

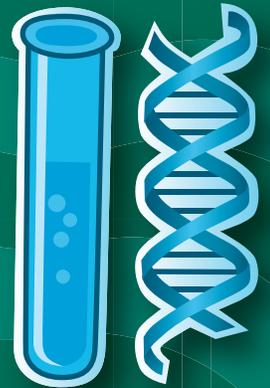
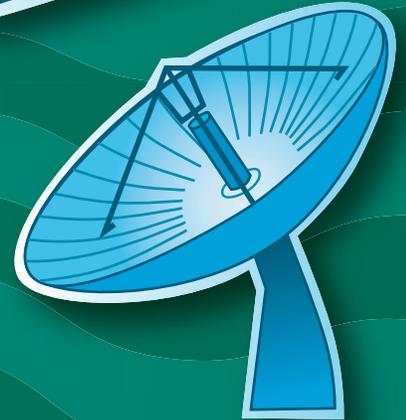
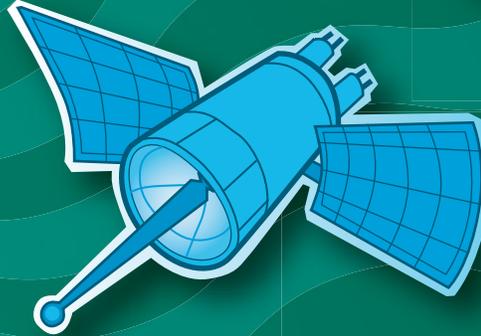
L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 8, No. 3

Canada



« **BIG
Brother** »
et les griefs



« Big Brother » et les griefs

Je ne l'ai pas fait!
Oui, tu l'as fait!
Tu y étais!
Non, je n'y étais pas!

Si vous avez déjà assisté à une réunion du comité des griefs, vous connaissez trop bien ce scénario. Le patron accuse votre membre d'avoir violé une règle de travail, votre membre réfute l'accusation et c'est la preuve et la crédibilité de chacun qui pèsent dans la balance. Les deux parties convoquent des témoins, mettent en doute l'exactitude, le oui-dire et des renseignements de deuxième main. Parfois, elles en arrivent à l'impasse de l'accusation mutuelle..

À mesure que la technologie a commencé à s'infiltrer dans nos milieux de travail, le contrôle exercé par le patron s'est intensifié. Aujourd'hui, la technologie comporte aussi une dimension de surveillance puisqu'il devient possible de suivre et de documenter nos moindres gestes au travail, voire dans notre vie personnelle. Cette nouvelle technologie a radicalement transformé le processus de règlement des griefs et créé un véritable casse-tête pour tout délégué non préparé se présentant à une réunion du comité des griefs en espérant obtenir gain de cause simplement en niant tout. La nouvelle technologie a changé les règles du jeu.

Voici quelques incidents récents – et très réels – qui démontrent bien que l'ère de « Big Brother » dans les lieux de travail oblige les délégués syndicaux à relever de nouveaux défis.

■ Une grande entreprise syndiquée spécialisée dans la livraison de colis a muni ses camions de systèmes de positionnement global (GPS) afin de pouvoir communiquer avec ses chauffeurs et les suivre de façon électronique. Dans le passé, si un chauffeur quittait la route qui lui avait été assignée, l'entreprise devait avoir un témoin capable d'en faire la preuve. Aujourd'hui, ce sale boulot est confié à la technologie : le GPS indique si un chauffeur s'est arrêté, où il s'est arrêté et pendant combien de temps il s'est arrêté.

■ Dans un cas connexe dans une autre entreprise syndiquée, un chauffeur a été pris en flagrant délit à la maison pendant ses heures de travail lorsque le GPS a « mal fonctionné ». Il appert que le GPS avait été débranché tellement de fois que la prise d'alimentation de l'unité s'est brisée. Le chauffeur a été congédié.

