

L'importance de faire rapport



Rapport spécial de mise à jour sur les griefs

NDS

NDS - Nouvelles du délégué syndical



KONOPACKI
©2016

L'importance de faire rapport

Enfants à l'école, nous avons appris la lecture, l'écriture et l'arithmétique. Comme délégués, ces bases nous servent à élargir notre coffre d'outils. En effet, il nous est important de :

1. lire la convention collective;
2. tout noter par écrit;
3. faire rapport.

Alors que lire la convention collective semble aller de soi et que tout noter par écrit est pratique – même si ce n'est pas fait systématiquement –, faire rapport est souvent négligé. Par conséquent, des délégués ratent une occasion en or de renforcer le syndicat.

Faire rapport consiste simplement à tenir les membres informés du progrès réalisé dans toute situation qui les concerne.

Voici un exemple.

Le mystérieux chèque

Une travailleuse employée par une grande société nationale syndiquée était récemment assise à sa table de travail lorsqu'un commis s'est arrêté et a déposé une enveloppe sur sa table. La travailleuse a ouvert l'enveloppe qui renfermait un chèque couvrant une semaine de salaire. Aucune explication ni aucun avis n'accompagnait le chèque.

Au terme d'une petite enquête, la membre apprend qu'un représentant syndical a rencontré des représentants de l'employeur concernant un grief qu'elle avait déposé plusieurs années auparavant. Elle avait alors été suspendue pour cinq jours pour absentéisme, puis pour 20 jours après une absence additionnelle. Cependant, pendant qu'elle était suspendue, elle avait néanmoins droit à un congé en vertu de la Loi sur les congés de compassion parce qu'elle s'occupait de sa mère malade. En règle générale, la loi interdit toute sanction disciplinaire pour absentéisme dans de tels cas jusqu'à concurrence de huit semaines d'absence d'un travailleur au cours d'une période de 12 mois.

Bien honnêtement, elle ne pensait plus à ce grief malgré l'espoir qu'elle nourrissait que « le syndicat » finirait par trouver une solution. Elle n'avait pas été informée de la tenue d'une audience et

aucun membre de la direction syndicale n'avait communiqué avec elle pour l'informer de l'avancement de son dossier.

Malgré son grand bonheur de recevoir une semaine de salaire, la travailleuse s'est mise à penser aux quatre autres semaines. Y avait-elle toujours droit ou ces semaines étaient-elles perdues à tout jamais? Ce mystérieux chèque couvrirait-il sa semaine de suspension ou autre chose?

Qu'est-ce qui cloche dans ce portait? Beaucoup.

En l'espèce, le syndicat a très bien réussi à récupérer la perte de salaire d'une travailleuse dont le patron n'avait pas pris en compte ses droits légaux. Après avoir examiné le grief, les dirigeants nationaux du syndicat ont plutôt menacé de poursuite pour violation de la Loi. Par ailleurs, les représentants de l'employeur, qui semblaient prendre connaissance de cette loi pour la première fois, ont décidé de régler le litige à l'amiable. La travailleuse a rapidement reçu le paiement des quatre autres semaines et sa fiche d'assiduité a été blanchie. Éventuellement, des centaines de travailleurs membres de différentes sections locales ont eu droit à la même offre de règlement : ils ont obtenu à leur tour à un paiement rétroactif et leur fiche d'assiduité a été blanchie.

Mais les gens étaient-ils au courant?

Éventuellement, les dirigeants locaux ont reçu un avis officiel de la compagnie et ont eu recours à la structure syndicale nationale pour faire connaître cette victoire à tous les membres. Toutefois, une campagne proactive aurait permis à la section locale de réaliser d'importants gains organisationnels.

