



**Gestion de
causes
disciplinaires
pour « mauvais
rendement »**

Gestion de causes disciplinaires pour « mauvais rendement »

Rares sont les délégués syndicaux qui n'ont jamais eu à traiter une cause où l'employeur alléguait le mauvais rendement au travail d'un de ses employés. Cette accusation peut être portée dans le cadre d'une mesure disciplinaire ou pour justifier le refus d'accorder une augmentation de salaire ou une possibilité d'avancement à un travailleur. Il est également possible que le patron décide simplement de sévir contre ce qu'il considère comme un problème généralisé de mauvais rendement et de cibler un de vos membres.

La question d'un mauvais rendement peut être soulevée de plusieurs façons, mais une chose demeure certaine : c'est lorsque la conjoncture économique est mauvaise – comme c'est le cas aujourd'hui – que les employeurs intensifient les suspensions ou les congédiements de travailleurs qu'ils jugent « à problème » et allèguent un mauvais rendement pour justifier leurs décisions.

Votre travail comme délégué syndical est de veiller à ce que justice soit rendue et que le droit de chaque travailleur à un emploi soit protégé. Il y a des millions de personnes en Amérique du Nord qui se cherchent désespérément un emploi de ces jours-ci, et les employeurs peuvent donc choisir parmi un très grand bassin de candidats. Il est nécessaire d'examiner les faits en cause dans chaque cas pour s'assurer que des employés compétents ne sont pas mis à la rue.

Voici quelques techniques et questions dont vous devez tenir compte au moment de vous porter à la défense d'un travailleur auquel on reproche un mauvais rendement.

Recueillez les faits

Si un membre de votre service est dans le pétrin avec le patron, assurez-vous de consulter le superviseur pour connaître les raisons pour lesquelles des mesures

ont été prises contre lui. Est-ce que le superviseur en voudrait au travailleur? Le mauvais rendement allégué par l'employeur est-il de nature volontaire et continue? Le travailleur a-t-il reçu des avertissements antérieurs de la direction concernant son rendement inférieur à la norme? Le travailleur a-t-il été adéquatement formé pour effectuer son travail en premier lieu? Et, surtout, qu'a fait le travailleur précisément pour soulever l'ire de la direction et faire l'objet de mesures disciplinaires?

Passer en revue le système d'évaluation

Si votre employeur utilise un système d'évaluation, assurez-vous d'en connaître les critères de mesure. « Productivité » ne suffit pas.

Il doit y avoir des cibles (ou mesures) de productivité utilisées pour comparer le rendement du travailleur. Ne laissez pas l'employeur se contenter de facteurs comme « attitude » ou « relations avec autrui ». Ces facteurs sont trop vagues et impossibles à vérifier. Les mesures doivent être logiques et concerner des qualités mesurables que possèdent les travailleurs.

Assurez-vous que tous sont évalués selon les mêmes critères

Si l'employeur utilise des mesures de rendement pour évaluer ses employés à intervalles réguliers, assurez-vous qu'elles sont appliquées de manière cohérente et comparez le rendement évalué d'autres travailleurs à celui de l'employé faisant l'objet de mesures disciplinaires. Si le rendement est évalué à intervalles réguliers, par exemple, tous les trimestres ou chaque année, vérifiez l'évaluation de son rendement dans le passé.

Le mauvais rendement s'explique-t-il par des problèmes externes?

Il arrive parfois que des travailleurs vivent des problèmes à l'extérieur du travail – maladie dans la famille, divorce, problèmes de santé personnels – qui peuvent nuire à leur rendement. Si tel est le cas, informez-vous sur ces problèmes avant de rencontrer la direction. Si le travailleur a

une déficience physique qui fait en sorte qu'il lui est difficile de respecter la norme de travail, déterminez s'il est admissible à une réaffectation conformément aux lois applicables en vigueur ou à une formation d'appoint.

La charge de travail a-t-elle changée de façon considérable?

