

PRODUCTIVES

POLITIQUES

DISCUSSIONS

CONSTRUIRE  
LA SOLIDARITÉ  
AU COURS D'UNE  
ANNÉE ÉLECTORALE



**L**es sondages indiquent que la plupart des syndiqués comprennent et soutiennent les activités politiques de leur syndicat. Cependant, parler de politique aux membres peut se révéler délicat. Nombre de personnes sont cyniques, avec raison, et perçoivent la politique comme une « sale affaire ». Voici des lignes directrices qui aideront les délégués syndicaux à relayer l'information et à renforcer la participation sans pour autant aggraver les divisions ou agiter les membres qui ne partagent pas les positionnements politiques de leur syndicat ou n'appuient pas les candidats ayant reçu l'aval de leur syndicat.

### **Pourquoi la politique?**

Une des raisons pour lesquelles les syndicats s'intéressent autant à la politique électorale et aux campagnes législatives est la suivante : tout ce qui est gagné à la table de négociations peut être effacé par une décision gouvernementale. La politique est une arène où les syndicats et leurs alliés peuvent réaliser des gains non seulement pour leurs membres, mais aussi pour l'ensemble des travailleurs : mesures de protection de la santé et la sécurité, dispositions relatives à la retraite, lois en matière salariale, etc.

### **Informez-vous sur les enjeux et le processus**

Les syndicats mènent des sondages et ont recours à des comités qui analysent les enjeux et les candidats. Ce sont habituellement des conseils élus qui décident des positions et des candidats que le syndicat appuiera. Vous trouverez généralement l'information sur les processus syndicaux et les raisons pour lesquelles le syndicat les appuie ou ne les appuie pas sur le site Web de votre syndicat. Vous pouvez aussi assister à la réunion du comité d'éducation politique de votre syndicat ou vous entretenir avec un dirigeant ou employé du syndicat. Posez des questions jusqu'à ce que vous compreniez les processus et les raisons suffisamment bien pour être en mesure de les expliquer à d'autres.

### **Fournissez de l'information, évitez de dicter**

Personne n'aime se faire *dicter* pour qui voter ou quoi appuyer. Les gens apprécient recevoir de l'information qui les aidera à se faire leur propre idée.

Ne dites pas : « Voici comment le syndicat nous demande de voter. »

Dites plutôt : « Voici une fiche d'information que le syndicat a préparée sur la prochaine élection [ou sur un enjeu présenté à l'assemblée législative]. Jetez-y un coup d'œil. Je suis à votre disposition si vous souhaitez en parler. »

De plus, si un membre a une question pour laquelle vous n'avez pas la réponse, ne craignez pas de le lui dire. « Je n'ai pas la réponse, mais je vous reviens à ce sujet quand je l'aurai. »

# Discussions politiques productives

### **Respectez les points de vue opposés**

Tout le monde a le droit d'être en désaccord avec le syndicat et d'appuyer ce qu'il juge être important. Vous devez défendre ce droit et laisser savoir à tout le monde dans votre milieu de travail que personne ne doit être harcelé pour avoir exprimé un désaccord avec les recommandations du syndicat. Il est important que tout le monde participe à la vie syndicale.

### **Prenez le temps d'établir en douce les prises de position des gens**

Ne prenez pas pour acquis que vous savez où les autres se rangent sur une question politique ou législative. Une fois que vous avez fourni l'information sur le positionnement du syndicat, posez poliment la question suivante aux membres : « Qu'en pensez-vous? » Par la suite, utilisez la règle des tiers pour établir comment procéder.

Selon cette règle informelle du comportement humain, la plupart des groupes comptent trois sous-groupes :

1. Ceux qui sont d'accord avec vous
2. Ceux qui ne sont pas d'accord avec vous
3. Ceux qui sont indécis

Il y a lieu d'approcher les membres de chaque sous-groupe différemment :

À *deux qui sont d'accord avec vous*, dites quelque chose comme ceci : « C'est formidable. Voici une liste de façons dont vous pouvez afficher votre appui. Quelle aide pouvez-vous apporter? » Ne présumez pas que tout le monde est admissible à voter. Cependant, tous vos supporters peuvent participer en faisant du porte-à-porte, des appels téléphoniques, etc.

