

Canada

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 10, No. 4



Le pouvoir des questions

Le pouvoir des questions

Lorsque vous avez la tentation de faire une déclaration, posez plutôt une question. »

Ce précieux conseil a été offert par Fred Ross père, un organisateur chevronné qui a d'ailleurs servi de mentor au légendaire Cesar Chavez, fondateur du syndicat des travailleurs agricoles unis. Ross enseignait le pouvoir des questions pour provoquer les gens à agir, à recueillir les renseignements requis, à partager le savoir et à centrer leur attention.

Les délégués syndicaux auraient tout intérêt à inclure cette technique dans leur coffre d'outils lorsqu'ils représentent leurs collègues de travail. Voici comment et pourquoi :

Les questions les plus efficaces sont des questions ouvertes, c'est-à-dire qui se répondent autrement que par oui ou non. Une question ouverte commande une réponse détaillée. Aussi, vous devrez poser des questions claires si vous voulez obtenir des réponses claires. Par ailleurs, poser efficacement des questions oblige les délégués à se familiariser avec les bons moments où poser des questions, les tons de voix à utiliser et les types de questions à poser dans différentes situations.

Quand poser des questions

Si un membre vous approche pour vous confier un problème, laissez-lui parler et exprimer ses émotions avant de lui poser des questions. Autrement, le membre risque d'être incapable de se concentrer et vous fournir de bonnes réponses ou encore il pourrait être distrait et reprendre l'exposé de ses doléances émotionnelles.

Dans d'autres circonstances, tout comme le détective *Colombo* à la télévision, vous voudrez poser votre question de sorte à prendre votre interlocuteur de court ou lorsqu'il n'est pas en mode défensif. Par exemple, lorsque vous interrogez un superviseur à propos d'un grief potentiel, vous pourriez très bien lancer cette question juste avant de le quitter : « En passant, en quels termes avez-vous demandé à Jean de s'occuper de cette tâche? »

Lorsque vous sollicitez de la rétroaction sur une idée ou voulez savoir si quelqu'un se portera volontaire à une tâche, assurez-vous d'avoir en main toute l'information nécessaire avant de poser vos questions. Si vous posez votre question trop rapidement, vous risquez de recevoir de la rétroaction inutile ou d'essuyer un refus parce que vous n'avez pas bien présenté ce que vous demandez.

Le ton de vos questions

Avant de poser des questions, assurez-vous que la personne à laquelle ces questions

s'adressent est à l'aise et disposée à parler. Ne commencez pas à l'interroger si vous n'avez pas d'abord cherché à obtenir sa confiance.

Dans la plupart des cas, votre question devrait être livrée dans un ton qui laisse transparaître la sincérité de votre intérêt à savoir ce qu'a à dire votre interlocuteur.

Votre objectif n'est pas de donner l'impression d'être un procureur de la Couronne ou un agent de police. Les gens ne voudront alors pas se confier à vous. Si vous semblez pressé ou peu intéressé par ce que vous confie la personne, vous n'obtiendrez pas de bons résultats.

Cependant, si vous dégagez une attitude sympathique et empathique et utilisez une voix douce ainsi qu'un langage non accusatoire, vous en apprendrez probablement beaucoup plus.

Souvent, nous ne nous rendons pas compte du ton que nous prenons lorsque nous interrogeons les autres. C'est donc utile de solliciter la rétroaction d'autrui ou encore de vous écouter et d'évaluer les réactions de vos interlocuteurs afin que vous puissiez ajuster votre ton.

Des questions provocantes pour inciter les gens à agir

Par exemple, disons que vous tentez de convaincre des membres à assister à une réunion pour discuter des mesures à prendre pour corriger des problèmes de sécurité dans votre lieu de travail. À votre avis, quelle formulation parmi celles-ci risque d'être la plus convaincante? : « Prière de vous présenter à une réunion sur une question de sécurité très importante » ou « Vous sentez-vous en sécurité sachant qu'une partie de notre équipement est responsable de plusieurs accidents de travail? »

Quelqu'un a déjà affirmé que les organisateurs sont là pour faire ressortir les « taches sur les vêtements ». Par exemple, « Saviez-vous que vous avez une tache sur votre manche? » Ainsi, la personne ayant une tache sur sa manche en devient très consciente et tentera soit de dissimuler la tache, soit de l'éliminer, soit d'enfiler une chemise propre.

