

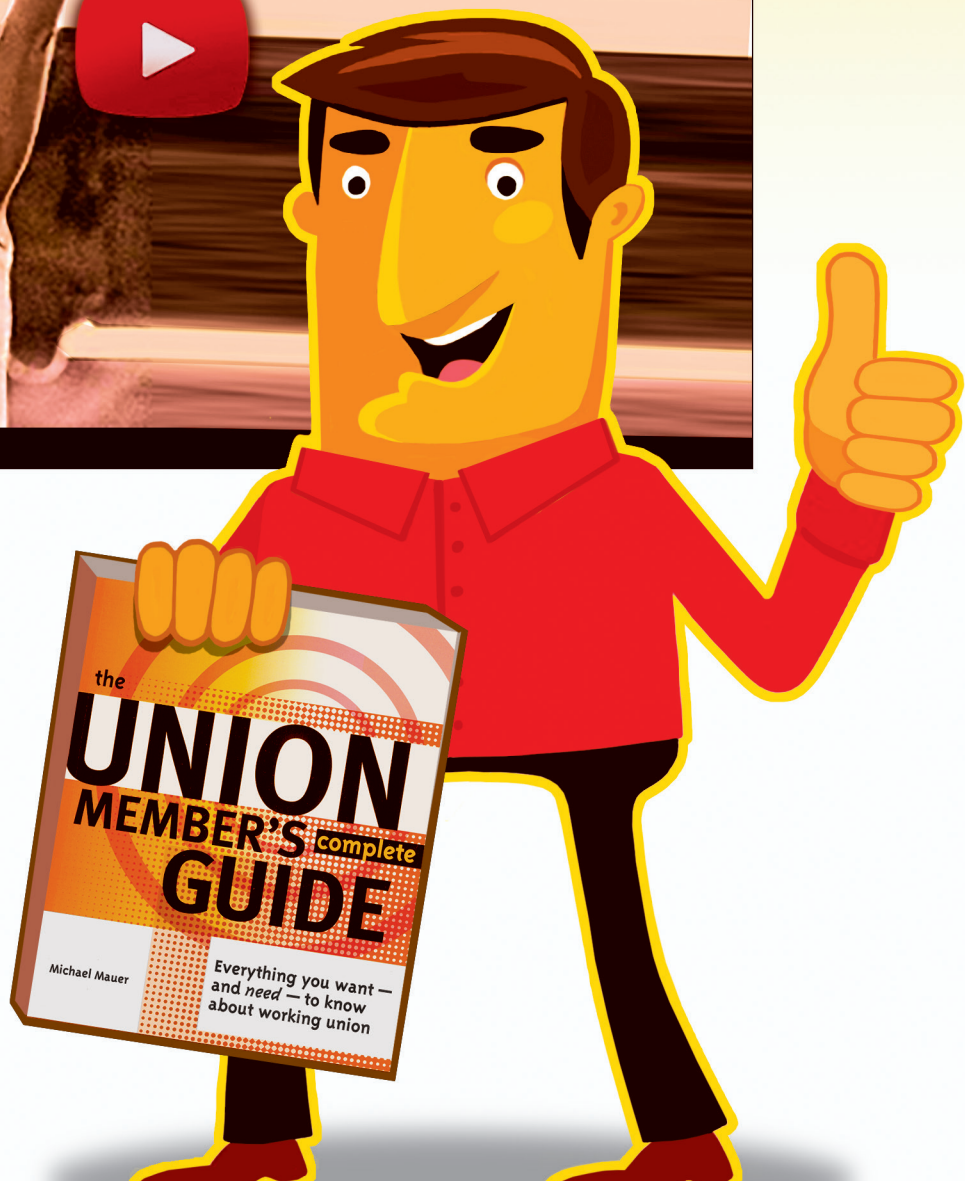
Canada

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier

Vol. 13, No. 6

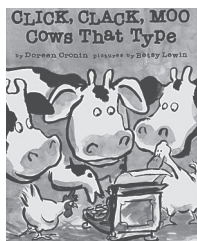
Mieux connaître le mouvement syndical



Mieux connaître le mouvement syndical

Ne serait-ce pas merveilleux si vos membres, et le public en général, en savaient davantage sur le mouvement syndical? La plupart des gens sont peu au fait du fonctionnement des syndicats, de ce qu'ils ont accompli, et de leurs campagnes et objectifs actuels. Les écoles n'enseignent pratiquement rien sur la situation des travailleurs, et les médias n'en font pas tellement plus pour informer le monde sur le travail des syndicats.