La communication est essentielle

C'est une dure réalité de la vie que toute défaite syndicale – un arbitrage perdu, un grief rejeté, un conflit interne – fait instantanément le tour du lieu de travail. Souvent, ce sont les cadres eux-mêmes qui ne se gênent aucunement de tenter de miner et de discréditer le syndicat – consciemment et continuellement. Le patron comprend aussi la valeur de faire rapport, alors pourquoi est-il si difficile pour nous d'exécuter le même plan?

Il est très important de faire rapport à tous les niveaux du syndicat, et tout syndicat devrait se doter d'une structure pour faire en sorte que cela se fasse systématiquement. Les délégués doivent suivre leurs griefs de près et s'assurer d'informer les membres de tout nouveau développement, qu'il soit positif ou négatif. Bien entendu, c'est beaucoup plus agréable d'être porteur de bonnes nouvelles, mais le syndicat doit aussi faire rapport de ses défaites.

Organisez-vous

Bien sûr, cette obligation requiert de l'organisation de la part du délégué. Vous ne pourrez jamais organiser autrui si vous n'êtes pas vous-même organisé. Le délégué doit suivre chaque grief à la trace et connaître chaque membre qui en est directement touché. Périodiquement, le délégué devra faire rapport des développements à ses membres.

Un aspect important de tout rapport consiste à en faire part à tous les membres du syndicat (y compris les membres peu/pas actifs) afin de démontrer que le syndicat est puissant et travaille pour eux quotidiennement. Plus d'un membre croit à tort que « le syndicat » n'existe que le temps d'une négociation contractuelle; il ne pense pas à l'importance de protéger la convention collective et l'organisation syndicale. Ce même membre pensera à tort qu'un grief individuel ne protège que le plaignant individuel; il ne se rend pas compte que c'est l'intégrité de la convention collective que le grief vise à protéger.

L'évolution des structures des sections locales accroît l'importance de faire rapport. Jadis, les dirigeants syndicaux travaillaient aux côtés de leurs membres au sein de petits syndicats locaux où tout le monde connaissait tout le monde. Aujourd'hui, les sections locales sont plus vastes et il n'est pas rare qu'elles représentent des travailleurs sur plusieurs sites ou de plusieurs employeurs. Les griefs sont parfois traités par des dirigeants locaux, des représentants régionaux ou des employés du syndicat national. Par conséquent, les voies de communication peuvent s'avérer longues et complexes. Il arrive souvent qu'une nouvelle soit publiée dans un avis officiel ou le bulletin d'information du syndicat bien après le fait. Les délégués doivent donc être alertes et agir promptement.

—Bill Barry. L'auteur est directeur retraité des programmes d'études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore, Maryland.

Solidarité sur la ligne de piquetage

Les syndicats font du piquetage pour diverses raisons. Il s'agit parfois de sensibiliser le public à des conditions de travail dangereuses, parfois de faire la grève contre un employeur. Lorsqu'un syndicat autre que le vôtre érige une ligne de piquetage, vous vous demandez peut-être comment manifester votre appui. Souvent, un syndicat qui fait du piquetage sollicitera le soutien financier, émotif et politique du mouvement syndical et du grand public. Il peut faire appel directement à des alliés et/ou des demandes peuvent être formulées indirectement par une centrale syndicale. Il y a moult façons de venir en aide à des piqueteurs : actionner le klaxon du véhicule ou lancer des gazouillis utilisant un mot-clic directement lié à une grève, par exemple.

Il est important de faire preuve de solidarité à l'égard des travailleurs sur une ligne de piquetage. Votre rôle se limitera peut-être à trouver et diffuser de l'information sur les lieux de piquetage et des mots-clics, mais c'est une contribution importante. Cependant, voici quelques approches au soutien de la ligne de piquetage d'un autre syndicat qui peuvent aussi bénéficier à votre syndicat d'appartenance.

