

Écarts de conduite à l'extérieur du milieu de travail et mesures disciplinaires



Écarts de conduite à l'extérieur du milieu de travail et mesures disciplinaires

Le cas très publicisé du joueur de football Michael Vick a confronté les délégués syndicaux à un problème controversé : les écarts de conduite en dehors des heures de travail. Vick, ce quart-arrière du football professionnel, a été arrêté et a plaidé coupable à une accusation d'acte délictueux grave, soit d'avoir organisé illégalement des combats de chiens brutaux sur son domaine dans le sud de la Virginie.

Au cours de la période où Vick attendait le prononcé de la sentence, une question m'a été posée dans un de mes cours. Son employeur (les Falcons d'Atlanta) était-il autorisé à le congédier en raison de son crime? Si oui, qu'en serait-il d'une travailleuse qui demanderait à son employeur de congédier un collègue avec qui elle faisait du coïtage depuis des années en alléguant un incident de harcèlement sexuel qui serait survenu en route vers le travail? Ou encore que dire de la situation suivante? Un sapeur d'expérience de l'Ohio a été suspendu après avoir été accusé du viol d'une adolescente dont il avait la garde. Congédiement justifié ou non?

Moult exemples, un dénominateur commun

Les recueils sur le traitement des griefs regorgent d'exemples de différends qui surviennent à l'extérieur du milieu de travail : Par exemple, un patron et son subalterne croisent le fer après avoir trop bu dans un bar local. Le patron exige ensuite le congédiement de l'employé « dans l'intérêt de la sécurité dans le milieu de travail ».

De telles causes, et bien d'autres similaires, ont un dénominateur commun : un incident est survenu – ou on allègue qu'il est survenu – à l'extérieur du milieu de travail. Toutefois, bien que rien n'ait pu survenir dans le milieu de travail lui-même, un patron cherche à punir l'employé à qui on reproche un écart de conduite.

Dans le passé, ce genre de situation ne semblait pas se produire. Si un travailleur était en mesure de se rendre au boulot et d'effectuer son travail normalement, ce qui se passait à l'extérieur du travail n'était d'aucune pertinence. À mesure que les employeurs ont commencé à exercer plus de contrôle sur leurs employés, plus ils se sont mis à

reprocher à ces derniers des écarts de conduite à l'extérieur du travail. En conséquence, les délégués syndicaux ont été de plus en plus appelés à représenter leurs membres dans le cadre de procédures intentées pour des incidents survenus bien loin du milieu de travail.

À la base

Que doit donc faire un délégué confronté à de telles situations?

D'abord, essayez de comprendre ce qui s'est vraiment passé. S'il est difficile d'établir les faits entourant une situation qui s'est produite au travail, imaginez combien il peut être difficile de se prêter au même exercice lorsque l'incident est survenu à l'extérieur. Il est possible que le délégué doive quitter le travail pour rencontrer des témoins, s'il y a lieu, ou consulter des dossiers publics tels que des rapports de police pour y recueillir de l'information. Malheureusement, les lois pouvant obliger les témoins de témoigner ne s'appliquent aux procédures de règlement de griefs. Le délégué devra donc faire preuve de beaucoup de débrouillardise.

De plus, le délégué a intérêt à suivre la première règle du règlement efficace de griefs : laissez l'employeur présenter ses preuves. Ainsi, vous connaîtrez les témoins et les documents que produira l'employeur. N'acceptez jamais bêtement les « faits » présentés par ce dernier. Souvent, sa version des faits reposera sur des ouï-dire ou des préjugés.

Est-ce vraiment pertinent?

Le délégué devrait soulever le point, en guise de « seuil », de la pertinence d'un épisode au milieu de travail. Même si un incident s'est produit, l'employeur doit démontrer en quoi il s'applique au milieu de travail.

Une autre question à laquelle vous voudrez trouver réponse est la possibilité que l'incident oblige le membre à s'absenter du travail, par exemple pour purger une sentence d'incarcération. Le cas échéant, la nature du grief pourrait changer puisque l'employeur tentera peut-être alors de discipliner ou de congédier le concerné en invoquant son « absentéisme excessif ».

