

# Non bis in idem



# Non bis in idem

**U**n employeur peut-il discipliner un travailleur à deux reprises pour le même manquement allégué? Bien entendu, la réponse logique à cette question est non. Cependant, il est vrai que des questions en apparence simple peuvent devenir complexes. Et c'est pourquoi nous comptons sur des délégués pour nous aider à voir clair et éviter que nos membres soient injustement punis.

La réaction de l'employeur à une situation disciplinaire comme celle-ci se traduit par la locution latine non bis in idem signifiant « pas deux fois sur la même chose ». Il s'agit d'un principe juridique selon lequel personne ne peut être puni deux fois pour la même infraction. Ce principe est utilisé depuis longtemps par les arbitres et les juges à la fois. Voici des exemples de causes où ce principe a été invoqué dans des milieux de travail. On y explique comment les arbitres ont tranché des griefs déposés par le syndicat en matière disciplinaire.

## Jugé deux fois pour le même crime

Un employé a été accusé d'avoir agressé un autre employé et d'avoir ensuite commis un acte de sabotage en quittant les lieux après l'incident. La cause a été entendue par un comité syndical-patronal mixte. À la troisième étape de la procédure de règlement de griefs, le comité a rejeté les arguments de l'employeur. Ce dernier a demandé l'arbitrage, faisant cette fois valoir l'acte de sabotage en cause dans les deux infractions. Il a prétendu qu'un examen plus poussé des faits lui avait permis de conclure qu'il avait négligé certains aspects dans sa présentation au comité mixte. L'arbitre a rejeté les arguments de l'employeur, affirmant que les nouveaux « faits » n'étaient pas nouveaux et avaient été introduits différemment à la première audience. Le plaignant a été réintégré, sans rétroactivité salariale, parce qu'il avait affiché « une attitude combative, rigide et intransigeante envers tous les représentants de l'employeur et les autres intervenants à l'audience ».

## Il n'a fait qu'appliquer la convention collective!

Une femme a été suspendue après avoir fumé dans une zone non désignée, puis

congédiée au terme de l'enquête. Son syndicat a invoqué non bis in idem, prétendant que la suspension et le congédiement représentaient deux sanctions disciplinaires distinctes pour la même infraction! L'arbitre a maintenu la décision de l'employeur, citant une clause de la convention collective qui stipulait que personne ne doit être congédié sans avoir d'abord été suspendu le temps de l'enquête. En conséquence, le congédiement de la femme a été maintenu.

## Politiques d'assiduité au travail

Un employé a été suspendu après avoir cumulé sept points dans le cadre d'une politique d'assiduité mise en place par l'employeur. Douze jours plus tard, il a été congédié après avoir cumulé un huitième point. Le syndicat a déposé un grief, prétendant qu'il n'avait jamais consenti à la politique en premier lieu et que le congédiement allait à l'encontre du principe non bis in idem. L'arbitre a statué que l'employeur avait le droit d'établir des règles de travail raisonnables et que l'employé avait été congédié à la suite d'une infraction distincte. Le principe de non bis in idem ne s'appliquait donc pas.

Une entreprise du Québec a invoqué une politique d'assiduité « sans responsabilité » pour congédier une concierge au terme d'une longue série de congés non autorisés, qu'elle a pris surtout pour s'occuper de son fils handicapé. Le syndicat s'est plaint que l'employée faisait les frais d'une double punition pour la même infraction vu l'existence de deux politiques d'assiduité distinctes à l'époque. L'arbitre a statué que l'employeur pouvait appliquer une politique d'assiduité « avec responsabilité » en plus d'une politique « sans responsabilité » étant donné que la nature de ses activités faisait en sorte qu'il devait s'assurer de compter sur la présence d'une main-d'œuvre adéquate pour effectuer les travaux requis. Cependant, tout s'est bien terminé en fin de compte. L'arbitre a réintégré la plaignante à son poste, avec rétroactivité salariale, invoquant qu'une loi gouvernementale lui permettait de prendre congé pour s'occuper de son fils. Il a aussi affirmé qu'elle pouvait puiser dans ses jours de congé annuel pour s'occuper de son fils, aux termes de la même loi.

