
L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 3, No. 1



*Il me doit
une
excuse!*

**Règlement de conflits entre
membres**

Double incrimination

Est-ce qu'un employeur peut punir un travailleur ou une travailleuse deux fois pour le même présumé méfait? Le bon sens nous dit que non, bien sûr — mais, dans les faits, des problèmes apparemment simples peuvent devenir compliqués. C'est la raison pour laquelle les délégués syndicaux existent, pour aider à résoudre les problèmes et pour s'assurer que personne n'est puni injustement.

On peut parler de « double incrimination » pour décrire la réponse de la direction dans une situation où un employé est puni deux fois pour la même infraction. Il y a par contre un principe de droit qui stipule qu'une personne ne peut être punie deux fois pour la même infraction. Ce principe guide les décisions des médiateurs et des juges depuis longtemps. Voici quelques exemples de causes de double incrimination dans le milieu de travail et les décisions des médiateurs dans ces causes.

Jugé deux fois pour le même crime

Un employé a été accusé d'avoir agressé un de ses collègues et d'avoir commis un acte de vandalisme en quittant les lieux du service après l'incident. La cause a été soumise à un comité syndical-patronal qui l'a rejetée. On en était au troisième palier de la procédure de règlement de griefs. La société a porté la cause au palier suivant, l'arbitrage, mais cette fois a plutôt insisté sur l'aspect du vandalisme en prétendant que son examen minutieux des faits avait révélé des points de vue qu'on avait négligés lors de la présentation devant le comité. La cause a été encore rejetée parce que selon le médiateur, les nouveaux « faits » n'étaient simplement qu'une répétition de ce qu'on avait présenté pendant la première audience. Le plaignant a réintégré son poste, mais sans les arrérages parce qu'il s'était montré « hostile, inflexible et intransigeant envers les représentants de la société et les personnes présentes à l'audience ».

Peu de temps après la signature de la nouvelle convention collective!

Une femme a été suspendue pour avoir fumé dans une aire non désignée et congédiée à la suite de l'enquête. Le syndicat a invoqué le principe de la double incrimination en affirmant que la suspen-

sion et le congédiement constituaient deux mesures disciplinaires pour la même infraction! Le médiateur a soutenu la décision de la société en citant une disposition de la convention collective qui stipule que personne ne peut être congédié sans d'abord avoir été suspendu pendant l'enquête. Elle n'a jamais été réembauchée.

Politiques en matière d'absentéisme

Un employé a été suspendu après avoir perdu sept points dans un système implémenté par la société concernant l'absentéisme. Il était congédié 12 jours plus tard après avoir perdu le huitième point. Le syndicat a déposé un grief en alléguant que cette politique n'avait de toute façon jamais été approuvée et que le congédiement constituait un cas de double incrimination. Le médiateur a déclaré que la société avait le droit d'établir des règles de travail raisonnables et qu'une infraction supplémentaire avait occasionné le licenciement. Il n'était nullement question, selon lui, de double incrimination.

Une société du Wisconsin a invoqué sa politique en matière d'absentéisme sans égard à la responsabilité pour congédier un concierge après une longue série d'absences. Cet employé s'absentait principalement pour prendre soin de son fils retardé. Le syndicat s'est plaint qu'il était exposé à la double incrimination à cause de l'existence de deux politiques différentes en matière d'absentéisme en vigueur en même temps. Le médiateur a décrété que la société pouvait appliquer à la fois une politique en matière d'absentéisme selon la faute et une autre sans égard à la faute à cause de la nature de l'entreprise qui nécessitait qu'un nombre suffisant d'employés soit sur place pour exécuter les tâches requises. Ne vous en faites pas, l'histoire finit bien : le plaignant a réintégré son poste avec arrérages. Le médiateur a invoqué une Loi de l'État, la Family and Medical Leave Act, qui stipule que les parents peuvent s'absenter du travail pour prendre soin de leurs enfants. Il a aussi ajouté que cette Loi permettait également de prendre des vacances pour les mêmes motifs.

Tests antidopage positifs

Un exploitant d'une centrale

nucléaire a d'abord renvoyé un travailleur chez lui à la suite d'un test antidopage positif, puis il s'est ravisé étant donné que selon lui l'employé était « sérieux et fiable ». Cet employé a reçu comme punition une suspension rétroactive de huit jours. Trois mois plus tard, il était à nouveau suspendu pour avoir été mis en accusation par le grand jury pour possession illégale de marijuana. L'incident était relié à la cause précédente. Le médiateur a cassé la décision en alléguant que la sanction représentait un cas de double incrimination.