■ Les travailleurs qui utilisent un ordinateur courent toujours le risque d'être sous surveillance. Dans un cas donné, un travailleur a déposé une plainte pour harcèlement sexuel contre un collègue, prétendant que les visites régulières de sites Web pornographiques par ce dernier dans un grand bureau créait un « environnement hostile ». Un examen de son ordinateur a permis non seulement de connaître chaque site qu'il avait visité, mais aussi de découvrir qu'il avait participé à des séances de bavardage de nature sexuelle durant ses heures de travail. Le travailleur a été congédié.

■ La portée de la technologie s'étend même aux inconduites à l'extérieur des heures de travail – une question toujours sensible dans le contexte d'un grief. Deux employés d'une entreprise syndiquée qui séjournèrent à l'hôtel pour assister à une semaine de formation ont été filmés par une caméra vidéo de l'hôtel en train de se battre dans la salle de jeux de l'hôtel. Les deux ont été congédiés.

■ Un travailleur a été accusé de harcèlement sexuel après avoir léché une collègue de travail. Le membre a fermement réfuté l'accusation. Cependant, la direction a annoncé qu'un échantillon d'ADN avait été prélevé de la salive sur le cou de la femme. Le travailleur a été congédié.

Que peuvent faire les syndicats pour protéger les travailleurs contre « Big Brother »?

D'abord, exigez que l'adoption de toute nouvelle technologie soit soumise à une négociation. Insistez pour que le syndicat ait un accès illimité à toute information pouvant avoir une incidence sur le grief. Éviter une surveillance excessive doit être au centre de ces négociations. Tentez de prévoir comment une nouvelle technologie pourrait être utilisée dans le « pire des scénarios ».

La demande de négociation, que justifie la clause sur la reconnaissance dans la plupart des conventions collectives, est plus importante que jamais, parce que les tribunaux tirent souvent dans toutes les directions lorsqu'ils sont appelés à trancher cette nouvelle question. Dans bien des cas, les décisions confirment le droit de l'employeur de surveiller les heures travaillées et le matériel de travail. D'autres décisions confirment le droit constitutionnel du travailleur au respect de sa vie privée. La Cour suprême aura bientôt à se prononcer dans une cause impliquant un policier ayant fait l'objet de mesures disciplinaires après avoir



envoyé des messages explicites en utilisant un téléavertisseur du poste. Le gouvernement, qui est aussi l'employeur, plaide que les téléavertisseurs sont sa propriété et qu'il est donc justifié de surveiller les messages envoyés.

Pour le délégué dans une réunion du comité des griefs, la nouvelle technologie fait valoir l'importance accrue de la préparation. Avant de vous présenter à une réunion, exigez que l'employeur vous verse ses éléments de preuve pour que vous puissiez mener votre enquête. Rappelez-vous que vous avez un droit légal d'exiger cette information, conformément à votre devoir de représentation.

Si l'employeur tente de présenter des preuves obtenues par la nouvelle technologie – par exemple, une transcription ou une vidéo –, exigez de voir toutes les transcriptions et vidéos. Ainsi, vous aurez la garantie que l'employeur ne vous présente pas une version modifiée et le syndicat sera en meilleure position de déterminer si certains travailleurs sont pris à partie sur le plan disciplinaire pendant que d'autres – y compris des cadres – sévissent sans jamais être punis.

Un scénario encore plus effrayant est l'arrivée d'entreprises qui, en échange de frais modestes, surveilleront automatiquement les messages publiés à l'extérieur des heures de travail sur des sites comme Facebook ou Twitter. Selon un article paru dans le New York Times, les employeurs cherchent à exercer plus de contrôle. La mise en application d'une telle politique dans un milieu de travail syndiqué doit de toute évidence faire l'objet d'une négociation.

Les membres doivent être informés de ces négociations et des répercussions de cette surveillance afin d'être en mesure de prévoir des situations disciplinaires et d'aider à les éviter. Par exemple, ce n'est pas une bonne idée de se faire prendre en train de débrancher un dispositif de repérage, mais une bonne pratique pour les travailleurs consiste à tenir eux-mêmes un registre de leurs arrêts et à y faire mention de tout détail ayant pu les ralentir dans leur travail de livraison de colis.

