

LE BOURGEOIS  
D E L ' A I M



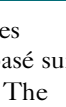
Mise à jour pour les délégués d'atelier  
Vol. 2, No. 4

# Rassembler les Hommes dans le PLAISIR



# Rassembler les hommes dans le plaisir



<b>Il n'est pas bon, Il ne fait pas ce qu'il doit</b>	
<b>Il n'est pas bon, Il ne fait pas ce qu'il doit</b>	
<b>Pas bon, pas bon, S'en est fait de lui!</b>	

Cette parodie à la sauce James Brown clôturait le sketch basé sur l'émission de télé-réalité « The Apprentice » qui a dernièrement été présenté lors d'un congrès syndical. Après avoir évalué le rendement du patron, l'ensemble des membres présents dans la salle a crié « vous êtes congédié! » et la chorale syndicale s'est mise à chanter accompagnée de bruits de trombones et de guitares.

Ça semble amusant. Mais quel est le rapport avec les problèmes auxquels font face les délégués d'atelier en milieu de travail? Plus que ce que vous pouvez vous imaginer.

Des sketches satiriques représentent un excellent outil pour anticiper les stratégies de la direction et pour aider les travailleurs à gagner la confiance nécessaire pour s'objecter aux injustices au travail. Ça peut vraiment être stimulant d'avoir l'occasion de jouer le rôle d'un superviseur ou d'une superviseuse qui est sur votre dos depuis des années et de le ou la ridiculiser.

Si vous cherchez des façons d'augmenter l'implication des membres et de générer un peu d'enthousiasme durant les réunions, étudiez la possibilité d'essayer un sketch sous la forme d'un jeu-questionnaire tel que « Qui veut être le recruteur d'un million de membres » mettant en vedette Regis Fill-Your-Pockets. Les équipes doivent répondre à des questions relativement à leur syndicat et aux problèmes en milieu de travail, telles que « en moyenne, combien les employés syndiqués gagnent-ils de plus par semaine que les travailleurs non syndiqués? » Ou vous pouvez faire un peu de recherche et arriver avec des questions relativement à la marge de profit de votre compagnie ou à la paie du président-directeur général. Les participants peu-

vent évidemment utiliser leur « ligne de survie » et consulter les autres membres s'ils ne sont pas certains d'une réponse.

Vous pouvez même ajouter des pauses publicitaires : par exemple, le lapin Energizer peut apparaître et annoncer « Le syndicat continue de croître et croître et croître. »

Avec un peu d'imagination, vous pouvez inventer un sketch qui s'adapte à peu près à toutes les situations.

Un autre exemple : « J'ai la compagnie qu'il nous faut. Elle va nous faire économiser de l'argent et videra le syndicat de son sang. Laissez-moi vous présenter...CONTRACTULA! » Et voici qu'est arrivé le chasseur de syndicats « Contractula » dans un sketch écrit et joué par un groupe de délégués d'atelier et de dirigeants syndicaux de la American Federation of Teachers. Ils voulaient démontrer l'impact de l'impartition d'emplois syndiqués à des compagnies non syndiquées. Le temps que Contractula et sa chorale de vampire en aient terminé avec leur rap des « chasseurs de syndicats » (sur l'air de la chanson « Ghost Busters »), il n'y avait pas un membre dans la pièce qui n'avait pas compris l'enjeu ou personne qui n'était près de l'oublier.

Une tâche importante d'un délégué syndical est d'aider les membres à comprendre leur convention collective. Souvent, la clé pour générer de l'intérêt et de l'enthousiasme est de trouver des façons créatives de présenter la documentation. Quelques événements syndicaux pourraient bénéficier d'une injection d'énergie.

**Des sketches qui remporte du succès** Rappelez-vous ces principes lorsque vous créez un sketch et en faites la distribution :

**1 Fondez votre sketch sur une expérience commune à votre auditoire.** Vos superviseurs, qui sont de façon notoire les plus injustes, peuvent devenir des personnages tels que Bosszilla, Boss Hogg ou Bozo Boss.

**2. Exagérez!** Prenez un problème ou une situation scandaleuse pour commencer et amenez-la à l'extrême. Un groupe d'ouvriers à la volaille voulait se moquer d'une étude sur les toilettes faites par la compagnie pour déterminer combi-

en de temps chaque employé y passait. Cette étude semblait déjà tellement dépasser les bornes, qu'au début ils ne savaient pas comment exagérer la situation. Ils ont finalement mis sur pied une « étude de la salle de bain de la maison » pour leur sketch, dans lequel les dirigeants allaient au domicile de chacun des travailleurs pour surveiller l'utilisation de la salle de bain.

