

**Canada**

L'ÉDUCATEUR  
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués syndicaux*

Vol. 14, N° 6

# Le problème du

## TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ

*Coffre de Communauté*

**DONNER DU TRAVAIL  
POUR UNE CARTE GRATUITE**



**IMPULSION GÉNÉREUSE OU DÉFI COLLECTIF ?**

**KONOPACKI**  
©2016

# Le problème du travail non rémunéré

**L'**attrait moral d'un travailleur qui fait généreusement don de son temps et de ses efforts sans être rémunéré rend difficile toute tentative de correction de la part d'un délégué. Toutefois, c'est un comportement qui mine la convention collective et on ne peut donc pas en faire fi.

Nombre de travailleurs dont l'emploi requiert de la continuité poinçonneront à l'heure, mais resteront tard ou entreront tôt le lendemain afin de communiquer avec la personne les ayant précédés ou suivis. Au fil des ans, ces quelques minutes ici et là s'additionnent au grand avantage de l'employeur – et à la grande perte des travailleurs. Et il n'est pas uniquement question de temps. Souvent, les gens acceptent une charge de travail accrue, un travail plus intense ou du travail à l'extérieur de leur classification.

C'est une chose lorsque l'employeur use de coercition pour faire travailler ses employés gratuitement. Mais qu'en est-il si le travailleur est d'avis qu'il agit correctement? Dans tous les domaines, il arrive que des travailleurs fassent don de leur temps. Ils sont fiers de leur travail. Un enseignant prendra le temps d'évaluer une copie de plus, un horticulteur acceptera de tailler un arbuste de plus, une téléphoniste acceptera de prendre un appel supplémentaire. En présence d'une telle culture, le délégué est confronté à un défi sur trois niveaux.

## Niveau 1 : Confronter le don de soi

Essayer de modifier le comportement d'une seule personne ne changera rien si l'ensemble du lieu de travail baigne dans une culture de don de soi « dans l'intérêt commun ». Donc, la première chose que doit faire le délégué est d'établir si ce don de soi fait l'objet d'un problème collectif plutôt que d'un choix individuel.

## Niveau 2 : Faire le calcul

Ensuite, le délégué doit trouver un moyen de démontrer aux travailleurs le bénéfice net de leurs impulsions de générosité pour l'employeur. Il est préférable si les membres recueillent les données eux-mêmes. Pour les membres qui sont fiers de ce qu'ils font, la nouvelle rumeur de les étonner.

Vous pourriez demander à vos membres bénévoles de tenir un journal de leur temps de travail non rémunéré ou du temps

qu'ils consacrent à vaquer à des occupations qui ne sont pas partie de leur description d'emploi. Ce projet doit être mené de façon assez transparente pour éviter que les membres se sentent épiés. Si avis est donné à l'employeur, qu'il en soit ainsi. Il y a quelques années, un groupe de chargés de cours à temps partiel ont tenu une séance de travail au cours de laquelle les participants ont attribué un montant en dollars au temps qu'ils avaient donné à leur établissement d'enseignement. Dans chaque cas, ce montant totalisait des milliers de dollars et la situation a justifié la publication d'un communiqué de presse ayant suscité l'intérêt des médias.

## Niveau 3 : Établir la cause profonde de la nécessité du travail non rémunéré

Travailler sans rémunération n'est que la pointe de l'iceberg du problème. Le troisième défi pour le délégué et les bénévoles est d'établir pourquoi le travail non rémunéré est nécessaire en premier lieu. La charge de travail est-elle simplement trop lourde? La charge de travail réelle a-t-elle évolué en raison de modifications législatives ou réglementaires qui auraient justifié l'embauche de personnel supplémentaire? Certains travailleurs prennent-ils la relève à la suite de mises à pied ou de départs à la retraite? Tentent-ils de faire le travail de deux personnes (par exemple, former une nouvelle ressource tout en vaquant à leur propre travail)? Se font-ils demander de travailler au-delà de leur niveau de formation ou leur classification parce que personne n'occupe cette classification? Ou s'agit-il plutôt d'avoir suffisamment de personnel sur le plancher pour couvrir les temps de transition, de préparation ou de reddition de compte au cours d'une journée de travail normale?

Les réponses à ces questions indiqueront peut-être un problème de manque d'effectifs. S'il s'agit d'un travail auprès du public et le public n'est pas bien servi, il peut devenir un allié.