Le rôle du délégué syndical dans le processus de négociation

Négocier une nouvelle convention collective offre aux délégués syndicaux moult possibilités de renforcer le syndicat en enseignant aux membres les véritables rouages de la négociation.

Souvent, les membres pensent que l'issue d'une négociation n'a peu à voir avec eux. Certains membres nourrissent des attentes très élevées et irréalistes et défont le syndicat de les satisfaire. D'autres chuchoteront au délégué qu'ils sont prêts à accepter presque n'importe quelle entente parce qu'ils veulent éviter un conflit de travail. D'autres encore se demanderont pourquoi le syndicat ne retient pas les services d'un « négociateur professionnel » comme les grands avocats qu'ils voient dans les bulletins de nouvelles télévisés.

Le syndicat a un problème si ses membres ne comprennent pas que c'est principalement ce qu'ils disent et font et non pas qui est assis à la table de négociation qui détermine les décisions que prendra l'employeur quant à ce qu'il est prêt à accepter durant la négociation.

Les délégués doivent éduquer leurs membres sur le processus de négociation afin qu'ils comprennent ce qui est requis pour négocier l'entente la plus avantageuse possible. Ensuite, les délégués ont un rôle crucial à jouer en invitant les membres à les aider à convaincre l'employeur qu'ils sont solidaires et prêts à se battre pour obtenir une convention collective équitable.

Prenez l'engagement de mobiliser et d'éduquer les membres

Alors que les sondages de négociation sont considérés efficaces si entre 20 et 30 p. 100 des membres y répondent, si le délégué prend la peine de les recueillir en main propre de ses membres, il pourra obtenir un taux de réponse de plus de 90 p. 100. Cette approche directe donne au délégué l'occasion de répondre à des questions, d'engager les membres dans des discussions et de montrer à l'employeur que les membres sont au courant de ce qui se passe.

Enseignez les rouages de la négociation

Demandez à vos membres d'imaginer qu'ils siègent au comité responsable d'élaborer la stratégie de négociation de l'employeur. Demandez-leur de réfléchir sur ce que l'employeur souhaite tirer de la négociation. Habituellement, ils dresseront une longue liste de priorités qui auront pour résultat de miner les conditions de travail des mem-

bres. Ensuite, demandez aux membres qui se sont mis dans la peau de l'employeur LA question : « Qu'est-ce qui détermine jusqu'où l'employeur est prêt à céder durant la négociation? » À ce stade-ci, la majorité des membres se rendront compte que la négociation n'est pas vraiment une question d'arguments raisonnables, mais que son issue dépend beaucoup plus de la solidarité des membres et de la pression qu'ils réussissent à exercer sur la direction.

Prévoyez et contrez la proposition de l'employeur

Souvent, l'employeur communiquera indirectement avec les membres durant le processus de négociation en faisant courir des rumeurs. Aussi, les superviseurs formuleront des commentaires « en confidence ». L'employeur pourra aussi avoir recours à des lettres et des bulletins « sincères » ou encore à des déclarations dans les médias.

Son objectif est simple : il cherche à réduire les attentes des membres et à les convaincre que leur seul choix est d'accepter son offre « équitable » ou « concurrentielle ». Parfois, on laissera courir des rumeurs quant à une possible « liquidation » ou entente secrète ou on racontera d'autres histoires farfelues pour tenter de diviser les membres et de miner l'équipe de négociateurs du syndicat.

C'est pour cette raison que nombre de syndicats tiennent des rencontres à intervalles réguliers pour tenir les délégués à jour et informés du progrès réalisé à la table de négociation. Le but est de leur fournir une information digne de confiance, de leur permettre de répondre aux questions de leurs membres et de dissiper toute rumeur ou fausse information pouvant circuler.

Menez et mobilisez
Il ne suffit pas que les membres soient bien informés. Ils doivent aussi faire la démonstration qu'ils sont déterminés à obtenir une entente équitable et sont prêts à débrayer s'il le faut. En travaillant de concert avec les dirigeants syndicaux, les délégués pourront mobiliser les membres à élaborer et à mettre en application des plans d'action. Les mesures peuvent être simples, par exemple, porter un macaron ou s'abstenir de parler des négociations avec les superviseurs.