Les normes de production ont-elles été relevées sans tenir compte des capacités du travailleur? Cherchez à déterminer le nombre exact de pièces que le travailleur doit produire ou les gestes qu'il doit poser avant d'arriver à la conclusion que le travailleur n'est pas assez productif.

Y a-t-il eu préjudice?

Il peut arriver que les préférences et les aversions personnelles influent sur l'évaluation du rendement d'une personne. Existe-t-il des preuves qui indiquent que la décision dans le cas en question a été influencée par la façon dont le travailleur a été traité dans le passé?

Voici, en bref, les points dont il faut tenir compte :

- 1 Examinez attentivement les règles pour vous assurer que la sanction est proportionnelle au manquement reproché.
- 2 Un cas isolé de mauvais rendement ne justifie aucunement un congédiement sur-le-champ, même si l'erreur qu'on reproche au travailleur a causé un préjudice financier à l'employeur.
- 3 Assurez-vous que la direction a suivi la procédure établie, a mené son enquête correctement et a prouvé que le rendement de l'employé avait causé le problème.
- 4 Rappelez-vous qu'en matière disciplinaire, l'employeur a toujours le fardeau de la preuve.
- 5 Cherchez à déterminer si l'employé a été informé que son rendement n'était pas à la hauteur.
- 6 Cherchez des circonstances atténuantes pouvant justifier la décision de donner une autre chance au travailleur fautif.
- 7 Vérifiez les évaluations passées du rendement du travailleur pour savoir comment on a évalué son rendement dans le passé.



Les délégués syndicaux et la rage au travail

Le milieu de travail peut être un lieu violent, et l'ire et la frustration des travailleurs crée un tout nouvel ensemble de problèmes pour les délégués syndicaux.

En août 2010, Steve Slater, un agent de bord de JetBlue, est devenu instantanément un héros populaire de la classe moyenne lorsqu'il a pris deux bières, vociféré contre un passager offensif et emprunté la glissière d'évacuation pour quitter l'avion – devenant ainsi une célébrité instantanée. Soudainement, tout le monde voulait devenir l'émule de Slater et des pages et des pages de récits ont été écrites par des travailleurs en ayant assez de leurs mauvaises conditions de travail.

Si le récit de Slater a été une comédie, celui d'Omar Thornton, travailleur dans un entrepôt de bière du Connecticut, a été tragique. Thornton avait été convoqué à une audience disciplinaire. Il était soupçonné d'avoir volé de la bière. Il a tué huit personnes, dont le président de sa section locale, avant de retourner son arme contre lui.

Bien entendu, ces deux causes sont très différentes l'une de l'autre, mais pour le délégué syndical, elles servent à lui rappeler qu'on ne peut jamais prévoir quand aura lieu le prochain épisode de rage au travail.

La violence au travail n'a rien de nouveau et, plus souvent qu'autrement, c'est le patron qui en est le premier responsable. Les syndicats ont toujours eu pour mission fondamentale de défendre leurs membres contre la violence exercée par l'employeur, par exemple, en veillant au maintien de conditions sécuritaires ou en faisant obstacle au harcèlement. Toutefois, les situations peuvent parfois être aggravées par l'émotivité des membres dont nous défendons les intérêts.

L'état pitoyable de notre économie et les pressions qui sont continuellement exercées sur les travailleurs ont pour effet d'accroître les niveaux de stress pouvant pousser certains d'entre eux à poser des gestes aux conséquences irréversibles.

Que peut faire le délégué syndical en pareilles circonstances?

1 D'abord, prenez le pouls de votre propre niveau de stress. Les pressions qui poussent certains de vos collègues de travail à craquer peuvent s'exercer sur vous égale-

ment. De plus, vous êtes responsable d'un groupe de personnes. Sachez reconnaître les signes de votre propre colère. Certaines solutions à la violence au travail prônent la confrontation de vos membres et amis à leur propre comportement. De toute évidence, c'est une activité stressante en soi.

2 Suivez le mot d'ordre du délégué : prévention et proactivité. Dans le cas tragique de Thornton, l'employeur a présenté des bandes vidéo dans lesquelles Thornton volait des caisses de bière pour justifier la décision de le congédier. Le syndicat peut négocier l'utilisation de caméras vidéo avec l'employeur et avertir ses membres qu'ils sont sous surveillance.