À *ceux qui sont en désaccord avec vous*, sur-tout ceux qui sont très fortement en désaccord avec vous, dites poliment « Je comprends. Bien entendu, c'est votre droit et je respecte cela. Merci. »

Aux *indécis*, vous pourriez dire ceci : « Qu'est-ce qui vous importe le plus au moment de prendre une décision? Voici de l'information à ce sujet. Si vous avez d'autres questions, je tenterai d'y répondre dès maintenant ou je vous reviendrai sous peu. »

### **Faites un suivi auprès de chaque sous-groupe**

De tels suivis vous permettront de faire appel à la participation de supporters pour discuter avec les indécis et éviter les conflits avec ceux qui s'opposent fortement à votre prise de position.

### **Évitez les disputes**

Ne perdez pas de temps à argumenter ou à tenter de convaincre vos détracteurs. Les gens changent rarement d'idée et de telles tentatives peuvent mener à des tensions et des divisions. Axez vos efforts sur la participation active de vos supporters et des arguments qui sauront convaincre les indécis à prendre votre parti.

### **Maintenez le cap sur les enjeux, les raisons et les valeurs partagées, et évitez les étiquettes**

Évitez d'étiqueter les politiciens de « menteurs » et de « connards » et évitez les déclarations générales. Concentrez-vous sur les candidats ou les enjeux. Invitez d'autres à appuyer la position adoptée par le syndicat parce qu'elle est logique et conforme aux valeurs partagées par votre syndicat. Il n'est pas question d'appuyer la philosophie politique d'un parti ou d'un autre.

Dites : « Voici les raisons pour lesquelles nous appuyons ce candidat/cette prise de position. »

Ne dites pas : « Appuyez ce candidat, car il est libéral/conservateur. »

### **Portez attention à votre ton**

Il peut arriver, lorsqu'on a une forte opinion sur quelque chose, qu'on adopte sans le vouloir un ton qui ne plaît pas aux autres. C'est notamment le cas lorsque les enjeux sont considérables. Ne parlez pas avec condescendance aux gens et évitez de prétendre que votre position est la seule qui est légitime. Évitez de réprimander, de pousser trop fort ou d'autrement froisser les autres.

### **Reconnaissez le cynisme**

Dites quelque chose comme ceci : « La politique peut être dure et les politiciens ne tiennent pas toujours leurs promesses, mais si nous ne soutenons pas nos alliés à l'assemblée législative, les choses pourraient s'empirer. » Ensuite, dirigez la discussion vers des enjeux qui concernent directement les travailleurs et démontrez comment la piste d'action recommandée par le syndicat permet d'aborder ces enjeux.

### **Terminez sur une note positive**

Nonobstant les différences de positionnement, remerciez tout le monde pour son temps et terminez la conversation sur une note amicale et positive.

# Prévenir la violence au travail

Lorsqu'on songe aux risques pour la santé et la sécurité au travail, on ne pensera peut-être pas d'emblée à la violence. Pourtant, la violence au travail – qu'il s'agisse d'une agression, d'un traitement abusif, de menaces ou de harcèlement – peut être traumatisante pour toutes les personnes qui en sont victimes (voir l'article d'Overmyer à la page suivante). Vous, le délégué syndical, pouvez peut-être influencer les mesures que prend l'employeur pour minimiser les risques. (En vertu de la disposition prévoyant un devoir général de diligence enchâssée dans les lois américaines et canadiennes sur la santé et la sécurité au travail, c'est une responsabilité de l'employeur.)

Aux États-Unis, le National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) considère que les fonctions suivantes sont associées à des risques accrus de violence au travail :

- Interagir avec le public
- Échanger des montants en espèces
- Livrer des biens ou des services
- Travailler seul, tard le soir ou tôt le matin
- Protéger des objets de valeur ou des biens
- Composer avec des gens violents ou des situations volatiles

Une évaluation du programme de prévention de la violence de votre milieu de travail doit d'abord viser à vérifier que la « violence » est définie d'une façon qui comprend les attaques réelles et les menaces d'attaques, incluant les attaques verbales. Ensuite, à partir des recommandations formulées dans les lignes directrices américaines ou canadiennes en matière de santé et de sécurité au travail, familiarisez-vous avec les facteurs de risque dans votre milieu de travail et menez une évaluation de ces risques.

