

**Canada**

L'ÉDUCATEUR  
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier*

Vol. 13, No. 4

# J'y verrai éventuellement...





# J'y verrai éventuellement...

**I**mpossible qu'un délégué syndical n'ait jamais vécu l'expérience de devoir constamment remettre quelque chose à plus tard. Puis, à un peu plus tard encore... Quiconque occupe un poste de délégué depuis un certain temps sait fort bien que de telles situations sont loin d'être des incidents isolés.

Que peut bien expliquer ces délais qu'on crée soi-même? Voici quelques réponses possibles :

■ Parfois, vous n'avez pas la réponse à une question ou ne savez pas trop comment aborder un problème donné dans le contexte d'un grief (ou encore, vous ne savez pas si vous devez déposer un grief ou explorer une autre piste de solution). Vous aimeriez en savoir plus que vous savez, mais vous hésitez à en faire part à d'autres.

■ Parfois (ou toujours?), entre votre emploi à temps plein et votre occupation à temps plein comme délégué, vous n'avez tout simplement pas le temps de faire tout ce que vous devez faire.

■ Certains problèmes (ou certaines personnes, comme un membre qui demande votre aide ou le superviseur devant vous) ne sont simplement pas ceux que vous aimez traiter et vous les poussez donc continuellement au bas de votre liste de priorités.

■ Parfois, c'est un problème auquel vous avez fait face dans le passé. Vous avez alors essuyé un échec et n'avez pas envie de revivre cette expérience démoralisante.

Ce sont tous des problèmes compréhensibles. Cependant, il est facile – et dangereux – de tomber dans le piège de remettre quelque chose aux calendres grecques. Les délégués qui omettent de respecter la date limite pour déposer un grief ou de répondre en temps opportun à

une demande d'aide courent le risque de manquer à leur devoir de représentation juste. À tout le moins, les membres sont en droit de s'attendre à des réponses rapides à leurs questions.

Donc, que devez-vous faire pour combler les retards que vous accusez?

## Laissez tomber votre fierté

Personne n'est expert en tout. Vous n'avez pas à avoir honte de reconnaître que vous avez besoin d'aide sur une question que vous connaissez plus ou moins bien. Trouvez quelqu'un qui connaît bien la question sans toutefois lui déléguer la tâche. Il est préférable de travailler en équipe. Ainsi, la prochaine fois, vous en connaîtrez assez pour pouvoir régler la situation vous-même.

Et, si une question avec laquelle vous n'êtes pas à l'aise surgit, envisagez la possibilité de suivre une formation en la matière. Notre syndicat propose peut-être une formation utile à ses membres ou militants. Ou encore, grâce à l'appui financier du syndicat ou de votre employeur, vous pourriez suivre des ateliers ou même des cours de niveau collégial/universitaire (dans le cadre d'un programme d'éducation syndicale) pour développer une expertise minimale dans un nouveau domaine.

## Laissez tomber votre fierté (oui, j'insiste...)

La réalité est peut-être que l'employeur a eu gain de cause dans le passé et vous craignez que le passé se répète. Cependant, mieux vaut défendre la bonne cause que laisser un membre se défendre seul. (Qui plus est, vous risquez de vous rendre compte que vous avez gagné en expérience et en sagesse et pourriez remporter la mise cette fois-ci.)

## Tentez une nouvelle approche

Si vous craignez perdre de nouveau, prenez du recul et abordez le problème sous un nouvel angle. Envisagez une approche

différente, par exemple le dépôt d'une plainte pour égalité d'accès à l'emploi au lieu d'un autre grief.

## Composez avec la réalité

Pourquoi est-il que vous ne réussissez jamais à vous attaquer à une tâche ou un ensemble de tâches? Si vous en avez vraiment trop dans votre assiette, vous devrez alors déléguer. On n'obtient rien de bon d'en prendre trop sur ses épaules et de décevoir les gens par la suite.