**3. Émettez une quelconque solution ou action que le syndicat a entrepris.** Dans une production, « Capitaine Solidarité » arrivait sur scène (avec en plus sa chanson thème enregistrée sur bande) pour aider les syndiqués à s'organiser pour résoudre leurs problèmes.

**4 Vous n'avez pas besoin de costumes et accessoires de fantaisie.** Vous pouvez fabriquer des panneaux pour identifier les personnages ou les scènes ou faire tourner votre action autour d'un accessoire central. Un groupe avait dessiné un écran d'ordinateur sur une grande boîte en carton, avait placé la boîte sur la tête de quelqu'un, se retrouvant ainsi avec un ordinateur parlant qui avait une bonne conversation avec des opérateurs sur ordinateur.

**5 Pourquoi ne pas inventer une chanson pour aller avec votre sketch?** La façon la plus facile est d'écrire de nouvelles paroles sur l'air d'une chanson que tout le monde connaît déjà. Des chants de Noël, des chansons pour enfants, du gospel, des chansons populaires; elles font toutes l'affaire. Mais choisissez une chanson et une musique auxquelles vos membres en particulier pourront s'identifier.

**6 Assurez-vous que les gens puissent participer facilement.** Écrivez le scénario et laissez les participants lire leur texte s'ils ne se sentent pas à l'aise de le mémoriser. La clé est d'avoir du plaisir.

Si vous voulez utiliser des succès de la chanson actuels et n'avez pas de musiciens sous la main, allez sur l'un des nombreux sites Web de karaoké (entrez simplement « karaoké » dans un moteur de recherche) et faites-vous une cassette ou un DC de la trame sonore de votre chanson favorite.

— Julie McCall. L'auteure, une activiste syndicale de longue date, travaille avec le Labor Heritage Foundation, une organisation de musiciens, artistes et écrivains du travail au 888 16th St. NW, Suite 680, Washington, D.C. 20006; 202-974-8041; [www.laborheritage.org](http://www.laborheritage.org).

# Recrutement individualisé

**D**ans certains milieux de travail, chaque nouvel employé doit automatiquement devenir membre du syndicat. Par contre, dans d'autres milieux de travail, les nouveaux membres doivent souscrire au syndicat un par un. Cette tâche difficile et frustrante incombe habituellement au délégué d'atelier. Toutefois, des délégués ayant acquis de l'expérience ont découvert plusieurs façons de rendre la tâche plus facile, donc continuez à lire : certains de ces trucs pourraient vous aider à signer les travailleurs non syndiqués les plus récalcitrants.

## Identifier le ou les problèmes du travailleur :

À priori, la plupart des travailleurs ne se joignent pas au syndicat parce qu'ils croient en « la cause ». Ils se joignent plutôt au syndicat parce qu'ils pensent que ce dernier peut faire quelque chose pour eux comme obtenir une augmentation de salaire, résoudre un grief, obtenir un nouvel avantage dans le milieu de travail, aider à faire adopter une loi qui améliorera leur vie et celle des membres de leur famille, ou obtenir d'autres droits ou avantages. Donc, lorsque vous parlez à un travailleur non syndiqué de se joindre au syndicat, la première chose à faire est de trouver ce qui le préoccupe et que le syndicat peut aider à résoudre.

Comment y arriver? Posez des questions. Vous pouvez commencer par poser une question ouverte du genre : « Comment ça va au travail? » Vous pourriez peut-être demander à quelqu'un ce qu'il ou elle pense de questions en particuliers qui ont suscité l'intérêt des autres travailleurs ou de questions que le syndicat traite déjà. Vous pourriez dire quelque chose comme « certains de nos confrères de travail ont des inquiétudes par rapport aux nouvelles heures d'arrivée que la direction tente d'imposer (ou la subvention de garderie que le syndicat tente de négocier ou l'impartition ou la sous-traitance qui semble être dans les plans de la compagnie). Qu'en pensez-vous? » S'ils ne se préoccupent pas de ces questions, continuez à poser des questions jusqu'à ce que vous trouviez ce qui les intéresse. Et lorsqu'ils commencent à parler, taisez-vous et écoutez-les. La plupart d'entre nous parlons trop. Laissez le travailleur ou la travailleuse vous dire ce qui l'intéresse.

