

Canada

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier

Vol. 14, No. 1

Causes profondes de l'apathie des membres

Apathetic?

They don't need me

I feel powerless

I might be embarrassed

STEWARD



Causes profondes de l'apathie des membres

L s'agit du plus grand problème auquel les délégués syndicaux sont confrontés : mobiliser leurs collègues de travail dans le syndicat. Il y a fort à parier que vous avez entendu moult délégués formuler la même plainte : « Ils [les membres] sont carrément apathiques! »

Croyez-le ou non, mais l'apathie des membres est une expression utilisée pour décrire une notion fictive. Ce qu'on perçoit généralement comme de l'apathie a habituellement une toute autre cause profonde. Voici trois raisons courantes, souvent méprises pour de l'apathie, qui expliquent pourquoi certains membres ne sont pas aussi actifs que leurs confrères et consœurs.

■ **Sentiment d'impuissance.** Des membres refusent de signer une pétition concernant un enjeu important dans le milieu de travail. Pourquoi en est-il? Sont-ils indifférents à ce point? Il est plus probable que ces membres ne croient pas en l'efficacité des pétitions? Pour eux, la pétition ne fera aucune différence.

ESSAYEZ CECI : Ne vous obstinez pas. Donnez des exemples concrets illustrant comment des pétitions se sont avérées des outils de mobilisation efficaces dans le passé. (Il est donc important de conserver des traces des mobilisations passées qui ont porté fruit dans votre secteur ou ailleurs dans le syndicat.) Parlez-leur de ce que vous envisagez pour la suite des choses pour renforcer l'effet de la pétition et obtenir gain de cause au final.

■ **Sentiment de gêne.** Des membres refusent de se présenter à une réunion avec la direction pour manifester leur soutien à l'égard d'un enjeu important, et ce, même s'ils sont d'accord avec l'objectif que s'est fixé le syndicat pour l'enjeu. Il est possible qu'ils n'aient jamais fait quelque chose de la sorte et craignent d'avoir l'air idiot ou d'être mis sur la sellette par la direction sans savoir quoi répondre. Ils peuvent craindre que des amis ou des membres de la faille leur posent des questions sur les raisons de leur participation et qu'ils ne soient pas en mesure d'expliquer leur présence.

ESSAYEZ CECI : Recrutez un autre membre qui pourra mieux expliquer au membre réticent ce qui est en jeu et l'aider à surmonter ses craintes initiales. Le membre actif sera en mesure d'expliquer comment le fait de participer à des mobilisations peut accroître la confiance et faciliter le développement de relations positives avec des collègues. Ce membre actif pourra aussi faire valoir combien il est agréable de prendre acte de la réaction de la direction et de se sentir puissant devant la direction.

■ **Sentiment d'inutilité.** Si des membres vous ont dit, avant la tenue d'un événement, qu'ils y seraient « sans faute », puis ne s'y sont pas

présentés, vous pourriez facilement ressentir de l'irritation et décider de simplement éviter d'en parler la prochaine fois que vous les croisez. C'est d'autant plus vrai si la même situation s'est produite dans le passé.

ESSAYEZ CECI : Ne balayez pas sous le tapis le fait que des membres ne se sont pas présentés comme promis. Immédiatement après l'événement, allez à leur rencontre et demandez-leur pourquoi ils n'ont pas cru bon de se présenter. Maintenez une attitude positive et écoutez attentivement les raisons qu'ils vous donnent. Ainsi, vos collègues se rendront compte que vous comptiez sur leur participation et que leur absence n'est pas passée inaperçue.

Réactions à votre approche

Il est possible que vous produisiez de meilleurs résultats – ou, au minimum, diminuiez votre niveau de frustration – si vous modifiez votre propre approche, vos attentes et vos suppositions. Vous auriez peut-être intérêt à penser autrement lorsqu'il est question des aspects suivants.