## Misez sur une solution collective au problème collectif

Ce processus mène parfois au dépôt de griefs individuels, mais tentez de miser sur une



solution collective au problème collectif. Les conventions collectives regorgent d'exemples de solutions. Il peut s'agir de recourir à du personnel substitut pour couvrir le temps de nettoyage ou encore de faire chevaucher les quarts de travail.

## L'inaction a des conséquences

Une fois que vous avez établi la cause du problème, cherchez à le résoudre. Laisser aller une situation connue peut mener à l'établissement d'une pratique antérieure dont vous aurez de la difficulté à vous débarrasser par la suite. Voici l'expérience d'employés d'une école primaire qui donne au syndicat une autre raison d'agir rapidement pour établir les causes du « travail non rémunéré ».

Des compressions budgétaires ont mené à la mise à pied de travailleuses qui servaient les repas et supervisaient les élèves dans la cafétéria pendant l'heure du dîner. Sans être rémunérées, ces femmes restaient sur place après le dîner pour surveiller les enfants dans la cour d'école. Il leur arrivait souvent de rester jusqu'à la récréation de l'après-midi. La décision ayant mené à leur mise à pied – la privatisation des services alimentaires de l'école – a eu pour effet de rompre les relations personnelles entre ces femmes et les enfants, dont certaines existaient depuis plusieurs années. Malheureusement, le travail non rémunéré effectué par ces femmes n'avait pas été mis au jour avant que le couperet ne tombe irrévocablement.

Si le travail de ces femmes avait été reconnu, apprécié et intégré dans les revendications salariales faisant l'objet d'une négociation, la lutte contre la privatisation aurait pu s'adjoindre d'autres alliés parmi les parents des enfants et le corps professoral.

—Les auteurs, Helena Worthen et Joe Berry, sont des éducateurs syndicaux chevronnés.



# Venir en aide aux membres vivant des ennuis judiciaires

**C**omme délégué, vous serez occasionnellement appelé à représenter un membre ayant eu déboires avec la police ou les tribunaux. Il en résulte souvent des comparutions en cour, des rendez-vous et des perturbations au sein du ménage. Le membre perdra du temps de travail et s'exposera à de possibles mesures disciplinaires.

Il peut souvent en résulter des situations comme les suivantes :

Un membre s'est fait arrêter sur la route alors qu'il avait les facultés affaiblies hier soir. Il vous appelle de la prison à 6 heures le lendemain matin et vous informe qu'il ne sera pas présent à son quart de travail, qu'il est incapable de payer sa caution et qu'il a déjà atteint le nombre d'absences permis. Le syndicat peut-il l'aider?

Une membre victime de violence conjugale prend un congé à l'impromptu pour se rendre en cour et demander une ordonnance de protection. Elle prend aussi d'autres mesures pour se protéger et protéger ses enfants et consulte un médecin. Par conséquent, elle s'absente du travail à plusieurs reprises, fait l'objet d'une sanction disciplinaire et vous demande votre aide.

Dans les circonstances, que devriez-vous faire et que devriez-vous éviter?

## À éviter

Parce que les délégués sont de nature à vouloir aider, leur premier instinct – d'intervenir au nom du membre – est approprié. Cependant...

- Maintenez une distance : Gardez le cap sur la représentation de votre membre *dans un cadre professionnel*. Restez à l'écart des procédures légales. Cela peut s'avérer difficile lorsqu'un membre vit une situation pénible et vous demande votre aide, mais il est important que vous n'outrepassiez pas les limites de votre rôle de représentant syndical. Vous devez éviter à tout prix de verser une caution ou de prendre part aux procédures judiciaires. Limitez-vous à orienter votre membre vers les ressources disponibles qui l'aideront à garder son emploi.
- Ne demandez pas à connaître les détails : Si votre membre est accusé au pénal, il vaut mieux ne pas lui demander ce qui s'est passé. C'est le travail de l'avocat.
- Évitez le placotage : Ça devrait aller de soi, mais c'est facile de l'oublier. Votre rôle n'est pas de placoter sur les problèmes de

vos membres. Par exemple, si un membre a manqué un quart de travail parce qu'il était derrière les barreaux, c'est à lui de décider s'il veut justifier son absence aux autres. Si un membre vous confie qu'elle est victime de violence conjugale, vous ne devez pas partager l'information à quiconque n'ayant pas besoin de le savoir.

Bon, alors, que *pouvez*-vous faire?