3 Encore plus important, dans le cas de Thornton, il semblait y avoir de graves problèmes de discrimination raciale à l'entrepôt, ayant contribué à envenimer davantage la situation. « Tout cela aurait pu être évité, a expliqué Will Holliday, oncle de Thornton dans les médias. Il s'était plaint de la discrimination dont il était victime à son syndicat à quelques reprises, et le syndicat n'a pas géré la situation adéquatement. » Non seulement Thornton avait-il utilisé son téléphone cellulaire pour enregistrer et transmettre des conversations racistes de certains de ses collègues de travail, mais il était d'avis que le travail qui lui était attribué ne respectait pas ses droits aux termes de la convention collective. Il est crucial que les syndicats appliquent la convention collective de façon impartiale et équitable envers tous les membres et informent les travailleurs des limites de la protection que leur accorde leur contrat de travail.

4 De toute évidence, si des travailleurs harcèlent des collègues de travail, par exemple en suspendant des nœuds coulants ou par le harcèlement sexuel, le délégué doit intervenir et s'adresser à la fois aux auteurs du harcèlement et à la direction, laquelle a la responsabilité légale d'assurer « la santé et la sécurité dans le lieu du travail ». Si les relations de travail ne sont pas harmonieuses dans le milieu, le délégué syndical ne doit pas se gêner et doit intervenir. Après tout, le délégué ne tolérerait pas – et ne devrait pas tolérer – qu'un superviseur harcèle un membre de quelque façon que ce soit. Il doit donc appliquer les mêmes normes auprès de ses collègues de travail.

5 Votre employeur offre-t-il un programme d'aide aux employés (PAE)? Le cas échéant, le délégué se doit d'en connaître les modalités et d'encourager ses membres

qui en auraient besoin d'y recourir. Souvent, le délégué hésitera à « dénoncer » le comportement problématique d'un travailleur, mais sa responsabilité première est de veiller à la protection de tous les travailleurs dans son milieu. Un travailleur éprouvant des problèmes personnels qui semblent le perturber profondément pourrait être le prochain auteur d'un acte de violence.

6 Écoutez attentivement les conversations entre collègues de travail. Y a-t-il quelqu'un qui se vante à répétition de façons d'intimider ou de torturer un collègue de travail? Bien que vous puissiez penser que ce soit de bonne guerre entre collègues de travail, ces menaces lancées à la blague pourraient cacher un problème plus grave.

7 Certains de vos collègues de travail vivent-ils de graves problèmes personnels – par exemple, touchant leur vie de couple ou leurs finances – pouvant les mettre à risque de sombrer dans la violence? Encore une fois, si vous comptez un PAE dans votre milieu de travail, incitez-les à prendre rendez-vous avec un professionnel. Adoptez une approche réfléchie.

8 Demandez à la direction d'agir immédiatement. Le délégué devrait-il recommander la suspension d'un collègue de travail? Il s'agit évidemment d'un dilemme éthique qui augmentera la tension artérielle de tout un chacun parmi les délégués syndicaux, car vous avez la responsabilité d'assurer la sécurité de tous vos membres et il est possible que vous deviez agir.

9 Certains de vos collègues de travail ont-ils des armes, qu'il gardent dans le milieu de travail ou dans leur véhicule garé sur le site? Bien que l'interdiction des armes sur les lieux même du travail (y compris les aires de stationnement) puisse soulever des questions constitutionnelles, et malgré l'importance culturelle des armes pour les chasseurs, la présence d'armes à proximité des lieux de travail peut devenir un problème.

Surtout, la solution à un mauvais patron ou à de mauvaises conditions de travail n'est pas de quitter comme Slater l'a fait ou de commencer à tirer dans toutes les directions. La raison d'être même du syndicalisme est un effort organisé de travailleurs pour améliorer les conditions de travail et la sécurité. Bien que de nombreuses personnes dans la blogosphère non syndicale aient félicité l'agent de bord Steve Slater et exprimé leur souhait d'avoir le même courage de quitter leur emploi, les syndicats visent à améliorer les conditions afin que leurs membres n'aient pas à faire un choix perdant : endurer un mauvais emploi et un mauvais patron ou quitter.