■ **Vous formulez des demandes impersonnelles.** Par exemple, vous affichez un avis au babillard ou envoyez un courriel à tous en espérant que les membres répondent à l'appel, mais personne ne se présente à votre activité.

ESSAYEZ CECI : Parlez-en face à face. Ensuite, utilisez une « mathématique de recrutement ». Autrement dit, si vous souhaitez que cinq personnes y participent, parlez-en à 20 personnes. De ce nombre, dix pourraient vous répondre non et dix pourraient vous répondre oui. Des dix ayant confirmé leur présence, seulement la moitié se présentera dans les faits.

■ **Vous considérez que vous demandez une faveur.** Trop de délégués sont réticents à solliciter la

participation de leurs collègues parce qu'ils ont l'impression de quémander des faveurs.

ESSAYEZ CECI : Ça n'a rien à voir avec vous! Rappelez-vous que ce que vous demandez de vos membres est à leur avantage et à l'avantage de tous les membres concernés. Proposez des actions précises à vos membres. Ensuite, expliquez-leur avec enthousiasme comment, ensemble, vous accomplirez quelque chose d'important.

■ **Vous méprenez un « peut-être » pour un « oui ».** Par exemple, vous approchez 20 personnes et leur demandez de participer à un rassemblement. Dix personnes vous répondent « peut-être » et vous prenez donc pour acquis qu'ils y seront. Cinq autres vous répondent « oui », mais seulement deux tiennent parole.

ESSAYEZ CECI : Ayez une écoute plus attentive. Lorsque quelqu'un vous répond « peut-être », prenez pour acquis qu'il veut dire « non ». S'il répond « oui », c'est peut-être tout simplement pour s'acheter la paix. Aussi, demandez à vos membres s'ils savent comment se rendre au lieu de l'événement, s'ils ont un moyen de s'y rendre et s'ils ont besoin de quelqu'un pour garder leurs enfants. Demandez-leur s'ils ont de la place à bord de leur voiture pour aider quelqu'un qui n'a pas de moyen de transport. En posant de telles questions, vous en apprendrez davantage sur leurs intentions et réussirez peut-être à surmonter un obstacle, par exemple, le manque de transport.

■ **Vous blâmez vos collègues.** Une fois qu'un manque d'assiduité s'est installé au sein d'un syndicat, c'est une spirale descendante qui s'enclenche. Des délégués se plaignent, les membres sont moins nombreux à se répondre à l'appel et la réputation de laxisme s'en trouve renforcée.

ESSAYEZ CECI : Parlez-en à d'autres délégués. Entendez-vous ensemble pour bannir le mot « apathie ». Fixez des objectifs précis et réalistes en matière de participation des membres pour chaque délégué. Rencontrez-vous par la suite pour comparer vos notes. Établissez ensemble ce qui a bien fonctionné et ne vous attardez pas trop sur les aspects négatifs. Chaque nouveau membre qui se présente représente une victoire!

One Steward's Success Story

« Comment avez-vous réussi à convaincre autant de vos collègues à sortir exercer leur droit de vote? », demande un représentant syndical.

« J'ai parlé du pouvoir du peuple, répond le délégué. Je leur ai dit que le patron attendait voir combien de membres se présenteraient pour le vote. »

« Que leur avez-vous dit exactement? », demande le représentant.

« J'avais en main une liste des heures et lieux de vote et j'ai demandé à chacun de m'indiquer ce qui lui convenait le mieux, explique le délégué. J'ai pris les réponses en note devant eux!

Aussi, je leur ai dit que je serais de retour après le vote pour leur partager les résultats. Bien qu'ils aient bien pu en prendre connaissance en consultant le site Web du syndicat, je voulais qu'ils sachent que je reviendrais les voir. »

« Je me suis fait un devoir de ne pas culpabiliser mes collègues, ajoute le délégué. Je me suis plutôt efforcé de faire ce qu'il fallait pour les motiver. Ce petit effort supplémentaire a porté fruit. »

Quelle impression faites-vous?