## Connaissez votre convention collective et les autres ressources à votre disposition

Votre convention collective représente bien évidemment votre première ressource. Que prévoit-elle en matière de congés? Pouvez-vous l'invoquer dans la situation que vit votre membre? Aussi, vérifiez si des lois fédérales ou provinciales protègent les travailleurs qui doivent prendre congé de leur travail.

**Dépendances et abus de substances :** À la fois aux États-Unis et au Canada, la dépendance et l'abus de substances sont considérés comme des conditions incapacitantes dans plusieurs circonstances. Bien que les détails varient, nombre de lois exigent des employeurs un « devoir d'accommodement raisonnable » en pareilles circonstances. Dans le cas d'abus de substances, de dépendance ou de maladie mentale, un accommodement raisonnable peut prendre la forme du droit de prendre congé sans crainte de perte d'emploi pour permettre à l'employé de se faire traiter et de se réhabiliter. Votre convention collective enchâsse peut-être des dispositions en matière de congés. Le cas échéant, il pourrait être possible de protéger l'emploi d'un membre aux prises avec un problème de dépendance pendant son congé d'invalidité.

**Violence conjugale :** De plus en plus de provinces adoptent des lois qui visent à protéger l'emploi de toute personne victime de violence conjugale. Il est possible que les employeurs dans ces provinces doivent autoriser des congés si la santé-sécurité de la victime ou ses enfants en dépend, si la victime doit se présenter en cour ou à un rendez-vous juridique ou médical. Vérifiez si votre convention collective enchâsse des dispositions qui font reflet à ces lois; sinon, vous auriez tout intérêt à négocier l'inclusion de telles protections lors de la prochaine ronde.

**Aide aux employés :** Si votre membre n'a pas droit à un congé, quelles autres formes d'aide lui sont accessibles? Nombre de lieux de travail et de syndicats ont en place un programme d'aide aux employés (PAE) confidentiel qui offre soutien et aide aux employés qui vivent des difficultés personnelles. C'est une piste à explorer.

**Documentez et documentez encore :** Les exigences en matière de documentation peuvent être complexes. Vous pouvez aider vos membres à mettre la main sur les documents qu'ils requièrent pour demander congé. La plupart des employeurs exigeront un préavis, à moins qu'il ne s'agisse d'une urgence. Restez à l'affût de situations où un employé est traité plus sévèrement qu'un autre en pareilles circonstances et soyez prêt à contester toute disparité de traitement.

Il existe aussi des plans de services juridiques qui couvrent une partie des frais juridiques pouvant être exigés de vos membres. Si un tel plan est accessible à vos membres, gardez le numéro de téléphone près de vous afin de pouvoir le fournir au besoin.

Les délégués peuvent venir en aide aux membres vivant des difficultés personnelles en les aidant à conserver leur emploi ou simplement en les informant des formes d'aide offertes. Connaissez votre convention collective ainsi que les lois fédérales et provinciales applicables. Vous découvrirez peut-être que l'aide est plus accessible que vous ne le pensiez.

## Quelques ressources utiles :

- <http://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail/rapport> – Rapport du Congrès du travail du Canada sur les effets de la violence conjugale au travail
- [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) – Organisme fédéral américain chargé de l'application des lois sur les congés d'invalidité
- [www.escd.gc.ca/en/jobs/workplace/index](http://www.escd.gc.ca/en/jobs/workplace/index) – Page dédiée aux lois canadiennes sur l'emploi (\*\* This URL does not work \*\*)

—Cindy Lapoff, L'auteure est avocate du travail. Elle pratique au cabinet Trevett Cristo, P.C. à Rochester, dans l'État de New York.

# Plus (ou moins) que ce qui est perceptible

**L**es conventions collectives sont la base, mais elles ne racontent pas toujours toute l'histoire. Il arrive parfois que vos droits dépassent ce qui est écrit en noir et blanc dans le libellé d'une convention. Par ailleurs, il peut arriver que, même si quelque chose est énoncé en toutes lettres dans le contrat de travail, vous ne pourrez pas l'invoquer pour obtenir gain de cause.

Le contrat de travail négocié par un syndicat se veut principalement un ensemble de règles : vous devez faire ceci, vous *pouvez* faire cela, vous *ne pouvez pas* faire ce qui suit. Ce sont pour la plupart des règles qui dictent les comportements attendus de l'employeur, mais certaines établissent ce que les membres et le syndicat peuvent ou ne peuvent pas faire. Le délégué futé saura que certains droits, bien qu'ils ne soient pas expressément énoncés dans la convention collective, font néanmoins partie des droits contractuels.