## Faites le lien entre les problèmes et les membres

Laissez savoir aux travailleurs non syndiqués ce que le syndicat fait ou peut faire relativement à leur problème. Si vous ne savez pas, vérifiez avec l'un de vos dirigeants de section locale pour

obtenir la réponse. Il n'y a rien de mal à ne pas savoir quelque chose, en autant que vous faites un suivi et donnez les renseignements au travailleur.

Expliquez ensuite que pour que le syndicat obtienne du succès face au problème du travailleur, nous avons besoin d'un plus grand soutien de la part des membres. Dites que la direction (ou dans le secteur public, les dirigeants et les politiciens) sait combien de travailleurs appartiennent au syndicat, et que nous aurions plus de respect et de pouvoir si plus de travailleurs joignaient le syndicat. Dites aux travailleurs non syndiqués que s'ils ou elles se joignent au syndicat, meilleures seraient les chances de l'emporter. Il est vrai que la force augmente avec le nombre.

## Traiter les objections au fait de joindre le syndicat

C'est à peu près à ce moment-ci que le travailleur non syndiqué dit « Ça me semble bien, mais... » et donnent les excuses que vous avez déjà trop souvent entendues pour ne pas joindre le syndicat : « les cotisations sont trop élevées pour mes moyens », « le syndicat, c'est seulement pour les fauteurs de troubles », « je vais attendre et voir ce que va faire le syndicat en rapport avec mes questions en litige », « si le syndicat l'emporte, je vais adhérer », et ainsi de suite.

À ce moment, il est souvent nécessaire de se mordre la langue (parce que vous êtes tenté de traiter celui qui n'adhère pas de briseur de grève), et dites quelque chose du genre « je comprends vos inquiétudes, mais avez-vous pensé à... ». Pour obtenir de l'aide pour répon-

dre à ces objections, parlez à vos dirigeants de section locale, et/ou regardez dans l'encadré ci-dessous pour des réponses données à deux objections souvent entendues.

## Donnez une demande d'adhésion au travailleur

Cela semble très évident, mais il arrive à plusieurs d'entre nous de parler à un travailleur non syndiqué relativement à un grief ou autre problème sans lui demander de joindre le syndicat. Personne n'aime être rejeté et plusieurs d'entre nous se sentons visés personnellement lorsqu'un travailleur dit non, mais le refus du travailleur de joindre le syndicat ne se reflète pas sur nous, cela veut seulement dire que nous n'avons pas encore trouvé le moyen de le faire signer sur la ligne pointillée.

## Suivi

La plupart des travailleurs non syndiqués ne se joignent pas au syndicat la première fois que cela leur est demandé; il faut être persistant. Soyez prête à leurs demander à nouveau dans quelques jours ou dans quelques semaines. Servez-vous d'un article publié dans le bulletin du syndicat, dans le journal local ou sur un site Web relativement à leur problème pour convaincre le travailleur non-syndiqué de joindre les rangs du syndicat. Demandez à vos dirigeants de section locale comment obtenir des ressources relativement au problème en question au sein du syndicat international ou ailleurs au sein du mouvement syndical et que vous pouvez utiliser pour approcher une nouvelle fois le travailleur non syndiqué.

## Réponses aux deux objections les plus couramment entendues pour ne pas joindre le syndicat

**Objection :** « les cotisations sont trop élevées pour mes moyens ».

**Réponse :** « Je comprends vos inquiétudes en ce qui a trait à vos finances. Nous avons tous de la difficulté à joindre les deux bouts. C'est pourquoi le syndicat se bat pour obtenir des augmentations salariales et autres avantages pour nous permettre d'économiser de l'argent (soyez précis, vérifiez avec vos dirigeants de section locale pour obtenir plus de renseignements). Plus nous avons de membres, meilleures sont nos chances de gagner ces batailles en montrant à la compagnie que nous sommes unis, ce qui signifie un meilleur avenir financier pour nous tous ». Vous pouvez également mentionner les programmes de rabais offerts par votre syndicat aux membres seulement.