## Résultat positif d'un test de dépistage de drogues

L'exploitant d'une centrale nucléaire a démis un travailleur de ses fonctions à la suite d'un test de dépistage de drogues positif, pour ensuite conclure qu'il était « digne de confiance et fiable ». L'exploitant a donc émis une réprimande et imposé au travailleur une suspension rétroactive de huit jours. Par la suite, trois mois plus tard, le travailleur a été suspendu de nouveau après avoir été accusé par un grand jury de possession de marijuana découlant du même incident. L'arbitre a annulé la deuxième suspension, affirmant que cette sanction allait à l'encontre de la règle non bis in idem.

Dans un autre cas, un employé s'est vu refuser une possibilité d'avancement après avoir échoué un test de dépistage de drogues. Il avait déjà été congédié pour avoir échoué le test, mais le syndicat avait réussi à le faire réintégrer. L'arbitre a conclu que la règle non bis in idem n'était pas en cause puisque le fait de ne pas avoir été choisi pour une possibilité d'avancement ne représentait pas une forme de punition. Il a donc maintenu la décision de l'employeur.

## Harcèlement sexuel

Un employé a été congédié au terme de sept incidents distincts de harcèlement sexuel. Le syndicat a contesté le congédiement, faisant valoir que l'employé avait reçu une première lettre l'informant que sa conduite allait à l'encontre de la politique sur le harcèlement sexuel et que la lettre constituait un avis écrit que toute autre infraction l'exposerait au congédiement. L'arbitre a pris le parti du syndicat, affirmant que l'employé avait été congédié pour les mêmes incidents pour lesquels il avait déjà été réprimandé dans la lettre.

**A**u moment de mener enquête sur des situations où la règle non bis in idem est en cause, voici quelques principes et techniques que vous devez garder en tête :

- Assurez-vous que le même incident a été invoqué pour justifier les deux sanctions.
- Consultez la convention collective afin de déterminer la procédure qui doit être suivie avant de procéder à un congédiement.
- • N'invoquez pas la règle non bis in idem à moins que vous n'ayez l'assurance que l'employé a déjà été puni une fois pour l'infraction.
- Rappelez-vous que vous devez mener une enquête en bonne et due forme tout le long de la procédure. Ces situations peuvent devenir très complexes.

# Cinq motifs pour déposer un grief

**U**n grief peut résulter d'une foule de choses. Les nouveaux délégués tendent surtout à se rabattre sur la convention collective et les protections qu'elle accorde. Cependant, agir ainsi n'est pas à l'avantage des membres. Les travailleurs ont beaucoup de droits au travail, mais ces droits ne sont pas tous enchâssés dans leur convention collective.

En règle générale, vous pouvez avoir des motifs pour déposer un grief en cas de violation à un des chapitres suivants :

**1 La convention collective :** Dans votre milieu de travail, elle peut porter un autre libellé (entente, contrat ou lettre d'entente), mais il est souvent plus facile de faire la démonstration que le libellé d'un contrat a été violé. Cependant, il n'y en a pas de faciles dans la vie, alors préparez-vous à devoir faire face à des clauses conflictuelles ou à un employeur qui décide d'une interprétation différente d'une clause donnée. Consulter les pratiques établies (voir le point 5 ci-dessous) pourrait vous aider.

**2 La loi :** Peu importe ce que dit ou ne dit pas la convention collective, la législation – qu'elle soit fédérale, provinciale ou municipale – a préséance. Aucun employeur ne peut verser un salaire inférieur au salaire minimum fixé par la loi, nonobstant le libellé de la convention collective. Grâce aux lois sur la santé et sécurité au travail, aucun employeur ne peut exposer intentionnellement ses employés à des situations mettant leur vie en péril, nonobstant ce que dit ou ne dit pas le contrat syndical en matière de sécurité. Un employeur qui prétend que le contrat de travail n'établit aucune procédure ou est muet sur une question donnée pourra parfois voir la raison si on lui fait valoir une loi pertinente. Un employeur sensible pourrait décider d'agir correctement envers un travailleur se disant lésé que

prendre le risque de devoir se défendre en cour.