1 Joignez-vous à la ligne de piquetage en groupe. Si une ligne de piquetage est érigée près de votre lieu de travail, organisez-vous pour que vos collègues de travail y participent par équipes de deux ou par groupes. Portez le t-shirt arborant les couleurs de votre syndicat et permettez à vos membres de vivre une expérience partagée. Par exemple, le président de la section 2334 de l'AFT, Luke Elliott-Negri, a coordonné l'appui de ses membres à la grève lancée par les TCA et la FIOE contre Verizon plus tôt cette année. (La section locale 2334 de l'AFT représente les professeurs et employés de la City University et un « président de section » est en fait un délégué syndical dans le jargon de l'AFT.) La section d'Elliott-Negri a « adopté » un lieu de piquetage près de ses bureaux. Cette décision fut prise en groupe. Par la suite, les membres ont fait du piquetage à raison de deux jours par semaine. Des dizaines de membres de la section 2334 y ont participé.

2 Faites preuve de créativité et amusez-vous! Faire la promotion de votre occupation pendant que vous piquetez

est une excellente contribution qui remonte le moral. Par exemple, des infirmières syndiquées en uniforme ont procédé à des dépiquetages sur la ligne de piquetage. Lors d'une grève en particulier, des membres de l'Association des pilotes de ligne se sont présentés en uniforme et ont salué les grévistes avant de se joindre à eux sur la ligne de piquetage. Si un piquet a été érigé, c'est pour une raison sérieuse, mais cela ne vous empêche pas de vous amuser en masse. Des musiciens peuvent débarquer et inciter les gens à danser. Plusieurs syndicats ont un chant bien connu. Il suffit de l'adapter à la situation pour susciter des sourires ou même provoquer des rires dans la foule.



3 Amplifiez vos appuis en coordonnant vos activités dans les médias sociaux. Publiez des gazouillis, affichez sur Facebook et faites parvenir à votre section locale des photos de vous ou de votre groupe en train de soutenir les actions d'autres syndicats afin qu'elles puissent être publiées dans le bulletin d'information ou le site Web. SEIU Healthcare Minnesota a publié une photo du délégué Dave Young. Il travaillait le quart de nuit et s'est arrêté à la maison seulement pour changer ses vêtements et arroser son jardin avant de se rendre sur la ligne de piquetage des membres de l'association des infirmières en grève pendant une semaine cet été.

« Beaucoup de mes amis ont « aimé » ce que j'avais mis en ligne sur Facebook et ont ajouté des commentaires comme « Formidable Dave, je suis fier de toi! » » Cela l'a motivé, car il avait l'impression de soutenir une cause noble. Il a ajouté que, comme délégué, il juge important d'être visible et de prêcher par l'exemple auprès de ses collègues de travail.

4 Si un fonds de grève est en place, recueillez des fonds et distribuez-les d'une façon à susciter des

conversations et à tisser des relations. La collecte de dons pendant une pause ou un changement de quart peut vous offrir l'occasion de discuter avec vos collègues de ce qu'ils pensent de la grève et des liens qu'ils établissent (ou n'établissent pas) entre cette grève et leurs propres problèmes au travail.

5 Examinez la situation sous un angle différent et tirez des leçons de tout conflit pouvant s'appliquer à votre propre situation, en dépit de circonstances différentes. Elliott-Negri de l'AFT a formulé le commentaire suivant :

« Comme syndicat du secteur public, nous réfléchissons beaucoup sur l'État et le financement public ainsi que sur les répercussions pour l'administration universitaire locale. C'est en sortant pour donner notre appui à des travailleurs du secteur privé que nous avons pu voir les choses autrement. Au sein de mon réseau, nous avons développé notre engagement à adopter un magasin et à faire du piquetage pendant la grève contre Verizon. C'est une leçon pour notre syndicat et pour nous tous en général. » Il a fait valoir l'importance

de sensibiliser le public et les clients aux enjeux des travailleurs avant et pendant un moyen de pression d'envergure comme une grève.