Dans cette même veine, une question telle « Que pensez-vous de la manière dont notre superviseur nous adresse la parole? » risque de stimuler plus de réactions qu'une déclaration du genre « Nous n'avons pas à endurer qu'on nous parle comme si nous étions des enfants ».

Afin que tout le monde se concentre sur la solution au problème, une fois que



tous ont eu la possibilité de s'exprimer sur la situation, posez la question suivante : « Que pensez-vous qu'on devrait faire? »

La pose de questions dans le cadre de l'étude d'un grief

Lorsqu'un membre vous approche concernant un grief potentiel, posez-lui d'emblée la question suivante : « Que s'est-il passé? ».

Ensuite, laissez le membre parler sans l'interrompre, puis posez-lui des questions de plus en plus précises et directives. Par exemple : « Vous avez affirmé que beaucoup de temps s'est passé entre les première et deuxième fois que le superviseur vous a parlé. À votre avis, combien de minutes se sont écoulées? »

Lorsque vous interrogez un membre de la direction, adoptez une approche déférente. Faites preuve d'un haut niveau de compréhension et faites-le savoir que vous ne cherchez qu'à connaître ce qui est arrivé et à déterminer si cette information motive le dépôt d'un grief. Il vous est inutile de débattre du dossier ou de manifester votre désaccord au superviseur. Si votre but est de recueillir de l'information qui pourrait vous être utile, limitez-vous à poser des questions et à encourager le superviseur à continuer de parler. Par exemple, « Je sais bien que vous deviez avoir des raisons pour faire ce que vous avez fait. Veuillez me les expliquer. » N'oubliez pas de hocher la tête souvent et de répéter « Je vois » et « Que s'est-il passé après? » durant la conversation.

Le rôle pédagogique des questions

Poser des questions à des fins d'enseignement est une pratique qui remonte au moins à l'époque du philosophe grec Socrate. Au lieu de dire aux gens quoi faire, posez-leur des questions du genre « Dans une négociation, pourquoi voudriez-vous que la partie adverse fasse la première proposition? » C'est en discutant des réponses possibles que vous trouverez une solution ensemble. Ainsi, tout le monde finira par mieux comprendre l'enjeu, s'en rappellera plus longtemps et tirera des apprentissages dans le processus.

Une dernière question : Comment pourrez-vous appliquer ce que vous venez de lire à votre travail de délégué syndical?

Faites-vous aider par vos membres

Différents types de syndicats fonctionnent de différentes façons, mais ils ont tous beaucoup en commun, dont ceci : ils comprennent que plus les gens sont nombreux à offrir leur aide, plus efficace devient leur syndicat et il est plus en mesure de bien desservir l'ensemble de ses effectifs.

La question est à savoir comment font les syndicats pour convaincre plus de membres à y faire don de leur temps et leur énergie. Comment faites-vous pour repérer et recruter les personnes dont vous avez besoin pour permettre au syndicat d'atteindre son plein potentiel sur les plans du pouvoir et de l'efficacité?

Voici une recette qui s'est avérée efficace pour beaucoup de syndicats. Elle pourrait s'avérer tout aussi efficace pour le vôtre.

Pour commencer, pensez à votre propre lieu de travail et à votre travail de délégué syndical. Pensez à toute chose qui contribuerait à rendre le syndicat plus efficace. À partir de ce point de départ, entretenez-vous avec vos dirigeants syndicaux, les membres de votre comité de griefs ou d'atelier, votre comité exécutif et les autres membres de la délégation syndicale – bref, tout ce qui convient à votre milieu – et demandez-leur de l'aide à identifier les membres dans votre lieu de travail qui pourraient devenir de bons militants pour le syndicat.