Trois choses à prendre en considération :

Est-il facile pour quelqu'un de pénétrer dans les lieux ou de pénétrer dans des zones à accès restreint (non accessibles au grand public)? Les entrées/sorties et aires de stationnement sont-elles adéquatement éclairées? Les employés qui manipulent de l'argent sont-ils adéquatement protégés? Des objets tels que des ciseaux et des ouvre-lettres, pouvant servir d'armes, sont-elles accessibles aux visiteurs?

Sondez les incidents déclarés et non déclarés ainsi que les préoccupations des travailleurs par rapport aux risques sur le site et sur le terrain. Ce que vous pourrez y apprendre risque de vous surprendre. Par exemple, il est possible que vos membres aient cru que le risque faisait simplement « partie du travail » ou qu'ils auraient l'air faible s'ils exprimaient leurs préoccupations.

Étudiez les dossiers du milieu de travail à la recherche d'habitudes ou de tendances. Consultez les rapports de la commission des accidentés du travail, de la police et des compagnies d'assurance. Soyez à l'affût de blessures causées par la violence et de problèmes de santé (ex. : hypertension) pouvant découler de situations stressantes.

La stratégie de prévention de la violence de votre milieu de travail doit protéger contre diverses formes de violence d'origine externe ou interne. Par exemple :

■ **Criminels** : Des étrangers dont le seul but dans le milieu de travail est la perpétration d'un crime. La plupart des homicides en milieu de travail sont commis dans le cadre d'actes criminels comme des vols à main armée.

■ **Clients ou patients** : Il peut arriver qu'une personne ayant une raison légitime d'être dans le milieu de travail devienne violente durant une transaction interpersonnelle.

■ **Collègues de travail** : Seulement environ 9 % des actes violents sont commis par des collègues de travail, des superviseurs ou d'anciens travailleurs.

■ **Relations personnelles** : La violence peut survenir dans le milieu de travail après que l'auteur y a trouvé sa victime. Le scénario le plus courant est la violence domestique.

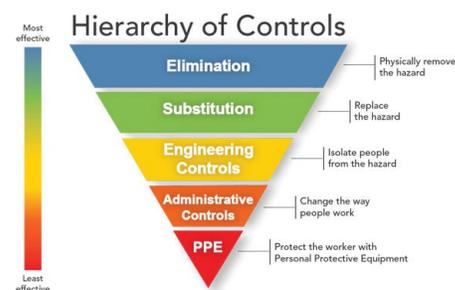
■ **Animaux** : Les travailleurs qui se rendent sur place pour effectuer des réparations, prendre la lecture d'un compteur ou prodiguer des soins à des patients confinés à domicile peuvent être confrontés à un animal agressif. Envisagez la possibilité d'adopter une politique pour exiger que les animaux soient confinés à une zone séparée sans quoi les travaux requis seront reportés.

Maintenant, quelles mesures pouvez-vous prendre pour atténuer ces facteurs de risque? Vous pouvez appliquer une hiérarchie de mesures de contrôle. En voici quelques exemples, de la plus efficace à la moins efficace :

■ **Éliminer la menace** (mesure la plus efficace) : Faites déplacer les compteurs à l'extérieur des bâtiments afin que les travailleurs puissent prendre les lectures depuis l'extérieur

■ **Contrôles d'ingénierie** : Éclairage et visibilité, surtout près des portes et dans les aires de stationnement, surveillance vidéo, barrières, toilettes verrouillables pour le personnel, contrôles d'accès, portes munies d'alarmes, bureaux munis de boutons d'urgence

■ **Contrôles administratifs** : Formation sur la reconnaissance des signaux



Source: National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)

d'avertissement et sur le désamorçage d'affrontements

■ **Pratiques et politiques** : Élimination des longs délais d'attente, accompagnement jusqu'au véhicule

■ **Équipement de protection individuelle** (mesure la moins efficace) :

Malheureusement, dans bien des milieux de travail, il n'y a pas grand-chose à faire à cet égard à part prévoir des alarmes personnelles, des vêtements identifiés ou des insignes d'identité

Assurez-vous que vos membres savent comment remplir un rapport d'incident à la suite d'une agression physique, d'une menace verbale ou de harcèlement. Ensuite, assurez-vous que l'employeur fait enquête sur chaque incident, corrige le problème et vous fait rapport par la suite.