**Objection :** « le syndicat, c'est seulement pour les fauteurs de troubles ».

**Réponse :** « Ça peut paraître comme ça à l'occasion, mais la majorité de ce que le syndicat fait, allant de négocier de meilleures conditions de travail dans la convention collective en passant par du lobbying auprès des politiciens pour des lois qui aident les parents qui travaillent, bénéficie à tout le monde, y compris la plupart des travailleurs qui n'ont pas de problèmes individuels. Pensez à ce qui suit : si un meurtrier ou une meurtrière peut avoir l'occasion de s'expliquer, est-ce que quelqu'un qui est accusé d'arriver en retard au travail peut avoir le droit d'en appeler? »

# Mesure disciplinaire en raison d'un mauvais rendement

**O**u bien vous offrez un rendement qui rencontre les attentes de la compagnie ou bien vous êtes congédié! Ça sonne bien à l'oreille de la direction, mais la réalité est différente dans un milieu syndiqué. Plus souvent qu'autrement, selon une étude de récentes décisions arbitrales, si le syndicat en vient à la conclusion que l'employé a été traité injustement, l'arbitre est d'accord avec ce dernier. Donner une mesure disciplinaire à un employé ou encore le congédier pour cause de mauvais rendement, doit se faire de la bonne façon sinon le travailleur retourne au travail. Gardez à l'esprit, évidemment, que les dirigeants syndicaux doivent étudier chaque dossier et décider s'il faut l'amener à l'étape de l'arbitrage. Voici quelques cas type :

## Rétrogradation demandée

Une travailleuse de l'industrie manufacturière a été congédiée pour mauvais rendement et pour avoir produit un excédent de rebuts. L'arbitre l'a réintégré dans ses fonctions parce que 19 mois auparavant, elle avait demandé une rétrogradation vers un poste moins exigeant. Cette rétrogradation n'avait pas été accordée parce qu'aucun remplacement n'avait pu être trouvé. Aucune aide ne lui a été apportée pour améliorer son rendement et le fait que sa demande de rétrogradation 19 mois plus tôt n'ait pas été accordée, ne justifiait pas la mesure disciplinaire pour « motif valable ».

## Erreurs coûteuses

Un opérateur de machine a été congédié pour « avoir agit de façon insouciant en faisant défaut d'installer convenablement l'outil dans la tour ». Résultat de cet incident, une machine a été en panne pendant 8 jours ce qui a engendré des coûts de 760 000 \$ reliés à la perte de production. L'arbitre a réduit la sanction à une suspension de 28 jours parce que le travailleur n'avait jamais fait le travail auparavant et que c'était une première infraction. Mais l'arbitre a mentionné que l'insouciance à assembler la machine était la faute du travailleur, justifiant ainsi la suspension.

Un autre travailleur s'affairait sur une composante, a fait une erreur qui a mené à une perte de 215 000 \$ et a été congédié.

Dans cette affaire, l'arbitre a maintenu la suspension parce que l'employé a été négligent, ce qui a mené à la perte du produit, même s'il y avait un taux élevé de perte relié à la production de la compagnie. L'arbitre a mentionné que parce que le coût de la mise au rebut était aussi élevé, l'employeur était justifié de ne pas y aller de mesures disciplinaires progressives.

## Période d'essai prolongée

L'administration publique d'une municipalité a congédié un travailleur après avoir tenté sans succès de prolonger sa période d'essai. L'arbitre l'a réintégré dans ses fonctions, parce que la convention exigeait des révisions après 60 jours pendant les périodes d'essai. La municipalité n'a pas fourni les révisions nécessaires, et n'a jamais averti l'employé que son travail n'était pas satisfaisant.

## Nettoyage pas suffisamment rapide

Une infirmière dans un centre de soins de santé a été suspendue pour « avoir négligé de nettoyer dans les plus brefs délais après un patient ». L'arbitre a renversé la suspension, remarquant que le temps écoulé avant le nettoyage était de 15 à 30 minutes et non 1 heure comme le patient le prétendait. La suspension n'était pas opportune parce qu'il y avait des circonstances atténuantes dont le recrutement de personnel inadéquat et, de plus, il pourrait y avoir eu confusion quant à savoir qui était responsable du nettoyage. Également, les précédentes mesures disciplinaires de l'infirmière ne représentaient pas un motif valable : l'une des mesures disciplinaires citée datait de 10 ans et l'autre n'était qu'un avis verbal.

## Refus de répondre à des questions

Un employé de l'État a été congédié pour avoir refusé de répondre à des questions pendant une enquête durant laquelle l'agence alléguait être capable de démontrer que l'employé « n'avait pas eu un bon comportement et avait agit avec insubordination ». L'arbitre a réintégré le travailleur dans ses fonctions parce que les règlements de l'agence stipulaient que le congédiement était approprié seulement « lorsque la conduite des plaignants mettait en péril des vies, la sécurité du public et des biens ». Aucun

de ces sujets n'était en cause.