6 Laissez-vous inspirer par la force de la solidarité et des travailleurs engagés dans une lutte commune. « J'ai trouvé ça tellement inspirant, a dit Elliott-Negri. Ce fut une grève réussie ayant permis de mobiliser des dizaines de milliers de travailleurs et un large éventail de membres du public. J'ai croisé des amis qui n'étaient même pas syndiqués. Je pense que la grève a eu un réel impact dans le Nord-est en général et je n'avais jamais auparavant participé à quelque chose d'aussi grand et vaste. »

« L'esprit de solidarité était palpable, affirme Young. Beaucoup de gens se rappellent la grande unité qui régnait sur la ligne de piquetage. On a l'occasion d'y croiser beaucoup de gens cool. C'est quelque chose de puissant et c'est très mobilisateur. »

—Dania Rajendra, L'auteure est codirectrice d'Union Communication Services.

Démarche en cinq étapes pour trouver des solutions

L'éducateur syndical Arthur T. Matthews n'utilise jamais le mot « problème » dans les cours qu'il donne. Il utilise plutôt l'expression « situation exigeant une solution ». C'est ainsi qu'il met l'accent sur le fait que le travail d'un délégué syndical consiste à trouver des façons de résoudre les « problèmes » de la vie quotidienne. Qu'il s'agisse d'une décision impopulaire de la direction que le contrat de travail n'aborde pas tout à fait, d'une menace à la sécurité d'emploi d'un membre ou encore d'un conflit entre membres, la méthode décrite ci-dessous peut aider le délégué à composer avec « une situation exigeant une solution ».

Assurez-vous de suivre les étapes dans l'ordre indiqué. Si vous sautez une étape ou menez plusieurs étapes simultanément, vous ne produirez pas nécessairement les résultats les plus positifs possible.

Ne tentez pas de tout faire seul. Faites appel à d'autres personnes qui se préoccupent de la question ou de la situation. Ainsi, chaque situation peut devenir un puissant outil de renforcement et de solidarité pour le syndicat ainsi que de perfectionnement des aptitudes que d'autres doivent développer pour devenir des leaders à leur tour.

Première étape : Obtenez l'information requise

Avant que votre équipe et vous puissiez même tenter d'aborder un problème ou une situation, assurez-vous de disposer de l'information dont vous avez besoin. Utilisez le guide classique d'enquête : quoi, qui, où, quand et pourquoi. Avec votre équipe, posez-vous les questions suivantes :

- Quel est le problème ou quelle est la situation en termes clairs?
- Avons-nous parlé à tout le monde qui sait ce qui s'est produit?
- Avons-nous en main tous les documents dont nous avons besoin?
- Qu'est-ce qui permettra de résoudre le problème ou la situation? Que voulons-nous?
- Qui a le pouvoir ou l'autorité de nous donner ce que nous voulons ou nous aider à l'obtenir?

Il est tentant de commencer à résoudre le problème ou la situation dès que vous entendez parler ou pensez savoir ce qui s'est passé. Résistez à cette tentation et évitez même de commencer à parler de solutions à

ce stade-ci. Vous éviterez ainsi de commettre des erreurs et de perdre du temps.

Deuxième étape : Analysez l'information et établissez les options

Une fois que votre équipe dispose de l'information nécessaire, vous devrez en faire l'analyse pour établir l'histoire qu'elle vous raconte.

- En quoi consiste le problème ou la situation au juste? Creusez en profondeur à la recherche des causes profondes et cadrez l'enjeu dans son contexte.
- Quelles tendances se dessinent-elles dans l'information que vous avez recueillie? Par exemple, est-ce un problème sporadique? Est-ce seulement certains types de personnes qui en sont affectés?
- Identifiez au moins trois façons possibles d'obtenir ce que vous voulez. Passez chaque option en revue avant de prendre une décision quant à la façon de procéder.

Troisième étape : Dressez un plan d'action

Une fois que votre équipe a identifié des options, le moment est venu de décider comment procéder, puis de dresser un plan d'action. Un plan est une procédure étape par étape que vous suivez pour tenter de résoudre le problème ou la situation. Pensez à plusieurs étapes à l'avance plutôt qu'à une seule étape à la fois.