## Organisez-vous

Établissez un système qui vous aidera à vaquer à vos responsabilités de délégué. Il peut s'agir d'un calendrier informatisé, de rappels dans votre agenda ou de notocollants sur votre pupitre.

Fixez des échéances fermes et assurez-vous de conserver vos échéances bien en vue. Ainsi, vous vaquerez à toutes vos responsabilités et non seulement à celles que vous viennent facilement!

**Il peut valoir la peine d'envisager la possibilité de suivre une formation.**

## Tout est question de priorités

Il est possible que, peu importe les modifications que vous ou votre syndicat apportez au traitement des plaintes de vos membres, vous ne réussirez jamais à tout faire. Au lieu d'investir aléatoirement des efforts dans les dossiers qui se présentent les premiers ou le plus souvent, vous (et le syndicat) devriez périodiquement prendre du recul et établir les véritables priorités du syndicat. Il est possible qu'un type de problème donné soit plus susceptible d'être résolu dans l'immédiat, peu importe que ce fera le syndicat. Il serait donc préférable d'attendre que la négociation d'une nouvelle convention collective ouvre la porte à une solution. Vous ne rendez pas service à vos membres (ou à votre santé mentale) en tentant de vous attaquer à tous les problèmes chaque fois qu'ils surviennent.

—Michael Maurer. L'auteur est avocat en droit du travail. Il a écrit *The Union Member's Complete Guide*.

# Rempporter des griefs au plus bas échelon du système

**L**a plupart des procédures de règlement des griefs encouragent les parties en cause à régler leurs différends de façon informelle avant de passer à l'étape du dépôt d'un grief écrit en bonne et due forme. Souvent, la convention collective prévoit une disposition libellée en des termes similaires aux suivants : « Les parties – soit l'employé lésé et son superviseur – feront tous les efforts possibles pour régler leurs différends de façon informelle et à l'amiable. »

Une réunion informelle entre le délégué syndical, le superviseur et le syndiqué offre l'occasion de résoudre des problèmes avant qu'un grief écrit ne divise les parties en deux camps diamétralement opposés et ne complique la possibilité d'un règlement. Bien qu'il s'agisse d'une réunion informelle, vous devrez néanmoins faire vos devoirs avant de vous y présenter.

## Menez une enquête poussée

- Rencontrez le ou les plaignants.
- Vérifiez les faits : discutez avec les travailleurs et les représentants de la direction, consultez documents et dossiers.
- Consultez la convention collective ainsi que les lois et politiques pertinentes.
- Consultez les dirigeants du syndicat s'il y a lieu ou si vous avez des questions.
- Statuez sur la légitimité du grief.
- Retournez voir le ou les plaignants. Si vous décidez de poursuivre le grief ou la plainte, expliquez-leur la partie informelle de la procédure et le rôle qu'il(s) aura(ont) à y jouer.
- Remplissez une fiche de renseignements. Ainsi, vous documenterez votre enquête et aurez la mainmise sur la séquence des événements et toute violation ayant pu être commise.

## Élaborez une « théorie sur l'affaire »

Une fois que vous avez compilé vos renseignements, vous devrez monter un dossier clair et convaincant pour rendre le superviseur plus réceptif à l'idée d'un règlement. Pour rendre votre dossier le plus convaincant possible, posez-vous les questions suivantes :

**Que dois-je prouver?** En quoi les gestes posés par la direction constituent-ils une violation de la convention collective? Par exemple : *Le superviseur Simmons*

*a violé la convention collective en effectuant du travail relevant des membres de l'unité de négociation.*

**Quels sont mes éléments de preuve les plus irréfutables?** Témoignages, documents, dossiers... Utilisez les éléments de preuve qui appuient le mieux votre théorie. Par exemple : *Selon le dossier, la presse no 7 fonctionnait à 80 % de sa capacité malgré qu'aucun employé n'avait été assigné à cette presse au moment où on reproche au superviseur Simmons d'avoir effectué du travail relevant des membres de l'unité de négociation.*

**Quelle est la meilleure façon pour moi de présenter ma preuve?** Parfois, il suffit d'informer le superviseur d'un fait ou d'un élément de preuve pour inciter la direction à se placer en mode de règlement. Il est possible que vous deviez partager des détails précis à un superviseur hésitant. Cependant, il n'est ni nécessaire ni conseillé de livrer une présentation détaillée à une étape informelle de la procédure. Les présentations en bonne et due forme doivent être réservées aux audiences officielles.