À la première réunion de ce groupe de direction, discutez des types d'aide nécessaires : recrutement, rédaction de bulletins d'information, aspects sociaux, santé et sécurité, rayonnement communautaire, ajout de membres aux comités, ajout de délégués syndicaux, etc. Une fois que les besoins ont été établis, distribuez à chaque membre de votre groupe une liste des membres de la section locale, des diverses aires de travail, des quarts de travail ou de tout ce qui est approprié selon votre situation. Passez les noms des membres individuellement et discutez de chaque membre dans l'optique de chacune des qualités que vous cherchez chez vos militants. Tentez de vous remémorer si une personne dont le nom figure sur la liste a déjà exprimé l'intérêt d'une participation plus active. (Pratiquement

chaque fois que je me suis prêté à cet exercice, les participants ont trouvé au moins un membre ayant fait savoir qu'il voulait jouer un rôle plus actif dans le syndicat, mais n'ayant jamais été recruté en vue d'une tâche précise.) Cochez le nom de chaque membre qui est pressenti pour jouer un rôle de militant syndical.

Ensuite, élaborez un plan visant à vous entretenir individuellement avec chaque militant potentiel. Répartissez la liste des noms entre les membres de votre groupe. N'acceptez pas de vous entretenir avec plus de personnes que vous jugez raisonnable. Prévoyez une période de temps, habituellement une ou deux semaines, pour vous adresser aux militants potentiels. Ces discussions individuelles peuvent se tenir pendant l'heure du dîner, avant ou après les heures de travail ou encore au domicile de chaque membre.

Quelle doit être votre approche? Une façon d'amorcer la discussion avec chaque personne consiste à sonder comment elle juge la situation au sein du lieu de travail ou du syndicat. Quels sont les enjeux qui la préoccupent? Peu importe la réponse qu'on vous donne, soyez à l'écoute! Trop souvent, nous parlons trop pour vraiment être en mesure d'entendre ce que les membres pensent vraiment. Établissez un lien entre ce

qui préoccupe le membre et l'apport que sa participation plus active pourrait apporter à une solution. Par exemple, si le membre se préoccupe du rythme auquel les griefs sont traités et si vous savez fort bien que le syndicat compte trop peu de délégués syndicaux pour pouvoir traiter les

griefs efficacement, dites-lui ceci : « Je comprends ce que vous me dites. Je pense que nous réalisons un assez bon travail compte tenu du peu de délégués syndicaux que nous avons. Nous travaillons tous fort. Cependant, il nous reste des postes de délégué à pourvoir. Si une personne comme vous acceptait de devenir délégué, nous pourrions traiter les griefs encore plus efficacement. »

Gardez à l'esprit que certains membres peuvent avoir des aptitudes qui ne corre-

spondent pas nécessairement à la description des postes auxquels vous devez pourvoir. Faites preuve de souplesse. Ne rejetez jamais quelqu'un qui est prêt à venir en aide à la cause syndicale. Si un membre a des talents d'artiste, vous pourriez lui demander de s'occuper du babillard syndical ou de dessiner une image ou BD pour le bulletin d'information. Si quelqu'un ne peut offrir qu'un peu de temps, demandez-lui de distribuer des feuillets ou de faire des appels téléphoniques pour un projet du syndicat de temps en temps. Rappelez-vous que plus vous compterez de membres actifs, même dans une petite mesure, plus le syndicat fonctionnera efficacement.

Gardez en tête que certains membres voudront prendre un peu de temps pour réfléchir à votre offre. Ne leur exercez pas une pression induite. Lorsqu'une personne se porte volontaire pour un travail qui ne l'intéresse pas vraiment, elle ne sera habituellement pas très efficace. Au besoin, donnez aux gens que vous approchez le temps d'y penser et convenez avec eux d'un moment pour effectuer un suivi.

Lors de la prochaine réunion de votre groupe de leaders, faites un tour de table pour connaître la réaction de chaque personne qui a été approchée. Qui a accepté d'être volontaire sur-le-champ? Que reste-t-il à faire pour lui permettre de commencer son travail? Quelles approches ont fonctionné et quelles ont échoué? Que recommande le groupe pour convaincre ceux qui semblaient intéressés, mais qui n'étaient pas tout à fait prêts à s'engager? Serait-il utile qu'un autre membre du groupe ou dirigeant syndical vous accompagne la prochaine fois que vous vous entretenez avec cette personne? Si quelqu'un n'a pas réussi à parler à toutes les personnes sur sa liste, un autre membre du groupe est-il en mesure de lui donner un coup de main?