**3 Règles et règlements de l'entreprise :** En règle générale, un employeur ne peut violer ses propres règles pour aller à l'encontre de ses travailleurs, sans quoi il s'expose au risque de faire l'objet d'un grief. Par exemple, il ne peut faire fi d'un superviseur qui se soûle au travail, pour ensuite sévir contre un travailleur pris en flagrant délit à faire la même chose. Dans la même veine, un superviseur qui arrive systématiquement en retard, fume pendant ses heures de travail ou prolonge ses pauses de dîner ne pourra sévir contre ses subordonnés ayant les mêmes manquements. Si les règlements internes ne sont pas appliqués de façon uniforme ou si la direction fait fi de ses propres règlements, le syndicat sera justifié à déposer un grief.

Tous les paliers de gouvernement ont tendance à appliquer une pléthore de règles et de règlements d'emploi, et ces recueils peuvent s'avérer une véritable mine d'or pour le syndicat. Si vous êtes en mesure de documenter que l'employeur viole les mêmes règles pour lesquelles violations il sévit contre un travailleur, votre grief est fondé. Il vous suffit de soulever que l'employeur a violé les mêmes règles lorsqu'un travailleur est menacé de sanctions disciplinaires pour – souvent – tuer l'affaire dans l'œuf.

**4 Droits fondamentaux des travailleurs :** Vous n'avez pas besoin d'un libellé contractuel exprès dictant qu'un superviseur ne peut agresser un employé ou d'en abuser autrement. C'est de la discrimination, et c'est interdit.

Il y a discrimination lorsque deux personnes sont traitées différemment dans les mêmes circonstances et lorsqu'une des deux personnes est lésée ou traitée de façon inéquitable. La discrimination peut être fondée sur la race ou le sexe ou

encore sur l'âge, la personnalité, l'apparence physique, des incidents passés, l'expérience, voire l'activité syndicale. La discrimination, peu importe le motif, viole les droits de la personne. Cependant, il peut s'avérer difficile de prouver la discrimination, alors vous devrez bien documenter les faits et les témoins. Autrement dit, vous devrez monter un dossier. La meilleure façon de procéder est de demander à la personne de tenir un journal quotidien de tout ce qui se passe. Et les témoins oculaires sont les plus convaincants.

**5 Pratiques établies :** Si les règles sont soudainement modifiées au détriment des intérêts de vos membres, vous pourrez probablement déposer un grief sur la base des pratiques établies. Par exemple, l'employeur a toujours alloué une période de 15 minutes aux employés pour leur permettre de se laver à la fin de leur quart de travail. Soudainement, il décide de congédier un employé ayant quitté son poste 15 minutes avant la fin de son quart. Ou encore, les chèques de paie ont toujours été distribués à la première heure le jour de la paie, pour ainsi permettre aux travailleurs de se rendre à leur banque pendant leur heure de dîner. Tout d'un coup, l'employeur change ses façons de faire et ne distribue les chèques de paie qu'à la toute fin de la journée de travail.

Sachez qu'il peut s'avérer difficile d'avoir gain de cause dans le cas d'un grief déposé sur la base de pratiques établies, étant donné que le moindre écart dans les pratiques au cours des années peut être considéré comme une rupture des pratiques établies. Assurez-vous de consulter des délégués et des dirigeants plus expérimentés concernant la règle en question. Ils auront peut-être des documents qui pourront vous aider.

En conclusion, rappelez-vous que votre convention collective est importante, mais qu'elle ne représente qu'une de nombreuses ressources à votre disposition pour protéger et défendre vos collègues de travail.