Vous trouverez ci-dessous quelques suggestions de livres, de sites Web, de films et de vidéos qui présentent la perspective des syndicats et des travailleurs. Les délégués peuvent s'en inspirer et s'en servir pour informer leurs collègues, ceux qui sont plutôt réfractaires aux syndicats, et surtout ceux pour qui ce message compte peut-être le plus – les enfants.

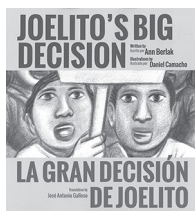


Matériel à l'intention des enfants

Click, Clack, Moo: Cows That Type de Doreen Cronin
Destiné aux enfants de 3 à 7 ans, cet adorable ouvrage relaie le message des syndicats. Les vaches refusent de donner du lait tant qu'elles n'ont pas reçu leurs couvertures chauffantes. Des familles de syndicalistes rapportent que leurs enfants adorent ce livre.

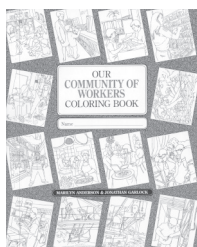
Joelito's Big Decision d'Ann Berlak

Joelito et sa famille sortent manger des burgers et rentrent à l'extérieur du restaurant l'ami de Joelito, qui fait du piquetage avec sa famille. Racontée en anglais et en espagnol, cette histoire montre comment Joelito réagit à la situation. Pour les enfants âgés de 6 à 12 ans.



Livre à colorier *Our Community of Workers*

Produit par le Rochester Central Labour Council (New York), ce livre à colorier montre des mamans et des papas au travail : au bureau, au chantier de construction, à l'usine, à l'hôpital, etc.



Vidéos

Voici quelques courtes vidéos particulièrement réussies qui véhiculent bien un puissant message pro-syndical. On peut toutes les trouver sur YouTube en cherchant les titres fournis. Envoyez leurs hyperliens par courriel à vos membres, diffusez-les sur les médias sociaux ou présentez-les à une réunion syndicale en les faisant suivre d'une discussion.

What Have Unions Ever Done for Us?

Cette version américaine d'une publicité télévisée conçue par des syndicats australiens illustre de façon très divertissante ce que les syndicats ont accompli pour le peuple américain.

The Big Picture: Strengthen Unions

En moins de trois minutes, cette vidéo accrocheuse trace un portrait clair. Robert Reich, ancien secrétaire du Travail des États-Unis, explique en quelques traits pourquoi le fait de renforcer les syndicats profite à tous.

A Brief History of Unions

Cette vidéo de la Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles (FAT – COI) de la Pennsylvanie présente, en moins de deux minutes, une leçon d'histoire amusante, simple et informative sur le mouvement syndical.

We Are the Union de Communications Workers of America (CWA)

Réalisé de façon professionnelle, le vidéoclip de cet air hip-hop génial a été produit par les travailleurs de Brooklyn Cablevision. Ces derniers se sont heurtés

à l'opposition farouche de leur employeur quand ils ont voulu se syndiquer et adhérer à CWA.

Which Side Are You On? par Dropkick Murphys

Le très populaire groupe rock irlandais-américain Dropkick Murphys interprète *Which Side Are You On?*, un chant syndicaliste classique, dans cette vidéo contenant des photos de luttes syndicales actuelles et historiques.

Union Town de Tom Morello (alias The Nightwatchman)

Le populaire musicien Tom Morello interprète la chanson qu'il a écrite, *Union Town*, sur fond de photos et de vidéos de syndicalistes à l'action.

Livres pour adultes

The Union Member's Complete Guide: Everything You Want—and Need—to Know About Working Union de Michael Maurer

Agréable à lire, cet ouvrage explique en détail ce que sont les syndicats et comment ils fonctionnent. L'auteur s'intéresse notamment à la structure du mouvement syndical, à la négociation des conventions collectives, au processus de grief et au rôle des syndicats au sein des collectivités.

