

Workers' Rights Board



A Project of
JOBS WITH JUSTICE



Audience du Conseil pour les droits des travailleurs de SuperShuttle à Denver

18 juin 2014 — Denver, CO

Table des matières

Introduction2

Les participants2

Contexte3

Témoignages et histoires des conducteurs3

 Fekadu Ejigdegsew: Les conducteurs de SuperShuttle croient au rêve américain.....3

 Noureddine Berezqi: Les conditions de travail chez SuperShuttle poussent les travailleurs à s’organiser4

 Stan Gosch: Les contrats de franchise de SuperShuttle exploitent les travailleurs5

 Negede Assefa: S’organiser chez SuperShuttle est devenu une lutte de 5 ans pour les droits et le respect6

 Hicham Aziam: La société met fin aux négociations et coupe dans les salaires8

Recommandations du Conseil des droits des travailleurs8

À propos des membres du Conseil pour les droits des travailleurs11





Introduction

En réponse à une demande du Local 7777 du Communications Workers of America (CWA, le syndicat des travailleurs des communications) des États-Unis émise au nom des conducteurs de SuperShuttle à Denver, Colorado, Jobs with Justice a tenu une audience publique le mercredi 18 Juin à la cathédrale Saint-Cajetan.

Des experts externes, des dirigeants communautaires et religieux et des politiciens se sont réunis pour entendre le témoignage des conducteurs de SuperShuttle sur leur campagne de syndicalisation et les actions anti-travailleurs prises par SuperShuttle.

Les participants

Ont participé six dirigeants de la communauté de Denver, y compris des élus, des gens de foi, des universitaires et des défenseurs des droits des immigrants:

Surintendant Patrick Demmer, *Pasteur de Graham Memorial COGIC*

Révérende Anne Dunlap, *Révérend de l'Église unie du Christ*

Représentante Crisanta Duran, *Membre de la Chambre des représentants du Colorado*

Lisa Duran, *Directeur exécutif de Rights for All People*

Rob Prince, *Professeur à l'université de Denver dans le domaine du travail et des relations internationales*

Commissaire Charles "Chaz" Tedesco, *Conseil des commissaires du comté d'Adams*

Le témoignage a été fourni par **Stan Gosch**, avocat pour le syndicat des travailleurs des communications des États-Unis et quatre conducteurs de SuperShuttle:

Negede Assefa

Hicham Aziam

Noureddine Berezqi

Fekadu Ejigdegsew



Contexte

SuperShuttle est une filiale de Transdev, une société multinationale basée à Paris avec des emplacements dans 25 pays et comptant près de 100.000 collaborateurs dans le monde. Transdev est elle-même détenue par deux sociétés françaises : la Caisse des dépôts et consignations, un groupe d'investissement détenu par le gouvernement français et Veolia Environnement, une société française gérant l'eau et d'autres systèmes environnementaux dans le monde.

SuperShuttle a 1400 employés aux États-Unis et exploite des services de transport en voiture dans 70 grands aéroports américains en plus des aéroports du Royaume-Uni, de la France et du Mexique. Entre 1998 et 2002, SuperShuttle a converti le statut de ses conducteurs de fourgonnettes américains de celui d'employés réguliers à celui de « franchisés ». Les conducteurs du Texas, de l'Arizona et de la Californie ont perdu leur représentation syndicale en raison de cette transition.

En 2009, une centaine de conducteurs de SuperShuttle de Denver ont commencé à s'organiser et ont choisi de recourir au National Labor Relations Board (NLRB, Comité National des Relations Syndicales) en décembre de cette année. Après deux ans de batailles judiciaires, les conducteurs de Denver sont devenus la première unité de conducteurs de SuperShuttle dans le cadre du système de franchise à gagner la reconnaissance en tant qu'employés réguliers auprès du

NLRB. Une élection a eu lieu en octobre 2011 et les conducteurs ont remporté leur représentation syndicale avec 95% des voix.

Après deux ans de négociations, SuperShuttle a mis fin unilatéralement aux négociations en mars 2014 et a imposé un nouveau contrat qui comprenait un salaire réduit et de nouvelles limitations concernant les heures de travail. Cette même proposition a été mise en place pour un vote auprès des conducteurs et massivement rejetée par 94% des voix en octobre 2013. Le 28 avril, le directeur régional du NLRB a considéré SuperShuttle comme étant en violation du droit du travail et est actuellement en train de décider s'il y a lieu de porter des accusations devant un tribunal fédéral.