# Faire preuve de créativité pour résoudre des problèmes

**U**n homme se rend chez un psychiatre pour se plaindre. « Je ne réussis pas à dormir. Lorsque je m'étends sur mon lit, je crains que quelqu'un se cache sous le lit. Lorsque je me couche sous mon lit, je crains que quelqu'un soit sur mon lit. » De lui répondre le psychiatre : « Visitez-moi deux fois par semaine pendant trois ans au coût de 150 \$ la visite, et vous serez guéri. »

Plus tard, le psychiatre le croise et lui pose la question suivante : « Pourquoi ne m'avez-vous pas téléphoné? » De lui répondre l'homme : « Un barman a réglé mon problème. Il m'a dit de couper les pattes de mon lit. »

Il arrive parfois que les solutions aux problèmes difficiles soient simples, pourvu qu'on fasse preuve d'un peu de créativité. Voici quatre histoires vécues qui illustrent comment des délégués syndicaux ont utilisé leur créativité pour résoudre des problèmes dans leur lieu de travail.

## Pleins feux sur le patron

Une déléguée d'un syndicat représentant les cadres d'une station de télévision défendait un membre que la direction accusait de rendre un travail d'une qualité inférieure à la moyenne. La déléguée croyait que la direction n'aimait pas ce cadre et que la qualité de travail de ce dernier était adéquate. Plutôt que poursuivre le débat éternellement, la déléguée a eu une meilleure idée.

La déléguée était elle-même cadreuse, et la direction appréciait son travail. À la prochaine joute de football télédiffusée par la station, à la fois la déléguée et l'autre cadreur opéraient des caméras différentes. Chaque caméra porte un numéro (1, 2, etc.) et le réalisateur dans un poste de commande un peu plus loin donne des ordres aux cadresurs (par exemple, « Caméra 2, prise de près », « Caméra 1, grand angle », etc.).

Sans en avertir le réalisateur, les deux cadresurs ont échangé leurs caméras. Après la joute, lorsque le réalisateur s'est encore plaint de la qualité du travail, croyant que le mauvais résultat provenait du cadreur qu'il n'aimait pas, la déléguée l'a informée de l'échange. En réaction, le réalisateur a battu en retraite et le problème a été résolu.

## Faire sortir la direction de ses gonds

Un syndicat tentait de régler les problèmes de santé et de sécurité de ses

membres, qui devaient porter des costumes lourds et chauds de personnages de bandes dessinées dans un populaire parc d'amusement. Au terme de longs débats avec l'employeur qui jugeait que ses employés faisaient un grand drame d'un inconfort mineur, le syndicat a lancé le défi à un gestionnaire de passer une journée de travail dans le costume d'un de ses membres.

Il n'a pas fallu attendre longtemps avant que le gestionnaire concède que des modifications devaient être apportées aux costumes et que les règles sur les pauses devaient être assouplies.

## La cravate la plus « kitsch » qui soit

Dans un autre exemple de résolution de problèmes créative, un délégué qui travaillait dans un supermarché a réussi à faire renverser une nouvelle règle impopulaire qui obligeait les employés masculins à porter une cravate.

Pour ce faire, le délégué a acheté une cravate toute faite bon marché vendue par le magasin, en prenant soin de choisir la plus laide et la plus criante qu'il pouvait trouver. Il l'a portée chaque jour jusqu'à ce qu'elle devienne usée et défraîchie. Cela n'a pas pris de temps, puisque c'était une cravate vraiment bon marché. La direction n'osait pas critiquer son choix de cravate, puisqu'il l'avait achetée parmi celles que vendait le supermarché.

Le gérant du magasin, frustré, a fini par ordonner au délégué d'enlever sa cravate. C'est alors que les autres employés masculins ont suivi dans les pas de leur délégué, et la direction a décidé de carrément abandonné sa règle.

## Exercer du contrôle en vol

La direction d'une ligne aérienne était en train de sévir contre des employés et a décidé de faire un exemple d'une agente de bord. Elle avait emprunté des magazines à bord de l'avion pour les lire dans sa chambre d'hôtel durant une escale d'une nuit. Le lendemain, elle a été congédiée pour vol.

