



United Auto Workers (UAW) (nom officiel : International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America) est un des syndicats les plus importants et plus diversifiés en Amérique du Nord, avec des membres dans presque tous les secteurs de l'économie. L'UAW a plus de 390.000 membres aux États-Unis, au Canada et à Porto Rico.

Depuis sa création en 1935, l'UAW a négocié successivement des salaires et des avantages sociaux de premier plan pour ses membres. Mais sa réussite à la table des négociations n'est qu'une partie de son histoire. Dès ses débuts, l'UAW a également été un chef de file dans la lutte pour la justice économique et sociale pour toutes les personnes. Le syndicat a participé à tous les combats législatifs pour les droits civiques américains depuis les années 1950, et a aussi lutté pour la législation interdisant la discrimination envers les femmes, les personnes âgées et les personnes handicapées.

L'UAW s'est engagé à assurer l'avenir industriel de l'Amérique. Au moment de la crise américaine de l'automobile en 2009, le syndicat a travaillé avec les constructeurs automobiles et le gouvernement américain pour protéger les emplois et préserver l'industrie automobile. Cette coopération a permis de sauver plus d'un million d'emplois, et près de 250.000 emplois ont été créés dans l'industrie automobile depuis juin 2009. Pendant les négociations nationales dans le secteur automobile de 2011, l'UAW a été en mesure d'obtenir des engagements des constructeurs nationaux sur certains produits et investissements, ce qui a permis de créer 20.000 emplois directs dans les communautés où se situent des usines, et en particulier dans celles qui ont subi des grandes pertes d'emplois ces dernières années. L'UAW continue de négocier sans relâche pour des engagements de produits et d'investissement supplémentaires.

L'objectif principal de l'UAW est de construire un meilleur avenir pour la classe moyenne américaine. L'UAW croit qu'il peut atteindre cet objectif en s'implantant dans des usines non syndiquées aux États-Unis et en servant de voix pour tous les travailleurs américains dans le secteur de l'automobile. Dans cette perspective, le syndicat demande aux employeurs d'accepter [Les principes équitables pour les élections syndicales](#) qui éliminent toutes tentatives d'intimidation, et ainsi de permettre aux travailleurs de choisir librement s'ils veulent ou non avoir un syndicat qui représente leurs intérêts.

L'engagement de l'UAW pour améliorer la vie des travailleurs s'étend au-delà des frontières des États-Unis pour inclure les personnes à travers le monde. Grâce à une participation politique vigilante et une coordination avec des organisations syndicales dans le monde entier, l'UAW se bat pour l'application des dispositions des accords commerciaux en matière de droits de l'homme et des travailleurs, pour des normes de travail équitables, et pour une nouvelle approche du commerce international – une approche qui augmente la qualité de vie des travailleurs dans le monde entier. L'UAW travaille en solidarité avec des syndicats du monde entier pour aider les travailleurs à défendre leurs droits fondamentaux à la liberté syndicale et la négociation collective.

Les principes de l'UAW pour des élections syndicales équitables

Préambule

L'UAW du 21ème siècle existe dans une économie mondialisée, et par conséquent, le syndicat doit être fondamentalement et radicalement différent de l'UAW du 20e siècle. Dans le contexte de la concurrence mondiale, la seule véritable voie pour la sécurité de l'emploi est de produire les meilleures qualités de produits et des services pour donner le meilleur rapport qualité/prix aux consommateurs. Afin de favoriser la réussite de nos employeurs, l'UAW s'est engagé dans l'innovation, la flexibilité, une fabrication sans gaspillage, une meilleure qualité mondiale, et une amélioration continue des coûts. Par le biais d'un travail d'équipe et de solutions créatives aux problèmes, nous construisons des relations avec les employeurs fondées sur des bases de respect, d'objectifs partagés et de missions communes. Nous avançons vers un chemin qui suppose que le lieu de travail n'est plus conflictuel avec des règles de travail strictes, des classifications professionnelles étroites ou des règles contractuelles complexes. L'UAW souhaite apporter une valeur ajoutée en tant que défenseur de la sécurité des consommateurs, de l'efficacité énergétique et des technologies écologiques.

Tout comme l'UAW a adopté un changement fondamental, nous faisons appel au monde des affaires de changer leurs pratiques également. Ils peuvent démontrer leur ouverture au changement en acceptant le cadre établi dans ces principes. Le cadre fédéral actuel suivant le National Labor Relations Act (La loi nationale sur les relations du travail) ne protège pas les droits des travailleurs de décider librement de se joindre ou non à l'UAW. Contrairement à une élection véritablement démocratique, il y a une grande disparité en matière d'accès à l'électorat. Dans de nombreux cas, les employeurs utilisent des menaces aussi bien explicites qu'implicites de perte d'emploi ou d'avantages si les travailleurs soutiennent un syndicat. La sélection des demandeurs d'emploi pour éliminer les militants syndicaux potentiels, les réunions antisyndicales obligatoires, le licenciement de militants syndicaux et les menaces de fermer l'usine sont des tactiques utilisées pour créer un climat de peur et d'appréhension. Les organismes communautaires d'entreprises utilisent des menaces explicites qui seraient illégales si elles venaient directement de l'employeur. Les tentatives des employés à la réparation sont vaines en raison de longs délais et du manque de sanctions. Une élection démocratique libre ne peut se dérouler dans un climat de crainte.