Vous devez établir si l'écart de conduite reproché à l'extérieur des heures de travail risque de nuire à la capacité du membre de continuer de faire son travail.

Par exemple, si un camionneur condamné pour conduite avec les facultés affaiblies se fait révoquer son permis de conduire, est-il possible de l'affecter à d'autres tâches le temps qu'il retrouve son permis? Si la suspension de son permis de conduire est temporaire, le délégué peut-il tenter de limiter la mesure disciplinaire à une suspension de la même durée plutôt qu'un licenciement?

Analyse des pratiques antérieures

Analysez les pratiques antérieures. Comment ont été traités d'autres cas d'écart de conduite à l'extérieur du travail? Certains employeurs ont pour pratique de « pardonner » les écarts de conduite de leurs employés avant ou après le travail. D'autres autorisent à leurs membres de réintégrer le milieu dans le cadre d'un programme de placement à l'extérieur. Il est important de chercher des cas où un membre de la direction s'est fait pardonner un écart de conduite. Ensuite, demandez simplement que le syndiqué ait droit à la même considération.

Pour terminer votre enquête, posez-vous la question suivante : La peine est-elle proportionnelle au délit? Même si vous découvrez des preuves d'un certain écart de conduite survenu à l'extérieur du travail, cet écart a-t-il porté préjudice au milieu de travail? Cette question ouvre la porte à une grande latitude d'interprétation et vous devrez utiliser votre jugement. Dans le cas d'occupations où les travailleurs sont appelés à traiter directement avec le public – enseignants, policiers, représentants ou encore athlètes professionnels –, il est possible que les employeurs essaient de dicter des normes différentes que celles qu'on imposerait à des travailleurs manufacturiers ou à des cols blancs blottis dans le fond de leur poste de travail. Enfin, le délégué devrait tenir compte des facteurs habituels, dont les années de services et les antécédents de travail de l'accusé.

Au bout du compte, la clause de « motif valable » de la majorité des conventions collectives protège les travailleurs. Il est important que le délégué fasse valoir cet argument auprès d'autres membres du syndicat qui seraient enclins – selon la nature de l'incident survenu à l'extérieur du travail et les personnes en cause – de fermer l'œil sur un patron qui veut se débarrasser d'un collègue de travail sans avoir à présenter des motifs convaincants. Votre travail est d'appliquer la convention collective au bénéfice de l'ensemble des travailleurs représentés!

La syndicalisation de professionnels

Des « professionnels » au sens traditionnel du terme – notamment des infirmières, des médecins, des travailleurs sociaux, des chercheurs et plus encore – cherchent aujourd'hui à se syndiquer comme jamais auparavant. C'est une bonne nouvelle pour eux, pour leurs professions et pour le mouvement syndical dans son ensemble. Et, bien entendu, cet engouement pour le syndicalisme impose de nouveaux défis aux délégués syndicaux appelés à les représenter.

Il faut faire comprendre aux professionnels qu'ils ont tout avantage à devenir membres d'une organisation que d'autres peuvent juger plus naturelle et appropriée pour des houilleurs, des travailleurs de la production et des gens de métier.



Voici d'abord quelques conseils. Lorsque vous discutez avec vos collègues de travail, n'adoptez pas une attitude défensive ou argumentative. Personne n'aime se faire dire qu'il a tort. Bien que vous deviez laisser

clairement entendre qu'il y a toujours place à des opinions divergentes, vous pouvez aussi suggérer aux travailleurs réticents qu'ils n'ont peut-être pas toute l'information. Réunissez-vous dans un endroit confortable et présentez des documents, des sites Web et des revues professionnelles qui portent sur les principaux enjeux professionnels de votre groupe.

Et soyez prêts à contrer rapidement et habilement les objections suivantes, traditionnellement invoquées contre le syndicalisme.