## Préparez votre projet de règlement à l'avance

Votre projet de règlement doit être le fruit d'un travail bien réfléchi avant votre rencontre avec la direction. Idéalement, votre proposition devrait correspondre à la situation, satisfaire le plaignant, être cohérente à vos arguments, être conforme à la convention collective et plaire aux intérêts propres de l'employeur. Par exemple, vous pourriez proposer un avertissement verbal à la place d'une réprimande écrite dans le cas d'un employé accusé de retards. Une telle solution est dans l'intérêt du travailleur et reconnaît le besoin de la direction, à savoir que les employés se présentent au travail sans retard.

## Tenez une réunion informelle efficace

Préparez-vous. Connaissez vos principaux arguments, la prise de position du superviseur et le recours qui représente la meilleure piste de solution au problème.

Préparez le plaignant. Assurez-vous qu'il est familiarisé avec la procédure, comprend les arguments que vous comptez invoquer et sait quoi dire et quoi ne pas dire.

Dictez le ton. Adoptez un ton à la fois poli et affirmatif, écoutez attentivement, posez des questions chaque fois que vous ne comprenez pas quelque chose et limitez-vous à des déclarations courtes et simples.

## Parvenez à une entente

La clé consiste à adopter une approche axée sur la résolution de problèmes pour en arriver à une entente qui fonctionne pour toutes les parties. Gardez à l'esprit les intérêts de la direction et du syndicat. Ainsi, vous augmenterez la probabilité de parvenir à une entente.

Maintenez le cap. Évitez de discuter de questions de personnalité, de tangentes ou d'enjeux accessoires. Cherchez de possibles compromis.

Paraphrasez les principales déclarations. Par exemple, pour clarifier la position de la direction, dites : « *Votre position est donc que...* » ou « *Donc, ce que je comprends est que...* »

Résumez les points sur lesquels vous vous entendez. Par exemple : « *Nous reconnaissons tous que l'avis concernant la nouvelle politique n'a pas été distribué à tout le monde.* »

Évitez les situations où une partie gagne au détriment de l'autre. Placer le superviseur sur la défensive ne fera que nuire à la possibilité d'un règlement.

Proposez un règlement après avoir présenté vos arguments et écouté ce que la direction avait à dire. Assurez-vous de faire valoir comment votre solution est avantageuse pour la direction et le syndicat.

## Maintenez une relation de travail harmonieuse avec votre superviseur

Comprenez les rôles et les responsabilités de votre homologue ainsi que la portée de son autorité. Le respect mutuel est la clé de l'élaboration d'une approche conjointe à la résolution du problème et accroît la probabilité de parvenir à un règlement informel.

Il vous sera impossible de régler chaque grief à un niveau informel, mais c'est en déployant tous les efforts possibles que vous pourrez accroître la confiance du membre en son syndicat, bâtir la confiance de la direction et rendre votre milieu de travail plus dynamique et productif.