En riposte, les agents de bord ont recueilli des centaines de vieux magazines, les ont emballés de rubans et les ont livrés en bloc au siège social de la ligne aérienne. Ils en avaient informé les médias à l'avance et la couverture qui a en découlé a été très négative pour la ligne aérienne. L'agente de bord a été réinté-

grée et a même eu droit à un vol gratuit pour rendre visite à sa mère malade.

## La morale de l'histoire?

Voici la morale de ces histoires : un bon délégué syndical dispose de beaucoup d'outils qu'il peut utiliser pour résoudre des griefs et des problèmes dans le milieu de travail : notamment, de bonnes techniques d'enquête, des arguments convaincants, le soutien du groupe et – surtout –

la connaissance des conventions collectives. Cependant, comme le démontrent ces cas vécus, les délégués s'avèrent encore plus efficaces lorsqu'ils ajoutent la créativité à leur boîte d'outils.

## Trouvez des idées

Comment faites-vous pour trouver de telles idées? Voici quelques conseils

Examinez comment des problèmes similaires ont été résolus dans le passé. Parlez à d'autres délégués ainsi qu'à des membres, représentants syndicaux et dirigeants syndicaux d'expérience.

Consultez des recueils et d'autres documents pertinents. Concentrez-vous sur le problème et examinez-le sous tous ses angles. Dressez une liste de tous les facteurs et songez à de possibles solutions. Tentez de combiner des solutions qui n'iraient pas ensemble en temps normal. Ensuite, une fois que vous avez véritablement examiné le problème de fond en comble, arrêtez d'y penser, libérez votre esprit et exposez-vous à de nouvelles idées provenant de sources inhabituelles.

Laissez passer un certain temps, puis repensez au problème de nouveau.

Réunissez un groupe de personnes et procédez à un remue-méninges : prenez en note toutes les idées mises de l'avant, sans censure ou évaluation avant que toutes les idées aient été épuisées.

Il est fort probable que votre examen de cette liste d'idées vous donne encore plus d'idées. Évaluez chaque idée en fonction des pour et des contre.

Combinez différentes idées pour en créer de nouvelles.

Soumettez vos idées à des personnes n'ayant pas participé à la séance de remue-méninges. Sondez des personnes qui ne sont même pas concernées par le problème. Faites un examen final de vos solutions préliminaires et prenez une décision. Enfin, mettez votre plan à exécution en faisant preuve de créativité et en vous amusant!

**Des idées simples peuvent mener à des solutions créatives.**

# Réagir à l'intimidation et aux conflits en milieu de travail

**D**e tous les problèmes auxquels un délégué peut être confronté, un des plus difficiles à régler est l'intimidation dans le milieu de travail. Rares sont les délégués qui passeront leur carrière sans jamais être confrontés à ce problème. Bien que les problèmes d'intimidation soient difficiles à régler, il est essentiel que les délégués comprennent ces problèmes en vue de les régler.

Qu'est-ce que l'intimidation au juste? Elle peut se définir comme le mauvais traitement délibéré, lésant et répété qu'une personne réserve à une autre personne dans l'intention d'intimider cette dernière.

C'est un problème si courant qu'un travailleur sur cinq est régulièrement intimidé au travail et qu'un sur quatre est la cible d'intimidation à un moment donné de sa vie professionnelle. (Nous utilisons le terme « cible » ici, comme le préconise la Campagne contre l'intimidation en milieu de travail, pour renforcer l'idée d'un observateur innocent et rejeter le concept de la victimisation.) L'intimidation peut avoir pour conséquences des troubles de santé physiques et psychologiques, des relations sociales très tendues, des pertes de revenus et des pertes d'emplois, notamment.

## Graves effets physiques

Les effets physiques de l'intimidation font valoir la nécessité de lutter contre ce problème. En bref, le stress associé à l'intimidation peut vous tuer. Troubles du sommeil, maux de tête, troubles digestifs, cardiopathies et compromission du système immunitaire figurent tous parmi les effets documentés de l'intimidation pendant de longues périodes. Les effets psychologiques sont nombreux et peuvent varier de la perte de confiance à la dépression et à des comportements autodestructeurs comme la toxicomanie et l'alcoolisme. Si rien n'est fait, l'intimidation mine le rendement de la cible et des témoins, résultant en des mesures disciplinaires et des congédiements injustes contre lesquels le syndicat doit aussi lutter. Les conséquences sociales comprennent des tensions dans les relations professionnelles et personnelles alors que des amis prennent leurs distances ou prennent parti et des proches se sentent impuissants d'aider.