1 « Les professionnels sont membres d'associations, pas de syndicats. » Parfois, il s'agit d'une simple question de sémantique. Si le professionnel avec qui vous vous entretenez insiste pour évoquer des clichés hollywoodiens de grèves, d'incidents de violence et d'hommes de main lorsqu'il entend prononcer le mot syndicat, vous devrez lui donner un petit cours d'initiation au syndicalisme. Expliquez-lui qu'un syndicat est simple-

ment un groupe de travailleurs qui partagent les mêmes intérêts. À l'association professionnelle dont plusieurs de vos collègues peuvent déjà être membres, le syndicat ajoute le droit légal de négocier d'égal à égal avec un employeur des solutions aux problèmes qu'ils vivent dans le milieu de travail.

2 « Je suis trop professionnel pour me syndiquer. » Les syndicats existent pour représenter tous les travailleurs qui ont perdu leur pouvoir discrétionnaire, se sont vu consentir ou refuser une augmentation de salaire au terme d'une évaluation arbitraire ou dont l'opinion n'est plus prise en considération par les décideurs. Aujourd'hui, les syndicats s'adaptent aux besoins d'un nouveau segment critique de la population active, celui du secteur des services, d'Internet et des centres intellectuels du pays. Des étudiants de troisième cycle, des employés de Microsoft et des médecins se syndiquent parce qu'ils constatent que la syndicalisation représente le seul outil qui leur donne une véritable voix et le respect au sein de leur milieu de travail et de leur profession.

3 « Les syndicats sont des bureaucraties intéressées. » Les professionnels ne sont pas les seuls à le penser. Cependant, les personnes qui bénéficient de la couverture de votre convention collective ont la possibilité de voir l'autre côté de la médaille. Vous pouvez faire la démonstration aux professionnels que le syndicat tient compte des intérêts de ses membres, qui sont leurs propres collègues de travail, des gens qui s'efforcent tout comme eux à fabriquer des produits de qualité et à fournir de bons services. Ils veulent appartenir à une organisation qui reflète ces principes. Les collègues des professionnels sont-ils des bureaucrates individualistes? Les doutes et le cynisme commencent à se dissiper lorsque les professionnels se rendent compte que le syndicat est formé d'un groupe de personnes comme eux et non d'un groupe lointain de fier-à-bras vêtus de complets milliaires ou de fanatiques en délire avec des bombes incendiaires dans les mains.

4 « Les conventions collectives protègent les paresseux. » Si vous êtes délégué syndical depuis assez longtemps, il est probable que vous ayez déjà sauvé l'emploi d'un travailleur que

vous jugiez personnellement indigne de bénéficier d'une telle défense. Maintenant, cette situation revient vous hanter. La meilleure façon de répondre à cette accusation que les syndicats n'existent que pour protéger les paresseux et les flâneurs est d'invoquer des exemples spécifiques. Parlez-leur des bonnes gens que vous avez aidés dans le passé. Enrayez les doutes en demandant aux gens de vous fournir des exemples concrets. Expliquez que bien qu'une convention collective puisse repousser la congédiement d'un travailleur « paresseux », la paresse finira par être sanctionnée tôt ou tard et rien dans la convention collective ne pourra l'empêcher. Si ce sont les règles d'ancienneté qui posent problème, expliquez que l'ancienneté récompense les travailleurs d'expérience qui restent à leur poste et contribuent au bassin de connaissances. Les vétérans comprennent comment fonctionnent les choses. Leur « mémoire institutionnelle » peut s'avérer une ressource précieuse pour leurs collègues de travail et leur employeur à la fois.

5 « Je me suis rendu là où je suis aujourd'hui sans aide, et je vais continuer à me débrouiller sans aide. » Habituellement, les professionnels ont poursuivi des études spécialisées durant de longues années pour se rendre où ils sont aujourd'hui. Ces « individualistes acharnés » croient qu'ils seront toujours jugés sur la base de leur travail et de leur expertise. Selon eux, ils sont trop intelligents et importants pour être un jour rétrogradés ou carrément remerciés dans le cadre d'une fusion d'entreprise, d'une restructuration du secteur public ou d'un changement technologique qui rendrait leurs services caducs ou inutiles. Leur dire que le changement est inévitable ne les convaincra pas, car ils sont convaincus d'être à l'abri. Faites donc appel à leur intellect en leur présentant des rapports administratifs sur l'évolution de leur industrie ou de récents changements d'orientation qui portent préjudice à leur capacité de faire leur travail. Demandez-leur si quelqu'un a déjà pris la peine de les sonder sur ces changements et d'expliquer pourquoi pas. Rappelez-leur que le syndicat peut s'avérer un véhicule qui leur donnera une voix efficace dans leur milieu de travail. Invoquez le professionnalisme, le bon service et le travail de qualité.