Une catégorie repose sur la définition donnée à un « grief » dans votre convention collective. Dans la plupart des cas, il s'agit de « toute violation d'une disposition de la présente convention » ou quelque chose dans le genre. Si c'est votre cas, votre premier recours sera alors de trouver une clause qui vous permet de prétendre qu'il y a eu violation. Mais il arrive que la définition donnée au terme « grief » soit plus étendue. Il est possible que les parties aient négocié un libellé semblable à celui-ci : « un grief est toute violation d'une disposition de la présente convention *ou toute question donnant lieu à une inquiétude ou une insatisfaction* ». (Parfois, la définition sera aussi étendue tout en précisant que le sujet d'inquiétude doit être une condition de travail.) Si vous avez la chance de pouvoir compter sur un tel libellé, votre point de départ sera donc que tout aspect du lieu de travail peut donner lieu à un grief.

Vous pourrez souvent trouver ailleurs des droits pouvant faire l'objet de votre procédure de traitement de griefs. La

plupart des lieux de travail ont un manuel de l'employé qui établit toutes sortes de règles : politiques en matière de congés, privilèges de stationnement, avantages sociaux, etc. Il est également possible que des politiques en matière de personnel s'appliquent à tous les employés d'un employeur en particulier (et non seulement aux employés couverts par le contrat de travail). Si vous œuvrez dans le secteur public, vous avez gagné le gros lot. On y dénombre habituellement plusieurs strates de règlements qui établissent divers volets professionnels. Certaines règles s'appliquent à une unité de travail en particulier, d'autres couvrent une partie de l'organisme, d'autres encore couvrent l'ensemble de l'organisme et ainsi de suite (tous les fonctionnaires de votre ville, du gouvernement provincial ou du gouvernement fédéral).

Une fois que vous avez découvert ces autres règles et règlements, vous devrez déterminer si vous pouvez utiliser votre procédure de griefs pour les faire appliquer. Pour répondre à cette question, tournez-vous d'abord vers votre convention collective. Même si la définition donnée au grief dans votre convention collective n'est pas aussi étendue que vous le souhaiteriez, il pourrait y avoir une disposition ailleurs dans le texte qui « intègre par renvoi » d'autres sources de droit du travail. Par exemple, votre contrat pourrait prévoir que l'employeur et les employés sont liés par « l'ensemble des politiques en matière de personnel » ou par « l'ensemble des règlements applicables de l'organisme ». Si c'est le cas, un arbitre ne sera alors pas limité à statuer en fonction du strict contenu de votre convention collective (c'est-à-dire en fonction de ce qu'énonce le contrat de travail). Vous aurez la possibilité de soutenir que l'employeur a violé la convention collective en omettant de se conformer à une disposition

du manuel d'employé ou à un règlement de l'organisme.

Le même concept s'applique en matière de lois. Votre convention collective peut indirectement vous accorder une pléthore d'autres droits du fait qu'une loi donnée s'applique à votre lieu de travail. Il pourrait s'agir d'un ensemble de droits dont jouissent tous les employés, par exemple en matière de discrimination, de salaire ou d'heures de travail. Ou encore, s'agit-il peut-être d'une loi qui régit les conditions de travail dans tous les lieux de travail (par exemple, en matière de santé-sécurité) ou de règles applicables aux régimes de retraite, à la couverture minimale de l'assurance-maladie et ainsi de suite? Votre travail premier consiste à répertorier de telles lois. Ensuite, déterminez si vous pouvez invoquer votre procédure de griefs pour affirmer ces droits.

Ce sera le cas si un « grief » y est défini en termes assez généraux ou si votre contrat de travail « intègre par renvoi » les dispositions de ces lois.

Tout cela étant dit, gardez à l'esprit que ça peut fonctionner dans les deux sens. Vous pourriez arriver à la conclusion que, même si votre contrat prévoit un droit ou une obligation ayant fait l'objet d'un manquement, vous pourriez néanmoins n'avoir aucun recours au titre de la procédure de griefs de votre contrat. Parfois, un contrat précisera que tout un volet (ex. : la rémunération au mérite) relève des droits de l'employeur ou encore qu'il ne peut faire l'objet d'un grief. Il peut aussi arriver que des dispositions du contrat donnent droit au dépôt d'un grief, mais non à l'arbitrage. Le cas échéant, il demeure possible pour vous d'invoquer le libellé du contrat pour mettre un problème en lumière et faire pression sur l'employeur pour qu'il corrige la situation. Il importe cependant que vous connaissiez toutes les limitations pouvant s'appliquer.

