
L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 8, No. 1



L'efficacité
d'un délégué
syndical
dépend de
la qualité
de ses
dossiers

L'efficacité d'un délégué syndical dépend de la qualité de ses dossiers

Les délégués d'expérience reconnaissent l'importance de documenter tout ce qui se passe autour d'eux. Rempporter sa cause dépend d'un dossier bien monté.

Par exemple, c'est une chose d'affirmer dans une réunion du comité des griefs qu'un membre n'a pas à être discipliné pour n'avoir pas porté un casque de protection alors que les superviseurs dérogent souvent à cette règle. L'affirmation aura d'autant plus de poids si le délégué peut présenter un dossier contemporain du moment et du lieu de chaque infraction.

Les délégués ont intérêt à tenir des dossiers chronologiques, par année, dans un calepin ou un journal de bord. Il y a lieu d'y documenter les violations à la convention collective, les dates-limites dans le processus de règlement de griefs et les ententes verbales.

Aussi, il vaut la peine de tenir un dossier en regard des questions suivantes, sources potentielles de conflits...

Application sélective des règles

Un employeur discrimine lorsqu'il pénalise les membres de l'unité de négociation qui violent une règle tout en laissant les superviseurs, ingénieurs et autres employés non syndiqués agir impunément. Les délégués doivent documenter toutes les instances où des superviseurs et d'autres non-syndiqués sont arrivés au travail en retard, ont grillé une cigarette à l'intérieur, se sont présentés au travail en état d'ébriété ou intoxiqués par d'autres substances ou ont adopté tout autre comportement interdit.

Coutumes

Les coutumes regroupent tous les avantages et privilèges qui ne sont pas mentionnés dans la convention collective. Les coutumes de longue date appliquées de façon uniforme sont réputées constituer des ententes silencieuses. Les employeurs pourront difficilement contester l'existence de certaines coutumes, comme l'accès à des distributeurs automatiques ou des refroidisseurs d'eau dans le milieu de travail. Cependant, dans d'autres cas (par exemple, la permission de

quitter avant la fin de son quart de travail ou l'échange de congés entre membres), le syndicat aura peut-être à faire la preuve de l'existence d'une coutume. Les délégués doivent donc documenter les coutumes favorables aux membres et vérifier si les superviseurs les connaissent. Ces données s'avéreront très précieuses si un nouvel employeur, suivant un transfert de propriété de l'entreprise, tente de les modifier ou carrément les éliminer.

Défaillances matérielles

Les employés qui font l'objet d'une sanction disciplinaire à la suite d'un accident se défendent souvent en prétendant que l'incident a été causé par une défaillance matérielle. Prenons l'exemple d'un témoin indicateur qui ne s'est pas allumé. Votre argument sera d'autant plus convaincant si le syndicat est capable de faire la démonstration des moments où cette défaillance s'est produite dans le passé.

Exécution de travail réservé aux membres de l'unité de négociation par des superviseurs

Souvent, l'employeur trouvera des excuses pour justifier un cas isolé d'exécution de travail réservé aux membres de l'unité de négociation par un superviseur. Cependant, si le syndicat réussit à documenter plusieurs cas de la sorte, son grief sera d'autant plus convaincant. Notez la date, l'heure, le lieu, la nature du travail effectué ainsi que les noms du superviseur et des employés à qui le travail aurait dû être confié.

Violations des règles de santé et sécurité

Les syndicats aux États-Unis peuvent communiquer avec l'OSHA (Occupational Safety and Health Administration), tandis que les syndicats canadiens peuvent communiquer avec les autorités provinciales si un employeur fait preuve de témérité ou à la suite d'un accident de travail avec blessés ou d'un accident de travail mortel. L'OSHA a l'autorité d'imposer des amendes pouvant atteindre 70 000 \$ dans le cas de violations à répétition. Présenter un dossier d'infractions antérieures risque de convaincre les autorités d'imposer une amende qui fera réfléchir...