D'autres moyens de pression peuvent être plus visibles, par exemple, organiser une manifestation à une assemblée des actionnaires ou des dirigeants élus ou encore s'adresser aux alliés dans la collectivité pour les sensibiliser au fait que l'issue de la négociation aura des répercussions sur l'ensemble de la collectivité.

Il peut s'avérer efficace d'avoir recours aux nouveaux médias et de faire preuve de créativité. Une section locale des TUAC à Seattle a diffusé par YouTube une vidéo où un pain représentait la paie du travailleur moyen. Dans la vidéo, on voit les membres qui empilent plus de 500 pains pour représenter le salaire que touche le PDG de leur entreprise. La vidéo se termine par une invitation lancée aux gens de communiquer avec l'employeur pour l'exhorter à « partager son succès ».

Les délégués et les membres doivent maintenir une bonne communication directe pour obtenir le taux de participation nécessaire à la réussite des moyens de pression.

Des délégués efficaces s'entretiennent à intervalles réguliers avec chacun des membres qu'ils représentent et tiennent une liste de numéros de téléphone et d'autres renseignements pertinents afin de s'assurer de n'oublier personne. Ainsi, les délégués réussissent aussi à recruter des membres actifs qui pourront leur donner un coup de main dans l'effort

de mobilisation.

Faites le suivi une fois qu'une entente a été conclue

Une fois qu'un nouveau contrat de travail a été conclu, assurez-vous que les membres comprennent la teneur et le rôle que leurs moyens de pression a joué dans l'aboutissement. Ainsi, ils seront plus enclins à voter en faveur de sa ratification. Familiarisez-vous avec les nouvelles stipulations du contrat et focalisez le militantisme que vous avez développé durant les négociations pour veiller à l'application de la convention collective et prendre les mesures nécessaires pour faire réparer des injustices qui ne pourront pas nécessairement être réparées par la procédure de traitement des griefs seulement. Non seulement réussirez-vous ainsi à améliorer la qualité de vie au travail de vos membres, mais aussi vous vous préparerez à négocier une entente encore plus avantageuse la prochaine fois

— Ken Margolies. L'auteur est membre de la faculté des relations de travail de Cornell University.

La participation des membres est une clé de l'aboutissement réussi d'une négociation.

Votre droit d'accès à l'information

Le délégué syndical futé utilise toutes les armes dans son arsenal pour se préparer à présenter un grief. Une de ces armes les plus puissantes, qui est rarement utilisée à son plein potentiel, est le droit d'accès à l'information du syndicat.

Le droit d'accès à l'information des syndicats représentant la majorité des milieux de travail est généralement reconnu dans la loi. Au sens de la Loi sur les relations de travail et de la plupart des lois provinciales, les syndicats ont le droit d'obtenir toutes sortes de renseignements de l'employeur si ces renseignements sont nécessaires pour appliquer la convention collective et défendre les intérêts des membres. Ce droit d'accès à l'information s'étend à toute information qui est pertinente au grief.

Par exemple, si un travailleur fait l'objet de mesures disciplinaires à la suite de nombreux retards, le syndicat a le droit de consulter les dossiers de tous les autres travailleurs ayant fait l'objet des mêmes mesures disciplinaires.

Un autre exemple : si les possibilités d'avancement au sein de l'entreprise dépendent des résultats obtenus à un test, le syndicat a le droit de consulter le test, de savoir à quelles autres fins l'employeur l'utilise et de comprendre la méthode de classement des employés.

Dans tous les cas, le délégué cherche à vérifier que le plaignant n'a pas fait l'objet d'un traitement différent et injuste. Si l'employeur veut suspendre Marc pendant un mois parce qu'il s'est présenté au travail en retard à cinq reprises, mais qu'un examen des dossiers indique que Michel n'a reçu qu'un avertissement écrit à la suite d'autant de retards, le syndicat sera alors bien outillé pour obtenir une réduction de la sanction imposée à Marc.