Dans une autre cause, un employé s'est vu refuser une promotion après avoir échoué à un test antidopage. Il avait d'abord été congédié, mais le syndicat est intervenu pour qu'il soit réintégré dans son poste. Le médiateur a conclu que ce n'était pas un cas de double incrimination puisque être écarté d'une promotion n'est pas considéré comme une sanction et il a confirmé la décision de la société.

Harcèlement sexuel

Un employé a été congédié pour harcèlement sexuel dans une cause reliée à sept incidents différents. Le syndicat a protesté, alléguant que l'employé avait d'abord reçu une lettre qui mentionnait que sa conduite enfreignait la politique en matière de harcèlement sexuel. Il était aussi fait mention dans cette lettre qu'elle servait d'avertissement écrit à savoir que l'infraction subséquente allait conduire au licenciement. Le médiateur a soutenu le syndicat en concluant que l'employé avait été congédié pour la même série d'incidents pour lesquels il avait auparavant été réprimandé dans la lettre.

Voici quelques principes et tactiques qu'il est bon d'avoir à l'esprit lors d'enquêtes dans des causes de double incrimination.

n Établissez clairement que le même incident soit à l'origine des deux sanctions.

n Vérifiez la convention pour connaître les procédures à suivre avant un licenciement.

n Assurez-vous que l'employé a déjà été puni une fois pour l'infraction avant d'invoquer la double incrimination.

n N'oubliez pas qu'il est nécessaire d'analyser tous les procès-verbaux. Ces causes peuvent devenir très compliquées.

— George Haggfund. L'auteur est professeur émérite à la School for Workers, University of Wisconsin — Madison.

Les délégués savent que la justice au travail peut s'avérer évasive. Bien que vous puissiez penser que d'avoir les faits et le gros bon sens de votre côté vous suffira pour remporter un litige avec l'employeur, il vous faudra parfois beaucoup plus pour assurer la protection de vos collègues de travail. C'est donc pour cette raison que nous vous offrons ici des suggestions pour accroître la pression sur l'employeur d'agir correctement, sans devoir vous soumettre à la procédure de règlement de griefs qui peut souvent s'avérer fastidieuse et coûteuse.

Gardez à l'esprit que votre objectif premier dans toute situation d'injustice causée par l'employeur est de rectifier la situation au bénéfice du ou des travailleurs lésés. Un bon délégué poursuivra d'autres objectifs également – mais son principal objectif consiste à obtenir un règlement satisfaisant du problème. Nombre de délégués dont le travail est régi par une convention collective tomberont dans le piège d'utiliser l'arbitrage – soit la dernière étape de la procédure de règlement de griefs – comme une béquille. Autrement dit, ils se retirent et soumettent aveuglément le grief au processus, croyant que le point de vue défendu par le syndicat est si convaincant que l'arbitre rendra sûrement une décision qui lui est favorable.

Faites gaffe. Il est possible que vos dirigeants syndicaux n'aient pas autant de foi dans le bien-fondé de votre cause que vous ou n'y accordent pas le même degré d'importance et décident en conséquence de ne pas soumettre le dossier à l'arbitrage. Il est possible que le syndicat n'ait pas les moyens financiers d'aller en arbitrage. Le dossier peut être soumis à l'arbitrage, mais le syndicat peut en sortir perdant, établissant du même coup un terrible précédent pour de futures causes similaires. Vous déciderez peut-être d'aller en arbitrage et l'arbitre pourra décider de plaire à la fois au syndicat et à l'employeur en « tranchant la poire en deux ». Ainsi, au lieu de souffrir une injustice, le membre ne souffrira qu'une « moitié » d'injustice. Par exemple, il sera suspendu pour deux semaines au lieu d'un mois. Le travailleur en cause et ses collègues ne considéreront pas ce règlement comme une victoire.

Outre tout cela, vous devrez parfois attendre des mois avant la tenue de l'audience d'arbitrage, et nous savons tous que justice différée est justice refusée.

En conséquence, un délégué futé cherchera à remporter ses batailles rapidement et sans avoir recours au système

Points de tension

traditionnel de règlement de griefs. Le délégué vraiment futé cherchera à renforcer le syndicat du même coup, sachant fort bien que l'employeur aura moins tendance à tenter les mêmes manigances ultérieurement s'il sait que le syndicat est plus fort.