— Bill Barry. L'auteur est directeur du programme d'études syndicales des Community Colleges of Baltimore County.

Le rôle d'enquêteur du délégué syndical

Les « faits » sont victimes d'une crise d'identité depuis quelque temps, particulièrement dans l'arène politique. Nous avons tous été témoins de « faits » qui sont déformés, manipulés et torturés avant de les présenter aux électeurs. Avoir accès à la vérité crue durant une campagne électorale peut s'avérer un réel défi.

Le délégué syndical qui étudie un grief peut éprouver autant de difficulté à mettre la main sur les faits, mais c'est un volet essentiel de son travail et il doit donc trouver les moyens nécessaires pour parvenir à ses fins. Cependant, puisque les gens ont des points de vue différents, il est possible qu'ils vivent le même événement très différemment, ce qui complique nécessairement la recherche des faits.

Prenons l'exemple de ce scénario courant. Un superviseur confronte un travailleur. Le superviseur prétend avoir voulu « guider » le travailleur. Par ailleurs, le travailleur considère que ce qui lui a été dit était « discriminatoire et insultant ». Un collègue de travail qui a entendu l'échange par hasard le qualifie de « foire d'empoigne », tandis qu'un autre le décrit comme une « discussion tendue », mais ne se rappelle de rien sortant de l'ordinaire.

Comment allez-vous donc vous dresser un portrait fidèle des faits? Vous devrez enquêter.

Dictez le ton

Prenez le temps nécessaire pour déterminer votre approche. Certains délégués sont des enquêteurs zélés et se lanceront tête première dans un barrage de questions sans prendre le temps d'expliquer leur démarche. Ce n'est pas la bonne façon de faire. Commencez plutôt par expliquer à la personne à qui vous voulez parler ce que vous allez faire dans le cadre de votre rôle de délégué syndical et l'information que vous attendez de cette personne.

Voici la façon d'aborder la situation : « Je suis le délégué syndical qui mène l'enquête sur ce qui s'est passé entre Jeanson et Maréchal jeudi, et j'aimerais vous poser quelques questions sur ce que vous avez vu et ce que vous avez entendu. » Cette approche établit la bonne définition des faits et la portée de votre enquête. Vous ne devez pas apposer l'étiquette « grief » sur la situation à ce stade-ci.

Calmons-nous

Les problèmes en milieu de travail soulèvent des émotions. Lorsque des émo-

tions se mettent de la partie, il est possible que votre première entrevue ressemble davantage à une « séance de défoulement » qu'à une « collecte de faits ». Votre capacité d'écoute est essentielle à la qualité de votre intervention au nom du syndicat; vous devez donc faire de votre mieux pour revenir aux faits — ce qui s'est produit. Cependant, gardez à l'esprit que les « faits » que vous obtenez dans le cadre de cette première rencontre devront être contre-vérifiés auprès des personnes les ayant fournis, lors d'une deuxième entrevue, une fois que tout le monde aura eu le temps de se calmer.

Au-delà des cinq questions de base

Qui, quoi, où, quand, pourquoi. Tout délégué sait qu'il doit absolument poser ces questions dans le cadre de son travail d'enquête. Voici quelques techniques qui vous aideront à creuser un peu plus en profondeur, particulièrement si les réponses qu'on vous donne sont vagues ou contradictoires.

■ Une fois que vous avez posé vos cinq questions de base, expliquez que valider vos notes (vous prenez des notes, n'est-ce pas?). Posez donc les cinq questions de nouveau. « Qui, encore une fois, a été témoin de cette confrontation? » « Et qu'a dit exactement le superviseur? » « Et quand encore cela s'est-il produit? » « Et où encore cela s'est-il produit? » En posant les questions une deuxième fois, vous pourriez obtenir de l'information additionnelle ou corrigée.