Avertissements verbaux

Tenir un dossier des avertissements verbaux peut s'avérer utile. En vertu du concept « non bis in idem » (locution latine signifiant « pas deux fois sur la même chose »), si un superviseur avertit un employé quant à la piètre qualité de son travail ou à une violation d'une règle de travail sans toutefois expliciter son intention de pousser l'enquête, le dossier est considéré clos. Ses supérieurs ne pourront rouvrir le dossier et suspendre ou congédier l'employé à un moment ultérieur. Aussi, les avertissements verbaux s'avèrent utiles pour faire la démonstration d'un traitement disparate. Un employeur n'a aucun motif valable de suspendre ou congédier un employé « A » dont la conduite n'a fait l'objet que d'un avertissement verbal ou écrit dans le cas d'un employé « B », à qui on a pourtant reproché la même conduite.

Déclarations hostiles

Toute déclaration hostile d'un superviseur à l'endroit d'un travailleur ou du syndicat peut être documentée dans un grief. Dans le cadre d'une cause disciplinaire, le syndicat pourra tenter de faire la preuve que le superviseur en veut audit travailleur ou au syndicat. Si l'employeur impose une sanction disciplinaire à un délégué ou dirigeant syndical, ces commentaires antisyndicaux aideront à démontrer l'acte discriminatoire. Il suffit parfois de sortir un calepin et d'y noter les déferlements d'un superviseur pour tuer dans l'œuf une campagne de harcèlement.

A part de garder un calepin sur eux en tout temps, les délégués doivent aussi tenir un dossier de chaque plainte sur laquelle ils enquêtent ou pour lesquelles ils forment un grief. Ce dossier de grief contiendra les réponses fournies par l'employeur, la correspondance pertinente, un exemplaire des règles et des affichages, les entrevues de témoins, les documents fournis en réponse aux demandes d'information et d'autres documents pertinents à la cause.

— Robert M. Schwartz pratique le droit du travail à Boston en plus d'être auteur.



Griefs d'insubordination

Aussi vrai que la nuit vient après le jour, et aussi vrai que le salaire d'un PDG est élevé, les travailleurs auront toujours des désaccords avec leur patron au sujet de l'ampleur de leurs tâches et du caractère raisonnable de leurs affectations. Cela n'a rien de grave jusqu'à ce que la direction qualifie un désaccord d'insubordination. Et c'est alors que les choses s'enveniment et que le problème tombe dans la cour du délégué syndical.

Les plaintes au sujet des affectations peuvent revêtir plusieurs formes : acceptation forcée, protestations à des confrères de travail, expression de ses opinions, voire refus d'exécuter une tâche. L'acceptation forcée, les protestations et les plaintes peuvent être perçues comme des réactions acceptables, mais le refus d'exécuter une tâche, à quelques exceptions près comme pour des raisons de santé et sécurité, peut représenter un grave problème. En fait, dans la grande majorité des cas, le refus est perçu comme une forme d'insubordination.

Les arbitres confirment constamment qu'un employeur a le droit de gérer et de surveiller sa main-d'œuvre et ne toléreront généralement pas que les travailleurs posent des gestes qui minent l'autorité d'un superviseur ou sa capacité à gérer. Les conflits courants entre les privilèges exclusifs de la direction et les droits revendiqués des travailleurs représentent une zone contentieuse et peuvent mener à l'imposition de sanctions allant d'un avertissement verbal ou écrit à une suspension ou un renvoi. En fait, l'insubordination présumée est considérée comme une offense si grave qu'elle s'inscrit dans l'une des quelques catégories de violations à laquelle les arbitres confirment souvent le renvoi immédiat.

Lorsqu'un travailleur doute de la légitimité de l'ordre d'un superviseur, il devrait suivre la doctrine « obéir maintenant et formuler un grief plus tard ». Seulement deux raisons très restreintes donnent le droit aux employés de refuser un ordre au travail :

■ Ils craignent en « toute bonne foi » que

l'ordre mette leur sécurité en péril;

■ Ils croient que l'ordre est illégal ou qu'il viole une politique établie (par exemple, un superviseur ordonne de falsifier des dossiers de l'entreprise).