Établissez une période pour les discussions de suivi et les contacts non établis et fixez une autre rencontre du groupe dans une ou deux semaines. Tout cela vous demandera un peu de temps et d'effort, mais ça pourrait vous rapporter gros. Lorsque vous vous rendez compte que l'exercice peut être planifié et mis en œuvre en l'espace de seulement quelques semaines et que vous pourriez en ressortir avec un bon nombre de nouvelles personnes prêtes à venir en aide au syndicat dans la réalisation de ses missions essentielles, vous aurez compris que l'effort en fallait bien la chance.

Trouvez des tâches qui conviendront aux gens qui ont un horaire chargé.

Demandez de l'aide à identifier de nouveaux militants potentiels.

N'acceptez pas « Non! » comme réponse de l'employeur

Nombre de délégués entendent la réponse « non » plus souvent qu'ils ne le souhaiteraient. Voici un scénario possible :

Une membre vous approche pour vous présenter ce qui vous paraît être un grief fondé. Des heures supplémentaires auxquelles elle avait droit ont été affectées à un autre membre et votre enquête vous indique qu'elle n'a jamais été approchée même si c'est elle qui compte le plus d'ancienneté. À vos yeux, l'affaire semble ketchup!

Vous fixez donc le moment d'une rencontre avec la direction pour tirer l'affaire au clair. Après tout, il est évident que le superviseur a manqué de vigilance. Cependant, une fois la réunion commencée, l'employeur vous chante une chanson... Les travaux étaient urgents et le superviseur a dû y affecter quelqu'un très rapidement. Il n'avait pas le temps de passer par la liste d'ancienneté.

Vous êtes bouche bée, vos muscles se contractent et ça vous prend toute votre énergie pour conserver votre sang-froid. Bienvenue à la réalité de se voir refuser un grief. Que s'est-il passé?

De mauvaises décisions

Il est probable que le superviseur en fonction ait pris une mauvaise décision et que l'employeur tente maintenant d'invoquer l'excuse de travaux urgents pour se protéger. Bien entendu, un membre qui s'est vu injustement refuser de travailler des heures supplémentaires aurait dû être affecté à ces travaux contre rémunération, mais l'employeur n'aime pas avouer ses erreurs. Il tentera donc d'invoquer toutes les excuses possibles, provoquant du coup l'ire du syndicat et du membre touché.

Voici un autre scénario. Une certaine pratique est en place dans votre lieu de travail depuis de nombreuses années. La convention collective est muette sur cette pratique, mais un nouveau superviseur décide d'y mettre fin. Vous déposez un grief pour contester cette décision, mais votre grief est

rejeté. Lorsque vous demandez à savoir les raisons justifiant ce rejet, le superviseur vous fait la lecture de la clause de la convention collective qui établit les droits de l'employeur.

Nous avons pu devoir vivre avec de mauvaises réponses et le rejet de nos griefs dans le passé, mais cela ne signifie pas que nous devons baisser les bras.

Entretien avec le plaignant

D'abord, expliquez ce qui vient de se passer au plaignant et faites-lui clairement savoir que le syndicat ne permettra pas à l'employeur de jouer à la comédie dans un dossier de grief qu'il considère fondé.

Ensuite, menez vos recherches et documentez le grief, si vous ne l'avez pas déjà fait. Assurez-vous d'inclure dans votre dossier les notes que vous avez prises pendant la rencontre initiale avec l'employeur afin qu'elles figurent dans le dossier du syndicat au cas où ce dernier était confié à une autre personne ultérieurement. Assurez-vous que votre dossier est complet. Discutez-en avec votre délégué en chef, un membre de l'exécutif ou un dirigeant de la section locale afin que la personne la plus compétente puisse s'occuper de l'appel, le cas échéant.