Pendant que les travailleurs essaient de rester hors de la ligne de tir, la solidarité, le pouvoir des travailleurs ainsi que la

productivité et la créativité piquent tous du nez. L'impact économique peut être tout aussi catastrophique : plus de 80 % des cibles d'intimidation quittent leur emploi, souvent pour des raisons de santé, presque toujours contre leur volonté.

Bien que la majorité des cas d'intimidation oppose un superviseur et un employé, il n'est pas rare de constater de l'intimidation entre les travailleurs eux-mêmes. C'est le pire cauchemar d'un délégué syndical. Nombre de délégués errent en informant les cibles que s'ils ne déposent pas un grief en bonne et due forme, le syndicat ne pourra rien faire pour les aider. Les délégués et les superviseurs sont souvent tentés de passer les plaintes pour intimidation sur le dos de « conflits de personnalité » ou de conseiller aux cibles de se faire une carapace. Ce faisant, ils donnent essentiellement le feu vert aux intimidateurs de continuer leurs attaques.

À l'instar de tout autre cas de harcèlement, l'intimidation peut être très difficile à prouver. Prouver qu'il y a ou a eu intimidation nécessite une documentation volumineuse et des témoins prêts à témoigner pour aller au-delà d'un affrontement stérile du type « il a dit/elle a dit ». À l'heure actuelle, rien dans les lois n'interdit l'intimidation et, dans la plupart des cas, les conventions collectives demeurent muettes sur la question. De plus, à moins que la cible ne soit membre d'un groupe protégé (en raison de son sexe, sa race, son origine ethnique, ses croyances religieuses, etc.), il n'existe aucune forme de protection contre ce type de harcèlement. En fait, les tribunaux ont statué que l'« intimidation entre pairs » n'est pas discriminatoire et, donc, permmissible.

## Quoi faire?

Donc, que devez-vous faire dans un cas d'intimidation? Plusieurs stratégies se dessinent pour composer avec l'intimidation en milieu de travail.

**1** Le premier défi pour un délégué et son syndicat est de reconnaître l'existence du problème. Le délégué et le syndicat doivent être informés sur l'intimidation et partager leurs connaissances avec les autres, dont les dirigeants syndicaux, les travailleurs et les membres de la direction. L'intimidation se nourrit de

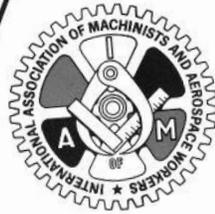
l'ignorance des gens qui, conséquemment, ne savent pas reconnaître le problème qu'est l'intimidation. Étant donné que les intimidateurs sont souvent des gens sociables, sauf envers leurs cibles, il y a un risque de ne pas croire ceux et celles qui les dénoncent. Le délégué responsable mènera enquête chaque fois qu'il est saisi d'une plainte.

**2** Le délégué doit donner son soutien à la cible. Une fois que le problème a été reconnu, il est important de valider l'expérience de la cible et de lui apporter du soutien. On ne peut demander à la cible de confronter seule son intimidateur. Le syndicat et ses membres doivent se mettre de la partie, car la stratégie la plus efficace pour contrer l'intimidation passe par une action soigneusement planifiée et concertée. Les collègues de travail qui se disent non concernés par l'intimidation doivent comprendre que l'intimidation est un problème qui concerne tout le monde et que tout le monde a le droit au respect et à un traitement civilisé.

**3** Le syndicat et l'employeur doivent intervenir conjointement. Vu les coûts élevés de l'intimidation pour les employeurs, il est facile de capter leur attention. Les délégués peuvent jouer un rôle de premier plan pour faire en sorte que la lutte contre l'intimidation au travail devienne une priorité pour le syndicat et l'employeur à la fois. Vous pouvez aussi en faire une question de santé et de sécurité. Rappelez-vous que le stress tue à petit feu et contribue à moult accidents de travail.