En tant que délégué syndical, votre visibilité auprès des membres est plus grande que celle de tout autre représentant du syndicat; en outre, vous les côtoyez davantage que tout autre, que ce soit dans le cadre de vos fonctions syndicales ou professionnelles. Quand les membres vous voient, ils vous associent tout de suite au syndicat. Ce qu'ils pensent du syndicat, et peut-être même des organisations syndicales en général, dépend étroitement de ce qu'ils pensent de vous. Vous avez donc une excellente occasion d'impressionner durablement les travailleurs et, espérons-le, les membres qui se présentent à votre unité de négociation. Et n'oubliez pas que leur perception peut être positive, neutre ou négative.

Au-delà des griefs

Les délégués disposent de multiples stratégies pour faire une bonne impression sur les membres.

En tant que délégué syndical, l'une de vos principales responsabilités consiste à veiller à l'application de la convention collective et à traiter les griefs. Que vous ayez ou non gain de cause, les membres se feront une impression de vous, et du syndicat, en fonction de votre façon de traiter le dossier : Avez-vous pris votre rôle au sérieux? Avez-vous fait preuve de ponctualité et de rigueur? Avez-vous tenu le plaignant informé de ce qui l'attendrait et de la progression du dossier?

N'oubliez pas que, même si tous les membres de votre unité sont protégés par la convention collective, seule une petite minorité d'entre eux déposera un jour ou l'autre un grief. Quant aux autres, s'ils restent en mesure d'admirer la valeur de votre travail auprès de leurs collègues, ils pourraient bien ne pas se

rendre compte que le filet de sécurité qu'offre le syndicat grâce à la procédure de règlement des griefs s'applique aussi à eux.

Il importe donc de trouver d'autres occasions de faire bonne impression. Par exemple, si vous vous faites un point d'honneur d'aller au-devant des nouveaux employés, vous avez une influence favorable sur tous les membres de l'unité de négociation, et pas seulement ceux qui vivent des difficultés au travail. Ces gestes créent un climat de bonne entente sur lequel le syndicat peut compter quand vient le temps de demander aux membres d'appuyer

ses initiatives, qu'il s'agisse de faire du bénévolat à une activité communautaire, de soutenir la ratification des conventions collectives ou de prendre parti pour un candidat politique favorable aux syndicats.

Voici quelques éléments à ne pas perdre de vue quand vous vous adressez aux membres :

1 Agissez le plus vite possible.

Joignez les nouveaux employés dans un délai de deux semaines après leur entrée en fonction.

Leur première journée ne se prête probablement pas à beaucoup plus qu'à des salutations amicales; cependant, si vous attendez trop, les nouveaux venus risquent de se faire une impression sur le syndicat à partir de l'information que véhiculent la direction ou les employés mécontents. Présentez-vous en tant que délégué syndical et souhaitez-leur la bienvenue. Offrez-leur de répondre aux questions qu'ils pourraient avoir sur le milieu de travail, et réservez pour plus tard les explications détaillées sur le syndicat.

2 Fournissez régulièrement des renseignements utiles.

Mettez à la disposition des nouveaux travailleurs (et des membres, s'il y a lieu) une trousse d'information de base sur le syndicat qui contient les grandes lignes de la convention collective, les numéros de téléphone importants, et un exemplaire du bulletin ou un extrait du site Web du syndicat. (L'information doit être facile à assimiler et avoir

une utilité tant pour les nouveaux venus que pour les membres existants.) Rappelez-vous que vos collègues ne partageront pas tous votre enthousiasme à l'égard des affaires syndicales : ils ne se mettront pas tous à lire des publications syndicales ou à faire des recherches sur le mouvement. Ne les laissez pas en plan pour autant : prévoyez un système de communication constante pour informer les membres tous les mois ou tous les trimestres.