Témoignages et histoires des conducteurs

Fekadu Ejigdegsew: Les conducteurs de SuperShuttle croient au rêve américain

Fekadu Ejigdegsew est conducteur chez SuperShuttle depuis 2005. Après avoir été diplômé de l'Université en Éthiopie, Fekadu a travaillé dans la recherche sur la conservation de la faune pour le gouvernement et a finalement été promu chef du réseau éthiopien des parcs nationaux.



Fekadu Ejigdegsew

En 1994, Fekadu s'est rendu à Londres pour participer à un séminaire. En raison de l'agitation régnant au sein du gou-

« Nous ne sommes pas ici, en Amérique, pour souffrir. Nous avons quitté notre pays pour avoir une vie meilleure et être traités avec respect et dignité... je prie ce Conseil pour les droits des travailleurs de nous aider à récupérer notre rêve américain. »

— Fekadu Ejigdegsew



vement éthiopien, Fekadu a eu peur de retourner dans son pays d'origine. Il a décidé de rester à Londres et de devenir chauffeur de taxi. Fekadu est resté à Londres pendant 8 mois avant que sa femme n'obtienne un visa de diversité aux États-Unis. J'ai toujours voulu offrir à ma famille tout ce qu'elle voulait. Travailler aux États-Unis me permettait enfin d'y arriver.

Fekadu a commencé à travailler chez SuperShuttle en 2005. Il n'a pas fallu pas longtemps pour qu'il découvre le côté sombre des relations du travail américaines. Il a été traité injustement et on lui a dit de partir si ça ne lui plaisait pas. « **Il n'y avait pas de respect et l'appel du rêve américain a diminué pour moi et ma famille.** » Après des années de travail chez SuperShuttle, ce sont les conversations et les amitiés avec d'autres conducteurs qui ont donné à Fekadu l'espoir qu'un changement était possible et que le rêve américain était encore accessible pour lui et ses collègues.



Noureddine Berezqi

Noureddine Berezqi: Les conditions de travail chez SuperShuttle poussent les travailleurs à s'organiser

Noureddine Berezqi a commencé à travailler chez SuperShuttle en 1997 après son arrivée aux États-Unis en provenance du Maroc. En tant que conducteur de longue date avec ancienneté,

il a décrit les conditions de travail qui ont poussé les conducteurs à s'organiser. Quand il a commencé, les conducteurs pouvaient travailler selon des horaires confortables de manière à répondre à leurs besoins financiers.

Après que Veolia ait racheté SuperShuttle en 2006, les conducteurs de Denver ont vu leurs revenus chuter lorsque SuperShuttle a commencé à sous-traiter, ce qui a réduit les possibilités concernant les tarifs. **Les conducteurs devaient travailler 60 heures par semaine, en travaillant 6 à 7 jours par semaine pour couvrir leurs frais et disposer de suffisamment de salaire net.** Les conducteurs étaient responsables de tous les coûts liés à leurs camionnettes, y compris

« SuperShuttle inondait le marché avec des camionnettes car les conducteurs paient tous les coûts et leur part de chiffre d'affaires est la même, qu'il y ait 50 camionnettes ou 100 »

— Noureddine Berezqi

l'entretien, le carburant, les assurances et autres frais. Les horaires épuisants ne laissaient même plus le temps aux travailleurs d'aller aux toilettes car ils travaillaient 10 à 12 heures d'affilées.

Pendant ce temps, la direction a également commencé à licencier et à suspendre des conducteurs sans motif ou pour des infractions mineures, comme pour des pièces manquantes sur leur uniforme. La direction a augmenté la surveillance des conducteurs en utilisant de faux passagers pour espionner et en installant de nouveaux systèmes GPS de suivi. La répartition inefficace a fait perdre des courses aux chauffeurs ou les a entraîné sur des courses trop lointaine et peu rentables. Des amendes ont été imposées pour des motifs insignifiants voire sans aucune raison. Beaucoup de conducteurs ont souffert de violence verbale et de racisme et il leur a été dit de se débrouiller avec ces problèmes ou de trouver un nouvel emploi. « **Un des anciens conducteurs a été appelé un « singe » et son directeur en faisait un sujet de plaisanterie.** » Lorsque les conducteurs en ont finalement eu assez de la violence constante, la décision a été prise de déposer une plainte auprès du NLRB. Le NLRB a statué en faveur des conducteurs, considérant que le contrat de franchise était injuste et en octroyant aux conducteurs tous les droits des employés réguliers.