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

**Votre convention collective peut indirectement vous accorder une pléthore d'autres droits.**

**En quels termes un « grief » est-il défini dans votre convention collective?**

# Dossiers difficiles

Occuper la fonction de délégué syndical est une expérience intéressante et éducative. Une bonne partie du travail consiste à jouer les rôles amateurs de défenseur public, de travailleur social et de conseiller. Ici *amateur* n'est pas employé dans le sens de non qualifié, mais plutôt dans le sens de non rémunéré. Pourtant, certaines des situations et des personnes dont vous avez la responsabilité peuvent se révéler aussi ardues que celles auxquelles font face les professionnels.

La plupart des personnes à qui vous avez affaire sont des êtres relativement bien équilibrés qui comprennent la différence entre des problèmes personnels et des problèmes au travail. Cependant, comme c'est toujours le cas, peu importe le groupe de personnes, il y aura toujours quelques individus qui sont troublés ou un « paquet de troubles ». Et, si vous n'en êtes pas avisés et ne faites pas attention, ces individus saperont votre temps et votre énergie.

Pour vous acquitter de vos obligations à l'égard du syndicat, de vos collègues de travail et de la convention collective, vous devrez suivre ce principe fort simple : veillez aux problèmes de vos membres sans toutefois en faire vos problèmes. C'est plus facile à dire qu'à faire, bien entendu, mais votre situation n'est heureusement pas unique. De nombreuses études ont été menées sur les moyens à prendre pour composer avec des clients, employés, collègues de travail, patrons et patients difficiles. Mais qu'en est-il des syndiqués que vous représentez ? Passons en revue quelques concepts qui pourraient vous être utiles dans votre lieu de travail.

■ **Sang-froid** – Lorsque vous avez devant vous un membre colérique, déraisonnable ou accusatoire, gardez votre sang-froid. Sinon, vous ne serez utile à personne. Il va de soi que les personnes déraisonnables peuvent provoquer des réactions tout aussi déraisonnables, mais évitez à tout prix d'envenimer la situation. Votre jugement dépend de votre capacité de rester calme.

■ **Séparation** – Séparez la personne du problème. Malgré le fait que la personne elle-même peut être un problème, vous devez maintenir votre objectivité afin d'être en mesure de déterminer s'il existe un réel problème dans le lieu de travail et de l'aborder, le cas échéant.

■ **Choix du moment** – Si un membre n'est pas de bonne humeur, évaluez si vous

lui serez utile en le laissant tout simplement ventiler un peu ou encore si cette personne devrait vous revenir un peu plus tard une fois qu'il aura regagné un peu de son sang-froid. Et si vous savez que vous serez davantage en mesure de traiter la situation efficacement à un moment ultérieur (dans un avenir assez proche), tentez de repousser le moment de la rencontre.

■ **Réaction initiale** – Si le membre insiste pour raconter – ou réitérer – une plainte douteuse, ne prenez pas son parti. Nous sommes plusieurs à peut-être avoir tendance à consentir à de telles demandes en espérant que l'affaire se dissipe, mais ça ne contribuera qu'à l'enraciner dans sa prise de position. Il est préférable de tout simplement remercier le membre et de lui dire que vous devrez pousser votre recherche un peu plus afin de bien évaluer la situation.

■ **Attentes** – Dans trop de cas, le membre vous demande de vous ingérer dans une dispute qu'il a avec d'autres travailleurs. C'est une attente qui peut manifestement dépasser le cadre de vos fonctions de délégué syndical. Ou encore, il revendique des changements que le syndicat, voire la direction, ne peut apporter. C'est pourquoi vous devez, dès le départ, lui laisser savoir ce qui peut être possible et ce qui n'est pas possible. Suggérez d'autres avenues plus appropriées pour résoudre le problème. De surcroît, vous aurez souvent l'impression que l'ampleur du problème dépasse vos capacités. Une fois que vous en avez entendu assez pour formuler un premier avis, demandez à votre membre de vous expliquer comment il s'y prendrait pour corriger la situation.

■ **Limites** – Il est souvent préférable de dévoiler vos propres limites d'entrée de jeu. Selon un auteur ayant écrit sur le sujet, il est toujours utile d'ajouter « sur la base de mon expérience limitée » à la fin de la déclaration que vous faites et dont vous n'êtes pas sûr, et parfois même quand vous êtes néanmoins sûr de ce que vous déclarez.