Tenez toujours compte de la raison donnée par l'employeur pour rejeter le grief, mais rappelez-vous que votre réplique à cette raison ne constitue pas nécessairement le principal argument du syndicat. Si un membre ne s'est pas vu attribuer des heures supplémentaires et l'urgence n'existait pas, maintenez votre position et rabattez-vous sur le libellé de la convention collective où il est question de sélection sur la base de l'ancienneté. Si le superviseur se cache derrière la clause sur les droits de l'employeur dans un dossier concernant une pratique antérieure – et ce sera souvent le cas –, insistez pour que l'employeur considère la pratique comme une clause tacite d'une entente verbale entre les deux parties. Démontrez que la pratique existe depuis assez longtemps que toute per-

sonne raisonnable jugera que c'est ainsi que les parties mènent leurs affaires.

Qu'en est-il de la réponse négative?

Supposez que le superviseur ne répond pas à votre grief écrit à l'intérieur des délais stipulés dans votre contrat de travail. À moins d'indication contraire dans ce dernier, le syndicat doit alors porter le grief en appel à l'étape suivante du processus.

Si vous utilisez un formulaire de grief individuel qui prévoit un espace pour la réponse de l'employeur, écrivez « aucune réponse à l'intérieur des délais prescrits » et portez le grief à la deuxième étape. Faites attention de ne pas vous confondre dans vos propres délais à respecter.

Lorsqu'un superviseur ne répond pas à un grief, c'est habituellement parce qu'il a une charge de travail trop lourde, est négligent, est incapable de prendre une décision ou refuse de prendre une décision. Il arrive fréquemment que des cadres supérieurs se plaignent que leur pire cauchemar dans le processus de traitement des griefs est de devoir se soumettre à l'arbitrage parce que des cadres inférieurs ont omis de répondre au grief et le syndicat a décidé de pousser l'affaire plus loin. Dans une majorité de cas, ils préféreraient régler le dossier que se trouver devant un arbitre.

Continuez à en appeler

La clé consiste à ne pas laisser l'employeur contrôler la procédure de traitement des griefs en rejetant le grief ou en refusant d'y répondre. L'employeur espère que son refus ou son silence fasse disparaître le grief comme par magie.

Bien qu'il soit frustrant pour un délégué de devoir composer avec de telles tactiques, le syndicat ne doit pas tolérer que l'employeur tente de le faire dévier de sa mission première qui est de faire respecter les droits de ses membres dans le lieu de travail. Robert Wechsler. L'auteur est un éducateur syndical chevronné.

Délégués syndicaux et *kaizen*

K*aizen* est un mot d'origine japonaise qui se traduit littéralement par « désassembler quelque chose pour ensuite mieux le réassembler ». Cependant, dans les milieux de travail, *kaizen* fait souvent référence à une stratégie d'employeur visant « l'amélioration continue ». Pour un délégué, cela peut se traduire par des « problèmes continus » lorsque des postes sont fusionnés, de la nouvelle technologie fait son entrée, des travailleurs font les frais de mesures disciplinaires parce qu'ils ne parviennent pas à s'adapter et le lieu de travail est – comme le laisse entendre le terme – en constante évolution.

Il peut arriver que la direction fasse de bonnes choses, dont l'idée fondamentale derrière le *kaizen*. Dans un contexte syndical, le *kaizen* signifie que les délégués doivent constamment s'efforcer d'améliorer leurs aptitudes, de se familiariser avec de nouvelles idées, d'apprendre de nouvelles approches et de partager des meilleures pratiques. Surtout, le *kaizen* n'est pas seulement un ensemble évolutif d'aptitudes, mais c'est aussi une attitude – la reconnaissance que les relations industrielles évoluent constamment et que c'est aux délégués de suivre cette évolution.

Les employeurs évoluent, les délégués doivent aussi évoluer

C'est troublant de constater le nombre élevé de délégués qui sont si enracinés dans leurs façons de faire qu'ils refusent d'apprendre de nouvelles choses dans leur pratique quotidienne. Plusieurs ont appris à force d'expériences comment traiter un grief et à prévoir qu'il faudrait environ un an – si les planètes étaient bien alignées – pour qu'il aboutisse devant un arbitre. Après tout, c'est le modèle qu'ils suivent depuis des années. Bien entendu, le problème est que l'attitude des employeurs envers les syndicats, les délégués et les griefs s'est grandement détériorée dans les dernières années. Par conséquent, maintenir le statu quo devient une stratégie de perdant.