## Libération du mauvais corps

Un agent de sécurité d'un hôpital a laissé partir le mauvais corps au salon funéraire et a été congédié. L'arbitre a réduit la sanction à une suspension de cinq jours, mentionnant que cette offense n'était pas inscrite dans la politique de l'hôpital comme motif de congédiement, que le geste ne pouvait pas être caractérisé comme étant « extrêmement négligent ou volontaire » et que la suspension s'accordait plus avec un niveau de violation mentionné dans les règlements et qu'on pouvait désigner comme étant « négligent mais pas volontaire ».

## Dernière chance

Les arbitres ont-ils parfois le cœur tendre? Le cas qui suit en est une bonne illustration : un employé qui avait commis de nombreuses erreurs a finalement été congédié. L'arbitre a statué que la compagnie n'avait pas de motif valable et l'a réintégré dans ses fonctions sans arréage de salaire et sur une base de dernière chance. Il a estimé que l'employé avait fait face à des circonstances atténuantes comprenant notamment une invalidité et du harcèlement au travail, et de surcroît, il était un employé justifiant de longs états de service.

## Points à se rappeler

Dans le traitement de cas tournant autour d'accusations de mauvais rendement, voici quelques choses à surveiller :

- n Lire les règlements de l'employeur attentivement pour s'assurer que la sanction appliquée est appropriée au crime commis.
- n En règle générale, un seul exemple de mauvais rendement ne justifie pas un congédiement, même lorsque l'erreur est très coûteuse pour l'employeur.
- n S'assurer que la direction a suivi la procédure établie, enquêté avec soins et est capable de prouver que le rendement de l'employé posait problème.
- n Le fardeau de la preuve incombe toujours à l'employeur dans le cas de mesures disciplinaires pour mauvais rendement au travail.
- n S'assurer que l'employé a été dûment avisé qu'il ou elle avait un rendement à problème, et qu'il ou elle ait reçu une formation ou un cours de perfectionnement pour surmonter le problème.
- n Tenter de découvrir s'il pouvait y avoir des circonstances atténuantes qui pourraient justifier de donner une autre chance au travailleur ou une sanction réduite.

— George Hagglund. L'auteur est professeur émérite de la University of Wisconsin School for Workers in Madison.

# Une liste « à ne pas faire »

Chaque délégué d'atelier dans le monde a une liste de choses à faire d'un genre ou l'autre. Cette liste est composée de corvées permanentes qui viennent avec vos responsabilités, des tâches qui s'ajoutent à l'essentiel du travail d'un délégué d'atelier, soit s'assurer que la paperasse est bien classée, participer aux réunions syndicales ou se tenir à jour avec le travail du syndicat.

Alors que la liste de choses à faire est importante, l'est tout autant, la liste des choses à ne pas faire, c.-à-d. les gestes et attitudes que chaque délégué d'atelier devraient éviter. Un délégué d'atelier consciencieux et dédié, qui vérifie fidèlement chaque article sur sa liste, peut quand même réussir à ne pas bien faire son travail en ignorant les pièges de la liste de choses à ne pas faire.

**Qu'est-ce qui fait partie des choses à ne pas faire?**

**1. N'attendez pas qu'un travailleur se présente à vous avec un grief.** Cela fait partie de votre travail de garder les yeux et les oreilles ouverts aux problèmes au travail qui visent vos confrères de travail, donc n'hésitez pas à être l'initiateur d'une action. Ne vous contentez pas de réagir aux plaintes et aux inquiétudes des autres.

**2. N'agissez pas comme si vous étiez quelqu'un de spécial, parce que vous êtes le délégué d'atelier.** Vous n'avez pas besoin d'avoir une attitude belliqueuse. En bout de ligne, vous être un travailleur comme les autres. Vous occupez le poste de délégué d'atelier parce les gens ont confiance en votre décence et votre bon sens. Ne les décevez pas.

**3. N'essayez pas de faire croire que vous connaissez toutes les réponses.** Personne ne les connaît. Lorsqu'un membre se présente à vous avec une question ou un problème que vous ne savez pas comment régler, essayez d'obtenir l'aide de délégués d'atelier ayant plus d'expérience ou de dirigeants syndicaux. La seule chose pire que de ne pas offrir de conseils est d'en offrir de mauvais.