L'UAW invite les employeurs à souscrire à ces Principes pour des élections syndicales équitables. Si les employeurs se conforment à ces principes, nous respecterons le choix des travailleurs, qu'ils choisissent ou non de rejoindre l'UAW.

Les principes

Un droit humain fondamental

1. Le droit de former un syndicat libre est un droit fondamental de l'homme reconnu et respecté dans une démocratie.

Pas de coercition, d'intimidations ou de menaces

2. Les salariés doivent être libres d'exercer le droit d'adhérer ou pas à un syndicat dans une atmosphère exempte de peur, de coercition, d'intimidation ou de menace. Il n'y a pas de libre choix si un travailleur craint de perdre son emploi, ou de perdre ses avantages en raison de son choix, ou s'il/elle est poussé à faire un choix qu'il ne désire pas.

Pas de répercussions de la direction ou du syndicat

3. La direction doit formuler clairement que, si les travailleurs choisissent de se syndiquer, il n'y aura pas de répercussions négatives de la part l'entreprise. L'UAW doit formuler clairement que, si les travailleurs choisissent de ne pas se syndiquer, il n'y aura pas de répercussions négatives de la part du syndicat. L'entreprise et le syndicat négocieront de bonne foi, et tout manquement à parvenir à un accord ne sera pas causé par des négociations de mauvaise foi.

Aucune promesse de salaire ou d'avantages de la part de la direction ou du syndicat

4. La direction indiquera clairement qu'elle ne promet pas d'augmentations de salaire ou d'avantages si les travailleurs choisissent de ne pas se syndiquer. L'UAW indiquera clairement qu'il ne promet pas d'augmentations de salaire ou d'avantages si les travailleurs choisissent de se syndiquer.

L'égalité d'accès à l'électorat

5. Au cours d'une campagne de représentation syndicale, les salariés auront l'occasion d'entendre le syndicat et la direction à ce sujet de manière égale. Il n'y aura pas de réunions obligatoires des salariés sur la question de la syndicalisation à moins que l'UAW ne soit invité à participer à ces réunions. Les communications écrites et orales doivent être égales. Le syndicat doit se voir accorder la même capacité que l'employeur d'afficher du matériel de campagne.

Désavouer les menaces des alliés communautaires

6. La direction désavouera, rejettera et découragera explicitement les messages de groupes d'entreprises ou communautaires qui transmettraient un message comme quoi le syndicat mettrait des emplois en péril. De même, l'UAW désavouera, rejettera et découragera explicitement les messages des groupes communautaires qui transmettraient un message comme quoi la société ne fonctionne pas d'une manière socialement responsable.

Pas de dénigrement de l'autre partie

7. L'UAW et la direction devrait reconnaître que l'un et l'autre agit de bonne foi et avec de bonnes intentions. Les remarques négatives et désobligeantes au sujet du syndicat ou de la société ne sont pas appropriées et ne favorisent pas un esprit de respect mutuel et d'harmonie, et ne seront exprimées par ni l'une ni l'autre des parties.

Résolution immédiate

8. Tout désaccord entre l'UAW et la direction sur la conduite de la campagne d'implantation, y compris les allégations de traitement ou de discipline discriminatoire autour de la campagne syndicale, sera résolu immédiatement par un organisme tiers et impartial.

Vote à bulletin secret

9. Le droit démocratique des travailleurs de choisir librement et collectivement s'ils veulent former une section locale UAW est le droit des travailleurs protégé par le Premier amendement à la Constitution des Etats-Unis. Un vote à bulletin secret intégrant ces principes est une méthode acceptable pour établir une représentation syndicale si les Principes deux à six ont été respectés, et s'il n'y a pas d'antécédents de pratiques antisyndicales. Les parties peuvent choisir une autre méthode de procédure, au cas par cas, si celle-ci est la meilleure pour faire valoir la volonté des employés. Si les parties ne peuvent pas s'entendre sur les détails de la procédure, un arbitre peut décider.

Négociation

10. Si les salariés choisissent de se syndiquer, l'employeur et le syndicat se livreront à une négociation collective pour parvenir à un accord dès que possible. L'objectif sera d'atteindre un accord qui prenne en compte le besoin de l'employeur de rester compétitif ; la dignité, le respect et la valeur de chaque salarié ; l'importance et la valeur de l'engagement intégral du salarié et la résolution créative de problèmes ; et qui permet un système de rémunération équitable. L'employeur et l'UAW s'engagent à un partage complet de l'information et à une résolution créative commune des problèmes. Les salariés voteront sur l'acceptation de l'accord. Les désaccords entre le syndicat et l'entreprise seront discutés dans le respect. Si aucun accord n'est obtenu dans les six mois de la reconnaissance syndicale, les parties peuvent, d'un commun accord, opter pour une médiation et/ou un arbitrage de différends pour résoudre les questions en suspens.

Le partenariat dans la mission de l'employeur

11. Si les travailleurs choisissent la représentation syndicale, l'UAW s'engage en tant qu'institution de promouvoir la réussite de l'employeur, et encouragera ses membres à s'engager dans la réalisation de la mission de l'employeur. L'UAW et l'employeur travailleront ensemble à l'accomplissement de la mission de l'employeur. L'UAW prône une culture axée sur le rendement et la participation où le syndicat contribue à l'amélioration continue des processus et le partage des responsabilités en matière de qualité, d'innovation, de flexibilité et de valeur.