Les délégués comprennent que leurs employeurs leur enseignent continuellement de nouvelles techniques de travail. Plusieurs suivent même des cours à l'extérieur de leurs heures de travail en vue d'améliorer leurs compétences professionnelles. Pourquoi alors ne pas déployer les mêmes efforts pour parfaire leurs compétences syndicales?

La plupart des délégués n'entretiennent pas systématiquement des communications avec les autres délégués de leur propre

syndicat. Ils ont rarement l'occasion de s'asseoir ensemble et d'échanger des renseignements et des stratégies – même si nous savons fort bien que les représentants de l'employeur se réunissent à intervalles réguliers pour ces mêmes raisons et, souvent, invitent des consultants externes à s'asseoir avec eux pour discuter d'enjeux professionnels et de stratégies antisyndicales.

Pire encore, les délégués n'ont habituellement aucun contact avec leurs homologues d'autres syndicats, lesquels ont souvent une expérience et des pratiques différentes. Comme tout bon amateur de football le sait, les entraîneurs regardent la bande des matchs de toutes les autres équipes à la recherche de nouvelles formations ou de nouveaux jeux qu'ils pourraient mettre à l'essai. Les délégués doivent développer cette même approche générale. Après tout, un délégué d'un autre syndicat connaît peut-être des techniques qui vous seraient utiles.

Donc, que doit faire le délégué réfléchi?

■ D'abord, adoptez une attitude axée sur le *kaizen*. Fixez-vous l'objectif d'apprendre autant sur le travail syndical que vous savez sur le travail que vous effectuez pour votre employeur.

■ Faites preuve d'honnêteté quant au succès que vous et votre syndicat connaissez à résoudre les problèmes dans votre lieu de travail. Si vous comptez des centaines, voire des milliers, de griefs en attente, pendant de longues périodes, votre processus ne fonctionne pas et des correctifs s'imposent. Rappelez-vous que derrière chaque grief non résolu se trouve un membre mécontent. Qui a besoin de *cela*?

■ Ayez une attitude proactive envers l'amélioration de vos compétences à traiter des griefs. Dans nos lieux de travail, nous sommes plusieurs – particulièrement au sein des métiers – à vouloir continuellement nous améliorer et apprendre de nouvelles compétences, surtout si nous avons besoin d'une certification ou d'une licence. Adoptez la même approche agressive lorsqu'il est question de peaufiner vos aptitudes syndicales.

■ Ayez une pensée stratégique quant à la façon dont vous comptez remporter le grief le plus rapidement possible. Apprendre comment tirer parti des forces de vos confrères et consœurs est la clé pour modifier le rapport de pouvoir entre un délégué et un superviseur. Souvent, la balance penchera

en votre faveur si vous détenez de nouveaux renseignements.

■ Une des erreurs que les délégués commettent le plus souvent est celle d'adopter une attitude réactive, c'est-à-dire d'attendre que le patron lèse des membres avant d'agir. Les délégués réactifs sont toujours les victimes, car c'est le patron qui a adopté une pensée stratégique, posé le premier geste et défini l'enjeu. Le délégué est alors pris à faire du rattrapage.

■ Devenez autodidacte, c'est-à-dire apprenez par vous-même. C'est souvent plus efficace que d'être passivement assis dans une salle de classe.

■ Organisez-vous pour obtenir régulièrement de nouveaux renseignements sur le traitement des griefs. Par exemple, consultez des sites Web à la recherche de modifications apportées aux lois du travail pour vous doter d'un avantage. À tout le moins, dans l'exposé des faits des cas dont vous prenez connaissance, vous pourrez en apprendre sur l'expérience d'autres représentants syndicaux qui doivent composer avec les mêmes problèmes que vous connaissez dans votre lieu de travail.