Ce que le délégué syndical peut faire

Lorsqu'il mène une enquête à la suite d'une accusation d'insubordination, le délégué syndical doit prendre en compte plusieurs questions. Une de ces questions est de savoir si l'insubordination présumée résulte d'une mauvaise communication ou d'un manque de compréhension de ce qui a été dit. Si vous enquêtez sur un cas semblable, faites tout ce que vous pouvez pour obtenir les mots exacts employés par le superviseur et l'accusé et non seulement un aperçu de ce qui a été dit. Si aucun ordre clair n'a été donné et qu'aucun refus n'a été clairement exprimé, il n'y a donc pas d'insubordination.

L'on peut voir cela de deux façons :

■ Si le délégué syndical peut démontrer que l'ordre du superviseur n'était pas clair, il sera très difficile pour la direction de prétendre que l'employé a désobéi à l'ordre de façon intentionnelle.

■ Si le délégué syndical peut démontrer que l'employé a protesté au sujet d'une affectation, mais qu'en fait, il n'a pas refusé de l'exécuter, cela pourrait constituer une défense affirmative pour réduire ou renverser une mesure disciplinaire.

Questions à prendre en compte

Il est important de tenir compte des questions qui suivent dans des cas de renvoi pour cause d'insubordination présumée. Si vous répondez à une ou plusieurs questions par la négative, ces réponses pourront aider votre cause.

1. Est-ce qu'un ordre clair a été exprimé et le refus a-t-il été clairement exprimé?
2. Est-ce que l'employé était conscient des conséquences découlant de son refus d'obtempérer à l'ordre?
3. Est-ce que les règles et les pénalités en matière d'insubordination ont été appliquées de façon uniforme?
4. Est-ce que l'action du travailleur a miné l'autorité du superviseur?

5. Est-ce que la direction a mené une enquête exhaustive et équitable?

6. Est-ce que l'insubordination présumée était si grave qu'elle justifiait un renvoi immédiat?

Règle générale, les mesures disciplinaires pour cause d'insubordination doivent être progressives et commencer par un avertissement. Cependant, il existe des cas documentés d'« insubordination grave » pour lesquels les arbitres justifient toujours un renvoi immédiat. Par exemple, si des employés refusent une affectation en s'exprimant dans un langage abusif ou blasphématoire ou s'ils menacent un superviseur, ils pourront être reconnus coupables d'insubordination grave.

Mesures disciplinaires atténuantes

Si un membre a le sentiment qu'il doit remettre en question un ordre, cette remise en question en doit être faite sans hostilité et sans réellement refuser d'obéir à l'ordre. (« Je ne refuse pas de monter dans l'échelle pour changer l'ampoule; je demande seulement que les trois barreaux supérieurs soient réparés avant que je n'y monte. ») Un travailleur a seulement le droit de ne pas obéir à la doctrine « obéir maintenant et formuler un grief plus tard » s'il craint pour sa sécurité ou s'il juge que la demande va à l'encontre des normes du travail.

Soyez conscients que l'utilisation par un travailleur de mots ou d'un langage pouvant embarrasser, ridiculiser, intimider ou « abaisser un superviseur » peut être interprétée comme de l'insubordination. Si les faits ne sont pas en faveur de l'employé, essayez d'établir que l'incident était en fait un simple désaccord, qu'il n'y a eu aucune tentative de miner le superviseur et que son autorité n'a pas été atteinte.

En même temps, soyez alertes pour déceler tout cas d'appâtage qui se présente lorsqu'un superviseur tente de provoquer l'insubordination en « provoquant » le travailleur. Gardez à l'esprit qu'on pourrait reprocher à un superviseur ayant tenté de créer une atmosphère lourde d'avoir provoqué un comportement inapproprié.