**4. Ne faites pas défaut de maintenir vos travailleurs à jour relativement à ce qui se passe avec leur grief.** Même si le grief d'un membre ne fait que suivre son chemin à travers le processus, dites-le-lui. Autrement, les membres penseront que leur affaire a été oubliée ou jetée aux oubliettes.

**5. Soumettre un grief demande beaucoup de travail, et il pourrait toujours être tentant de dissuader les membres de déposer un grief.** Ne tombez pas dans cette ornière de paresse. De même, lorsque vous déposez un grief, ne le faites pas comme si vous le faisiez seulement parce que vous êtes obligé. Ce n'est pas juste pour le membre ou le syndicat. Vos chances de remporter un grief augmentent proportionnellement avec la conviction avec laquelle vous le présentez.

**6. Ne faites pas d'hypothèses :** maints griefs ont été perdus parce que le délégué d'atelier s'imaginait que « ce genre » de grief se traitait de la façon dont « cela s'est toujours fait ». Enquêtez chaque grief convenablement et en profondeur. Chaque situation est différente, et une solide enquête va très probablement permettre de découvrir des preuves qui peuvent vous donner l'avantage.

**7. Ne vous laissez pas emporter par votre droit d'être l'égal du personnel de la direction pendant que vous vous acquittez de vos tâches au nom du syndicat.** Vous n'avez pas à écouter les balivernes de la direction, et vous devez être prêt à vous défendre lorsque vous plaidez votre dossier. Mais vous devez également demeurer courtois et réfléchi dans votre présentation. Recourir automatiquement aux cris et aux blasphèmes ne fera que rendre votre travail plus difficile à long terme et diminuera l'efficacité de ces tactiques lorsqu'elles peuvent, en de rares occasions, être utilisées de façon stratégique.

**8. Si vous avez un problème avec un membre, réglez-le en privé.** N'engueulez pas un membre devant un groupe de travailleurs ou devant un superviseur.

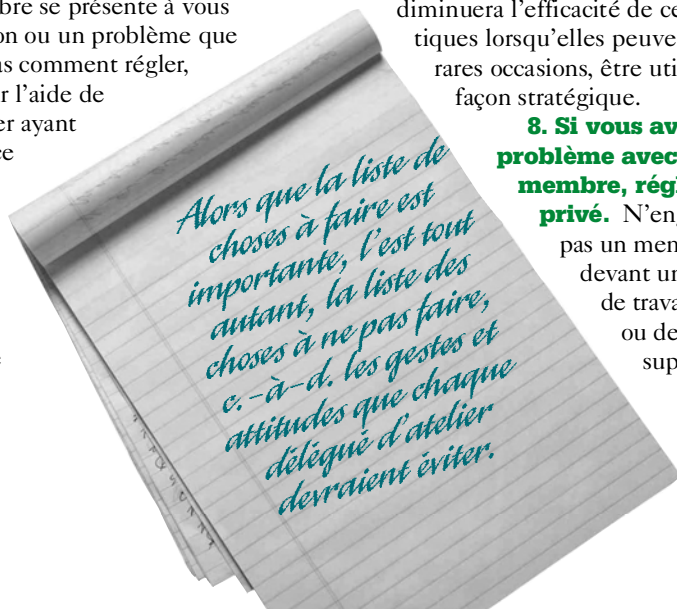
**9. Ne faites pas preuve de procrastination.** Les inquiétudes des membres n'ont pas toutes à être traitées à la minute où elles vous sont rapportées, mais certaines doivent être traitées immédiatement : par exemple, des questions importantes en rapport avec la santé ou la sécurité. Si un membre appelle avec un problème, même si vous ne pouvez vous en occuper immédiatement, laissez-lui savoir que vous êtes conscient de ses inquiétudes. Si vous ne pouvez faire autrement, établissez une heure à laquelle vous pouvez vous rencontrer et discuter de ce qui peut être fait.

**10. Ne gardez pas tous les renseignements pour vous.** Tout le monde aime apprendre des choses que les autres ne savent pas et prenez plaisir à dire aux gens, au compte-gouttes, les choses importantes qui peuvent avoir un effet sur leur vie. Lorsque vous apprenez quelque chose qui pourrait avoir des conséquences pour vos confrères de travail, dites-leurs.