■ Vous devez aussi poser des questions d'éclaircissement, c'est-à-dire des questions qui ne peuvent se répondre par un simple oui ou non. Par exemple : « Qu'est-ce qui vous a fait croire que Jeanson agissait d'une façon menaçante? »

■ Vous risquez de vous trouver devant un interlocuteur qui refuse de collaborer, par exemple un collègue de travail qui a été témoin de la scène, un superviseur, voire le travailleur ayant formulé la plainte en premier lieu. Au début de votre entrevue, l'information qu'on vous fournit pourrait être insuffisante ou vague. Par exemple : « Je ne le sais pas », « Je ne m'en rappelle pas » ou, carrément, « Je refuse de vous le dire!!! »

De toute évidence, il vous manque la réponse à une question « pourquoi ». La personne a-t-elle peur? La personne est-elle plus en cause qu'elle ne le laisse entendre?

En prenant acte de la situation, vous risquez d'ouvrir les vannes des émotions des

personnes qui sont intimidées. Vous pourriez poser la question suivante, par exemple : « Vous semblez ne pas vouloir parler. Cette situation vous fait-elle peur? » Rassurez le travailleur que le syndicat a le droit et la responsabilité de mener de telles enquêtes afin de pouvoir prendre les mesures qui s'imposent pour protéger les membres. Si la personne à laquelle vous vous adressez hésite à parler, il est possible que vous deviez commencer par de simples questions qui se répondent par oui ou par non jusqu'à ce que vous ayez réussi à gagner sa confiance afin qu'elle s'ouvre à vous.

Le « joueur prudent » a peut-être quelque chose à dissimuler. Rejouez la carte de la rassurance tout en affirmant, d'un ton confiant et raisonnable, que le syndicat a le droit et la responsabilité de faire enquête. Par exemple : « Écoutez, la situation est peut-être troublante, mais le syndicat doit obtenir l'information pour la régler. » Si vous soupçonnez que le joueur prudent a pu être une partie à l'incident : « Écoutez, je ne mène pas mon enquête pour nuire à quiconque, mais le syndicat a besoin d'information pour régler cette affaire. »

Réussir à rencontrer une personne fort occupée

Il peut arriver qu'un membre de la direction tente de vous éviter ou de retarder une rencontre, ou encore qu'un représentant ou dirigeant syndical soit très occupé. Il peut arriver que des rendez-vous ayant été fixés soient annulés à répétition. La personne que vous rencontrez pourrait devoir quitter en pleine entrevue. Vous devez déterminer l'information dont vous avez besoin et présenter la situation de façon succincte. Par exemple, « Je dois vous poser trois questions sur l'incident entre Jeanson et Maréchal la semaine dernière » est plus précis que « Je dois m'entretenir avec vous sur l'incident entre Jeanson et Maréchal ». Certaines personnes « occupées » vous répondront plus rapidement par écrit, surtout si elles ont accès au courrier électronique. Encore une fois, formulez votre demande de façon précise et fixez un délai précis. « Je vous demande de me retourner par courriel la réponse à ces trois questions d'ici demain midi. »

Si vous ne réussissez pas à fixer un rendez-vous, attrapez la personne au vol à la première occasion qui se présente.

Les faits ne racontent pas tout

Il est important de mener ses enquêtes efficacement, mais il est encore plus important de savoir utiliser l'information pour résoudre des problèmes, gagner le respect des travailleurs et renforcer le syndicat.

— Patricia Thomas. L'auteure est membre du personnel de l'UIES – United Healthcare Workers West.

Recrutement de nouveaux membres

Peu de choses sont plus frustrantes pour un délégué syndical que de devoir représenter un collègue de travail qui n'est pas membre du syndicat.

Il peut arriver que le délégué doive exploiter tout son talent, exercer toute sa patience et déployer tout son dévouement à la mission syndicale pour être capable d'effectuer son travail.