Donc, si votre objectif est de remporter vos griefs le plus rapidement possible, faites pression sur l'employeur pour forcer un règlement. Il existe de nombreuses façons de le faire, qui auront également pour effet de stimuler la participation au sein du syndicat. Voici quelques idées, variant de subtilités à la confrontation.

Parlez-en

En groupes de deux, de trois ou de quatre, demandez aux travailleurs de parler de la cause assez près d'un supérieur pour que ce dernier puisse entendre la conversation. Assurez-vous que le supérieur entend bien ce que vous dites. Assurez-vous toutefois de le faire dans un lieu et à une heure où l'on ne pourra pas vous accuser de flâner.

Taisez-vous

Par ailleurs, gardez le silence! Faites la sourde oreille à vos supérieurs. Répondez lorsque vous en êtes obligés, mais ne vous mettez pas dans le trouble. Gardez le silence dans la mesure du possible.

Éduquez

Tenez des réunions informelles sur le dossier pendant l'heure de dîner ou les pauses. Distribuez des feuillets pour informer les membres de la tenue de ces réunions et laissez-en quelques exemplaires là où l'employeur les verra. Ainsi, la haute direction est sûre d'être mise au courant.

Publiez

Publiez des articles dans le bulletin syndical. Vous pouvez même créer un court bulletin spécial consacré entièrement à l'enjeu. Créez un dépliant spécial. Affichez des articles au babillard syndical. Il est fort probable que les membres de la direction consultent le babillard syndical plus souvent que les syndiqués eux-mêmes.

Recueillez des signatures

Demandez aux travailleurs d'autres services de faire preuve de solidarité en signant un grief collectif. Non seulement un tel grief démontre-t-il à l'employeur

que le grief ne concerne pas qu'un seul travailleur mécontent ou un délégué agressif, mais il a aussi pour effet d'engager les autres travailleurs plus sérieusement dans la lutte et le travail du syndicat. Ou encore, demandez à tout le monde de signer une pétition pour faire savoir à l'employeur que l'injustice faite contre le plaignant est considérée outrageuse par tous. La pétition peut être présentée sous la forme d'une affiche, pour créer un effet encore plus saisissant.

Amusez-vous

Trouvez les failles dans la convention collective et exploitez-les. Par exemple, si un règlement oblige tous les employés à porter une cravate, chaque homme pourrait entrer au travail un jour vêtu de la cravate la plus laide de son garde-robe. Demandez à tout le monde de se présenter au travail un autre jour vêtu de rouge. Ou encore, organisez un concours dans différents services : la plus grosse boucle de ceinture ou les chaussures les plus usées. Ou encore, tout le monde pourrait porter un bandeau sur le bras. Encore plus efficace est un macaron syndical spécial qui annonce que tout le monde est au courant du dossier et souhaite un règlement équitable.

Toutes les tactiques expliquées ci-dessus sont assez insipides. Mais il existe plusieurs autres armes dans l'arsenal : par exemple, tenir une manifestation à la chandelle à l'extérieur du domicile d'un patron, rassembler le plus grand nombre de travailleurs possible à l'extérieur du bureau d'un supérieur pendant le dîner ou une pause et exiger une rencontre pour discuter du problème, dresser des lignes de piquetage et distribuer des tracts pendant l'heure de dîner. Ce sont des approches dont vous voudrez discuter avec vos dirigeants avant de passer à l'action. Puisque vous représentez le syndicat lorsque vous exercez votre pouvoir, vous voudrez avoir l'assurance que le syndicat vous appuie à 100 %.

Au bout du compte, vous devez vous rappeler que le pouvoir d'un syndicat dépend du pouvoir individuel de chacun de ses membres. En faisant contribuer le plus de gens possible au travail de votre délégué, vous créez des conditions qui assureront la victoire au syndicat dans sa confrontation avec l'employeur et rendrez le syndicat plus solide en vue de futures batailles à livrer.

— David Prosten. L'auteur est le rédacteur de *Steward Update*.
Remerciements à Ken Margolies et à Pat Thomas.