Stan Gosch

« Ces contrats qu'ils ont imposés aux immigrants les plus récents dans notre pays et qu'ils ont utilisés contre eux sont totalement unilatéraux et injustes. »

— Stan Gosch

Stan Gosch: Les contrats de franchise de SuperShuttle exploitent les travailleurs

Stan Gosch est avocat au sein du cabinet d'avocats Rosenblatt & Gosch à Denver. Stan a représenté les travailleurs pendant plus de 20 ans et travaille avec les conducteurs de SuperShuttle depuis 2009. Stan a expliqué que SuperShuttle demande aux travailleurs de signer des contrats de franchise unilatéraux qui protègent et enrichissent la société au détriment des conducteurs.

Stan a souligné les aspects les plus flagrants de ces accords qui exploitent les travailleurs, notamment :

- *Article relatif à l'indemnisation* – Normalement les employeurs donnent à leurs travailleurs une protection juridique en cas d'accident du travail. **Au lieu de cela, en vertu des accords de franchise, les conducteurs doivent protéger SuperShuttle.**
- *Frais et coûts importants* – Les conducteurs doivent payer les frais et les coûts nécessaires de la société, lesquels doivent être payés en plus de la part du revenu de SuperShuttle. Voir le tableau pour plus de détails.
- *Article relatif à la force majeure* – Si les camionnettes de SuperShuttle ne peuvent pas fonctionner en raison d'un événement indépendant de leur volonté (tel que le mauvais temps ou une attaque terroriste), les conducteurs doivent continuer à payer tous les frais et les coûts liés au contrat.

« Quand j'ai commencé à travailler, tout ce que je voyais était que la direction avait le pouvoir sur tout... Ce dont nous avons vraiment besoin, c'est d'un contrat équitable. »

— Hicham Aziam

Frais et dépenses des conducteurs en vertu du contrat de franchise de SuperShuttle

Coûts initiaux

Achat du véhicule	15 000\$ - 30 000\$
Honoraires de SuperShuttle	3750\$
Dépôts	1700\$
Autres dépenses (Autocollants, peinture, etc.)	900\$ - 2000\$

Coûts permanents

Partage des revenus	28 - 38%
Frais de franchise annuels	1000\$ - 3500\$
Frais d'aéroport	200\$ par semaine
Assurance fournie par la société	125\$ - 200\$ par semaine
Carburant, « modifications du système », audits, doléances, uniformes et autres frais divers	Les conducteurs supportent tous les frais
Taux d'intérêt annuel sur le bail de véhicules	15%
Taux d'intérêt annuel sur les paiements tardifs	24%

Coûts de résiliation

Transfert du contrat de franchise	Moins de 1000\$ ou 10% du prix de vente du véhicule ainsi que tous les frais de SuperShuttle
-----------------------------------	--

- *Pas de protection en cas de résiliation* – Les contrats de franchise doivent être renouvelés chaque année ; l'entreprise peut choisir de ne pas renouveler sans motif. La société peut résilier unilatéralement un contrat pour retard de paiement, procès verbaux, ou d'autres raisons sans indemnité de départ. Celles-ci sont décidées à la discrétion de SuperShuttle.
- *Pas de justice au travail* – SuperShuttle limite la capacité du conducteur à soumettre des cas à l'arbitrage et limite les recours. **SuperShuttle demande aux conducteurs de payer les avocats de la société s'ils perdent à l'arbitrage.**

« Nous avions besoin de 30 signatures pour obtenir une élection. Six d'entre nous s'en répartissent 5 chacun. Nous avons tous endossés la responsabilité parce qu'ils peuvent nous licencier sans aucune raison, et encore plus si nous essayons de nous organiser contre eux. Nous avons donc pris 5 conducteurs chacun sous notre responsabilité, pour trouver des conducteurs en qui nous pourrions avoir confiance. Nous sommes arrivés à 30 signatures en une soirée. Nous avons commencé à 18h et nous avons terminé à 23h. Parce que tout le monde était maltraité. »

— Negede Assefa

- *Renonciation aux réclamations* – Les conducteurs doivent renoncer à tous les droits qu'ils ont gagné à l'arbitrage chaque année lors du renouvellement de leur contrat de franchise.

Le National Labor Relations Board a mis en évidence un grand nombre de ces dispositions quand il a statué, faisant des conducteurs de Denver les premiers conducteurs de SuperShuttle aux États-Unis à reconquérir leurs droits en tant que salariés réguliers. Cela a ouvert la voie à la réussite de leur campagne de recrutement syndical.