N'oubliez pas qu'il est extrêmement difficile de convaincre un arbitre à invalider une politique de travail établie. Un moyen de défense plus approprié serait de tenter de prouver que la direction a appliqué sa politique de façon irrégulière ou arbitraire à différentes occasions. Enfin, si vous croyez que les accusations représentent des mesures de répression de la part de la direction, vous devriez envisager d'intenter certaines formes d'actions collectives dans le milieu de travail.

Délégués syndicaux et travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel représentent un segment de la main-d'œuvre en pleine croissance. Le délégué syndical avisé comprend donc l'importance de faire de ces travailleurs des syndicalistes aguerris.

Ce serait formidable si toutes les personnes qui travaillaient à temps partiel le faisaient par choix et, bien entendu, bénéficiaient des mêmes avantages que ceux consentis aux travailleurs à temps plein. Cependant, la conjoncture économique est mauvaise et la plupart des employeurs – même lorsque l'économie se porte bien – cherchent ardemment à éviter de payer les coûts de main-d'œuvre supplémentaires associés aux postes à temps plein. Pensons notamment aux heures supplémentaires, aux prestations de maladie et aux obligations en matière de pensions.

Il y a souvent désaccord entre les temps-plein et les temps-partiel puisque les uns peuvent considérer que les autres menacent leurs débouchés. Ou les travailleurs à temps plein peuvent traiter les temps-partiel de citoyens de deuxième classe. Ou encore, les temps-partiel peuvent envier les avantages réservés aux temps-plein. C'est le genre de friction entre travailleurs dont les employeurs rêvent, et il revient au délégué syndical de faire en sorte que personne ne tombe dans le piège.

Rôle crucial du délégué syndical

De tous les représentants syndicaux, ce sont les délégués qui jouent le rôle le plus crucial. En effet, le délégué syndical doit établir une solidarité entre ces deux types de travailleurs. Il côtoie tout le monde – travailleurs à temps plein de longue date comme nouveaux employés à temps partiel – et ce, de près.

Un excellent exemple de la valeur de l'adhésion syndicale des travailleurs à temps partiel remonte à l'époque de la grève du syndicat des Teamsters contre United Parcel Service, en 1997. Dans un article portant sur la grève, les auteurs Matt Witt et Rand Wilson ont rapporté les dires d'un chauffeur au sujet de ce qui s'était passé entre les différentes classifications de travailleurs. « Les chauffeurs-collecteurs s'assoiaient par là et avaient leur propre salle de repos, les transporteurs de colis s'assoiaient là et les temps-partiel, là-bas. Mais, au cours d'une discussion plus tôt cette année, j'ai compris quels étaient les problèmes de ces gens. À la fin de la discussion, nous avons trouvé assez de raisons pour nous serrer les coudes. La grève a été une réussite, attribuable en partie à la

manifestation de solidarité entre les temps-plein et les temps-partiel dans l'usine. »

Un tel niveau de solidarité demeurera impossible à atteindre à moins que les délégués syndicaux n'en fassent leur cheval de bataille et ne prennent le temps de s'entretenir avec les nouveaux travailleurs, qu'ils aient été embauchés à temps partiel ou à temps plein. C'est connu depuis longtemps : les contacts directs entre les délégués syndicaux et les nouveaux membres ou membres potentiels représentent les moyens les plus efficaces de convaincre ces derniers à appuyer le syndicat. Vous devez tisser des liens et faire comprendre à tous qu'ils font partie du syndicat et que le syndicat est là pour tout le monde.

Les délégués syndicaux peuvent s'y prendre de plusieurs façons pour développer le sentiment d'appartenance syndicale des temps-partiel. Pour y arriver, il suffit de leur parler et de connaître les problèmes auxquels ils sont confrontés. Ne tenez pas pour acquis que les temps-partiel et les temps-plein vivent les mêmes difficultés. Les travailleurs à temps partiel occupent habituellement plus d'un emploi. Ils sont préoccupés par le nombre d'heures qu'ils peuvent travailler et sont moins susceptibles de bénéficier d'un régime complémentaire d'assurance-maladie ou d'un régime de retraite. Et ils peinent probablement à joindre les deux bouts. Par le simple fait de parler avec les temps-partiel, les délégués syndicaux réussiront probablement à les convaincre que le syndicat se préoccupe vraiment de leurs besoins. Par le fait même, ils obtiendront de précieuses informations au sujet de ce que les temps-partiel veulent de leur syndicat, ce qui contribuera grandement au processus de négociation collective.