# Ententes de la dernière chance

**V**oici la situation. Le superviseur vous convoque à son bureau pour vous informer qu'un employé que vous représentez sera congédié, car il a été pris en flagrant délit en train de travailler pendant qu'il avait les facultés affaiblies par l'alcool. Il s'agit d'un motif justifiant le congédiement en vertu des règlements de l'entreprise – même dans le cas d'une première infraction. Le superviseur vous indique que si l'employé souhaite conserver son poste, une entente « de la dernière chance » devra être signée. En vertu de cette entente, l'employé devra se soumettre à un programme de réadaptation pour alcooliques; s'il ne termine pas le programme ou enfreint *de nouveau* les règlements de l'entreprise au cours des 12 mois à venir, il sera congédié sur-le-champ. Votre enquête et les preuves versées au dossier indiquent que l'employé s'est en effet présenté au travail intoxiqué par l'alcool, et vous savez que vous ne pourrez pas remporter un grief pour congédiement sans motif. Devriez-vous signer l'entente de la dernière chance?

Si vous n'avez jamais été exposé à cette pratique dans le passé, sachez qu'une entente de la dernière chance donne une « dernière chance » à un travailleur de conserver son emploi malgré que l'employeur dispose de motifs suffisants pour le congédier. Si vous croyez pouvoir remporter un grief, refusez alors de signer une telle entente. Ne signez une entente de la dernière chance que si l'employé est dans une situation désespérée à tel point que la seule façon pour lui de conserver son emploi est de signer l'entente.

Le problème est le suivant : si un travailleur est congédié après la signature d'une entente de la dernière chance, le syndicat disposera de peu d'arguments pour contester le congédiement. La plupart des arbitres ne se préoccupent que d'une question dans les cas où un grief est déposé pour contester un congédiement en vertu d'une entente de la dernière chance : Le travailleur a-t-il enfreint l'entente? Gardez à l'esprit que le syndicat ne pourra plus invoquer l'argument du congédiement sans motif valable. Il ne pourra plus plaider l'absence d'avis ou de règle équitable, l'iniquité de l'enquête, un traitement aléatoire ou une sanction trop sévère.

Aucun de ces arguments habituels ne pourra être invoqué.

La majorité des arbitres refusera d'imposer une sanction moins sévère en vertu d'une entente de la dernière chance justifiant le congédiement dans le cas où l'employé va à l'encontre de l'entente. Même si une sanction moins sévère était appropriée, il est peu probable que l'arbitre aille dans ce sens. Dans un cas particulier, une employée dont le dossier faisait état de plusieurs incidents d'insubordination avait signé une entente de la dernière chance qui lui interdisait de céder à des accès de colère ou d'afficher visuellement son dégoût en roulant ses yeux, par exemple. Peu

de temps après la signature de l'entente, elle s'est roulé les yeux et a violemment laissé tomber un livre sur le comptoir après que le superviseur lui a fait un commentaire. Alors qu'un arbitre a plus tard affirmé qu'il ne maintiendrait pas normalement un congédiement à la suite d'une « légère démonstration d'irritation », la travailleuse avait enfreint l'entente de la dernière chance. Il a expliqué qu'il ne pouvait réduire la sanction prévue à l'entente et a donc confirmé le congédiement.

Les ententes de la dernière chance peuvent contribuer à sauver des emplois, mais le syndicat ne doit signer aucune entente du genre si elle ne respecte pas certains critères :

- L'entente doit préciser une date de fin. La durée de ces ententes ne dépasse habituellement pas un an.
- L'entente doit être retirée du dossier personnel de l'employé(e) une fois qu'elle est échue.
- L'entente ne doit pas imposer des attentes vagues ou générales au travailleur.
- Toute obligation enchâssée dans l'entente doit être en lien direct avec la conduite reprochée.
- L'entente ne doit pas nier l'accès à la procédure de règlement de griefs ou aux tribunaux.
- L'entente ne doit pas exiger du travailleur qu'il renonce à certains de ses droits en

vertu de la convention collective (ex. : droit de soumissionner sur un poste, de travailler des heures supplémentaires ou de prendre des congés de maladie) ou la loi (ex. : lois fédérales ou provinciales sur la santé et la sécurité, sur la non-discrimination, etc.).

■ L'entente ne doit pas exiger la divulgation de dossiers médicaux ou psychologiques confidentiels (mais elle peut néanmoins exiger une attestation que le travailleur a complété un programme de réadaptation pour toxicomanes ou alcooliques).