3 Privilégiez le contact personnel.

Faites-vous un devoir de communiquer individuellement avec chaque membre de l'unité de négociation au moins une fois par an. Les sites Web et les envois par courriel sont parfaits pour transmettre de l'information importante à de nombreuses personnes à la fois, mais quand vient le temps de créer une impression, rien ne vaut la touche personnelle. Même ceux qui ne sont pas de grands adeptes du syndicat, ou de qui vous n'êtes pas très proches, en

verront touchés d'une certaine façon par vos efforts pour créer des ponts.

4 Invitez personnellement les membres à la prochaine réunion des membres.

Faire connaître aux membres le lieu et l'heure de la réunion syndicale est important, mais ce qui compte le plus pour favoriser leur participation, c'est de leur faire une invita-

tion personnelle, *ou même d'offrir de s'y rendre avec eux*. Cette mesure est d'une importance particulière pour les nouveaux membres : personne n'aime se rendre à une activité où l'on ne connaît pas un chat. Après l'activité, ayez toujours des renseignements utiles à partager avec les membres qui n'ont pu être présents. Vous leur laisserez ainsi l'impression que le syndicat joue vraiment un rôle essentiel.

5 Adoptez une attitude positive.

La bonne humeur est contagieuse! Le mouvement syndical a bien sûr de nombreux défis à relever, mais il est préférable de mettre l'accent sur les initiatives constructives et agréables du syndicat. Vous n'avez pas intérêt, ni vous ni le syndicat, à être associés uniquement à des problèmes.

L'opinion que les travailleurs se font du syndicat est grandement influencée par ce qu'ils pensent de vous. S'ils perçoivent le délégué syndical comme une personne serviable, éclairante, compétente et positive, vous vous assurez un impact durable.

—Kitty Conlan. Ancienne directrice de l'éducation à l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord (LIUNA), l'auteur est éducatrice syndicale à l'Université d'État de Pennsylvanie et à la North Americas Building Trades Leadership Academy.

Faites-vous un devoir de communiquer individuellement avec chaque membre de l'unité de négociation au moins une fois par an.

Bien des membres ne se rendent pas compte que le filet de sécurité qu'offre le syndicat s'applique aussi à eux.

La communication interculturelle

La communication étant au cœur de nombreuses occupations des délégués, ceux-ci développent avec le temps d'excellentes aptitudes en la matière. Mais il arrive même aux délégués chevronnés de se heurter à certaines difficultés quand il est question de communiquer avec des personnes de différentes cultures. (Par « culture », on entend les expériences, les perceptions et les façons de penser, de ressentir, d'agir et de communiquer qui sont communes à un groupe.)

Il y a fort à parier que votre milieu de travail se soit diversifié ces dernières années. Que vous côtoyiez des personnes issues de diverses parties du globe ou du pays (ou même de la ville, dans certains cas), vous constaterez sans doute qu'il existe différentes cultures parmi vos collègues.

Quand des personnes provenant de différentes cultures tentent de communiquer, cela peut donner lieu à des malentendus ou, pire encore, à du ressentiment. Si vous sentez que vous n'arrivez pas à échanger efficacement avec tous vos membres – en particulier ceux qui sont d'une autre culture que la vôtre, vous pourriez profiter des conseils suivants sur la communication interculturelle.

Renseignez-vous sur la diversité des cultures et des valeurs

Vous avez probablement intérêt de vous informer d'abord sur les différentes cultures qui composent votre milieu de travail en consultant des livres, en naviguant sur le Web ou en invitant simplement vos collègues à parler d'eux.

Vous apprendrez sans doute des faits aussi intéressants qu'utiles. Par exemple, les personnes qui viennent d'anciens pays communistes se méfient souvent des syndicats, étant donné le rôle que ceux-ci jouaient dans leur patrie. En revanche, les travailleurs originaires des Antilles pourraient se montrer impatients envers le syndicat, car les organisations syndicales jouissent dans ces pays d'un soutien accru et de davantage de droits.