Une autre considération importante pour un programme de prévention de la violence au travail est une protection contre les représailles lorsqu'un travailleur porte plainte de bonne foi. Dans ce cas-ci, les représailles prennent la forme de discrimination à l'égard de la personne ayant porté plainte ou participant à une enquête sur la violence. Quiconque exerce des représailles doit faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Malheureusement, même les meilleurs efforts préventifs et réactifs ne pourront éliminer l'imprévisible. Votre programme doit prévoir un plan pour aider les gens (et l'organisation) à se rétablir à la suite d'un incident. Comprendre comment le stress causé par la violence au travail peut affecter vos membres pourra vous aider à les aider à comprendre leurs réactions, se rétablir plus rapidement, rester en meilleure santé et vivre moins de perturbations dans leur vie au travail et leur vie personnelle.

À la fois le Programme du travail canadien et l'OSHA ont des pages Web informatives.

— Nellie J. Brown, MS, CIH. L'auteure dirige le programme de santé et sécurité au travail pour le Worker Institute de l'université Cornell.

# Stratégies de retour au travail : venir en aide aux membres ayant subi un traumatisme

**S**upposons qu'un membre que vous représentez s'est absenté après avoir vécu une expérience traumatisante, par exemple le décès d'un proche, un crime violent, un accident invalidant, une grave maladie ou encore une intervention chirurgicale. On vient de vous informer de sa date de retour au travail. Comme délégué syndical, vous avez naturellement envie d'aider toutes les parties en cause pendant la période de transition, même si vous ne savez pas trop comment vous y prendre.

Malheureusement, la société en général ne nous apporte pas beaucoup d'aide lorsque nous vivons un traumatisme. Et le milieu de travail peut être encore plus difficile. Par conséquent, un travailleur qui ne bénéficie pas d'une période de convalescence normale peut vivre très difficilement son retour au travail, où ce qui lui était « normal » ne l'est plus. Cela peut nuire non seulement à sa propre aptitude au travail, mais aussi à celle des personnes dans son entourage. Voici quelques conseils qui vous aideront à transformer vos responsabilités et préoccupations en mesures positives pour le syndicat.

## Tout est question de soutien

La recherche confirme l'importance de maintenir un environnement de travail où toute personne ayant vécu un événement dévastateur sur le plan humain bénéficie du plein soutien de tous ses collègues. Cela exige de la transparence, une communication ouverte et des accommodements. Le délégué syndical a un rôle crucial à jouer dans de tels scénarios. En effet, le soutien que vous apportez à un membre pendant sa période de rétablissement peut faire une vraie différence dans sa capacité de se doter de mécanismes d'adaptation à la vie de tous les jours et, éventuellement, de reprendre les commandes de sa situation.

Il est possible que certains membres de retour au travail se replient sur eux-mêmes. D'autres voudront peut-être parler de leur situation. Soyez sensibles à leurs besoins et prêtez-leur une oreille sympathisante et non moralisatrice. Bien entendu, le milieu de travail ne peut devenir un centre de consultation et le rôle du délégué n'en est pas un de conseiller professionnel. Cependant, pour rendre un grand service à un membre dans le besoin, il suffit parfois d'écouter avec

compassion – lorsque demande est faite – et d'éviter de prodiguer des conseils sans en avoir reçu la demande. Votre présence physique et votre aptitude à écouter sans juger sont essentielles au rétablissement et à la guérison de votre membre.