Gardez à l'esprit que la demande doit être pertinente au grief. Vous ne pouvez pas déposer des demandes pour « aller à la pêche » d'information quelconque ou pour harceler l'employeur.

Quelques conseils pour demander l'accès à l'information

Voici quelques règles de base pour

demander l'accès à l'information :

- L'employeur doit produire l'information demandée de telle manière à ne pas compromettre le respect des échéances dans la procédure de règlement du grief. Si l'employeur prétend avoir besoin de plus de temps, une entente doit intervenir entre les parties afin de prolonger les délais de la procédure de règlement du grief en conséquence.

- Le syndicat peut demander l'accès à l'information avant même de déposer un grief. Cela s'inscrit dans votre droit de veiller à l'application de la convention collective. Cependant, rappelez-vous que le syndicat doit juger qu'il y a matière à grief. Il ne peut simplement « aller à la pêche »

- À tout moment au cours de la procédure de règlement du grief, le syndicat peut formuler plusieurs demandes d'accès à

l'information en lien avec un seul grief.

- L'employeur doit payer les frais engagés pour fournir l'information demandée à moins qu'il ne puisse démontrer des « coûts substantiels ». Le cas échéant, le syndicat et l'employeur devront négocier le partage de ces coûts. Si les coûts sont trop élevés, le syndicat peut alors demander un accès direct à l'information.

- L'employeur n'est pas tenu de fournir l'information dans la forme exacte demandée par le syndicat (ex. : un sommaire des heures supplémentaires travaillées par chaque employé). Cependant, si l'information existe dans cette forme, elle devra être fournie dans cette forme.

- Pour les besoins de la cause (par exemple, faire la démonstration d'un traitement inéquitable), le syndicat peut aussi demander de l'information sur des travailleurs qui ne sont pas représentés par l'unité de négociation.

- Certains renseignements sont confidentiels. C'est le cas notamment des dossiers médicaux des employés et des données d'entreprise sensibles comme les secrets commerciaux, les conclusions de recherche sur les produits et les données sur les profits et les pertes.

Information pouvant faire l'objet d'une demande d'accès

Voici une liste d'information que l'employeur devra habituellement fournir au syndicat à la demande de ce dernier :

- Rapports d'accidents
- Rapports d'assiduité
- Notes de négociation
- Dossiers de primes
- Conventions collective négociées avec d'autres unités de négociation ou d'autres installations
- Manuels et lignes directrices de l'entreprise
- Contrats conclus avec des clients, fournisseurs et sous-traitants
- Correspondance
- Plaintes de clients
- Listes de clients
- Dossiers disciplinaires
- Devis d'équipement
- Évaluations
- Dossiers d'inspection
- Polices d'assurance
- Notes d'entrevues
- Rapports d'enquête
- Dossiers d'affectations de travail
- Descriptions d'emplois
- Fiches signalétiques (FS)
- Listes de paie
- Dossiers personnels
- Photographies
- Dossiers de tarifs à la pièce
- Rapports et études
- Dossiers de gardiens de sécurité
- Rapports de sécurité
- Listes d'ancienneté
- Notes de superviseurs
- Dossiers d'études de temps
- Manuels de formation
- Bandes vidéo
- Dossiers salariaux
- Règles de travail

— Texte adapté du manuel de formation sur le leadership à l'intention des délégués du Syndicat international des travailleurs du pétrole, de la chimie et de l'atome (aujourd'hui les Métallurgistes unis d'Amérique)

S'occuper de griefs traitant de possibilités d'avancement

Rare est le délégué syndical qui n'a jamais été confronté à l'ire d'un membre qui s'est présenté devant lui en furie pour formuler la plainte suivante : « Cette promotion aurait dû m'être offerte! »

Peut-être, peut-être pas. La question est la suivante : Le membre a-t-il eu droit à un traitement équitable? Un bon contrat peut en faire beaucoup pour garantir un tel traitement équitable, mais les règles sont rarement énoncées de façon assez claire pour permettre de trancher les décisions en matière de possibilités d'avancement.