Règlement de conflits entre membres

n Jacques Valeri et Thomas Kellerman, deux collègues de travail, se disputent encore : mots durs et blâme suivis d'un silence tendu. L'unité tout entière est soumise à cette scène une ou deux fois par semaine, et tout le monde en a assez. Le syndicat doit intervenir.

n Catherine East et Jessica North postulent le même emploi. Catherine est choisie parce qu'elle a les compétences demandées et plus d'ancienneté. Selon son interprétation de la convention collective, Jessica se croit plus compétente et tourne le dos à Catherine, ce qui nuit à Catherine dans son nouvel emploi. De dire Jessica : « Tout ça, c'est la faute du syndicat. »

n « Ces novices bénéficient de tous les avantages ici et nous, les vieux, ramassons les miettes, se plaint Juan au sujet des travailleurs plus jeunes dans l'atelier qui, selon lui, obtiennent de meilleurs horaires. Je ne leur donnerai pas un seul conseil. Qu'ils s'arrangent tous seuls! »

Les trois exemples de conflits entre membres présentés ci-dessous représentent trois maux de tête potentiels pour le délégué syndical. Toutefois, afin d'avaliser quelques aspirines, considérez les points suivants : **Quelle est la source du conflit?** Trouver la source du conflit peut vous guider vers la meilleure approche à adopter.

n **Parfois, les gens ne s'apprécient tout simplement pas**, comme dans le cas de Jacques et de Thomas. L'aversion peut prendre racine dans un événement s'étant produit entre les deux ou peut être d'origine tout à fait irrationnelle. « Je ne peux pas le sentir. »

Puisque rien dans la convention collective vous oblige d'aimer vos collègues de travail, sensibilisez Jacques et Thomas aux conséquences de leur lutte. D'abord, ils vont s'attirer la colère de la direction : leur conflit perturbe le travail, et la direction aura ainsi une occasion en or de leur imposer des sanctions disciplinaires. Ensuite, ils compliquent la vie de tous ceux qui les entourent, et cela n'a rien de bon.

Vous devrez non seulement discuter avec les deux mais aussi vous organiser pour que d'autres dans leur entourage leur livrent le même message. Une fois que vous aurez livré le message, d'autres collègues seront davantage prêts à leur en parler également. Si Jacques et Thomas reçoivent le même message de suffisam-

ment de leurs collègues, ils risquent de comprendre avant de se voir imposer des sanctions disciplinaires.

n **Un enjeu syndical est responsable du conflit**, comme c'est le cas de Catherine et de Jessica. Le syndicat tente de négocier la convention collective la plus équitable et de s'assurer qu'elle est mise en application de façon équitable, mais cela ne veut pas dire que tout le monde en est satisfait. La convention collective tente d'obtenir la meilleure entente pour l'ensemble du groupe et ne vise pas à satisfaire les besoins propres à chaque membre individuel.

Asseyez-vous avec Jessica et faites-lui savoir que vous comprenez sa déception. Expliquez-lui à quoi ressemblerait le système de postulation et d'avancement en l'absence d'une convention collective – iniquités à profusion, favoritisme, caprices de la direction. Demandez-lui de se mettre à la place de Catherine. Catherine a travaillé fort pendant de longues années et cherche à s'avancer comme toute bonne travailleuse le mérite. Elle ne mérite donc pas d'être victime de sa colère.

Jessica n'acceptera pas nécessairement l'argument du premier coup, mais il est important de prendre ce temps pour remettre les pendules à l'heure.

Plusieurs autres enjeux syndicaux peuvent créer des conflits entre les membres – un vote serré sur la ratification d'une convention collective, par exemple. Le meilleur moyen de minimiser les conflits

entre membres consiste à bien informer les membres en tout temps. Il peut aussi être préférable de vous concentrer sur les points communs des gens plutôt que sur leurs différends.

n **La direction sème la discorde au sein de l'unité** et des membres comme Juan dirigent leur colère contre d'autres travailleurs plutôt que contre la direction. C'est la vieille stratégie de « diviser pour régner », une stratégie que la direction peut employer de bien des façons. Voici quelques exemples les plus courants : confronter les travailleurs plus jeunes aux travailleurs plus âgés, confronter les travailleurs aux travailleuses, confronter les travailleurs de jour aux travailleurs de nuit, confronter les travailleurs blancs aux travailleurs de couleur.

Faites enquête sur les pratiques employées par la direction et dénoncez-les publiquement. Ralliez les membres autour de la véritable lutte à livrer, celle contre la direction et non entre eux-mêmes. Vous devrez peut-être discuter avec les différents groupes en cause et les sensibiliser à l'iniquité. Même si un groupe donné bénéficie de l'iniquité – disons, pour reprendre le cas de Juan, les travailleurs plus jeunes bénéficient d'un meilleur horaire –, faites-lui valoir qu'un tel avantage s'avérera de courte durée. Une direction d'entreprise qui use de favoritisme cherche à se favoriser. Elle n'accordera jamais trop d'avantages à un seul groupe de travailleurs. De façon plus importante, le syndicat ne doit pas tolérer et ne tolérera aucun favoritisme de la part de la direction.