Dans plusieurs milieux de travail, le syndicat et l'employeur ont travaillé de concert pour mettre en place un programme d'aide aux employés (PAE) confidentiel. Un PAE met des ressources de consultation et de réadaptation à la disposition des travailleurs, et ces outils peuvent s'avérer extrêmement efficaces pour les travailleurs ayant vécu un traumatisme. Les services sont pratiquement toujours offerts gratuitement. Ainsi, à la fois vous et le travailleur de retour pouvez bénéficier de l'expertise d'un professionnel. Selon la nature du traumatisme vécu par votre membre, vous voudrez aussi peut-être demander conseil auprès d'un autre professionnel de la santé ou prestataire de services.

## Communiquer avec autrui

Les délégués syndicaux doivent s'attaquer de front aux enjeux connexes. Il y a fort à parier que la situation du membre qui est de retour soit soulevée dans des conversations entre collègues de travail. N'hésitez pas à reconnaître la situation ouvertement et à laisser tout le monde savoir qu'on peut y faire référence respectueusement. Invitez les membres à accueillir leur collègue de retour et à s'adapter aux attitudes et comportements de ce dernier. Si vous avez vent de commentaires inappropriés venant d'un collègue de travail ou d'un superviseur, ne vous engagez pas en présence du travailleur, mais plutôt en privé, et sensibilisez le collègue ou superviseur en cause de l'importance de faire preuve d'un plus grand respect.

Nombre d'autorités en la matière considèrent qu'il est préférable pour quiconque ayant vécu un traumatisme de reprendre sa routine quotidienne dès que possible tout en bénéficiant de services de soutien utiles. Comme délégué syndical, vous devez être proactif et informer la direction et vos collègues de travail des accommodements dont le membre qui réintègre le travail peut avoir besoin. Certains auront besoin d'un endroit privé où ils pourront se réfugier

lorsqu'ils se sentent dépassés par la situation ou les émotions prennent le dessus.

Dans d'autres cas, le membre aura besoin de temps pour assister à des rencontres de soutien. Il est important que vous vous familiarisiez avec les lois fédérales et provinciales en matière de travail qui s'appliquent de même qu'avec votre convention collective. C'est ainsi que vous pourrez servir de ressource et, au besoin, défendre le membre qui réintègre votre milieu de travail. De plus, toutes les parties pourront travailler ensemble à identifier les politiques, procédures ou activités devant être adaptées pour permettre au membre de reprendre ses fonctions. Aussi, une telle discussion vous permettra d'établir un cadre de sensibilisation des collègues de travail aux possibles difficultés à venir.

Lorsque vous représentez un membre qui fait son retour au travail, vous pouvez demander à rencontrer la direction dans le but exprès d'évaluer la période de transition et apporter les accommodements nécessaires. La plupart des travailleurs ont droit à des accommodements raisonnables pourvu que l'aptitude au travail soit maintenue. Dans nombre de milieux de travail publics et privés, les horaires de travail flexibles et la technologie ont permis d'offrir plus d'options aux travailleurs.

## Le rôle du travail

Des mesures de soutien proactives peuvent aider la personne à conserver sa dignité comme travailleur tout en lui permettant de reprendre son travail de façon productive. Dans bien des cas, la capacité de reprendre le travail à la suite d'un événement dévastateur jouera un rôle de premier plan dans le rétablissement et la guérison de la personne.

En somme, une communication honnête, de la souplesse, de la compréhension et un bon réseau de soutien sont souvent les contributions les plus importantes qui peuvent être faites pour aider un membre à réintégrer le travail à la suite d'un traumatisme. C'est en l'aidant à trouver la bonne formule en matière de conciliation travail-famille que vous faciliterez sa transition à sa nouvelle normalité.

— Ove Overmyer. L'auteur est directeur des communications de la Civil Service Employees Association of Western New York.

# Je viens tout juste d'être nommé délégué syndical... À quoi puis-je m'attendre?

**L**es nouveaux délégués syndicaux méritent félicitations et remerciements. Si vous avez accédé à cette fonction, c'est signe qu'on vous fait confiance pour représenter le syndicat et ses valeurs. La courbe d'apprentissage d'un nouveau délégué syndical est abrupte, mais ne vous laissez pas intimider par tout ce qu'il vous reste à apprendre. *Tous* les délégués syndicaux ont déjà été débutants. C'est grâce au temps, à la formation et au mentorat que vous apprendrez les rouages de votre nouvelle fonction.