**11. Ne vous laissez pas intimider.** En tant que délégué d'atelier vous êtes là pour aider vos confrères de travail, pas pour les servir. Ce n'est pas parce que quelqu'un pense qu'il ou elle a été lésé et que le syndicat doit déposer un grief, que vous devez automatiquement en déposer un. Si votre compréhension d'une situation et votre enquête vous permettent de réaliser avec certitude qu'il n'y a aucun motif valable pour déposer un grief, dites-le au travailleur. Si vous vous laissez convaincre de présenter des cas déraisonnables, vous ne ferez qu'affaiblir le syndicat et sa capacité à aider dans des situations légitimes.

**12. Rappelez-vous de quel côté vous êtes et ne vous laissez pas utiliser comme un outil de la direction.** Ne rehaussez pas le prestige d'un superviseur en lui permettant de vous faire faire le sale boulot, tel que d'appliquer les règlements de l'employeur ou de rappeler des travailleurs à l'ordre pour des abus mineurs ou certains privilèges négociés par le syndicat. C'est le travail de la direction de gérer la main-d'œuvre, pas le vôtre.

— David Prosten. L'auteur est rédacteur en chef du bulletin de mise à jour du délégué d'atelier. Avec des remerciements à Basic Steward Training, Industrial Relations Center, University of Minnesota.



# International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place  
Upper Marlboro, Maryland 20772-2587

Area Code 301  
967-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chers représentants de l'AIM,

Les membres de l'AIM se tournent régulièrement vers les délégués d'atelier avec des questions relativement aux affaires syndicales et à leurs conventions collectives. Les délégués d'atelier répondent également à des questions au pied levé relativement à leur syndicat international, la politique nationale et des problèmes individuels qui vont souvent au-delà de la gestion et de l'application de la convention collective. Fournir des renseignements fiables sur une telle variété de sujets fait partie des tâches les plus stimulantes du délégué d'atelier.

Heureusement, ce n'est pas le genre de tâche que le délégué d'atelier doit s'attendre à effectuer seul. Des représentants de l'AIM expérimentés, au niveau de la section locale et du district, sont disponibles pour fournir leur aide en matière de gestion de conventions collectives. Également, une recherche sur des sites Web tels que [www.goiam.org](http://www.goiam.org) et [www.aflcio.org](http://www.aflcio.org) peut fournir aux délégués d'atelier un historique et des réponses à presque toutes les questions en rapport avec le syndicat.

S'il y a lieu, les délégués d'atelier ne devraient pas hésiter à dire au membre « C'est une bonne question. Je vais te revenir avec la réponse. » Ce n'est peut-être pas le travail du délégué d'atelier de répondre à toutes les questions, mais lorsqu'une question est posée, ça devient le travail du délégué de trouver la bonne réponse.

Le présent numéro de l'Éducateur de l'AIM est une autre ressource qui fournit aux délégués d'atelier des renseignements précieux. On retrouve de bons conseils sur la façon de présenter le syndicat aux nouveaux employés dans des endroits où ces derniers n'ont pas à adhérer de façon automatique, dans le texte « Recrutement individualisé », alors que dans le texte intitulé « Rassemblement des hommes », les délégués d'atelier reçoivent des conseils sur la façon d'utiliser l'humour, la satire et le théâtre pour augmenter l'intérêt et la participation à des événements syndicaux.

Avec les élections américaines qui se pointent à l'horizon et les défis mondiaux auxquels font face la majorité des milieux de travail, c'est un temps où les représentants syndicaux se font poser plusieurs questions. Heureusement, il y a un réseau solide de soutien, de renseignements et d'appréciation sans fin pour les délégués d'atelier en première ligne qui continuent d'être la voix, la colonne vertébrale et le cœur de ce syndicat.

Syndicalement et avec appréciation,

R. Thomas Buffenberger  
International President



Le Bulletin de l'éducateur de l'AIM pour les délégués d'atelier est publié six fois par année par la Union Communication Services, Inc. (UCS) à Annapolis au Maryland en partenariat avec le Centre éducatif et de technologie W. W. Winpisinger de l'AIM au 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, Maryland 20636. Pour obtenir des copies additionnelles veuillez appeler au (301) 373-3300. © 2003 Union Communication Services, Inc. - Tous droits réservés. Toute reproduction totale ou partielle à l'extérieur de l'AIM, de façon électronique, par photocopie ou par tout autre moyen sans le consentement écrit de UCS est interdit. David Prosten, rédacteur en chef et éditeur.