Pour éviter tout malentendu, familiarisez-vous avec les diverses coutumes qui pourraient s'appliquer à vos collègues dans leurs interactions personnelles (poignée de main, contact visuel, prendre la parole en groupe, etc.).



Une mise en garde, toutefois : posséder des connaissances sur une communauté culturelle ne fournit que des indications générales pour vous aider à comprendre les personnes de cette culture et à vous identifier à elles – mais il ne s'agit en rien d'une « clé » pour déchiffrer toutes les personnes qui s'y rattachent. Tout le monde est différent : le fait que quelqu'un soit issu d'une certaine culture ne signifie pas pour autant qu'il possède l'ensemble ou même certains des traits de cette culture. Méfiez-vous des stéréotypes.

Prenez votre temps, écoutez et reformulez en vos mots

Faire preuve d'une bonne écoute est toujours une qualité essentielle, mais celle-ci se révèle d'autant plus importante quand on communique avec une personne d'une autre culture. Laissez votre interlocuteur exprimer sa pensée jusqu'au bout; ne tirez pas de conclusions avant d'avoir bien compris ses mots et ses gestes. Détendez-vous, faites preuve de souplesse et envisagez toujours la possibilité que votre collègue utilise certains mots d'une façon différente de la vôtre.

N'hésitez pas à demander des précisions ou d'autres explications : « Je veux m'assurer de bien vous comprendre. Vous dites que le superviseur a été impoli. Pouvez-vous me donner un exemple? »

Une bonne technique à utiliser est la paraphrase, qui consiste à répéter à la personne ce que vous pensez qu'elle a voulu dire. Par exemple : « Ce que je comprends de vos propos, c'est que le superviseur a élevé la voix et vous a adressé un juron, c'est bien cela? »

Retravaillez votre façon de vous exprimer

Quand vous parlez, ayez conscience de l'effet que vous pourriez avoir sur quelqu'un

qui n'a pas l'habitude de certains mots, de certains gestes ou de certains tons de voix. Évitez l'argot, le jargon ou les acronymes qui ne sont pas nécessairement connus de tous. En outre, rappelez-vous que le sarcasme et l'humour ne voyagent pas toujours très bien d'une culture à l'autre; adaptez donc votre discours en conséquence.

Prenez votre temps et soyez à l'affût des indices pouvant indiquer si vos interlocuteurs comprennent ce que vous dites, ou s'ils paraissent confus ou offensés. Votre gestuelle pourrait les rendre mal à l'aise ou envoyer des

messages dont vous n'avez pas conscience. Et s'ils ignoraient ce qu'est la commission du travail, mais n'osaient pas vous le demander? Auriez-vous utilisé une expression courante sans réaliser qu'elle a une connotation raciale, ethnique ou sexuelle?

Établissez un climat de confiance et sollicitez l'opinion de vos interlocuteurs pour savoir s'ils vous comprennent. Ne vous contentez pas de leur demander directement s'ils ont compris, car la plupart des gens répondront « oui » même si ce n'est pas le cas. Posez-leur plutôt des questions ouvertes sur le contenu de votre message, du genre : « Quelle est votre expérience par rapport au nouveau règlement dont nous avons discuté? »

Développez votre empathie

Faites un effort pour comprendre et apprécier la vision du monde des autres, sans tenir pour acquis que votre façon de penser ou d'agir est « normale » et que les autres s'écartent de la norme. Respectez les différences et tirez-en des leçons.

Pour terminer, une entorse à la règle d'or : ce que vous considérez de bon ton ne convient pas nécessairement à tout le monde. Par exemple, dans une classe où j'enseignais aux membres d'un syndicat de professionnels de la santé, j'ai remarqué que bien des gens s'interpelaient en utilisant « Monsieur », « Madame » ou « Mademoiselle », alors que je préfère de loin qu'on utilise mon prénom. Dans ce cas, ma règle d'or n'était plus « traite ton prochain comme tu voudrais être traité », mais plutôt « traite ton prochain comme il veut être traité ».