From the Folks Who Brought You the Weekend: A Short Illustrated History of Labour in the United States de Priscilla Murolo et A. B. Chitty

Cet excellent texte rappelle dans les grandes lignes les sacrifices et les efforts historiques que les travailleurs ont consentis pour obtenir les droits que nous tenons aujourd'hui pour acquis, du salaire minimum et de la protection des heures supplémentaires aux garanties en matière de santé et de sécurité – et à la possibilité même de faire relâche la fin de semaine.

They're Bankrupting Us! And 20 Other Myths about Unions de Bill Fletcher III

Ce livre traite des mythes les plus souvent cités par les propagandistes anti-syndicalistes, ce qui peut se révéler utile quand vous discutez avec votre beau-frère qui pense tout savoir ou des collègues sur la défensive.

Films

Découvrez des classiques du grand écran qui mettent en scène les luttes menées par les travailleurs pour améliorer leur sort et leurs conditions de travail (on peut tous les trouver dans des services de location vidéo ou de diffusion en continu).

Newsies : Inspiré de la grève des vendeurs de journaux à New York en 1899, ce film montre comment de jeunes vendeurs de journaux ont lutté contre la réduction de leurs commissions. La trame musicale est dynamique, et les enfants y trouveront de nombreux personnages auxquels s'identifier.

Bread and Roses : Poignante et inspirante, cette histoire met en scène deux jeunes sœurs latino-américaines qui nettoient des immeubles de bureaux – et luttent pour obtenir le droit de se syndiquer. Inspiré de la campagne historique « Justice for Janitors » menée à Los Angeles, *Bread and Roses* met en vedette l'acteur oscarisé Adrian Brody.

Norma Rae : Sally Field a remporté l'Oscar de la meilleure actrice pour son interprétation dans ce film d'une ouvrière qui prend part aux efforts des employés d'une usine de textile pour se syndiquer. Ne manquez pas la scène inoubliable où l'héroïne se tient debout sur une table de travail, brandissant une pancarte sur laquelle on lit simplement « Syndicat »... Une œuvre puissante!

Nous serions ravis d'en savoir plus sur les efforts que vous déployez pour éduquer le public sur le mouvement syndical. Envoyez vos descriptions sommaires à cdr82@cornell.edu; les meilleures histoires seront publiées dans notre bulletin électronique hebdomadaire.

—Ken Margolies. L'auteur est professeur associé à l'École de relations industrielles et de travail du Worker Institute de l'Université Cornell.

Diversifier les approches pour traiter avec la direction

Trop souvent, les délégués travaillent dans des milieux où la direction ne demanderait pas mieux que d'assister à la disparition du syndicat. Heureusement, il ne s'agit pas d'une règle générale : certains spécialistes des ressources humaines acceptent et respectent le rôle que jouent les syndicats.

Cependant, les délégués savent que le ton des rencontres portant sur les griefs, sur l'interprétation des conventions collectives ou sur d'autres litiges peut devenir belliqueux ou hostile – même quand les représentants de la direction savent se montrer raisonnables. Dans de tels cas, on oublie trop souvent que l'objectif consiste à aboutir à un règlement. On se retrouve parfois dans un cul-de-sac parce que les délégués et leurs interlocuteurs à la direction se livrent à un éternel et improductif bras de fer.

Nous savons tous que, quand la direction cherche à miner le syndicat, les délégués doivent redoubler d'efforts pour mobiliser les membres et rassembler les forces – mais ce serait le sujet d'un autre article. Nous verrons plutôt ici quelques suggestions pour ces cas où notre interlocuteur se montre ouvert à faire des compromis et à régler la question de façon juste.

Voir loin

Ce n'est pas un secret : les humains ont un ego. Quand des désaccords surviennent sur des questions importantes, les susceptibilités se froissent, et on se retranche parfois sur ses positions avec rancœur. Quelle que soit la complexité de la situation, les délégués doivent garder en tête le type de relation

qu'ils souhaitent maintenir avec la direction à l'avenir. La relation qu'un délégué entretient avec la direction a beaucoup à voir avec son efficacité en tant que représentant. Il est facile de rester à couteaux tirés avec la direction; toutefois, on ne peut régler quoi de ce soit qu'en présence de parties qui s'écourent mutuellement, qui discutent avec respect et maintiennent des rapports professionnels.