Le syndicat doit conclure des ententes de la dernière chance qui respectent ces normes *minimales* sans quoi elles ne servent pas les intérêts du travailleur *ou* du syndicat. Les ententes de la dernière chance punitives qui cèdent trop de pouvoirs à l'employeur risquent tout simplement de repousser l'inévitable (un congédiement) et de miner la convention collective.

Une entente de la dernière chance peut permettre à un employé qui a commis une grave erreur et qui est prêt à se corriger à sauver son emploi. Dans certains cas, le choc d'une menace de congédiement et de l'obligation de signer une entente de la dernière

chance convaincra l'employé qu'il a intérêt à se plier aux règlements qu'il a violés. Si vous êtes en mesure de négocier une entente de la dernière chance favorable, vous pourrez ensuite l'invoquer quand la situation s'y prêtera.

Donc, qu'est-il arrivé de l'employé qui a signé l'entente de la dernière chance l'obligeant de suivre un programme de réadapta-

tion pour alcooliques et de ne violer aucune autre règle de l'employeur pendant une période d'un an? Un jour, il a oublié de porter ses lunettes de protection, violant ainsi une règle de sécurité de la compagnie. Il a été congédié et l'arbitre a confirmé le congédiement sur la base du fait qu'il avait enfreint l'entente de la dernière chance. Le syndicat avait consenti à des conditions générales qui n'avaient aucun lien avec l'accusation initiale, soit celle de s'être présenté au travail avec les facultés affaiblies. Si l'entente avait été rédigée plus soigneusement, l'employé aurait pu sauver son emploi une deuxième fois.

— Joel Rosenblit. L'auteur est avocat à l'emploi de l'Oregon Public Employees Union, section locale 503 de l'UIES.

**Une entente de la dernière chance peut sauver l'emploi du travailleur, mais assurez-vous qu'elle respecte certaines normes.**

**Une mauvaise entente risque de simplement repousser un congédiement et miner la convention collective.**

# Les chiffres ne mentent pas, mais les menteurs n'hésitent pas à les

**U**n rôle essentiel d'un délégué syndical consiste à évaluer de l'information, à faire preuve d'un jugement critique par rapport à ce qu'on lui raconte. Il vous sera impossible de bien représenter vos collègues de travail si vous n'êtes pas en mesure de voir à travers l'écran de fumée et de gratter jusqu'à trouver les véritables faits. Ce n'est pas toujours facile à faire. Voici cinq conseils qui vous aideront à évaluer la véracité et la pertinence de l'information que vous croisez sur votre chemin.

## Faire mentir les statistiques

Supposons que vous participez à une réunion avec la direction et qu'elle vous lance ceci : « Nous avons des motifs raisonnables d'instituer une nouvelle politique sur l'assiduité parce que le taux d'absentéisme a augmenté de 32 pour cent cette année. »

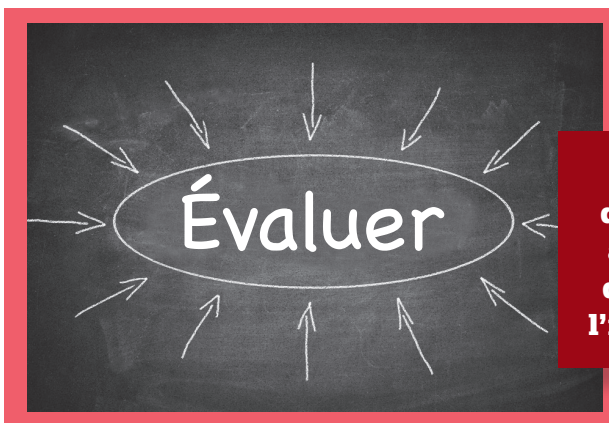
Le syndicat pourrait répondre à une telle affirmation de moult façons, mais commençons par le début. N'acceptez pas d'office que la statistique invoquée par la direction prouve quoi que ce soit. Voici ce que devrait être votre première question : « Augmenté de 32 pour cent par rapport à quoi? » Si le taux d'absentéisme a atteint un plafond historique l'an dernier et qu'il a repris un niveau plus normal cette année (en dépit de la hausse de 32 pour cent), l'augmentation n'est alors pas si considérable. Question suivante « Pourquoi a-t-il augmenté? » Il y a peut-être eu une épidémie de grippe ou quelques personnes ont été gravement malades et ont dû prendre beaucoup de jours de congé de maladie. Une politique sur l'assiduité ne ferait absolument rien pour améliorer la situation. Pour d'autres exemples d'emplois abusifs de données statistiques, lisez le livre *How to Lie with Statistics* de Darrell Huff.