■ **Documentation** – Bien qu'il puisse être laborieux de le faire, documentez tous vos

échanges – incluant appels téléphoniques, messages texte ou courriels – avec vos membres. Après chaque rencontre, envoyez une confirmation de ce que vous avez entendu et compris. Votre confirmation doit être la plus détaillée et pratique possible. Ainsi, si la cause derrière toutes les émotions négatives est fondée, vous aurez une bonne base que vous pourrez invoquer allant de l'avant.

■ **Assez** – Nombre de personnes ne cherchent pas vraiment une solution. Qu'elles s'en rendent compte ou non, elles cherchent plutôt un moyen de ventiler leur frustration. Si c'est le cas, imposez des limites raisonnables. Consacrez quelques minutes à la ventilation du problème, puis placez-vous en mode de résolution du problème. Si votre interlocuteur refuse de vous suivre ou si le problème n'en est pas un que le syndicat peut résoudre, il en va de son intérêt et du vôtre de mettre poliment fin à la discussion. À cet égard, c'est utile de fixer une limite de temps pour tout le monde, pas juste vos membres difficiles.

■ **Humour** – Gardez à l'esprit que l'humour peut être un outil qui vous aide à vous détacher et à réduire la tension lorsque les émotions se déchaînent. L'humour n'est pas indicateur d'un manque de sérieux, mais ça peut aider à transmettre le message que la situation ne justifie pas une gestion de crise. Assurez-vous d'utiliser un humour approprié dans l'optique d'atténuer la tension. Votre objectif n'est pas d'insulter votre interlocuteur ou de couper court à ses questions.

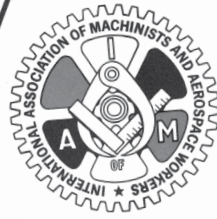
Que vous suiviez ces suggestions ou en suiviez d'autres, il est possible que vos premières tentatives ne portent pas fruit. Maîtriser la communication interpersonnelle demande de la pratique, alors ne vous laissez pas décourager. Du moins, relevez vos manches rapidement si vous sentez que le découragement s'installe. Et, surtout, gardez votre paix d'esprit.

—Alec Dubro. L'auteur est un pigiste chevronné, un ancien président du Syndicat national des écrivains et un ancien directeur des communications de l'International Labour Communications Association.





**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

Consœurs et Confrères,

Revenons sur certains événements marquants de la dernière année : une élection historique aux États-Unis, la mise en échec apparente du Partenariat transpacifique néfaste pour la main-d'œuvre et une flambée de mouvements populistes partout autour du globe.

Nous traversons une époque vraiment charnière.

Partout dans le monde, la classe ouvrière affirme haut et fort que « c'est assez ». Les politiciens conventionnels n'ont plus la cote.

Et elle a raison. Nous en avons assez de voir nos emplois transférés outre-mer, nos avantages durement gagnés coupés et l'avenir de nos familles mis encore plus en péril. Et tout cela se produit pendant que les profits des entreprises, les cours boursiers et les salaires des PDG atteignent des sommets jusqu'alors impensables.

Ce n'est pas correct. Et l'AIM se mettra à pied d'œuvre en 2017 pour inverser la vapeur au profit des gens qui font fonctionner l'Amérique du Nord.

Ensemble, nous avons réussi à stopper le Partenariat transpacifique. Nous avons affronté les intérêts corporatistes et gouvernementaux les plus puissants de la planète et, jusqu'à nouvel ordre, avons remporté la mise.

Mais nous savons fort bien que nous serons attaqués à nouveau. Les Machinistes devront être encore plus forts pour résister à ce qui viendra. L'an dernier, c'est justement le mandat que nous ont confié les plus de 1 200 délégués ayant assisté au 39e congrès de la Grande loge.

Nous avons renforcé les ressources à la disposition des sections locales, modernisé notre programme de recrutement et offert des formations à encore plus de membres au Centre Winpisinger. Votre syndicat joint le geste à la parole et nous sommes loin d'avoir dit notre dernier mot.

Maintenant que nous faisons face à un avenir incertain, sachez que votre syndicat travaille dans vos intérêts. Nous continuerons de représenter nos membres, et ce, quotidiennement. Les membres de l'AIM ont de grands rêves et nous pouvons être aussi puissants que nous rêvons de l'être.

Je souhaite à vous et aux vôtres de joyeuses fêtes en toute sécurité.

In Solidarity,

Robert Martinez, Jr.  
Président international