Vous pouvez vous attendre à ce qu'un groupe ou un autre continue de se plaindre au sujet de l'autre pendant un certain temps, mais il est important que le syndicat prône l'équité dans l'application de la convention collective.

Si ces approches aux conflits entre membres ne portent pas fruit, alors, là, prenez quelques aspirines.

Bien entendu, vos efforts ne parviendront pas à résoudre tous les conflits, mais ils vous permettront de gagner le respect des autres syndiqués qui ne vivent pas de conflit.

— Pat Thomas. L'auteur est membre du personnel de l'Union internationale des employés de services, affiliée à la FAT-COI

Négociations à mi-chemin de la convention collective

Nous ne devrions pas avoir à le répéter, mais le renforcement du syndicat est la plus importante fonction d'un délégué syndical et du système de délégués tout entier. Ce n'est pas de déplacer les formulaires de grief de gauche à droite.

Les périodes de négociation de la convention collective ont toujours fourni l'occasion de participer au renforcement du syndicat, parce que c'est à ce moment que l'intérêt des membres pour les affaires du syndicat atteint son point culminant. Les négociations au sujet des salaires, des avantages sociaux et de la régie du milieu de travail stimulent l'intérêt de chaque membre. L'on n'a qu'à comparer le niveau d'intérêt pour le travail syndical durant cette période à celui affiché durant les périodes habituelles de règlement des griefs. Les membres ont alors l'impression qu'on s'occupe seulement de causes individuelles — des cas d'infraction et de congédiement ou des cas particuliers d'ajustement de taux. Dans leur esprit, ce n'est pas vraiment à eux de construire le syndicat. Ils ne se soucient pas de ce que leurs dirigeants syndicaux font.

Le fait que la tendance soit aux conventions collectives en vigueur pour de longues périodes (souvent jusqu'à sept ans, voire dix) a augmenté l'importance pour les délégués syndicaux de ne pas attendre la prochaine ronde de négociations pour essayer de corriger un problème dans leur milieu de travail ou dans leur communauté. Au contraire, ils devraient saisir le moment et essayer de résoudre les problèmes tout de suite — pour créer un meilleur climat de justice dans le milieu de travail et pour renforcer le syndicat.

Que peuvent faire les délégués syndicaux pour créer le même enthousiasme que durant les périodes de négociation? Il existe en général deux styles de syndicat : un style pour les périodes sans négociation et un autre pour les périodes de négociation. Puisque l'intérêt des membres s'avive durant les négociations, un

délégué syndical devrait proposer des activités semblables quand il n'y a pas de négociations.

Il serait bon de garder à l'esprit ces quelques considérations :

n Tous les efforts des délégués syndicaux devraient contribuer à renforcer leur syndicat — chaque quart de travail, chaque jour, et pas seulement durant les négociations.

n Pour réaliser cette tâche, un délégué syndical se doit d'être proactif. Il doit donc saisir toutes les occasions de déposer des griefs qui améliorent le sort du plus grand nombre de membres. Si la cause concerne plus d'un travailleur, déposez un grief collectif et faites signer le formulaire par chaque membre. C'est un bon moyen de stimuler l'intérêt sur la question en litige et de recréer, du moins à petite échelle, l'esprit d'engagement qui règne durant les négociations.

n Montrez que vous appuyez les membres concernés par ces griefs. Durant les négociations, il est très fréquent de voir les membres afficher leur soutien en portant des insignes, des T-shirts ou des autocollants. Utilisez la même tactique pour soutenir une cause de grief importante — ou tout au moins pour demeurer alerte pour les prochaines négociations.

n Ayez à l'esprit que la disposition de reconnaissance donne la possibilité au syndicat de négocier toutes les conditions d'emploi. Cette disposition de la convention donne le droit de négocier tout changement dans le milieu de travail, même à mi-chemin de la convention collective. Par exemple, si un employeur fait l'acquisition d'une nouvelle machine ou change les méthodes de travail, vous avez le droit de négocier l'échelon de salaire pour tous les employés concernés.