Negede Assefa: S'organiser chez SuperShuttle est devenu une lutte de 5 ans pour les droits et le respect

Negede Assefa est conducteur chez SuperShuttle depuis 2007. Il est venu aux États-Unis depuis l'Éthiopie pour vivre



Negede Assefa



avec sa mère après qu'elle ait émigré pour fuir un gouvernement instable.

Negede a parlé avec passion de l'organisation entre les conducteurs.

Après que Veolia ait pris le contrôle, « les avantages financiers de l'emploi n'en valaient plus la peine », a déclaré Negede. Grâce à un chauffeur de taxi et militant syndical local, les conducteurs ont contacté le Communications Workers of America (CWA, syndicat des travailleurs des communications des États-Unis). Le groupe a déposé une demande d'élection syndicale auprès du National Labor Relations Board (NLRB) à la fin 2009.

SuperShuttle a cherché à refuser aux conducteurs leur droit à s'organiser, en alléguant que les contrats de franchise faisaient d'eux des propriétaires de petites entreprises. Le NLRB a statué en faveur des conducteurs, en considérant que les pratiques de gestion de contrôle de SuperShuttle violaient la définition du travail sous contrat. Cependant, il a fallu attendre encore 2 ans avant que Negede et d'autres aient la chance de voter pour une représentation syndicale.

En représailles de cette organisation, SuperShuttle a commencé à imposer des modifications unilatérales aux conditions d'emploi et a triplé les frais des conducteurs. Negede a été licencié sans raison et a été sans travail pendant 8 mois en attendant la décision de justice du NLRB. La direction a tenu des réunions en tête-à-tête avec les conducteurs afin

« Dans le contrat, ils écrivent eux-mêmes que nous devrions faire une pause déjeuner et des pauses de 10 minutes. Mais ce n'est que sur le papier. Il n'y a pas de véritable moyen de l'obtenir. »

— Noureddine Berezqi



de les décourager de se syndicaliser et a dit aux travailleurs qu'ils n'étaient pas autorisés à répéter ce qui était dit lors de ces réunions aux autres conducteurs.

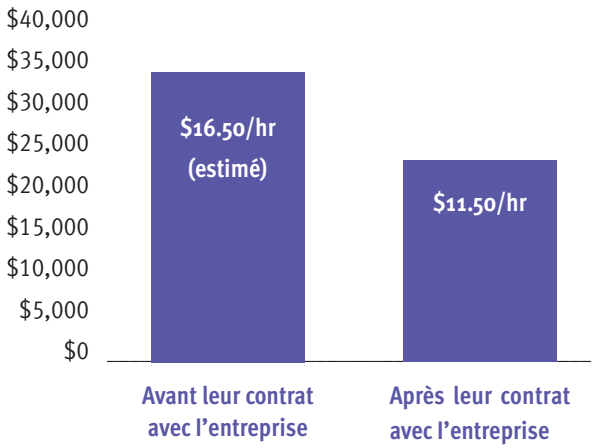
Les conducteurs se sont battus ensemble dans le cadre de ces actions en justice et en mai 2011, le NLRB a encore statué à l'encontre de la société et en faveur des conducteurs pour tous les chefs d'accusation. SuperShuttle a été contraint de réintégrer Negede, de rembourser aux conducteurs des dizaines de milliers de dollars en dédommagement des mesures de rétorsion et de mettre fin aux tactiques d'intimidation qu'ils avaient utilisées contre leurs travailleurs. En octobre 2011, après des années de lutte avec leur employeur, les conducteurs ont finalement obtenu leur élection. Le résultat : 95% des conducteurs ont voté pour la représentation syndicale.

« J'étais habitué à avoir de l'argent à la banque. Je dois maintenant utiliser tout cet argent pour vivre au quotidien. Après 2 ou 3 mois, je ne pourrais plus être en mesure de survivre. Cela a beaucoup d'impact dans nos vies. »
— Fekadu Ejigdegsew

« Je voudrais avoir une atmosphère et un environnement de travail positif, dans le respect et la dignité. »
— Noureddine Berezqi

« Nous avons pensé, en tant que conducteurs, que nous construisions un certain type d'entreprise à travers le système de franchise qui s'est avéré n'être que du vent, juste parce que nous nous organisons. Il s'agit de représailles que nous subissons avec ce contrat et l'instauration d'un salaire horaire (réduit). Je travaille avec eux depuis 2007 et toutes les affaires que je pensais construire n'étaient que du vent. »
— Negede Assefa

Salaires Moyens Anuels des Conducteurs SuperShuttle



Hicham Aziam: La société met fin aux négociations et coupe dans les salaires

Hicham Aziam travaille pour la société depuis 2007 depuis qu'il a quitté son foyer au Maroc. Il a permis d'éclairer un peu les conditions dans lesquelles les conducteurs travaillent actuellement.