Gardez en tête le type de relation que vous souhaitez maintenir avec la direction.

Avoir une conduite irréprochable

Dans le feu de l'action, la tentation est parfois grande de s'en prendre à la direction et de la mettre dans l'embarras à la première occasion. Ces gratifications passagères peuvent vous jouer de mauvais tours à plus long terme : en plus de miner les relations, vous réduisez vos chances d'obtenir un règlement satisfaisant si la direction se braque ou se met sur la défensive.

S'il convient de représenter activement vos membres et de faire appliquer la convention collective avec fermeté, il importe aussi d'éviter d'en faire une affaire personnelle ou de se sentir visé personnellement. Manifestez du respect et attendez-vous à en recevoir en retour. En définitive, la présence de divers types de personnalités et de styles de communication autour de la table ne devrait jamais prendre le pas sur les faits et sur la capacité des deux parties à envisager un règlement raisonnable.

Adapter son style à la situation

Si les délégués défendent les dossiers mal fondés avec autant d'énergie que les dossiers solides, la direction risque peu de les prendre au sérieux. De fait, il y a fort à parier que celle-ci réagisse de la même façon que les délégués qui se butent à une direction qui manifeste systématiquement son refus, quelle que soit la situation. Si la direction voit que les délégués n'ont qu'une seule approche (du style « les membres ont toujours raison et la direction a toujours tort »), elle

sera moins portée à se montrer elle-même raisonnable.

Les délégués compétents comprennent généralement que s'ils se trouvent devant une cause perdue (quand un membre a effectivement enfreint une règle), il ne sert à rien de proclamer la vertu du membre en question et de présenter la direction comme totalement déraisonnable. Représentez toujours les membres de façon juste selon le bien-fondé des dossiers, mais adaptez votre style en fonction de la situation.

Faire preuve de prévoyance et de professionnalisme

Les délégués doivent adopter une attitude positive et professionnelle. Cela signifie de se préparer pour :

- 1) connaître la convention collective;
- 2) connaître tous les faits;
- 3) être au fait des habitudes et de l'attitude du représentant de la direction;
- 4) connaître les besoins et aspirations du plaignant et du syndicat.

Les délégués doivent adopter une attitude positive et professionnelle.

Il est difficile d'en venir à des ententes de règlement si le syndicat ne sait pas clairement ce qu'il veut et pourquoi cela importe. La direction se demande alors comment réagir adéquatement. Au besoin, les délégués peuvent discuter avec les membres concernés pour déterminer ce qui constitue un compromis acceptable pour régler le dossier.

Tenez toujours parole, et ne promettez rien d'irréalisable. Ne cherchez jamais à bluffer et à fournir des réponses si vous doutez le moins de leur exactitude. N'oubliez pas d'agir toujours dans les règles et avec honnêteté. Vos chances sont minces de réaliser des avancées si votre crédibilité est entachée.

Les conflits font partie intégrante des relations de travail, mais on peut adopter une attitude productive en respectant la lettre et l'esprit de la procédure de grief prévue dans la convention collective. Un spécialiste des ressources humaines chevronné formule les choses ainsi : « Cela ne coûte rien d'écouter poliment, même si notre point de vue diverge de celui de notre interlocuteur. Tout ce que je demande aux représentants syndicaux, c'est de faire preuve de professionnalisme et de bon sens. Ma philosophie est : "Travaillons ensemble de façon raisonnable, et nous accomplirons bien plus de choses qui profiteront aux deux parties. » Bien des relations direction-syndicat pourraient tirer profit d'une telle philosophie.

—Damone Richardson. Ancien représentant syndical élu et éducateur syndical, l'auteur est directeur des ressources humaines de la section locale 1 de l'Union internationale des employés de service (UIES).

Réfléchir au-delà des griefs

En tant que délégués, nous avons le devoir d'évaluer sans cesse comment nos moindres faits et gestes peuvent stimuler la participation syndicale. Ce n'est que de cette façon que nous arriverons à gagner davantage de causes, à consolider nos organisations et à renforcer le leadership des travailleurs.