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

Tenir compte des besoins des nouvelles mères

Malgré les protections juridiques qui existent au pays pour encourager l'allaitement, il arrive que de nouvelles mères se disent victimes de harcèlement, de dénigrement et de railleries au travail de la part de la direction ou de collègues au moment de faire une pause pour tirer leur lait.

En tant que délégué syndical, vous contribuerez à prévenir ce genre de situations en étant au fait de la législation fédérale et provinciale sur l'allaitement, en sensibilisant vos membres sur la question, si nécessaire, et en créant un environnement où les femmes enceintes et allaitantes font appel librement au syndicat sans se sentir embarrassées.

Protections juridiques

Au Canada, la Charte canadienne des droits et libertés garantit le droit d'allaiter n'importe où et en tout temps; deux provinces, l'Ontario et la Colombie-Britannique, protègent plus particulièrement les droits des mères allaitantes en milieu de travail.

Aux États-Unis, une disposition du *Affordable Health Care Act* de 2010 – qu'on appelle également Obamacare – est venue modifier le *Fair Labor Standards Act* (FLSA) de 1938 afin d'inclure des protections et de prévoir du temps et un espace pour les mères allaitantes qui font un retour au travail et doivent tirer du lait pour leurs nourrissons.

Le FLSA nouvellement modifié impose aux employeurs :

1. de permettre aux employées qui allaitent, « aussi souvent que cela est nécessaire », de faire des pauses d'une durée « raisonnable » pour tirer le lait de leur nourrisson, et ce, pour une période d'un an après sa naissance;
2. de fournir une aire privée pour tirer le lait (il ne peut s'agir des toilettes, mais plutôt d'un endroit où l'employée ne sera pas exposée à l'arrivée soudaine de collègues ou de visiteurs).
3. Ces aménagements sont obligatoires, à moins que l'entreprise compte moins de 50 employés ou que l'employeur puisse démontrer que ces aménagements



www.dol.gov/whd/nursingmothers/nursingmotherscard.htm

représenteraient pour lui « une contrainte excessive ».

Vérifiez périodiquement l'état des lois fédérales et provinciales, car celles-ci changent souvent. Vous pourriez découvrir que les femmes qui allaitent sont désormais mieux protégées au travail. Sachez que les lois des États n'ont préséance sur les lois fédérales que quand celles-ci offrent des protections supérieures.

Considérations pratiques

Les garanties juridiques peuvent sembler transparentes, mais il existe toujours des zones « grises ». Par exemple :

- Qu'entend-on par pause « d'une durée raisonnable » pour tirer son lait?
- Que se passe-t-il si l'espace fourni est effectivement à l'abri des regards, mais se trouve si loin du poste de travail de la mère que celle-ci doit prendre tout son temps de pause autorisé seulement pour s'y rendre et en revenir?

Les lois canadiennes et américaines demeurent muettes sur ces points particuliers. Il se peut donc que vous ayez à soutenir les nouvelles mères pour qu'elles en viennent à une entente équitable avec la direction.

Si vous ne vous sentez pas à l'aise de discuter d'allaitement avec vos membres, certaines publications vous aideront à passer votre message. Procurez-vous d'abord un exemplaire de la fiche d'information no 73 du ministère du Travail des États-Unis, que l'on peut télécharger sur le

site Web de l'organisme (www.dol.gov). Au Canada, on tirera profit du site Web de l'Infant Feeding Action Coalition (www.infantcanada.ca/Breastfeeding_Rights.htm). En plus d'afficher de l'information sur le babilard du syndicat, on peut distribuer de la documentation aux travailleuses enceintes et allaitantes, ainsi qu'à tout employeur qui entraverait le droit des femmes de faire des pauses pour tirer du lait pour leur bébé. Le site Web du ministère du Travail des États-Unis propose aussi un document téléchargeable, qui se présente sous le modèle de la fiche sur les droits de Weingarten : *Break Time for Nursing Mothers Employee Rights Card* (<http://www.dol.gov/whd/nursingmothers/nursingmotherscard.htm>). Les travailleuses peuvent l'imprimer et le garder dans leur porte-monnaie, au cas où elles se heurtent à des difficultés avec la direction.