Ne pensez pas uniquement aux étapes les plus évidentes ou faciles, comme le dépôt d'un grief. Pensez à une combinaison d'actions que vous pouvez prendre en vue d'obtenir la meilleure solution possible, notamment à des moyens collectifs, à une discussion de la question lors des prochaines négociations contractuelles ou encore à l'obtention du soutien de vos alliés. Par exemple, vous pourriez lancer le bal par une pétition ou une rencontre de groupe pour présenter un grief et ensuite demander aux membres de témoigner leur soutien de diverses façons. Pensez toujours à la réaction probable de la direction et tenez-en compte dans votre plan. Vous devriez clairement établir ce qui doit être fait et qui s'en chargera. Établissez un échéancier précisant quand chaque étape aura lieu.

Déterminez comment vous exigerez des comptes de chaque personne responsable d'une tâche et comment vous évaluerez

l'efficacité de votre plan et y apporterez les changements nécessaires ou composerez avec des situations imprévues.

Quatrième étape : Mettez votre plan d'action à exécution

Maintenant, il est temps de passer à l'action et de suivre la procédure que vous avez établie à l'étape 3. Assurez-vous que tout le monde est informé de la situation à mesure qu'elle se développe et soyez prêts à vous adapter lorsque les circonstances changent.

La mise à exécution de votre plan vous en dira beaucoup plus sur la situation, sur les personnes en cause et sur ce que vous devrez faire pour maintenir votre élan. Prenez le pouls de votre équipe à intervalles réguliers pour veiller à ce que chaque membre :

- comprenne le plan et le rôle qu'il y joue;
- sache qui coordonne et qui prend les décisions;
- soit tenu à jour et motivé;
- mène à bien ce qu'il doit faire;
- sache où obtenir de l'aide au besoin;
- puisse s'adapter au changement lorsque surviennent des imprévus.

Cinquième étape : Évaluez et tirez des apprentissages pour la prochaine fois

Pendant l'exécution du plan et, surtout, par la suite, évaluez ce qui s'est passé.

- L'objectif a-t-il été atteint? Pourquoi ou pourquoi pas? Quelles sont vos autres réalisations?
- Aviez-vous toute l'information dont vous aviez besoin?
- Changeriez-vous comment vous avez recueilli et analysé l'information?
- Le processus ayant servi à dresser le plan d'action s'est-il révélé approprié?
- Chaque membre a-t-il mené à bien sa partie du plan? Pourquoi ou pourquoi pas?
- Feriez-vous les choses différemment si vous le pouviez?
- Quelles leçons en tirez-vous en vue de la prochaine fois?

En suivant les étapes décrites dans cette méthode, les délégués seront plus susceptibles de résoudre un plus grand nombre de problèmes tout en travaillant plus efficacement règle générale.

—Ken Margolies. L'auteur a récemment pris sa retraite du Worker Institute de l'Université Cornell.

Comment mobiliser de plus jeunes syndiqués

On dénombre environ autant de syndiqués âgés de moins de 35 ans que de syndiqués âgés de plus de 55 ans. Chaque groupe d'âge représente environ 25 pour cent du bassin de travailleurs syndiqués. Notre capacité de défendre nos conventions collectives, pensions et régimes d'assurance maladie des retraités tout en préparant la prochaine génération de leaders et militants syndicaux dépend de notre capacité de mobiliser et d'intégrer des membres plus jeunes avec des membres moins jeunes. Le taux de syndicalisation baissera à coup sûr si nous ne réussissons pas à mobiliser nos membres plus jeunes.