Encourager la participation active

Une autre stratégie que les délégués syndicaux ont intérêt à déployer pour favoriser l'adhésion syndicale des temps-partiel consiste à fournir aux nouveaux arrivants de l'information sur le syndicat et ses activités dès leur premier jour ou leur première semaine de travail. Faites en sorte que la per-

sonne veuille participer activement à la vie syndicale. Un travailleur athlétique pourrait être intéressé par les équipes sportives du syndicat. Une personne très sociable pourrait vouloir siéger à un comité social, tandis que d'autres voudraient peut-être contribuer au bulletin d'information ou site Web du syndicat.

Un délégué syndical qui a du succès est une personne qui tisse des liens avec les travailleurs. Faites donc un effort supplémentaire pour établir des liens avec les temps-partiel. En raison de leur horaire de travail réduit, vous aurez moins souvent l'occasion d'interagir avec les temps-partiel.

Pendant que vous remplissez vos fonctions de délégué syndical, gardez à l'esprit qu'il est important de ne pas traiter les travailleurs à temps partiel différemment des travailleurs à temps plein. En effet, un grief d'un travailleur à temps partiel mérite autant d'attention que les doléances d'un travailleur à temps plein. Évitez tout geste ou toute parole qui pourrait donner l'impression que vous minimisez l'importance de la situation d'emploi des temps-partiel : une division entre temps-partiel et temps-plein ne peut que nuire au syndicat et miner sa capacité de contrer les injustices de l'employeur avec vigueur.

Au bout du compte, bien que les temps-partiel et les temps-plein puissent vivre des problèmes légèrement différents les uns des autres, problèmes avec lesquels le délégué syndical devra composer, vous pouvez aider à créer une solidarité en vous assurant tout simplement que les temps-partiel sentent qu'ils ont leur place au sein du syndicat. Le travail à temps partiel est peut-être la nouvelle donne. Qui plus est, les temps-partiel pourraient finir par décrocher un poste à temps plein. Donc, au lieu de dénoncer l'augmentation du nombre de postes à temps partiel, les délégués syndicaux et les sections locales devraient faire tout ce qu'ils peuvent pour que les temps-partiel puissent se tailler une place au sein du mouvement syndical.

— Michael Schirvone. L'auteur est conférencier à la School of Labour and Employment Relations – University of Illinois, Urbana-Champaign – et a écrit *Unions in Crisis? The Future of Organized Labor in America*.



À qui « appartient » un grief?

« Le grief est la propriété du syndicat. » Voilà une phrase qu'on entend souvent dans les formations offertes aux délégués. Cependant, c'est un secteur où le délégué se trouve sur un terrain glissant.

Expliquer cette importante distinction à un membre, surtout à un membre en colère qui est – ou qui devrait **certainement** être – prêt à ce que son délégué arrache la tête du patron, peut en effet s'avérer difficile.

La question de la propriété d'un grief sème souvent la confusion parmi les délégués et les membres, qui jugent habituellement qu'ils – en leur qualité personnelle – déposent un grief parmi les milliers de situations pouvant s'appliquer à eux. Habituellement, ces situations varient d'un congédiement à des erreurs d'affectation d'heures supplémentaires en passant par des erreurs de classification.

« **Collective** », voilà le mot clé

Au sens propre, un grief n'est possible que grâce à l'existence d'une convention collective entre votre syndicat et votre employeur. Comme l'indique la clause de reconnaissance, ce contrat représente une entente écrite entre une organisation collective (votre syndicat) et une « organisation » collective du côté patronal – une société, une entreprise ou un organisme public.