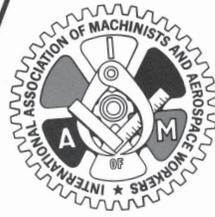
Si une mère allaitante se trouve face à des cadres qui rechignent à la laisser tirer du lait pour son nourrisson, vous devrez être au fait des protections juridiques qui la concernent pour défendre son droit auprès de la direction. Envisagez les arguments suivants : votre employeur souhaite-t-il vraiment être perçu par la communauté comme hostile aux nouvelles mères qui ne cherchent qu'à nourrir leur bébé? Pendant que vous négociez avec l'employeur, n'oubliez pas de prendre des notes détaillées; celles-ci pourraient servir grandement au comité de négociation au moment de revoir la convention collective, si vous convenez de modifier le libellé de façon à tenir compte des besoins des membres qui allaitent.

Créer un climat positif

En plus d'offrir de l'information aux travailleurs et à la direction, les délégués syndicaux peuvent protéger les droits des mères allaitantes en abordant le sujet de façon réfléchie et positive. N'oubliez pas qu'une femme qui continue de nourrir son bébé au lait maternel après son retour au travail se montre dévouée tant à son emploi qu'à son enfant, et elle mérite le soutien de ses confrères et consœurs.

— Joan Collins Lambert. L'auteure est une activiste et une journaliste syndicale de longue date.

**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,

Nous avons commencé la nouvelle année – et une nouvelle ère pour l'AIM – sur les chapeaux de roue. Pour moi, cela signifie me rendre visiter nos membres aux quatre coins des États-Unis et du Canada afin que nous puissions trouver ensemble des moyens de devenir un syndicat encore plus fort et meilleur. Soyez assurés que les dirigeants de notre grand syndicat sont à votre écoute et sont engagés à vous défendre et à défendre les membres de votre famille.

Cependant, je savais déjà quelque chose avant d'accepter ce poste : ce ne sera pas facile. Nous, travailleuses et travailleurs, nous faisons dire que ce n'est pas notre rôle de défendre nos propres intérêts et de tenter de contenir le pouvoir illimité de la grande entreprise. Ils nous disent que la vie nous serait plus facile si nous nous contentions de ce qu'ils veulent bien nous donner. Présentez-vous le matin, quittez le soir et ne faites pas de vagues entre les deux.

Soyons clairs : l'AIM n'est pas ce genre de syndicat. Qu'il s'agisse du désastreux accord commercial du Partenariat transpacifique, d'une affaire devant la Cour suprême – financée par la grande entreprise – qui pourrait anéantir le droit à la négociation collective dans le secteur public ou de la vague de prétendues lois sur le droit au travail adoptées par les assemblées législatives d'États et de provinces un peu partout, nous ne baisserons jamais les bras et continuerons à défendre nos droits. On dirait qu'on joue plus souvent à la défensive qu'à l'offensive, mais je vois poindre à l'horizon le jour où le balancier retournera à l'avantage des travailleurs, qui détiendront alors le vrai pouvoir. Le but commence et se termine avec nous.

Votre syndicat vous donne les outils dont vous avez besoin pour tracer votre propre destin, pour défendre et élargir vos droits et pour exiger une meilleure qualité de vie pour vous, vos proches et votre collectivité. Nous allons faire tout cela et nous allons le faire ensemble, comme seule l'AIM sait le faire.

En toute solidarité,

Bob Martinez, Jr.
Président international