En mars 2014, après plus de deux ans de négociations, certains des conducteurs, y compris Hicham, ont voyagé jusqu'à Phoenix pour un rassemblement parrainé par le CWA

afin de remettre une pétition au siège de SuperShuttle. Plus tard ce même jour, la direction de SuperShuttle a déclaré qu'elle avait mis fin aux négociations et souhaitait avancer son offre finale de contrat. Les conducteurs avaient déjà voté contre cette proposition avec une quasi-unanimité en octobre 2013.

Après que SuperShuttle ait mis fin aux négociations, la société a fait signer à chaque conducteur de nouveaux documents d'employés une fois leurs accords de franchise expirés. Si les conducteurs ne voulaient pas signer les documents, ils étaient licenciés. La société a assigné aux conducteurs des horaires aléatoires, sans égard à l'ancienneté ou aux horaires établis sur la base des besoins personnels des conducteurs. Quelques-uns des conducteurs sont les seuls sources de revenus pour leur ménage, les changements d'horaire ont par conséquent engendré des problèmes familiaux.

Le contrat de la compagnie a profité du nouveau statut de salarié des conducteurs en éliminant le partage des revenus, en instaurant un salaire horaire réduit et en plafonnant les heures de travail. **Cela s'est traduit par des baisses de salaires importantes allant jusqu'à 30% pour certains conducteurs et a entraîné beaucoup de conducteurs au seuil de la pauvreté.** En raison de cette baisse des salaires, Hicham a été contraint d'ouvrir une deuxième entreprise



Hicham Aziam

afin de garder la tête hors de l'eau. La mise en œuvre unilatérale de l'entreprise a perturbé le travail et a généré de la confusion parmi les conducteurs. La société a clairement mis en place des mesures punitives relatives aux salaires et aux horaires mais elle a laissé les conducteurs dans l'obscurité au sujet des avantages importants garantis par des années de négociations, comme les vacances, les congés maladie, les absences autorisées, les pauses et les horaires.

Les conducteurs et leur syndicat ont demandé une injonction et un retour au statu quo du NLRB et sont aujourd'hui en attente d'une décision. Jusque-là, Hicham et d'autres se sont engagés à poursuivre la lutte jusqu'à ce que le respect et la dignité reviennent sur leur lieu de travail.

Recommandations du Conseil des droits des travailleurs

Après avoir écouté les témoignages et interrogé les conducteurs, le Conseil a délibéré en privé pour élaborer un ensemble de recommandations préliminaires. Quand ils sont revenus à la tribune publique, les membres du Conseil ont remercié les conducteurs pour avoir partagé leurs histoires et montrer un tel dévouement courageux dans leur lutte pour la représentation syndicale et un bon niveau de vie. Révérende Anne Dunlap a rapporté les conclusions et recommandations de la Commission :

« En tant que membres du conseil pour les droits des travailleurs Jobs with Justice du Colorado, **nous considérons la direction de SuperShuttle de Denver en violation des droits fondamentaux de l'homme.** Il est clair qu'il y a eu des représailles contre les conducteurs impliqués dans l'activité syndicale. Nous constatons également que SuperShuttle impose arbitrairement des salaires de misère, à la fois par leur pratique antérieure visant à inonder le marché avec des conducteurs afin que les conducteurs ne puissent pas travailler assez pour obtenir un salaire décent, et par leur pratique actuelle de paiement d'un salaire qui ne permet pas aux conducteurs de vivre. Nous avons constaté que SuperShuttle a imposé un contrat injuste et refuse de négocier de bonne foi avec ses travailleurs.

Enfin, nous concluons que SuperShuttle viole la dignité de ses employés pour les raisons évoquées précédemment ainsi que par la violence verbale, les insultes à caractère racial et la discrimination. Nous condamnons ces actions et recommandons que la direction de SuperShuttle prenne immédiatement les mesures suivantes :

- **Résilier le contrat injuste et immoral** imposé aux travailleurs et revenir à la table des négociations de bonne foi, comme l'a fait la société mère dans d'autres pays ;
- **Mettre fin à toutes formes de représailles** contre les travailleurs dans leurs efforts d'organisation;
- **Traiter tous les travailleurs avec dignité et respect**, y compris en mettant fin à toutes les formes de violence sur le lieu de travail et en payant un salaire décent.