**4** Une action concertée est requise. Un délégué en chef a convaincu son syndicat de mener deux séances d'éducation durant l'heure du midi : la première portait sur les fondements de l'intimidation, tandis que la deuxième visait à planifier une campagne coordonnée dans tous les lieux de travail, pour exiger une protection contre l'intimidation pour l'ensemble des délégués et des travailleurs. Grâce à la campagne syndicale, la direction exige maintenant que les superviseurs et le personnel du programme d'aide aux employés reçoivent une formation en la matière.

**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

Chères Consœurs, Chers Confrères,

Maintenant que l'automne 2010 approche à grands pas, deux événements importants auront des répercussions sur notre syndicat pour des années à venir. Le premier est une série de votes de représentation dans la foulée de la fusion de Delta et de Northwest Airlines. Le deuxième est la tenue des élections de mi-mandat aux États-Unis.

Tous les membres de notre syndicat doivent être sensibilisés aux importants enjeux des élections syndicales du côté de Delta/Northwest. La fusion rend possible la tenue d'élections au sein de chaque groupe d'employés représentés par l'AIM afin de déterminer le sort de la main-d'œuvre combinée de Delta/Northwest. Si nous remportons les élections, nous pourrions protéger nos 12 000 consœurs et confrères jadis à l'emploi de Northwest et offrir les avantages de la représentation syndicale à 18 000 travailleurs de plus du côté de Delta, qui ne sont pas représentés à l'heure actuelle. Dans le cas où un groupe vote contre la représentation syndicale, aucun des employés au sein de ce groupe ne sera représenté.

Veillez donc nous donner un coup de main si vous le pouvez. Si vous connaissez des employés de Delta ou de Northwest, encouragez-les et convainquez-les à voter en faveur de l'AIM. Le site Web voué à la campagne se trouve à l'adresse [www.IAM4Delta.org](http://www.IAM4Delta.org). Si vous vous trouvez près d'un aéroport ou d'un centre de réservations employant des travailleurs de Delta ou de Northwest, portez-vous volontaire pour prêter main forte à la campagne. Si nous travaillons tous ensemble, nous pourrions en faire une des victoires de recrutement les plus retentissantes de l'histoire de notre syndicat.

Aussi, des élections poignent à l'horizon à la fois aux États-Unis et au Canada. Maintenant que le taux de chômage oscille autour des 10 %, les électeurs sont les moins susceptibles de réélire leurs élus sortants depuis des décennies. Tout notre travail est en péril, et les politiciens ne font pas le travail pour lequel ils ont été élus. Nous devons maintenir toute la pression sur nos représentants élus, jusque dans l'isolement.

Prenons l'exemple de l'assurance-emploi. Aux États-Unis, la lutte visant à assurer aux Américains les plus durement frappés par la crise des emplois se poursuit, tandis qu'au Canada, le gouvernement Harper n'a aucun plan à proposer. Depuis 1994, les cotisations versées par les travailleurs au régime d'assurance-emploi ont produit un surplus estimé à jusqu'à 57 milliards de dollars. Ce sont les employeurs et les travailleurs qui ont payé pour ces mesures modestes, et ils s'attendent à ce qu'elles soient mises en œuvre. De plus, ce ne sont que des mesures partielles visant à rétablir le régime canadien de l'assurance-emploi comme un solide pilier de notre économie et de notre filet de sécurité sociale.

Ce n'est qu'un exemple du type de personnes qui détiendront le pouvoir si nous laissons les forces antisyndicales prendre les commandes de notre État. Veuillez donc éduquer vos consœurs et confrères pour que nous puissions continuer d'avancer. Assurons-nous de ne pas retourner à l'époque des politiques néfastes pour les travailleurs et travaillons ensemble pour développer notre syndicat auprès de Delta/Northwest.

*R. Thomas Buffenbarger*

R. Thomas Buffenbarger  
International President



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.