Et s'ils ne décident pas de se syndiquer immédiatement, ne perdez pas espoir et revenez à la charge plus tard.

Réussir à se faire comprendre

Les problèmes qui surgissent dans un milieu de travail ne sont pas toujours simples. C'est pour cette raison que la fonction de délégué syndical a été créée. En votre qualité de délégués, vous devez parfois faire face à la tâche non enviable d'expliquer à vos collègues de travail une prise de position syndicale que votre employeur rejette et que même plusieurs syndiqués peuvent mettre en doute. C'est une tâche délicate, une qui pourrait vous mettre dans l'eau chaude avec vos collègues, votre syndicat et votre employeur – tous en même temps.

Une situation type pourrait concerner un privilège de longue date. Prenons l'exemple de l'autorisation de faire des appels personnels durant les heures de travail. Le patron pourrait être enclin à révoquer ce privilège parce que certains en abusent depuis un certain temps. Disons qu'il souhaite interdire les appels personnels à l'extérieur des pauses et qu'il menace de révoquer le privilège totalement si les employés n'acceptent pas le changement proposé. Le syndicat pourrait alors vouloir insister sur le maintien du privilège tel quel tout en avouant que les abus doivent cesser. Il pourrait en faire une question de principe et invoquer des cas où, par exemple, des parents auraient à téléphoner à la maison parce que leurs enfants y sont sans surveillance.

Le délégué pris au milieu

Le problème est le suivant : bien que plusieurs membres puissent appuyer la position du syndicat, d'autres pencheront du côté de l'employeur, que ce soit pour sympathiser avec ses préoccupations ou par crainte qu'il donne suite à sa menace. Ainsi, vous vous retrouvez pris au milieu.

La solution? Vous n'avez pas à convaincre les membres du bien-fondé de votre position mais plutôt qu'ils auraient intérêt à adopter votre position. Pour ce faire, il vous faudra trois éléments pour faire

pencher la balance de votre côté : une anecdote intéressante, une analyse convaincante et une conclusion gagnante.

D'abord, racontez une meilleure histoire que celle que raconte votre employeur. Pour être intéressante, l'histoire doit porter sur les faits de la situation : elle doit présenter tous les événements et les faits pertinents d'une façon plus logique que pourra le faire votre employeur. Par exemple, si l'employeur cite des cas de travailleurs abusant de leurs privilèges téléphoniques pour mener des affaires personnelles ou organiser des sorties sociales, vous pourriez les dépeindre comme des incidents isolés et contre-attaquer avec des preuves qui démontrent une augmentation générale de la productivité de votre unité.

Votre anecdote doit plaire à l'émotion et à l'imagination et toucher des valeurs importantes que vos collègues partagent et qui cadrent avec leur façon de voir la vie. Bien que certains travailleurs puissent comprendre les inquiétudes de l'employeur ou craindre ses représailles, presque tout le monde devrait pouvoir identifier avec un collègue de travail qui a dû téléphoner à ses enfants ou faire d'autres appels importants durant ses heures de travail. Invoquez des arguments personnels sans toutefois verser dans le mélodrame. Sinon, vos collègues pourraient avoir l'impression que vous essayez de les manipuler.

Ensuite, faites appel au gros bon sens de vos collègues de travail. Une analyse convaincante leur permettra de comprendre en quoi vos arguments sont mieux que ceux de l'employeur. Votre analyse doit invoquer des faits et des arguments qui semblent être contraires à votre position mais que vous pouvez réfuter ou ridiculiser. Par exemple, pourquoi l'employeur prend-t-il si au sérieux quelques appels personnels superflus alors qu'il ne se préoccupe pas guère des

préjudices qui pourraient être causés à certains employés ne pouvant faire ou recevoir des appels urgents durant leurs heures de travail?