Fondamentalement, le délégué futé sait que ce n'est pas la force de loi qui l'incite à offrir la meilleure représentation possible aux travailleurs dont il est responsable. Après tout, il en a l'obligation pour remplir son devoir de juste représentation. Non, le délégué expérimenté sait plutôt qu'une représentation efficace aujourd'hui peut fort bien se traduire par le recrutement de nouveaux membres demain.

Après tout, le délégué qui se trouve dans une telle situation n'a que deux choix

1 Se limiter à ce que la loi l'oblige à faire, traiter les griefs et les problèmes des membres de manière professionnelle mais distante, faire ce qui doit être fait mais pas plus... et faire savoir au non-membre qu'il est idiot parce qu'il n'appuie pas le travail du syndicat.

2 Agir de façon futée, faire de son mieux et tirer parti de la situation pour convaincre le travailleur du bien-fondé de la mission syndicale.

Ni vous n'optez pas pour le deuxième choix, vous nuisez à vous-même et au syndicat. Vous n'avez absolument rien à gagner – peut-être un peu de satisfaction mais rien de plus – en envoyant promener un membre. Par contre, vous avez tout à gagner en faisant de votre mieux pour le membre et vous assurant qu'il sait que vous avez fait tout ce que vous pouviez faire.

N'attendez pas que l'occasion se présente

N'attendez pas que le membre vous arrive avec son problème. Certaines gens ont une pensée si manifestement antisyndicale (ou, plus probablement, anti-cotisations) qu'ils ne viendront jamais vous voir.

Il existe des millions de façons de franchir le seuil de porte et d'entamer une conversation sur le syndicat et les avantages du syndicalisme de même qu'un million de points à discuter une fois que vous avez réussi à franchir ce stade. Voici quelques approches et tacti-

ques qui se sont avérées efficaces pour d'autres syndicalistes dans votre situation. En fait, elles ont été si efficaces que des milliers de lieux de travail dans des États américains qui prônent le droit au travail comptent une main-d'œuvre syndiquée à pratiquement 100 pour cent. C'est donc possible!

D'abord, évitez de considérer les membres antisyndicaux comme des « briseurs de grève ».

Envisagez-les plutôt comme des membres potentiels ou de futurs membres.

Vous ne voulez certainement pas utiliser de tels termes négatifs devant eux, car vous les mettriez alors tout simple-

ment sur la défensive et les rendriez alors plus résolu à garder leurs distances du syndicat. Plus votre approche sera négative, plus ils se retireront.

Choisissez plutôt un moment propice pour discuter avec le membre potentiel. Le meilleur moment est après que vous l'avez aidé dans un grief ou encore après qu'il commence à bénéficier d'une augmentation de salaire ou d'un avantage social ayant été négocié par le syndicat.

Soyez positifs. Communiquez votre croyance que le syndicat est un avantage qui vient en aide à tout le monde dans le lieu de travail. Dressez une liste de certains avantages que les membres perdraient s'ils n'avaient pas un contrat de travail négocié.

Essayez de tenir votre conversation en présence d'autres syndiqués. Demandez au membre potentiel de vous expliquer ses doléances envers le syndicat. Et écoutez attentivement. Ensuite, réagissez à chacune de ses doléances. Faites preuve d'honnêteté et de persévérance.

Voici un exemple de réponse que vous risquez d'obtenir. « Je peux me défendre moi-même. Je suis une personne autonome. Je n'ai pas besoin d'aide. » Renchérissez en lui demandant de s'imaginer combien ils seraient en meilleure position de force si tout le monde faisait preuve de solidarité. Rappelez-leur que les policiers et les pompiers sont syndiqués et que ce sont des gens qui savent comment composer avec des situations difficiles. Pourtant, ils reconnaissent la sagesse de faire preuve

de solidarité pour se doter d'un meilleur rapport de force.

Unité et force vont de pair

Faites valoir que leur adhésion au syndicat contribuera à le renforcer. Plus le syndicat est fort, plus l'employeur devra l'écouter lorsque vient le moment de négocier une nouvelle convention collective ou de répondre à un grief.

Personnalisez la plus-value du syndicat.