Puisque c'est le syndicat, et non les membres individuels, qui sont une partie à la convention collective, seul le syndicat est autorisé à déposer un grief. Seul un représentant du syndicat – que ce soit un délégué, un dirigeant ou un permanent – est investi de l'autorité de déposer ou de **ne pas** déposer un grief pour dénoncer une situation donnée. C'est le délégué (ou un autre représentant syndical) qui décide en vertu desquels articles de la convention collective le grief sera déposé et les recours qui seront exercés.

Bien entendu, certains cas sèmeront la controverse. Même si un membre est en colère, le délégué pourra refuser de déposer un grief s'il ne croit pas en le bien-fondé de l'affaire (par exemple, la convention n'a pas été enfreinte ou le comportement du travailleur était si flagrant et outrageux que la sanction disciplinaire était justifiée). Dans un milieu du secteur privé, le refus du syndicat de déposer un grief pourrait pousser le travailleur en cause à menacer le syndicat de déposer – ou à carrément le faire – une plainte pour manquement au devoir de juste représentation

auprès de la commission des relations de travail. Cependant, cette dernière reconnaît systématiquement la possibilité pour un délégué de refuser de déposer un grief s'il a raison de douter du bien-fondé de la plainte.

Une autre zone sensible en ce qui concerne la propriété d'un grief est la capacité – du moins légale – d'un délégué de déposer un grief au nom d'un membre qui est très hésitant à le faire. Dans certaines industries, comme les métiers du bâtiment, les métiers cinématographiques et la presse écrite, un travailleur qui exige l'application à la lettre du contrat de travail pourrait craindre de se faire étiqueter comme « fauteur de trouble » ou « briseur d'équipe » et donc craindre de ne pas être réembauché ou de se voir offrir les pires affectations. En conséquence, les travailleurs – individuellement – pourraient finir par tolérer la perte de certaines protections – heures supplémentaires ou remboursement de dépenses, **par exemple** –, ce qui aurait pour effet d'abaisser les conditions de travail de tout le monde.

Application à la lettre requise

L'application de la convention collective – **toutes** les clauses pour **tous** les travailleurs – est la responsabilité première d'un délégué. Cela signifie, par exemple, qu'il devra déposer un grief **chaque fois** que des heures supplémentaires ne sont pas payées. Le délégué a non seulement le droit mais aussi le devoir de le faire.

N'oubliez jamais que le but est d'appliquer la convention signée par le syndicat, pas seulement d'obtenir réparation pour un membre donné. Si l'employeur réussit à faire fi du contrat de travail dans le cas d'un travailleur, il viendra rapidement à croire qu'il puisse agir de même contre **tous** les travailleurs, et le syndicat se trouvera alors très rapidement en eaux très troubles.

La question de la gestion du grief devient très délicate lorsque l'employeur propose de régler à l'amiable un grief qui fait beaucoup jaser. Par définition, un règlement n'est pas aussi avantageux que la réparation demandée par le syndicat, mais il peut néanmoins être considéré acceptable. Le point clé est que c'est le délégué qui a l'autorité d'accepter l'offre de règlement, et ce, même si le plaignant n'en est pas satisfait.

Celui qui décide

Souvent, les plaignants sont désillusionnés après avoir regardé un trop grand nombre d'épisodes de **Law and Order**, où la justice est rendue de manière équitable et rapide. Au contraire, un grief « normal » offre au délégué plusieurs options : il peut abandonner, il peut régler ou il peut aller en arbitrage. Bien sûr, plusieurs délégués étendent le processus de traite-

ment des griefs pour y inclure des manifestations organisées et d'autres formes de pression sur l'employeur, mais les membres ne seront pas toujours prêts à aller au front pour un membre individuel, en cas de congédiement par exemple. Aussi, il est normal qu'un plaignant ne comprenne pas la procédure

de règlement de griefs, les délais qu'elle impose et les risques de confier le tout à un arbitre. Un règlement peut donc représenter la meilleure option pour le syndicat même si le membre concerné est prêt à « risquer le tout pour le tout ».