La convention collective est un outil de premier plan, mais il y en a bien d'autres dont disposent les travailleurs pour obtenir gain de cause. Quand on présente un grief, on se fait souvent imposer les problèmes sur lesquels se pencher – en général, des questions qui sont clairement définies dans la convention collective. On court ainsi le danger de réagir seulement aux conduites négatives de la direction, au lieu de prendre des mesures positives pour prévenir les ennuis. Les délégués se doivent de rester à l'affût tant des problèmes auxquels le syndicat pourrait s'attaquer que des personnes susceptibles de s'engager davantage dans l'organisation.

Des problèmes auxquels s'attaquer

Il ne faut pas oublier que nous pouvons choisir les causes dans lesquelles nous investir, qu'elles justifient ou non un dossier de grief. Il s'agit de déterminer qui est touché par le problème, combien de personnes auront la motivation de s'engager et si nous avons des chances de marquer des points. Il nous faut choisir nos causes avec soin pour éviter de mener trop de combats en même temps. Choisissez (et aidez les autres à choisir) un ou deux problèmes « de prédilection » sur lesquels vous voudrez avant tout vous pencher. Mettez l'accent sur les causes auxquelles le syndicat peut s'attaquer et qu'il a des chances de gagner, sur celles qui mobiliseront le plus l'organisation et auxquelles la majorité des travailleurs tiendront le plus.

Des gens susceptibles de s'engager

On trouve des gens bien dans chaque milieu de travail, mais il arrive que ceux-ci aient un horaire très chargé ou qu'ils refusent de s'engager, par peur ou en raison d'une expérience antérieure avec un syndicat. Il nous faut entretenir des liens avec les gens : le temps que nous passons à communiquer directement avec eux est toujours précieux. N'hésitez pas à inviter vos collègues à accomplir de petites tâches simples.

Il nous est arrivé de solidariser les travailleurs d'un chantier en leur demandant de distribuer de la documentation syndicale au travail. Ce n'était pas une mince tâche, car le syndicat avait alors une réputation terrible. Nous avons ensuite amené chacun d'entre eux à garder le contact avec un certain nombre de leurs collègues (entre un et cinq) pour discuter de questions syndicales. Ce n'est qu'une fois cette petite structure de communication établie que nous avons pu faire

appel à eux pour distribuer des formulaires d'adhésion. Un groupe d'activistes convaincus s'est ainsi développé dans le sillage de ce noyau de participants engagés.

Les délégués peuvent se servir des suggestions ci-dessous pour solidariser les membres quand un ennui ou une préoccupation surgit au travail. Vous pourriez les imprimer au verso de votre formulaire de grief; ainsi, vous bénéficiez de ce rappel et saurez quoi faire si des difficultés surviennent.

Points à considérer pour favoriser la participation

Quel est le problème?	Quels meneurs travaillent déjà à mobiliser les gens autour de ce problème?
Combien y a-t-il de travailleurs dans ce milieu?	Quels autres meneurs ou travailleurs seraient prêts à s'engager?
Combien de personnes se soucient de ce problème?	Quelle est la solution à apporter ou l'objectif à atteindre?
Est-il très important pour les gens que ce problème soit résolu? Pourquoi?	Quel membre de la direction est en mesure de régler ce problème?
Le syndicat accroîtra-t-il sa visibilité en s'intéressant à ce problème?	Comment peut-on exercer une pression sur les décideurs au sein de la direction?
Oui () Non ()	Comment peut-on exercer une pression sur des entités extérieures pouvant influencer la direction? (Par exemple, des fonctionnaires et organismes gouvernementaux, des dirigeants communautaires)
Est-ce que le fait de s'intéresser à ce problème permet de joindre des groupes de travailleurs sous-représentés? Oui () Non ()	Comment pouvons-nous communiquer avec les travailleurs à ce sujet?
A-t-on une chance de gagner cette cause, entièrement ou en partie? Oui () Non ()	

Interventions possibles	Qui s'en chargera?	Date limite
Grief	_____	_____
Rencontre de groupe avec un décideur	_____	_____
Prise de parole d'une minute au travail	_____	_____
Macarons et chemises de même couleur	_____	_____
Article dans le bulletin	_____	_____
Manifestation	_____	_____
Réseau de communication individuelle	_____	_____
Piquetage d'information	_____	_____
Chaîne téléphonique	_____	_____
Pétition faisant appel à des alliés	_____	_____
Autre	_____	_____

La différence entre un bon délégué et un excellent délégué

Quelle est la différence entre un bon délégué syndical et un excellent délégué syndical? Exercer la fonction de délégué fait appel à un vaste éventail de valeurs et de compétences – dont certaines sont intangibles et difficiles à acquérir. Par ailleurs, d'autres vont de soi : croire fermement en son travail, travailler fort et porter attention. Voici quelques-unes des qualités et des compétences que démontrent de bons délégués ainsi que quelques idées pour inspirer de bons délégués à atteindre l'excellence.