En plus des recommandations adressées à la direction de SuperShuttle, nous demandons à la communauté de continuer à soutenir ces conducteurs dans leur lutte. De continuer à être solidaires alors que ces travailleurs renforcent les conditions de travail de tous les habitants du Colorado. »

« Je condamne fermement les actions, l'attitude et la manière dont SuperShuttle et sa société mère traitent les gens de couleur. »

— Surintendant Patrick Demmer

Le conseil a pris un moment pour partager ses déclarations finales avec le groupe. Le surintendant Patrick Demmer a commencé par parler de l'institution exploitante du métayage qui a remplacé l'esclavage dans le sud après la proclamation de l'émancipation. « SuperShuttle et les pratiques qu'ils emploient reflètent les concepts de métayage. Le métayage a perpétré la plupart des aspects contraires à l'éthique et déloyaux de l'esclavage d'une manière légale et hautement immorale. » Le surintendant Demmer a condamné les actions de la direction de SuperShuttle et les a qualifiées « répréhensibles ». Il s'est engagé à porter cette question à l'attention du Greater Metro Denver Ministerial Alliance et d'être solidaire avec les conducteurs.

« On observe une tendance des entreprises basées en Europe qui viennent aux États-Unis chercher de la main d'œuvre bon marché. Ils cherchent à violer les mêmes conditions de travail que les travailleurs ont pu acquérir en Europe. »

— Rob Prince

Rob Prince a raconté l'histoire de ses racines immigrantes, des membres de sa famille qui ont fait face à l'antisémitisme et à la discrimination après leur arrivée en Amérique. Il a comparé les actions de la société mère de SuperShuttle avec d'autres entreprises françaises qui traitent correctement les travailleurs en Europe tout en violant leurs droits en Amérique. M. Prince a promis de diffuser l'histoire de ces conducteurs en publiant des articles dans des revues nationales. « Le silence est un problème » a-t-il dit.

La révérende Anne Dunlap a livré une autre déclaration émouvante, invitant les conducteurs à se rappeler que « les choses vont s'améliorer ». « Il est important, lorsque nous nous réunissons de cette façon d'entendre la voix de ceux qui sont exploités, que nous soyons ensemble, avec vous et que nous luttons avec vous et près de vous, et c'est ainsi que nous améliorerons les choses. » La révérende Dunlap a énoncé un passage biblique d'Isaïe 58, où le prophète dit au puissant que les bonnes œuvres et les belles paroles ne signifient rien si les travailleurs sont exploités et a fourni une vision de la « communauté bien-aimée » dans laquelle la dignité humaine est protégée. La révérende s'est engagée dans la lutte des conducteurs de SuperShuttle pour accéder à cette communauté bien-aimée dans leur propre milieu de travail.

Lisa Duran a pris un moment pour remercier le public d'être venu. « Nous ne pouvons pas construire la solidarité s'il n'y a personne avec qui la construire. » Lisa a partagé ses réflexions sur la revitalisation du mouvement syndical par la communauté immigrée, en rappelant aux conducteurs que

« La bonne chose à faire est de se solidariser avec les personnes qui sont exploitées. Point. Ma foi me demande de rester toujours auprès des gens qui sont traités de la façon dont ces travailleurs sont traités. »

— Révérende Anne Dunlap

« C'est là notre lutte. Chaque fois que les droits d'un travailleur sont bafoués, ce sont mes droits, vos droits et tous nos droits qui sont bafoués. Les entreprises de ce pays voient comment diminuer les salaires des travailleurs en faisant des choses similaires à ce qui a été fait chez SuperShuttle. »

— Lisa Duran

leurs efforts ne sont pas sans espoir. « C'est l'aspect le plus prometteur du mouvement du travail aujourd'hui. **Les conducteurs de SuperShuttle de Denver ajoutent un nouveau chapitre à la combativité de l'organisation du travail des immigrants qui va faire une différence pour tous les travailleurs aux États-Unis.** » Mme Duran s'engage à connecter les dirigeants de son organisation, Rights for All People, avec les conducteurs de SuperShuttle afin de commencer à créer un espace dans cette organisation de manière à partager la question avec la communauté.

Le commissaire du comté d'Adams Chaz Tedesco a abordé sa longue expérience en tant que membre d'un syndicat pour féliciter les conducteurs de la poursuite de la lutte en affrontant les obstacles et les difficultés. Il a demandé à tous ceux qui n'étaient pas conducteurs chez SuperShuttle de se lever. « **Vous n'êtes pas seuls !** » a-t-il dit, en pointant les conducteurs présents. Le commissaire s'est engagé à aider les conducteurs à travers le Département des ressources humaines de l'État, en s'assurant qu'ils obtiennent l'aide dont ils ont besoin concernant les réductions de salaires de l'entreprise.