Si votre employeur invoque des préoccupations fondées, par exemple, l'abus de certains employés de leur privilège téléphonique, reconnaissez ses préoccupations en prenant toutefois le soin d'expliquer pourquoi il ne faudrait pas en faire un facteur décisif. Faites ouvertement appel à l'intelligence de vos collègues en leur expliquant en quoi votre position est la meilleure – par exemple, comment vous comptez proposer freiner les abus tout en convaincant l'employeur à maintenir le privilège téléphonique tel quel – plutôt que de prétendre que votre position est parfaite et que vous avez toutes les réponses.

Enfin, présentez une conclusion gagnante. Vous devez expliquer comment et pourquoi votre position est plus susceptible que celle de votre employeur de venir en aide à vos collègues de travail et de bénéficier à toutes les parties. Par exemple, expliquez comment remporter le différend sur le maintien du privilège contribuerait à renforcer la position syndicale dans son ensemble et à soutenir le moral dans les meilleurs intérêts des employés et de l'employeur.

N'imposez pas votre conclusion

Ne tentez pas d'imposer votre conclusion à vos membres. Faites plutôt appel à leur intérêt personnel et leurs intérêts sociaux pour ensuite leur demander de vous aider. Après tout, c'est vous qui les représentez.

Si vous incluez ces trois volets dans votre présentation – une anecdote qui fait appel à la façon de vos collègues de voir la vie, une analyse qui fait appel à leur intelligence et une conclusion qui fait appel à leurs intérêts –, vous réussirez fort probablement à vous faire comprendre et à atteindre votre but.

— Burt Weltman. L'auteur est professeur d'études sociales à la William Paterson University, Wayne, New Jersey. Il est aussi avocat.

Convainquez vos interlocuteurs qu'ils ont tout à gagner en adoptant votre position.

S'agit-il un grief?

Un des problèmes auxquels les délégués sont confrontés le plus souvent en est un fondamental : décider si une plainte constitue un grief légitime.

Un menu ennuyant ou limité à la cafétéria de l'entreprise ne justifierait probablement pas le dépôt d'un grief. Vous ne pourriez pas plus déposer un grief contre un collègue de travail qui insiste pour vous montrer à maintes reprises des photos de son nouveau petit-fils.

Néanmoins, que dire du prix exorbitant des repas offerts par la cafétéria de l'employeur alors qu'il n'y a aucun restaurant à des kilomètres à la ronde? Ou si le nouveau grand-père fier comme un paon est votre superviseur et insiste pour vous présenter ses photos pendant vos heures de travail au détriment de votre salaire?

Déterminer s'il s'agit d'un grief fondé ou non peut être épineux, mais c'est important de le faire. Un délégué qui décide de poursuivre des griefs non fondés perdra rapidement sa crédibilité auprès de ses collègues de travail, des dirigeants du syndicat et de l'employeur. Par ailleurs, un délégué qui rejette les griefs de travailleurs alors qu'ils sont fondés se retrouvera rapidement relégué à l'arrière-ban.

Comment fait-on pour statuer sur la légitimité d'un grief? Voici cinq questions fondamentales à vous poser.

La convention collective a-t-elle été enfreinte?

Examinez la convention collective (ou protocole d'entente ou peu importe le nom qu'on donne au document dans votre milieu de travail). Bien que le sens du libellé ou d'une clause soit ouvert à l'interprétation, vous serez habituellement en bonne position de défendre qu'un article ou une clause a été enfreint(e).

Les pratiques antérieures ont-elles été enfreintes?

La situation va-t-elle à l'encontre des pratiques antérieures? Même si la convention collective n'en fait pas mention, c'est une pratique en usage depuis des années. Tout changement ou toute mesure de répression peut alors constituer une violation de cette pratique. Disons qu'un employeur s'est toujours montré un peu

tolérant à l'égard des employés qui arrivent en retard au travail par temps inclément. Tout à coup, il applique des baisses de salaire aux gens qui arrivent à peine cinq minutes en retard alors qu'il fait tempête à l'extérieur. Dans un tel cas, votre grief sera bien fondé si vous y invoquez la pratique antérieure.