En l'absence d'un syndicat, l'employeur peut décider à sa seule discrétion à qui offrir des possibilités d'avancement (à moins que la décision ne soit prise de façon discriminatoire en fonction de la race, du sexe ou d'autres motifs illégaux). Depuis maintenant un demi-siècle, des syndicats mènent la lutte pour obtenir une méthode juste d'attribution des promotions, alors que les employeurs se sont donné tous les avantages possibles pour déterminer qui aura droit à un avancement.

Essentiellement, il est important que vous sachiez ce que dit votre convention collective relativement à l'ancienneté et aux possibilités d'avancement.

Le facteur de l'ancienneté

Voici deux approches fondamentales à l'ancienneté comme facteur dans les décisions concernant les possibilités d'avancement

■ **Ancienneté absolue.** L'ancienneté est le seul facteur dont on tient compte pour déterminer qui obtiendra l'emploi. Dans certains cas, l'employé ayant le plus ancienneté aura droit à une période d'essai pour lui permettre de démontrer qu'il a les aptitudes nécessaires pour occuper le poste. En règle générale, l'employeur se réserve le droit de retourner l'employé à son ancien poste s'il n'offre pas un rendement adéquat dans le cadre de ses nouvelles fonctions.

■ **Ancienneté relative.** Ici l'employé ayant plus d'ancienneté obtient le poste s'il présente la même capacité et les mêmes aptitudes que l'employé ayant moins d'ancienneté. Donc, la décision est prise en fonction à la fois des aptitudes et de l'ancienneté. Il n'est pas nécessaire que les deux employés aient « exactement » les mêmes aptitudes, mais des aptitudes approximativement ou presque équivalentes. Cependant, si l'employé ayant

moins d'ancienneté se montre manifestement mieux outillé, la préférence pourra lui être accordée.

■ **Capacité adéquate.** Ici, habituellement, l'emploi est attribué à l'employé ayant plus d'ancienneté pourvu qu'il ait une « capacité adéquate » d'effectuer le travail en question. Par rapport à la « capacité relative », la capacité adéquate donne l'avantage à l'employé ayant plus d'ancienneté. Dans ce cas, un employé moins ancien n'obtiendra pas le poste même s'il est beaucoup plus capable de l'occuper que l'employé plus ancien.

■ **Considérations multiples.** Ici la convention collective peut exiger qu'on tienne compte à la fois des années de service, des aptitudes et des capacités au moment de prendre une décision concernant une possibilité d'avancement. Il faudra donc faire preuve de beaucoup de jugement, ce qui peut être moins facile à documenter, et le délégué devra s'assurer de mener enquête pour vérifier sur quelle base les aptitudes et les capacités ont été mesurées. De tous les types de clauses, celui-ci est le moins avantageux pour l'employé ayant le plus d'ancienneté.

Les approches ci-dessus illustrent le poids accordé à l'ancienneté dans différents contrats de travail. Votre contrat enchâsse habituellement une clause similaire à l'une ou l'autre des clauses ci-dessus, mais des variations sont possibles.

Le facteur de la capacité

Qui est responsable de déterminer la « capacité d'occuper l'emploi »? Bien entendu, cette détermination est beaucoup plus complexe à faire que le calcul de l'ancienneté qui consiste simplement à établir depuis combien de temps l'employé travaille pour l'employeur. En règle générale, c'est l'employeur qui détermine initialement la capacité de ses employés, mais les arbitres s'attendent à des décisions qui ne sont ni arbitraires, ni capricieuses, ni discriminatoires. Le syndicat peut exiger que l'employeur motive sa décision et lui explique comment il a déterminé la capacité. Voici quelques-uns des facteurs que pourra invoquer l'employeur pour justifier sa décision

■ **Expérience et formation.** On tient compte de l'expérience du travailleur ou encore de la formation officielle qu'il a reçue en lien avec des aspects précis du travail qu'il sera appelé à effectuer. Ancienneté et expérience ne vont pas nécessairement de

pair.

■ Essais en cours d'emploi.