« Vous n'êtes pas seuls ! Nous sommes ici. »

— Commissaire Chaz Tedesco

La **représentante Crisanta Duran** a raconté son expérience au Monument Ludlow où des dizaines de mineurs et leurs familles ont été tués en luttant pour leurs droits, il y a une centaine d'années. Elle a rappelé aux personnes présentes la lutte séculaire pour les droits des travailleurs et les progrès qui ont été réalisés grâce au combat

des travailleurs. Elle a exhorté les conducteurs à continuer à se battre et leur a fait savoir qu'**ils sont du bon côté de l'histoire en privilégiant l'humain contre les profits.** « Je vous encourage non seulement à reconnaître la lutte en face de vous, mais aussi à reconnaître la façon dont ce combat affecte votre famille, votre communauté et l'avenir de ce pays... nous avons vraiment besoin de votre voix aujourd'hui plus que jamais. » La représentante s'est engagée à toucher les organismes de réglementation et ses collègues au congrès afin d'obtenir la justice pour les travailleurs.

« Parmi les choses que j'ai entendues ce soir qui sont très troublantes pour moi, il y a eu des choses comme des travailleurs appelés « singes » sur leur lieu de travail et des travailleurs subissant des représailles pour s'être réunis afin de faire entendre leur voix »

— Représentante Crisanta Duran





Tous les membres du Conseil pour les droits des travailleurs se sont engagés à apporter leur soutien personnel et organisationnel aux conducteurs.

Surintendant Patrick Demmer: « Je veux que les travailleurs sachent que nous sommes debout à leurs côtés. J'ai l'intention de porter cette question devant le Greater Metro Denver Ministerial Alliance et nous allons vous soutenir contre ce traitement injuste. »

Rob Prince: « Concernant ce que j'ai l'intention de faire pour soutenir cette campagne, tout d'abord je tiens à continuer la lutte de toutes les façons possibles... Je vais écrire, je suis commentateur dans plusieurs endroits bénéficiant d'une portée nationale, et cela sera publié. Je continuerai à travailler avec ce conseil. J'ai une autre idée que j'aimerais que nous considérions : pousser la ville de Denver ou la législature de l'État à tenir des audiences sur le travail. »

Révérende Anne Dunlap: « Mon engagement est de marcher à vos côtés. Si vous avez besoin que je participe à une manifestation à l'aéroport, je le ferai. Des déclarations publiques, continuer de siéger à ce conseil, je serai heureuse de faire tout ce qui est possible. »

Lisa Duran: « Je tiens à m'engager à vos côtés. Je travaille chez Rights for All People et nos dirigeants ne sont pas au courant de cette lutte. Je vous demande que nous puissions venir avec une délégation de nos dirigeants afin qu'ils puissent vous rencontrer, vous écouter parler de votre lutte, et en apprendre davantage sur la façon dont notre organisation peut vous aider. »

Commissaire Chaz Tedesco: « Pour ma part, en tant que commissaire du comté d'Adams, notre département des Services sociaux s'est engagé à travailler en partenariat avec l'État. S'il y a des services que nous pouvons offrir en cette période de besoin due à vos salaires réduits, nous avons les bonnes personnes pour vous en faire bénéficier et des personnes qui parlent votre langue. »

Représentante Crisanta Duran: « Je vous soutiens dans votre effort pour être en mesure de vous organiser. S'il y a quelque chose que je peux faire au niveau de l'État, qu'il s'agisse de suivi avec le PUC, le ministère des Organismes de réglementation ou l'EEOC, je serais plus qu'heureuse de le faire. Permettez-moi de préciser qu'il y a beaucoup de personnes dans le bureau élu qui se préoccupent beaucoup de la lutte que vous vivez. S'il y a quelque chose que je peux faire, ma porte est toujours ouverte. »

À propos des membres du Conseil pour les droits des travailleurs

SURINTENDANT PATRICK DEMMER

Le surintendant Demmer sert l'église et la communauté en tant que musicien, pasteur et activiste communautaire depuis plus de 20 ans. Il est actuellement vice-président des affaires politiques de la Greater Metropolitan Denver Ministerial Alliance. Il a été nommé et sert à présent au sein de nombreux conseils dans le Colorado, y compris le conseil Living Wage Advocacy Board, le comité Colorado Consensus Complete Count Committee, les associations Concerned about You Inc., Color of Justice et le centre Matthew Center School of Excellence. Il détient de nombreux prix, y compris le prix d'excellence ecclésiastique comme ambassadeur de la paix et celui de pasteur de l'année du district nord-est.