Si vous comptez citer la pratique antérieure comme motif de votre grief, assurez-vous qu'elle est en place depuis un temps considérable. À partir de l'exemple ci-dessus, vous devez être en mesure de documenter depuis combien de temps l'employeur était tolérant à l'endroit des employés qui arrivaient en retard par temps inclément.

Les règles de l'employeur ont-elles été enfreintes?

Les règles de l'employeur ont-elles été enfreintes? La démonstration de favoritisme dans l'application des règles peut constituer un motif valable pour le

dépôt d'un grief. Par exemple, un travailleur pris en flagrant délit en train de griller une cigarette dans une zone de non-fumeurs ne pourra être congédié si d'autres le font régulièrement sans jamais s'exposer à des sanctions disciplinaires. Si les superviseurs échappent à la férule de l'employeur lorsqu'ils font des pauses trop longues, malgré

l'avertissement formulé à cet égard dans le guide des employés, les travailleurs devraient alors avoir droit à cette même latitude.

La loi a-t-elle été enfreinte?

Votre employeur ne peut enfreindre la loi. Même si votre convention collective ne couvre pas un point particulier, vous pouvez néanmoins déposer un grief si votre employeur agit illégalement.

Par exemple, disons que votre convention collective ne couvre pas la santé et sécurité. Votre patron vous ordonne d'effectuer une tâche très dangereuse. Vous n'avez pas à invoquer le libellé de la convention collective pour justifier votre grief. Il vous suffit alors de citer les lois provinciales ou fédérales de santé et sécurité au travail.

Des droits fondamentaux ont-ils été bafouillés?

Enfin, vous pouvez avoir des motifs val-

ables de déposer un grief si les droits fondamentaux d'un travailleur ont été enfreints. En cas de discrimination, par exemple, le grief sera fondé.

La discrimination survient lorsque deux personnes sont traitées différemment dans les mêmes conditions. Ainsi, une des deux personnes est lésée ou traitée de façon inéquitable. Bien que la discrimination soit le plus souvent fondée sur la race ou le sexe, elle peut aussi l'être sur l'âge, l'apparence physique, la personnalité ou les activités syndicales, par ailleurs.

Sachez qu'il peut être très difficile de prouver la discrimination. Si vous êtes en mesure d'invoquer la convention collective, il vous sera beaucoup plus facile de défendre votre cause.

Remporter un grief « illégitime »

Maintenant que nous avons établi les motifs valables d'un grief légitime, poussons l'analyse un peu plus loin. Disons que vous arrivez à la conclusion que vous n'avez pas les motifs nécessaires pour déposer un grief. Cela signifie-t-il que vous ne pouvez rien faire? Pas nécessairement. Peu de griefs, qu'ils soient légitimes ou non, sont impossibles à remporter. Il suffit de faire preuve d'un peu d'imagination.

Prenons la situation présentée plus haut : un menu ennuyant ou limité à la cafétéria de l'employeur. Bien que le grief puisse ne pas être justifié en vertu de la convention collective, cela ne veut pas dire que vous et vos collègues devez endurer la situation sans mot dire. Au lieu de déposer un grief, vous pourrez organiser un petit projet éducatif auquel tout le monde sera appelé à contribuer.

Une façon de convaincre la direction qu'un changement doit être apporté serait simplement d'arrêter d'acheter des repas à la cafétéria. Organisez-vous pour que tout le monde apporte son dîner un jour et incitez le syndicat à décerner un prix pour le meilleur sandwich. Le lendemain, commandez de la pizza. Le troisième jour, faites livrer par le syndicat un gros chaudron de chili. Les ventes de la cafétéria fondront, la direction en prendra acte et vous risquez fort bien d'obtenir des résultats intéressants et un meilleur menu.

Peu importe la situation, peu importe la légitimité du grief, il est rare de ne pas pouvoir améliorer les choses lorsque les gens travaillent ensemble aux mêmes fins.