Facilitez l'apprentissage syndical des membres

En raison de la baisse du taux de syndicalisation dans les lieux de travail, aujourd'hui, beaucoup moins de travailleurs sont issus d'un ménage ou milieu syndicaliste. En général, la couverture médiatique et les conversations informelles sont souvent antisyndicales. On prétend faussement que c'est la faute des syndicats si les taxes sont élevées dans le secteur public ou on tient les syndicats responsables de la perte d'emplois dans le secteur privé au profit de concurrents étrangers. Lorsque des milléniaux décrochent un emploi syndiqué, plusieurs ne savent rien de l'histoire du syndicat et ne connaissent que les résultats des négociations concessionnaires tout au plus. Ils risquent d'entendre des membres plus âgés et plus expérimentés se plaindre que « les jeunes travailleurs n'apprécient pas les gains pour lesquels nous nous sommes battus ». Ce contexte fait souvent en sorte que les plus jeunes se sentent mal accueillis ou non bienvenus dans le giron syndical, ce qui nuira à leur perception du syndicat et de leur convention collective.

Gardez à l'esprit que ce qui est vrai pour les plus jeunes s'applique tout autant aux autres : ils s'intéresseront à leur syndicat s'ils jugent que leur syndicat s'intéresse à eux. Comment faites-vous pour le savoir? *Posez-leur la question.* Comme un travailleur m'a déjà dit : « Je me fous de ce que tu sais tant et aussi longtemps que je ne suis pas convaincu que tu te soucies de mon sort. »

Les jeunes membres ont des désirs, besoins et expériences individuels qui ressemblent souvent à ceux d'autres membres.

Voici quelques préoccupations communes : les dettes d'études, le coût élevé des services de garde d'enfants ou des soins aux aînés, l'abordabilité des soins de santé, le perfectionnement professionnel. Ils risquent d'être plus réceptifs à la participation du syndicat dans des débats en cours sur le commerce, la discrimination et d'autres enjeux qui concernent le lieu de travail et la planète entière. Comme la plupart d'entre nous, les jeunes réclament une économie qui travaille pour eux et un traitement équitable dans leur lieu de travail. Ils *se soucieront* du syndicat s'ils constatent que le syndicat travaille sur des dossiers qui les préoccupent.

Si vous êtes un délégué chevronné qui tente de mobiliser des membres plus jeunes, commencez donc par les écouter. Voici quelques pistes qui vous aideront à tenir des conversations plus fructueuses :

- Évitez les suppositions. Prenez le temps d'apprendre à connaître vos jeunes collègues, leur histoire, leur expérience, leurs buts et leurs besoins. Témoignez-leur le même respect auquel vous vous attendez et posez le premier geste de solidarité.
- Évitez d'être sur la défensive. Lorsque de plus jeunes membres contestent le contrat de travail, le processus de négociation ou encore la direction syndicale, c'est signe qu'ils peinent à trouver une façon de sortir leur épingle du jeu au travail. Évitez le réflexe de défendre le passé ou vos prédécesseurs. Reconnaissez l'origine du problème, et travaillez ensemble à élaborer une vision des changements positifs à apporter.

- Fournissez de l'espace et du soutien. Prêtez main-forte et donnez de l'encouragement. Sollicitez la participation des jeunes aux actions et aux réunions. Soutenez-les en leur obtenant l'information qu'ils requièrent pour s'engager à fond dans la vie syndicale. Et respectez leur expérience.

- Demandez leur aide et leurs idées. Leurs talents et leur énergie peuvent être mis à contribution pour renforcer le syndicat.

L'espace de communication le plus important est le lieu de travail, pas Internet.

En personne de préférence à en ligne

C'est vous, le délégué, et non Facebook, qui représente le visage du syndicat. Bien que les syndicats aient souvent besoin d'un site Web plus convivial et d'une présence plus visible dans les médias sociaux, l'espace de communication le plus important est le lieu de travail, pas Internet. Une vraie conversation se déroule en face à face, en personne et c'est la seule façon de bâtir un syndicat fort. Comme vous pourrez probablement en témoigner, cette réalité s'applique autant aux plus jeunes qu'aux moins jeunes.