RÉVÉRENDE ANNE DUNLAP

La révérende Dunlap est une ministre ordonnée de l'UCC et co-pasteur de la communauté Chadash d'Aurora, Colorado. Elle est engagée dans l'application de la justice et de la libération, et travaille dans le mouvement de la liberté à travers les races, les sexes et les classes depuis plus de 25 ans. Elle a une passion particulière pour le travail solidaire avec les travailleurs immigrés et les communautés autochtones. Elle est membre fondateur du Comité interconfessionnel de justice au travail du Colorado et a aidé à lancer le réseau

Denver Metro Area Clergy Immigration Network. Elle a été nommée ancienne élève de premier rang en 2011 par l'École de théologie Iliff où elle officie comme professeur adjoint.

REPRÉSENTANTE CRISANTA DURAN

La représentante Duran sert à la Chambre des Représentant du Colorado depuis 2010. En tant que législatrice, elle a siégé au conseil judiciaire, des finances, des anciens combattants et des affaires militaires et au conseil conjoint. La représentante Duran est actuellement présidente du Comité du budget et du Comité d'affectation des crédits qui sont chargés de l'équilibre budgétaire du Colorado chaque année. Originaire du Colorado, elle est une militante de longue date auprès des familles de travailleurs et en faveur des droits des immigrants.

LISA DURAN

Mme Duran a servi depuis 2003 en tant que Directrice exécutive fondatrice de Rights for All People (RAP), un projet d'organisation qui apporte les voix des immigrants en faveur de la lutte pour la justice pour tous les syndicats du Colorado. Elle a également dirigé la mise en place et le développement du Centre de défense des droits de l'homme d'Aurora. Ses autres positions actuelles comprennent le poste d'accompagnatrice au centre pour le leadership progressif et celui de représentante nationale du RAP au niveau de l'action populaire nationale. Elle est co-fondatrice de la coalition pour les droits des immigrants du Colorado. Elle a reçu le prix du leadership individuel Swanee Hunt, le prix Caesar E Chavez du Conseil du travail sur la promotion de l'Amérique latine, le prix de la liberté de l'immigrant du chapitre du Colorado de l'association américaine des avocats en faveur des immigrants et le prix Ralph L. Card du Colorado ACLU.

ROB PRINCE

Rob Prince est un professeur d'études internationales à la faculté Korbel Josef de l'Université de Denver. Pendant de nombreuses années il a enseigné un cours intitulé « Le travail et l'économie mondiale. » Prince est un contributeur et chroniqueur régulier auprès de l'Institut Institute for Policy Studies' Foreign Policy in Focus et est membre du conseil du centre du Maghreb qui étudie le développement économique et politique en Afrique du Nord. Il travaille actuellement sur une biographie de Farhat Hached, fondateur et organisateur de l'union générale des travailleurs de Tunisie et un adversaire du colonialisme français dans son pays.

COMMISSAIRE CHARLES "CHAZ" TEDESCO

Le commissaire du comté d'Adams Charles Tedesco a servi honorablement dans la marine américaine et a travaillé comme maître mécanicien et membre de l'United Steelworkers Union (le syndicat des métallurgistes) depuis 23 ans. Il a été un dirigeant syndical depuis 1996 et a été élu président du United Steelworkers en 2005. Le commissaire Tedesco a été élu à la Commission du comté d'Adams en novembre 2012 et en est actuellement le président.

JOBS WITH JUSTICE

Colorado Jobs With Justice and the Colorado Workers' Rights Board

Jobs With Justice est une organisation qui rassemble des travailleurs, des membres de la communauté, des étudiants et des voix de foi pour obtenir des améliorations dans la vie des travailleurs et façonner le discours public sur les droits des travailleurs et l'économie. Nous croyons que tous les travailleurs devraient avoir le droit à une négociation collective, à la sécurité de l'emploi et à un niveau de vie décent au sein d'une économie qui fonctionne pour tout le monde.

Workers' Rights Board



Le **Conseil pour les droits des travailleurs** est un projet de Jobs with Justice destiné à unir les communautés, les chefs religieux, les chefs d'entreprise et les élus préoccupés par les questions qui touchent les travailleurs et la communauté.

National Jobs With Justice

1616 P Street NW, Suite 150, Washington, DC 20036

(202) 393-1044

www.jwj.org

Colorado Jobs With Justice

2840 S Vallejo St, Englewood, CO 80110

(303) 806-0818

www.cojwj.org