■ Trouvez une façon permettant aux autres délégués de votre section locale d'échanger des stratégies. Après tout, un délégué qui connaît du succès à régler des griefs doit sûrement avoir des techniques qui vous seraient utiles. Même si votre section locale n'organise pas officiellement de tels échanges, soyez proactif et organisez-les vous-même.

■ Partagez vos meilleures pratiques. Si votre section locale n'organise pas des réunions à intervalles réguliers pour ses délégués, vous avez tout intérêt à créer un forum électronique, comme un site Web ou une page réservée aux délégués, pour leur permettre de partager leurs problèmes et leurs succès. Le but est de créer un dialogue au sein de la section locale sur les meilleures façons de faire reculer l'employeur. Comme considération stratégique, vous devez décider si l'accès à ce site sera limité aux délégués afin qu'ils puissent échanger en toute franchise.

Enfin, les délégués doivent se rappeler ce vieil adage : soit ils avancent, soit qu'ils cèdent du terrain. Le statu quo n'existe pas et les délégués doivent donc relever le défi d'apprendre de nouvelles aptitudes et stratégies – non seulement pour leur bienfait personnel, mais aussi pour celui de l'ensemble de leur syndicat.

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

À l'attention des délégués syndicaux de l'AIM :

Au moment de la rédaction de ce numéro de L'Éducateur de l'AIM, notre syndicat veillait aux derniers préparatifs en vue du 38e congrès de la Grande loge qui se tiendra à Toronto, Ontario, Canada. Les délégués, dont des délégués syndicaux, ont été élus par les sections locales aux États-Unis et au Canada pour représenter leurs consœurs et confrères au congrès de la Grande loge, qui représente l'une de nos traditions les plus anciennes dont nous sommes les plus fiers.

Au cours des 124 dernières années, nous avons célébré de nombreuses victoires et avons été appelés à relever de nombreux défis. Nos délégués ont toujours su relever ces défis avec sagesse et prévoyance. Maintenant, à l'approche de notre 125e anniversaire, je pense que tous soient d'accord pour affirmer que la mondialisation des entreprises et la course vers le bas pour les travailleurs de la planète qui en résulte représentent les plus importants défis que nous sommes appelés à relever en ce début de 21e siècle.

C'est pour cette raison que le thème de ce 38e congrès est « Hope for All Who Toil » (De l'espoir pour tous les travailleurs). De façon appropriée, l'expression est tirée d'une ligne d'un poème ayant inspiré la version anglaise de Ô Canada, l'hymne national du Canada. Et c'est la fière tradition canadienne de lois du travail progressistes, de soins de santé universels et de respect des droits de la personne et des droits des femmes qui inspire un modèle à suivre à la planète entière.

Au moment où vous lirez ce numéro de L'Éducateur de l'AIM, les délégués présents au congrès auront entendu les nombreux récits de travailleurs qui ont beaucoup moins de chance que les travailleurs nord-américains, des travailleurs qui doivent se démener quotidiennement simplement pour avoir droit aux simples nécessités de la vie : de l'eau propre, de l'air sain, des aliments nutritifs, des soins médicaux et un emploi décent. Ce sont ces récits qui nous inspireront tous à travailler plus fort pour lutter contre le fléau de la mondialisation des entreprises.

En tendant nos bras aux travailleurs exploités aux quatre coins de la planète, nous aidons à protéger tous les travailleurs, y compris nos propres membres, de l'exploitation. En faisant la promotion de leurs droits, nous faisons la promotion des droits de tous les travailleurs. Et en relevant leur niveau de vie, nous protégeons le niveau de vie de tous les travailleurs. La portée de nos engagements envers « la justice au travail » et « le service envers la communauté » doit s'étendre au-delà de nos propres frontières.

Merci à vous, délégués syndicaux, de tout ce que vous faites pour notre grand syndicat!

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
President International



Le Bulletin de l'éducateur de l'AIM pour les délégués d'atelier est publié six fois par année par la Union Communication Services, Inc. (UCS) à Annapolis au Maryland en partenariat avec le Centre éducatif et de technologie W. W. Winpisinger de l'AIM au 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, Maryland 20636. Pour obtenir des copies additionnelles veuillez appeler au (301) 373-3300. © 2012 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.