Faites valoir comment le syndicat a pu leur venir en aide personnellement, que ce soit sur le plan des heures supplémentaires, des jours de congé annuel ou des jours fériés, voire d'un grief.

Gardez à l'esprit que les jeunes surtout peuvent tout simplement ne pas savoir ce qu'est un syndicat ou ne pas en

comprendre les rouages. Lorsque quelqu'un vous affirme « Je ne sais pas grand-chose sur le syndicat », il vous ouvre la porte toute grande pour fournir des explications. Les nouveaux travailleurs sont particulièrement susceptibles de croire que tout ce qu'il y a de bien provenant de l'employeur s'explique par sa volonté unilatérale de choyer ses employés. Faites valoir l'écart entre le salaire minimum et les taux de salaire dont bénéficient vos membres et expliquez que cet écart est attribuable au travail du syndicat plutôt qu'aux bonnes grâces de l'employeur.

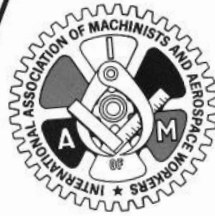
Assurez-vous d'écouter les doléances et les arguments invoqués par le travailleur. Vous devez savoir quand vous taire et simplement écouter. Ainsi, vous serez plus enclins à apprendre ce que le travailleur pense vraiment et ce qui l'empêche d'adhérer au syndicat. Une fois que vous connaîtrez vraiment ses problèmes et ses préoccupations, vous serez en meilleure position pour y répondre. Si vous n'avez pas une réponse à lui fournir sur-le-champ, dites-lui que vous allez vous informer et lui revenir, puis faites-le.

Bref, vous devez écouter tous les membres, respecter leurs préoccupations et leur expliquer ce que le syndicat peut faire pour régler ces préoccupations. Expliquez-leur aussi ce que le syndicat a déjà fait. Faites savoir au travailleur que son adhésion au syndicat permettra d'améliorer la situation de tous.

— David Prosten. L'auteur est le rédacteur en chef de *Steward Update*. Il remercie Morty Miller, les militants et les membres du personnel de la section locale 362 du HEREIU.

Tentez de discuter avec de nouveaux travailleurs en présence d'autres syndiqués.

**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,

Déjà une autre année qui tire à sa fin, et 2011 nous réserve moult promesses et défis. Aux États-Unis, en 2010, l'issue des élections de mi-mandat a transformé le paysage politique de façon draconienne. La célèbre phrase « Il existe une corrélation directe entre la boîte à pain et la boîte à scrutin » n'a jamais été plus pertinente qu'elle l'a été cette année pour des millions de travailleurs sans emploi.

Les prestations d'assurance-emploi, les taux de couverture d'assurance-maladie, les coupons alimentaires et d'autres formes d'aide destinées aux sans-emploi seront réduits, voire éliminés. En conséquence, moins d'argent circulera dans l'économie et des programmes de création d'emplois feront les frais de compressions budgétaires. Il en résultera de nouvelles vagues de mises à pied et un prolongement de la période très difficile que vivent ceux qui espèrent reprendre le travail.

Cependant, chaque nouveau défi ouvre la porte à la possibilité d'éduquer et de mobiliser nos confrères et sœurs pour lutter contre l'injustice et remettre l'Amérique du Nord au travail pour les familles qui travaillent. Si nous déployons nos efforts à protéger nos membres dans leurs milieux de travail et à recruter de nouveaux membres aux quatre coins de l'Amérique du Nord, nous pourrions avoir gain de cause.

De plus, comme ce fut le cas de chaque défi que nous avons été appelés à relever durant notre histoire, votre rôle – celui d'être la voix de l'AIM dans les milieux de travail jour après jour – est à la base de tout ce que nous réalisons comme syndicat. La route vers le retour au plein emploi sera longue, et il faudra beaucoup d'efforts pour faire en sorte que les gouvernements aux États-Unis et au Canada protègent les emplois de la classe moyenne au lieu de les exporter. Cependant, grâce à votre aide et à votre soutien, nous nous mettrons à la tâche en 2011.

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.