■ Un bon délégué s'informe continuellement des activités du syndicat et veille à ce que les membres soient suffisamment informés pour comprendre ce qui se passe et être prêts à faire leur part au besoin. Un excellent délégué prend le temps de s'assurer que les renseignements importants circulent dans les deux directions et que les dirigeants syndicaux sont au courant de ses problèmes et ses préoccupations. Un excellent délégué comprend que le but de son travail est de développer le syndicat; son rôle ne se limite pas à traiter des griefs ou à transmettre de l'information sur les avantages qu'offre le syndicat.

■ Un bon délégué travaille de façon responsable, consciencieuse et opportune pour régler les problèmes qui font surface dans le milieu de travail. Un excellent délégué fait tout cela, mais cherche aussi à prévoir les problèmes avant qu'ils ne fassent surface et ainsi à les tuer dans l'œuf avant même qu'ils ne se manifestent.

■ Un bon délégué prêche par l'exemple en participant à tous les projets et programmes du syndicat. Par exemple, il fait des dons au fonds d'action politique, contribue aux initiatives de recrutement et participe aux lignes de piquetage et aux manifestations au sein de la communauté. Un excellent délégué convainc ses collègues de travail à suivre son exemple.

■ Un bon délégué s'efforce d'établir un contact avec chaque nouveau travailleur et de se présenter à lui dès que possible après son entrée en fonctions. Un excellent délégué fait cela et plus encore : il dispose d'une trousse d'information à lui remettre, qui renferme notamment ses coordonnées et celles des dirigeants, des exemplaires des publications syndicales, un exemplaire de la

convention collective et tout autre document approprié qui décrit le milieu de travail et le rôle que le syndicat y joue. Un excellent délégué fait le suivi en tenant à intervalles réguliers de brèves réunions en milieu de travail pour mobiliser les membres et les informer des plus récents développements tout en développant l'esprit d'équipe.

■ Un bon délégué se fait un devoir d'informer chaque plaignant de l'issue de son dossier. Un excellent délégué tient le plaignant informé tout le long du processus et, dans la mesure du possible, demande au plaignant de l'accompagner chaque fois qu'il rencontre la direction concernant son dossier.

■ Un bon délégué apprend à connaître chaque membre de son unité de négociation. Un excellent délégué non seulement connaît tout le monde, mais aussi réfléchit continuellement sur la contribution la plus efficace que chacun peut apporter au travail du syndicat. Par exemple, Hélène est bonne en rédaction; elle pourrait donc contribuer au bulletin d'information. Sébastien est très amical et grégaire; il pourrait siéger au comité social. Hector parle continuellement d'ordinateurs; il serait le candidat tout désigné pour s'occuper du site Web du syndicat.

■ Un bon délégué remporte ses griefs. Un excellent délégué ne se contente pas de gagner; il s'assure d'informer tout le monde de l'issue de ses griefs – qu'il ait gagné ou perdu. Il présente les victoires remportées afin que le syndicat puisse en prendre le

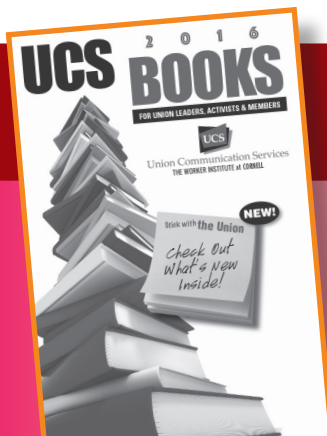
crédit et faire valoir le travail qu'il réalise pour ses membres. Mais il présente aussi les échecs essayés par le syndicat. Ainsi, les membres comprendront qu'il est impossible pour le syndicat de garantir une victoire dans chaque dossier et seront plus enclins à vous aider à trouver des moyens de résoudre les problèmes à l'extérieur du cadre de la procédure de règlement des griefs.