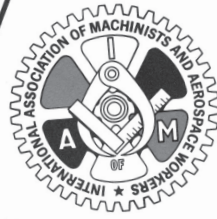
Connectez-les à autrui

La plupart des centrales syndicales (le CTC et la FAT-COI) nationales et régionales ont mis en place des groupes pour aider les jeunes travailleurs à connecter entre eux et avec le mouvement syndical. Le Congrès du travail du Canada tient un sommet des jeunes travailleurs et travailleuses. Informez-vous à savoir si votre section locale ou syndicat international a un groupe de jeunes travailleurs et aidez vos membres à y faire leur place. Si un groupe existe déjà, demandez-lui à savoir ce qui lui permettrait de fonctionner plus efficacement. En l'absence d'un tel groupe, abordez la question avec vos dirigeants locaux pour faire en sorte que les membres plus jeunes aient un espace où échanger et apprendre. Votre syndicat en ressortira renforcé.

Nombre de personnes au sein du mouvement syndical reconnaissent la nécessité de mieux mobiliser les jeunes syndiqués. Les délégués – qui représentent le visage du syndicat pour la plupart, voire la majorité des membres – sont à l'avant-scène de ces changements générationnels. Cet article, le premier d'une série occasionnelle sur la coopération intergénérationnelle, s'adresse aux délégués âgés de plus de 35 ans. Le prochain s'adressera aux délégués âgés de moins de 35 ans. L'auteur invite les lecteurs, peu importe leur âge, à mettre à profit toute leur expérience pour éliminer les obstacles entre les générations.

—David Unger. L'auteur enseigne les études syndicales et le recrutement et siège au comité des jeunes travailleurs du New York City Central Labour Council.

**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

Chères Consœurs, Chers Confrères,

Notre syndicat se prépare à vivre une expérience mémorable. En effet, s'ouvrira sous peu le 39^e congrès de la Grande loge de l'AIM à Chicago. Plus de 1 200 membres tout comme vous, provenant de partout aux États-Unis et au Canada, y participeront comme délégués. Nonobstant notre métier ou nos antécédents, nous nous réunissons pour une seule et unique raison : nous unir et nous exprimer d'une voix puissante et solidaire au nom des travailleuses et travailleurs.

Simplement dit, nous allons réitérer notre détermination, comme Machinistes, de poursuivre les batailles que nous avons choisi de mener.

Pour moi, c'est bien plus qu'un slogan accrocheur. Nous faisons face à beaucoup trop de défis pour nous permettre d'être divisés. L'urgence de la situation commande notre solidarité.

Nous allons donc nous unir pour, ensemble, affronter les entreprises et les politiciens qui maltraitent nos membres et la classe ouvrière. Lorsqu'ils s'attaquent à l'un d'entre nous, ils s'attaquent à nous tous. *Une injustice pour un est une injustice pour tous!* Je veux que nos ennemis s'en rappellent lorsqu'ils regretteront être partis en guerre contre le Syndicat des machinistes.

Nous devons être proactifs. Nous allons devoir sortir des sentiers battus par rapport aux travailleurs que nous recrutons et aux moyens que nous prenons pour les recruter. Nous allons élaborer des stratégies visant à mieux servir les membres dont nous avons déjà l'honneur d'appeler nos consœurs et confrères.

J'ai mes propres idées, mais, pour que nos plans deviennent réalités, nous devons toutes et tous prendre part à une discussion à la fois animée et civilisée pendant le congrès de notre Grande loge.

Que vous fassiez partie de la délégation ou pas, je vous encourage à nous suivre sur goIAM.org et à prendre les nouvelles du Syndicat des machinistes sur Facebook et Twitter. Mieux encore, téléchargez l'appli officielle du congrès pour votre téléphone intelligent (recherchez « IAM 2016 » dans la boutique Apple ou Android).

En toute solidarité,

Bob Martinez, Jr.
Président international