Habituellement, les nouveaux délégués suivent une formation en salle de classe ainsi qu'en ligne pour apprendre les rouages de la fonction. Bien que cette formation soit utile, rien ne remplace l'expérience acquise dans le cadre du travail. Pour qu'un délégué acquière une expérience *réelle*, la direction locale pourrait mettre en place un programme de type apprenti pour compléter la formation en salle de classe et solliciter l'aide de délégués vétérans. Un tel programme peut permettre l'acquisition d'une expérience de terrain.

En plus de ces ressources, voici quelques idées pour développer les connaissances et les aptitudes dont tout nouveau délégué a besoin :

- La suggestion de **lire la convention collective** attentivement d'un bout à l'autre insulte-t-elle votre intelligence? Bien, la plupart d'entre nous ne l'avons jamais fait. Oui, nous avons pu consulter la section portant sur la rémunération ou les affichages de poste, mais y avons autrement accordé peu d'attention. En votre qualité de délégué, vous devez connaître et comprendre chaque clause de votre convention collective. Pendant que vous avez le nez plongé dans le contrat de travail, demandez à des délégués plus expérimentés ou à vos dirigeants locaux de vous expliquer toutes les sections que vous ne comprenez pas à fond. Il est possible que certaines parties aient été rédigées en jargon juridique que *personne* ne comprend. Traduire ces parties en langage usuel pour vous-même, vos collègues de travail et peut-être même en vue de la prochaine ronde de négociations peut se révéler fort utile.

- Portez une attention particulière à la procédure de grief et **familiarisez-vous avec les échéances** applicables au dépôt de griefs. Une des pires expériences qu'un

nouveau délégué peut vivre est de déposer un grief très bien ficelé après le délai applicable et de le voir automatiquement rejeté en conséquence. C'est une rude façon de perdre la confiance de vos membres ou de carrément les perdre en période ouverte.

- Il est utile de pratiquer un peu avant de devoir déposer un grief vous-même. Rares sont les membres ayant pris connaissance d'un formulaire de grief dûment rempli et précisant l'accusation du syndicat ainsi que la réponse de l'employeur. Donc, avant même de remplir votre premier formulaire de grief, **passer en revue un certain nombre de formulaires** récents et établissez comment ces dossiers reflètent – ou ne reflètent pas – ce que vous avez appris dans le cadre de votre formation de délégué.

- Dans le cadre du programme de formation offert par votre syndicat, idéalement, les nouveaux délégués se voient offrir la possibilité de **traiter des griefs dans des dossiers non critiques**. Remplissez une fiche d'information, mettez la main sur toute documentation dont vous avez besoin (dans les dossiers du syndicat ou de l'employeur), interviewez des témoins potentiels, puis rédigez le grief. Ensuite, demandez à un délégué expérimenté de passer en revue votre travail avant que vous ne déposiez votre grief.

- **Entretenez-vous avec un délégué expérimenté**. Si vous en comptez un dans vos rangs, parfait! Rencontrez-le, prenez connaissance de son grief et posez-lui des questions. Comment a-t-il mené son enquête? Pourquoi a-t-il retenu certains témoins ou documents plutôt que d'autres? Demandez-lui de vous expliquer ses façons de faire. Ainsi, vous bénéficierez des conseils d'un pro.

- Reconnaissez que votre rôle est important et ne se limite pas au dépôt de griefs. Vous représentez « le visage » du syndicat localement et vous devez donc adapter votre horaire quotidien **afin de pouvoir rencontrer le plus de membres possible**. Faites un effort conscient pour parler avec vos collègues, ce que soit durant l'heure du dîner ou encore aux pauses durant la journée.