L'employeur peut avoir recours à des essais pour déterminer la capacité, mais ces essais doivent être en lien direct avec les responsabilités de l'emploi, être justes et raisonnables, être menées de bonne foi et sans discrimination et être appliquées de façon appropriée. Les arbitres apprécient le recours à des essais pour déterminer la capacité, et il revient donc au syndicat de veiller à ce que les essais utilisés satisfassent à ces critères.

■ **Période d'essai.** Certaines conventions collectives et pratiques établies prévoient une période d'essai au cours de laquelle on détermine la capacité d'un travailleur d'occuper l'emploi. Les employeurs préfèrent accorder des possibilités d'avancement aux employés qui ont déjà les capacités nécessaires pour occuper le poste, sans période d'essai.

■ **Évaluations des superviseurs.** Il appert que les arbitres accordent de l'importance aux évaluations des superviseurs, à la condition que ces évaluations soient en lien objectif avec un facteur déterminant du rendement, comme le registre de production, les erreurs documentées ou un aspect qui concerne les objectifs de l'employeur.

■ **Évaluations du rendement.** Ces évaluations ont un certain poids aux yeux des arbitres, mais il est préférable qu'elles portent sur des aptitudes quantifiables relatives à un poste donné et doivent documenter les malfaisances ou fautes d'exécution reprochées à l'employé.

■ Registres de production et d'assiduité.

Ces registres peuvent être invoqués pour démontrer qu'une personne est capable d'assumer les responsabilités de l'emploi en question ou, au minimum, donner une idée du rendement futur.

Chaque cas d'avancement doit être évalué individuellement et la « capacité » n'est pas nécessairement égale pour tous les emplois. Gardez à l'esprit que l'employeur doit démontrer que les mesures qu'il utilise pour déterminer la capacité sont pertinentes au rendement fondamental de l'employé donné dans le cadre de l'emploi en question.

— George Hagglund. L'auteur est professeur émérite à la School for Workers de l'University of Wisconsin (Madison).

**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,

Près de deux ans ont passé depuis l'élection historique de 2008 aux États-Unis. Par ailleurs, ici au Canada, nous sommes toujours pris avec un gouvernement minoritaire qui peine à trouver des solutions à des enjeux fondamentaux comme le chômage.

En 2010, l'humeur de nos membres est décidément tout autre. L'espoir du changement ayant résulté en un taux de participation très élevé aux États-Unis en 2008 a cédé sa place au désespoir du chômage à long terme et d'une récession économique qui perdure pour encore trop de travailleurs et leurs familles dans les deux pays.

Depuis trop longtemps, les travailleurs voient leur salaire et leurs avantages sociaux réduits, leurs emplois impartis et leur moyen de subsistance éclaté alors que les entreprises enregistrent des profits records... tout cela en raison de gouvernements qui sont hostiles aux travailleurs et qui écoutent d'abord les grandes entreprises. Travaillons ensemble pour nous assurer que les gouvernements des deux pays apportent les changements qu'il nous faut pour protéger et préserver les droits des travailleurs.

Confrères et Consœurs, nous devons saisir l'occasion pour mener la lutte au nom des millions de travailleurs non syndiqués afin qu'ils puissent, eux aussi, bénéficier des droits et des avantages d'une représentation syndicale, plus particulièrement de la représentation de l'AIM. Je compte sur vous pour contribuer à l'effort de recrutement afin que nous puissions venir en aide à des travailleurs non syndiqués partout en Amérique du Nord et continuer de protéger les gains que nous avons réalisés pour nos membres existants.

Aux États-Unis, nous avons dû encaisser l'annulation d'importants projets créateurs d'emplois, comme le programme de chasseurs F-22 et le programme Constellation (qui devait construire la génération de véhicules remplaçant les navettes spatiales). Le plan de relance économique du gouvernement nous a donné un bon coup de pouce initial, mais il reste encore beaucoup à faire.

Notre message aux politiciens pour 2010 est simple. Faites plus pour créer des emplois ou vous risquez de perdre le vôtre à l'issue de la prochaine élection.

Chers délégués,

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. © 2010 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.