## Présentations léchées

Imaginez ceci : Des gestionnaires élégamment vêtus vous livrent une présentation assortie de tableaux en 3D et d'autres aides visuelles de haute technologie pour tenter

de vous convaincre d'accepter des modifications proposées qui coûteront à vos membres de l'argent et possiblement leur emploi. Ils invoquent des termes et expressions comme « inévitable », « plateforme en feu », « la nouvelle donne » et « sortir des sentiers battus ».

Ils espèrent ainsi vous submerger sous leur prétendue expertise et beaucoup de « jargon corporatif » et vous faire croire que le train est en marche et ne pourra être arrêté.



**Redoublez de prudence au moment d'évaluer de l'information.**

Vous devez aller au-delà de cette façade et cette fausse confiance, décortiquer leur véritable message et déterminer s'ils disposent des éléments nécessaires pour prouver ce qu'ils avancent. De plus, demandez-leur d'identifier qui gagnera et qui perdra au change.

## Confondre corrélation avec causalité

Imaginez qu'un superviseur vous approche un jour et vous affirme ceci : « Pourquoi tentes-tu toujours de faire du trouble en te plaignant de la façon dont je traite les gens? Depuis mon arrivée, le taux de rotation du personnel a baissé et la productivité augmente. Les gens doivent donc m'apprécier. »

Bien, il peut être vrai que le taux de rotation a baissé et que la productivité a augmenté depuis l'entrée en fonctions du superviseur, mais qu'est-ce qui nous permet de conclure hors de tout doute que les travailleurs apprécient le nouveau superviseur pour autant? Ces conclusions n'ont possiblement rien à faire avec son arrivée en poste.

Lorsque deux événements se produisent simultanément, on parle d'une « corrélation ». La « causalité » est une chose tout à

fait différente. Dans le cas d'une causalité, il est démontré qu'un événement a mené à un autre événement. Il peut y avoir différentes raisons – n'ayant rien à voir avec l'appréciation que vouent les travailleurs au nouveau superviseur – qui expliquent pourquoi le taux de rotation a baissé et que la productivité a augmenté. La conjoncture économique peut être mauvaise et les postes à pourvoir ne courent pas les rues. Ou encore, l'entreprise a pu procéder à l'achat de nouvel équipement plus efficace. Le superviseur peut être autant dans le champ par rapport à la causalité des événements que la personne qui observe que le soleil se lève après que son réveil sonne et conclut que c'est donc son réveil qui provoque le levée du soleil.

## Effet de halo

Lorsque quelqu'un que vous appréciez vous parle, vous avez tendance à lui tendre une oreille plus sympathique. Vous serez plus enclin à remplir les blancs et lui accorder le bénéfice du doute. C'est ce qu'on appelle l'« effet de halo ».

L'inverse est tout aussi vrai. Lorsque vous n'appréciez pas quelqu'un, vous ferez preuve de beaucoup plus de scepticisme à son égard et douterez de la véracité de ses dires. En raison de l'effet de halo et de son

inverse, vous devez redoubler de prudence au moment d'évaluer l'information que vous recevez de différentes personnes. Vous courez un risque si vous n'êtes pas vraiment à l'écoute de l'autre et vous limitez à votre interprétation ou perception ce qu'il a dit.