n Connaissez les lois en vigueur dans votre milieu de travail. Un délégué syndical dans une société privée assujettie à la Loi des relations ouvrières doit savoir que le syndicat a une longue liste de « sujets de négociation obligatoires » — des sujets concernant le milieu de travail directement ou qui s'y rapportent et qu'un

employeur dans le secteur privé est tenu de négocier. Si vous êtes membre d'un syndicat du secteur public, consultez la législation provinciale pour savoir sur lesquels des sujets vous avez le droit de négocier.

n Utilisez les griefs actifs comme moyen de gagner le soutien de quelques-uns de vos parasites et pour démontrer aux travailleurs antisyndicaux que les avantages d'appartenir à un syndicat dépassent de loin le fait de devoir payer des cotisations.

n Les négociations à mi-chemin de la convention peuvent donner au syndicat l'occasion de se réorganiser. Par exemple, si votre milieu de travail compte des services antisyndicaux et que le patron veut réduire le pouvoir du syndicat, utilisez la demande de négociation du syndicat comme une occasion de recruter ces anti-syndicalistes et de gagner leur appui.

n Trouvez de nouvelles façons de communiquer. Parlez des griefs aux représentants des communications et des services éducatifs de la section locale. Est-ce que votre syndicat organise des rencontres spéciales pour informer les membres des progrès dans les négociations? Avez-vous pensé à afficher des dépliants ou des bulletins sur le site Web? Utilisez la même structure pour soutenir les griefs.

n Le syndicat doit lutter pour que « la disposition des droits à l'autonomie » ne soit pas modifiée à la faveur de la direction, ce qui aurait pour effet de réduire le pouvoir de négociation du syndicat.

Dans les grosses sections locales, en particulier, les dirigeants syndicaux ne sont pas aussi présents auprès des travailleurs qu'ils aimeraient l'être et peuvent ne pas être conscients des changements — nouveaux quarts de travail, nouvelles affectations ou nouvelles exigences. Le délégué syndical ne doit par conséquent perdre aucune chance de négocier et de renforcer le syndicat.

— Bill Barry. L'auteur est directeur des études sur le travail pour le Community College of Baltimore County, Maryland.

Servez-vous de l'intérêt provoqué par les négociations pour le maintenir en l'absence de négociations.

**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

Cher représentant de l'AIM,

Le profil public de l'AIM est le fruit de très nombreuses réalisations au cours de ses 116 années d'histoire marquées par des luttes et le service. Bien que nous puissions et devrions être jugés sur le mérite de tels événements, les délégués syndicaux de l'AIM savent fort bien que la réputation du syndicat parmi les membres des sections locales dépend souvent de la réponse à la question suivante : « Qu'avez-vous fait pour moi récemment? »

La réponse à cette question risque de devenir la pierre angulaire de la prochaine campagne d'organisation de votre section locale. L'importance de communiquer nos victoires aux membres de la collectivité ne doit jamais être oubliée ou sous-évaluée. Un délégué qui vient de remporter une victoire éclatante ne doit pas hésiter à en faire part – sans trop entrer dans les détails – à ses amis et aux membres de sa famille, c'est-à-dire à l'extérieur du cadre de son travail.

Le rôle d'ambassadeur syndical du délégué peut sembler moins important que ses responsabilités quotidiennes de s'assurer de l'application de la convention collective et de la sécurité de nos membres dans leur milieu de travail. Cependant, nous devons saisir chaque occasion qui se présente à nous pour faire croître notre syndicat.

Aujourd'hui plus que jamais auparavant, nous devons saisir toutes les occasions qui s'offrent pour organiser de nouveaux membres. Au cours des quatre dernières années, plus de 100 000 membres de l'AIM ont perdu leur emploi suivant le départ d'industries tout entières pour l'étranger. Et les perspectives pour les quatre prochaines années n'ont rien de plus réjouissant.

Au cours des prochains jours et des prochains mois, le mouvement syndical s'unira pour relever des défis historiques qui menacent l'assurance sociale, les pensions et les soins de santé. Nous nous servirons de notre pouvoir pour protéger nos acquis et exiger l'imposition de limites sur l'appétit insatiable des sociétés multinationales. Chaque dirigeant, délégué et représentant de l'AIM sera appelé à faire sa part.

L'AIM compte plus de 20 000 délégués syndicaux à l'œuvre dans près de 5000 milieux de travail. Malgré les événements traumatiques que nous avons vécus et les défis que nous serons appelés à relever, nous demeurons une puissante force nationale et locale. J'ai confiance que nous soyons à la hauteur de la tradition de fierté établie par les représentants de l'AIM qui nous ont précédés.

En toute solidarité

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.