- Vous devez absolument comprendre que vous **représentez dorénavant tous les membres de votre secteur** et non seulement vos amis ou les collègues que vous appréciez. Vous devez traiter équitablement même ces collègues de travail que vous n'aimez pas. Après tout, vous êtes sur la ligne de front et devez défendre le syndicat et la convention collective qui s'applique à tous les membres. Vous devez donc traiter vos collègues de travail déplaisants avec le même respect. Un délégué d'expérience a déjà dit ceci : « Je regarde chaque membre droit dans les yeux comme s'il s'agissait d'un membre de ma famille. Même si je ne l'aime pas, même si sa situation ne donne pas matière à un grief. Je conseille à tous les nouveaux délégués de faire la même chose. »

- Il est tout aussi important de **traiter tous les autres délégués avec respect**, même ceux que vous n'appréciez pas particulièrement ou qui ne représentent pas bien les membres selon vous. Une des pires situations dans laquelle un syndicat peut se trouver est un conflit entre deux délégués devant l'employeur. Résolez tout différend avant de rencontrer la direction et, en cas de conflit interne, « lavez votre linge sale en famille ».

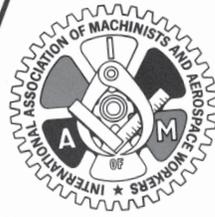
- **Assistez à une réunion du comité des griefs**, même si vous n'avez aucun grief à présenter ou n'avez pas encore été officiellement nommé délégué. Ainsi, vous aurez un sens de ce à quoi vous pouvez vous attendre lorsque ce sera *vous* qui présenterez un dossier. Comment sont les gens des ressources humaines? Comment répondent-ils à un grief? En présentant des documents? Ou en faisant comparaître des témoins? Comment se déroulent les réunions? C'est en assistant à quelques réunions que vous pourrez démystifier le processus et vous préparer à travailler le plus efficacement possible pour le syndicat.

Être délégué est un honneur qui vient avec des responsabilités. Suivez les conseils présentés ci-dessus pour bâtir votre confiance en vos capacités et devenir plus facilement un représentant efficace et respecté du syndicat.

– Bill Barry. L'auteur est directeur retraité des programmes d'études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore, Maryland. Un merci tout spécial aux dirigeants et délégués des sections locales 1197 (Jacksonville, Floride) et 1579 (Gainesville, Floride) de l'ATU.

**Résoudre toutes les différences avant de rencontrer la direction.**

**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,

Pendant notre 39<sup>e</sup> congrès de la Grande loge tenu à Chicago le mois dernier, j'ai ressenti une effervescence croissante pour notre syndicat. Et, de ce que j'ai pu entendre, je ne suis pas le seul à avoir quitté inspiré par la direction que prend l'AIM.

Jour après jour et un membre à la fois, nous redonnons de la vigueur à la bataille que livrent les Machinistes.

Nous donnons plus de ressources à nos districts et nos sections locales afin que vous puissiez recruter de nouveaux membres et améliorer les services déjà de première qualité que vous livrez sur le terrain. Nous élargissons notre offre de programmes de formation au Centre Winpisinger et j'en ai fait une priorité d'accroître les formations pratiques sur le terrain afin que nos membres n'aient plus à se rendre systématiquement dans le sud du Maryland pour tirer profit de la meilleure formation syndicale sur la planète. Aussi, nous avons apporté des modifications décisives aux Statuts de l'AIM.

C'est une période emballante pour les Machinistes, les membres de l'AIM, et je suis honoré de faire partie de notre syndicat.

Cependant, à mesure que nous continuons de réaliser des progrès, nous devons nous rappeler que nos ennemis peuvent nous retirer nos accomplissements en un tour de main. Le gouvernement tente de pousser l'adoption d'un des accords commerciaux les plus néfastes pour les travailleurs de l'histoire, le Partenariat transpacifique, au moment même où je rédige ces lignes. Notre droit de négocier collectivement, notre sécurité de la retraite et notre existence même sont attaqués par des millionnaires et des milliardaires qui méprisent profondément tout ce que nous représentons.

Aux États-Unis, le 8 novembre prochain, nous avons toutes et tous un droit de vote. Et nous aurons alors un pouvoir que personne ne peut acheter, le pouvoir de nous exprimer. Le moment est venu de mobiliser comme si notre vie en dépendait, car elle en dépend.

Je vous incite fortement à vous faire entendre, Consœurs et Confrères.

En toute solidarité,

Bob Martinez, Jr.  
Président international