■ Un bon délégué entretient une communication régulière avec tout le monde dans le milieu de travail. Un excellent délégué met en place une chaîne téléphonique ou un arbre de courriels lui permettant de communiquer immédiatement avec l'ensemble de l'équipe lorsqu'un problème survient.

■ Un bon délégué tient un babillard syndical; un excellent délégué fait des pieds et des mains pour rendre son babillard si attrayant et intéressant que les membres le consultent régulièrement. Affichez-y des avis, des mises à jour sur les enjeux qui sont présents dans le milieu de travail, des événements communautaires, des BD, des citations intéressantes – bref, tout ce qui risque d'attirer le regard de vos collègues de travail. Par exemple, consultez www.unionist.com où vous trouverez des BD et des éléments de contenu qui mettent en valeur les travailleurs et les syndicats. Le site Web de votre syndicat international est une autre source intéressante. Enfin, un excellent délégué ne se limite pas au babillard et exploite des outils de communication modernes, dignes du 21^e siècle : sites Web, courrier électronique, messagerie texte. Un excellent délégué cherche continuellement de nouvelles façons de diffuser le message syndical et de mobiliser ses membres.

■ Un bon délégué fait son travail; un excellent délégué en recrute d'autres pour l'aider à faire son travail.

—David Prosten. L'auteur est le fondateur de Union Communication Services, qui publie Steward Update.

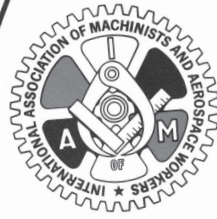


UCS 2016 BOOKS

For Union Leaders, Activists & Members

For your free catalog write to UCS, 36 W. Main Street, Suite 440, Rochester, NY 14614, call 800.321.2545, email ucsbooks@unionist.com, or visit us on the web and see an even larger selection at www.unionist.com

**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'intention des délégués syndicaux de l'AIM :

Une autre année a pris fin et j'espère sincèrement que vous avez pu passer du temps de qualité avec votre famille pendant les fêtes. Nous menons des vies occupées et chaque moment qui nous est offert pour passer du temps avec nos proches est à la fois bienvenu et chéri.

Cette nouvelle année marque un moment important dans l'histoire de l'AIM. Le 1er janvier, je suis entré en fonctions comme 14e président international de l'AIM et c'est avec grande fierté que je prends la direction de notre grand syndicat.

Je voue un respect énorme à mes prédécesseurs, notamment au président sortant Tom Buffenbarger, qui a pris sa retraite au terme d'une carrière de 45 ans au sein de l'AIM. Tom a réalisé un travail de compagnon d'apprentissage pour son syndicat et nous sommes en meilleure position que jamais grâce à son travail infatigable. Nous lui en devons beaucoup : l'actuelle stabilité financière de l'AIM, la diversité et l'inclusivité de notre syndicat et de ses dirigeants ainsi que la modernisation des services que nous livrons à nos membres.

Nous ne raterons aucune occasion en 2016.

Je suis membre de l'AIM depuis 35 ans et j'ai fait mes débuts au sein du syndicat comme délégué syndical. J'ai livré de nombreuses batailles de première ligne pour nos membres. Nous allons poursuivre nos initiatives de recrutement avec ferveur afin de livrer à un nombre encore plus grand de familles nord-américaines les avantages d'un contrat de travail négocié par l'AIM. À la table de négociation, nous allons continuer à revendiquer ce qu'il y a de mieux pour nos membres. Nous poursuivrons la bataille pour obtenir des lois qui protègent la classe ouvrière et pour rallier à notre cause celles et ceux qui cherchent à abroger notre droit à une voix dans nos milieux de travail.

Et nous allons réaliser tout cela ensemble. Je vous invite donc à prendre cette occasion pour réaffirmer votre engagement à l'égard de notre cause. Exprimez-vous, tentez votre chance et faites une différence. Soyez assurés que je suis résolument engagé à me battre pour vous.

Conscœurs et Confrères, j'ai hâte de travailler avec tous les délégués syndicaux pour donner à l'AIM une nouvelle envergure en 2016 et au cours des années à suivre.

En toute solidarité,

Bob Martinez, Jr.
Président International