— David Prosten. L'auteur est rédacteur de *Steward Update*. Il remercie James Wallihan de l'Indiana University ainsi que le département d'éducation syndicale de l'University of Minnesota.

Même si vous n'êtes pas en mesure de déposer un grief en vertu de la convention collective, cela ne veut pas dire qu'il vous est impossible d'améliorer la situation.

International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301
967-4500



OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Aux délégués syndicaux de l'AIM :

Le « Super Tuesday » est peut-être chose du passé, mais les enjeux des travailleurs américains continuent d'alimenter nombre de débats. Au Canada, nous partageons une préoccupation similaire. Un enjeu qui commandera l'attention de tous les candidats à une charge publique est la pénurie – alarmante et croissante – de main-d'œuvre spécialisée aux États-Unis et au Canada à la fois. Vous avez peut-être connu une telle pénurie dans votre milieu de travail ou entendu parler de pénuries ailleurs. Maintenant que nombre de baby-boomers partent à la retraite et de plus en plus d'enfants de cols bleus souhaitant poursuivre des études collégiales ou universitaires sont empêchés de le faire par des frais de scolarité exorbitants, des économistes du travail nous disent que la pénurie de main-d'œuvre spécialisée aura continué de gagner en ampleur d'ici 2020!

Chaque année, des centaines de milliers de dollars des budgets municipaux, provinciaux et fédéral ont été distribués parmi les étudiants qui poursuivront des études postsecondaires. Par ailleurs, les établissements d'enseignement technique et professionnel touchent moins de 2 % de ce montant. Comment pouvons-nous intervenir?

Pour commencer, en demandant aux candidats à une charge publique de s'engager à : remettre l'accent sur les programmes d'études techniques et professionnelles de niveau secondaire; développer l'offre de cours industriels en technologies de l'information dans les collèges communautaires; et créer des instituts de haute technologie qui enseignent les technologies et ressources manufacturières du 21^e siècle. Simplement dit, joignons l'acte à la parole. Les employeurs doivent créer des emplois afin que nos aptitudes et les capacités d'apprentissage de nos enfants puissent s'adapter aux milieux du travail de demain. De plus, il s'agit d'un investissement judicieux des deniers publics.

En votre qualité de délégués, vous pouvez prêter votre appui à la campagne « Des emplois qui méritent d'être sauvés » qui vise à améliorer notre avantage concurrentiel dans le marché mondial. Du même coup, vous donnerez un coup de pouce à votre famille, votre collectivité et votre pays. Et incitez vos consœurs et confrères à vous suivre. « CE SONT des enjeux importants pour l'AIM... des enjeux qui nous touchent directement. Portez attention à vos élus. Nous mesurerons votre rendement en fonction de ce que vous dites – et faites – pour l'éducation, l'infrastructure, l'emploi et l'économie. »

En conclusion, vous trouverez dans ce numéro de L'Éducateur de l'AIM une foule de renseignements pratiques qui vous aideront dans le cadre de votre travail de délégué de l'AIM. Vous y apprendrez comment expliquer à des collègues une position syndicale que l'employeur et peut-être même les travailleurs peuvent mettre en doute, comment représenter efficacement un membre ayant été discipliné pour un écart de conduite survenu après les heures de travail, comment statuer sur la légitimité d'un grief et comment recruter des « professionnels ». Enfin, vous y trouverez un rapport de récentes décisions arbitrales.

Continuez votre bon travail! Votre syndicat vous en est reconnaissant!

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Président international



Le Bulletin de l'éducateur de l'AIM pour les délégués d'atelier est publié six fois par année par la Union Communication Services, Inc. (UCS) à Annapolis au Maryland en partenariat avec le Centre éducatif et de technologie W. W. Winpisinger de l'AIM au 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, Maryland 20636. Pour obtenir des copies additionnelles veuillez appeler au (301) 373-3300. © 2008 Union Communication Services, Inc. - Tous droits réservés. Toute reproduction totale ou partielle à l'extérieur de l'AIM, de façon électronique, par photocopie ou par tout autre moyen sans le consentement écrit de UCS est interdit. David Prosten, rédacteur en chef et éditeur.