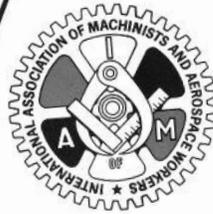
C'est alors que le délégué est autorisé à accepter un règlement même si le membre souhaite pousser son dossier plus loin. Contrairement à une affaire judiciaire, où le défendeur retient lui-même les services d'un avocat et peut exercer un certain contrôle sur sa défense, la propriété du grief – qui relève de la convention collective – fait en sorte que c'est le délégué qui est aux commandes.

Les délégués doivent faire appel à toutes leurs compétences pour négocier le règlement, qui peut être intéressant pour plusieurs raisons. D'abord, et bien évidemment, le grief peut être salaud, mais plusieurs autres facteurs peuvent compliquer la situation. L'attitude du plaignant peut aussi peser dans la balance : certains membres peuvent avoir une soif de vengeance plutôt que de justice ou être en colère contre l'employeur et le syndicat et juger que la meilleure façon de se faire justice est de traîner le syndicat dans un long, coûteux et souvent risqué processus d'arbitrage.

— Bill Barry. L'auteur est directeur des études sur le travail pour le Community College of Baltimore County et auteur de *Union Strategies for Hard Times: Helping Your Members and Building Your Union in the Great Recession*.

La convention collective intervient entre le syndicat et l'employeur plutôt qu'entre un membre et l'employeur.

**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

Chers délégués,

Le vieil adage « On n'est jamais mieux servi que par soi-même » pourrait devenir le thème caractérisant le reste de l'année 2010. Depuis des années, le syndicat des Machinistes affirme haut et fort que les travailleurs nord-américains tiennent d'abord et avant tout à la protection de leur emploi. Aussi, nous avons lancé des campagnes de grande envergure pour forcer les politiciens à reconnaître le besoin de mieux développer les compétences des travailleurs présents et futurs, d'adopter une vraie réforme des soins de santé et de rehausser les lois qui protègent le droit d'association. De plus, nous avons propulsé notre campagne « Des EMPLOIS maintenant! » pour sortir l'économie nord-américaine de la grande dépression.

Aux États-Unis, pour que les gouvernements viennent en aide aux familles de travailleurs, nous avons travaillé fort pour faire élire une forte majorité de représentants démocrates au Congrès américain, en 2006, puis un président démocrate à la Maison-Blanche, en 2008. Au Canada, nous avons aidé le Nouveau Parti démocratique à faire élire un plus grand nombre de députés qui maintiennent la pression sur le gouvernement à la Chambre des communes. Nous avons compté sur les politiciens que nous soutenions pour faire ce qui devait être fait : créer des emplois et, aux États-Unis, réformer les soins de santé et adopter l'Employee Free Choice Act. Aujourd'hui, tout indique que nous devons tout faire nous-mêmes si nous voulons que ce soit bien fait.

Premièrement, nous devons exiger des comptes de nos élus. Lorsqu'ils tentent de faire demi-tour sur leurs promesses en taxant nos prestations de santé aux États-Unis, nous allons leur laisser savoir haut et fort que leurs politiques ne tiennent pas la route. Au Canada, nous devons mettre la pression sur nos élus pour maintenir en place les filets de sûreté que sont nos programmes publics comme l'assurance-emploi.

Deuxièmement, nous devons nous mobiliser. Les familles de travailleurs en Amérique du Nord n'acceptent plus d'attendre que les politiciens se rendent compte que nous sommes en pleine crise de l'emploi. Nous devons donner avis à nos politiciens qu'ils doivent porter attention aux véritables enjeux en Amérique du Nord, sans quoi ils se trouveront à leur tour sans emploi...

Troisièmement, nos membres devront continuer de se concentrer sur les emplois pour les générations futures.

Encore une fois, c'est aux travailleuses et travailleurs de réparer un système dont ils ne sont pas responsables des ratés. C'est un défi que les Machinistes ont toujours été prêts à relever et, grâce à votre aide, nous ferons de 2010 une année meilleure pour toutes les familles de travailleurs.

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Président international