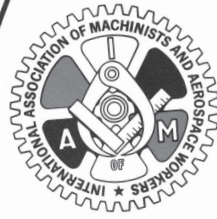
## Réorientation du débat

Prenons l'exemple suivant. Il y a eu un vol dans le milieu de travail et la direction est incapable de mettre le doigt sur le coupable. Pour éviter d'avoir l'air faible, elle soutient qu'un acte aussi grave doit être sévèrement puni. Tenter de donner un angle différent au débat est une tactique couramment utilisée dans de tels cas, mais ne vous laissez pas piéger. Maintenez le cap sur le véritable débat. Ici, la question est à savoir s'il y a réellement eu un vol. Le cas échéant, qui est le coupable?

Tenir compte de ces conseils au moment d'évaluer de l'information vous aidera à mieux travailler et contribuera également à améliorer vos relations familiales, communautaires et citoyennes.

—Ken Margolies. L'auteur est premier agrégé à l'institut des travailleurs de la faculté des relations industrielles et du travail de l'Université Cornell.

# 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 syndicaux de l'AIM,

En août 2015, l'AIM a écrit une page de son histoire en accueillant sa première secrétaire-trésorière générale, Dora Cervantes. Forte de ses compétences et de son expérience, Dora incarne le syndicalisme du 21<sup>e</sup> siècle. Grâce à ses talents en gestion financière, nous pourrions demeurer le syndicat le plus progressiste et influent du mouvement syndical.

À Washington DC, la situation de l'emploi est encore plus difficile, car l'administration et plusieurs élus ont fait adopter la *Fast Track Trade Authority* par les deux chambres du Congrès. Nous avons livré une longue et âpre bataille, mais il appert que la grande entreprise a influencé les législateurs au point de les aveugler et leur faire perdre de vue leurs obligations à l'égard du peuple américain. Par conséquent, la bataille que nous livrons pour enrayer le Partenariat transpacifique (PTP) – un accord commercial criblé de failles et manifestement anti-travailleurs – devra s'intensifier pour tenir responsables de leurs allégations trompeuses ceux qui en font la promotion.

Vous, délégués, avez la possibilité et la responsabilité de sensibiliser vos collègues de travail et les membres de votre collectivité aux effets dévastateurs qu'aurait l'adoption du PTP sur nous tous. Nous ne pourrions remporter cette bataille que si les Canadiens et les Américains s'unissent pour faire entendre leur mécontentement.

Au Canada, l'élection fédérale approche à grands pas et nous aurons donc l'occasion de mettre fin au règne antisyndical de Stephen Harper au Parlement. Le net succès remporté par le Nouveau Parti démocratique cette année en Alberta prépare le terrain au maintien de cette tendance au Canada cet automne. Les travailleurs canadiens ont besoin d'un nouveau gouvernement fédéral qui est véritablement à l'écoute de leurs besoins à compter d'octobre prochain.

Aux États-Unis, des lois sur le droit de travailleurs ne montrent aucun signe pouvant laisser croire qu'elles soient prêtes à mettre fin à leurs attaques. On ne peut pas faire fi des inquiétudes que cette tendance fasse surface au Canada. D'ici à ce que nous élisions des législateurs favorables aux travailleurs à tous les échelons, les syndicats et les travailleurs en général continueront d'être les cibles des attaques régressives de la droite.

Notre travail au cours des prochains mois sera plus important que jamais. Vous, délégués, ferez la différence en mobilisant vos collègues de travail, amis et voisins à s'engager dans une réelle conversation sur les enjeux. Je vous incite fortement à accepter de relever ce défi sans hésiter.

Merci pour tout ce que vous faites. Je prévois un avenir meilleur pour le Syndicat des machinistes et toutes les familles de travailleurs.

En solidarité,

R. Thomas Buffenbarger  
Président International

