

---

L'ÉDUCATEUR  
DE L'AIM

---

*Mise à jour pour les délégués d'atelier*  
Vol. 3, No. 4

# L'importance de présenter des rapports



# L'importance de présenter des rapports

**E**nfant à l'école, nous avons tous appris à lire, écrire et compter. Voici trois autres habiletés que nous devons maîtriser comme conseillers syndicaux :

1. Lire la convention collective
2. Mettre tout sur papier
3. Faire rapport

Bien que l'importance de lire la convention collective semble évidente et que tout mettre sur papier soit utile – même si on ne le fait pas toujours – on oublie trop souvent de présenter des rapports. Nous perdons ainsi de belles occasions de renforcer notre syndicat.

Présenter un rapport n'est pas compliqué. Il suffit d'informer les membres de l'évolution de la situation qui les concerne.

Voici un exemple.

## Le mystérieux chèque

Une travailleuse d'une importante société nationale syndiquée était assise à son poste de travail récemment quand un commis s'est approché et a laissé une enveloppe sur son pupitre. Elle l'ouvre et, à sa grande surprise, y trouve un chèque d'une semaine de paie – aucune explication, aucune notification.

À la suite d'une courte enquête, elle apprend qu'un représentant syndical et des représentants de la société se sont réunis pour discuter d'un grief qu'elle avait déposé plusieurs années auparavant. Elle avait reçu une suspension de cinq jours pour absentéisme, et puis après s'être absentée à nouveau, une suspension de 20 jours. Bien qu'elle se soit réellement absentée, elle en avait le droit en vertu de la loi américaine sur les congés pour obligations familiales (Family Compassionate Leave Act ou FCLA), puisqu'elle prenait soin de sa mère malade. D'une façon générale, cette loi interdit toute mesure disciplinaire pour absentéisme en raison d'obligations familiales. Le travailleur ou la travailleuse a le droit de s'absenter jusqu'à 26 semaines au cours d'une période de 12 mois.

Soyons honnêtes : même si elle n'avait jamais perdu l'espoir que « le syndicat » puisse changer la situation, elle avait perdu toute trace du grief. Elle n'avait été avisée d'aucune façon au sujet de l'audience et aucun dirigeant syndical n'avait communiqué avec elle pour l'in-

former de l'évolution du cas.

Elle était bien contente de recevoir un chèque d'une semaine de paie, mais elle a commencé à s'interroger au sujet des quatre autres semaines. Serait-elle payée? Les avait-elle perdues? Est-ce que le chèque avait été émis en raison de la semaine de suspension ou pour une autre raison?

Qu'est-ce qui cloche dans toute cette histoire?

Beaucoup de choses.

Dans ce cas, le syndicat avait réussi à récupérer le salaire perdu d'une travailleuse dont le patron avait fait fi de ses droits en vertu de la FCLA. Après avoir évalué la possibilité de déposer un grief, les dirigeants syndicaux nationaux ont plutôt choisi de menacer d'intenter un procès en vertu de la loi sur les congés pour obligations familiales. Les représentants de la société – ils ne connaissaient apparemment pas cette loi – ont décidé de régler le différend. Cette travailleuse a reçu peu de temps par la suite le chèque pour les quatre autres semaines de salaire et les absences ont été effacées de son dossier. Des centaines de travailleurs et travailleuses étaient dans la même situation dans plusieurs sections locales. De gros montants en salaire perdu ont été payés et les dossiers disciplinaires détruits.

Mais qui l'a su?

Les dirigeants syndicaux des sections locales ont enfin reçu un avis officiel de la société et ont fait circuler la nouvelle de la victoire auprès des membres en se servant de la structure syndicale nationale. Une campagne proactive aurait cependant apporté d'importants gains organisationnels à la section locale.

## Communiquer, c'est primordial

Il est indéniable que la nouvelle d'un échec du syndicat – une cause en arbitrage perdue, un grief rejeté, une querelle interne – se répand dans tout le milieu de travail, souvent avec l'aide enthousiaste de la direction qui dans un effort consciencieux et – constant – cherche à ébranler et à discréditer le syndicat. La direction comprend très bien la valeur de présenter des rapports.

Pourquoi avons-nous donc autant de difficultés à faire de même?

Présenter des rapports à chaque

niveau du syndicat est très important et chaque syndicat devrait mettre en place une structure pour s'assurer que ça se fait. Un conseiller syndical devrait préparer des dossiers pour chaque cas de grief et informer à intervalles réguliers les membres de l'évolution – bonne ou mauvaise – de chaque cas. Il est beaucoup plus agréable d'être le porteur de bonnes nouvelles, c'est certain, mais il faut aussi le faire quand les nouvelles sont moins bonnes.

## Organisez-vous

Bien entendu, il faut que le conseiller syndical s'organise. Comment voulez-vous aider les autres si vous n'êtes pas organisés vous-mêmes? Un conseiller syndical devrait donc noter le nom des membres directement concernés par chaque cas de grief et en suivre l'évolution. Il devrait aussi périodiquement consulter le dossier et informer les gens de ce qui se passe.

Il est important, lorsque l'on présente des rapports, d'informer tous les membres du syndicat. Cela démontre que le syndicat est puissant et actif, tous les jours. Beaucoup de membres croient que « le syndicat » est actif seulement durant la période des négociations et ils sous-estiment l'importance de protéger les droits acquis par la convention collective et l'organisation syndicale au jour le jour. Ils pensent aussi qu'un cas de grief protège une seule personne. Ils ne réalisent pas que défendre un cas de grief, c'est défendre la convention collective.

Avec les nouvelles structures des sections locales, il est encore plus important de présenter des rapports. Il fut un temps où les dirigeants syndicaux et les membres travaillaient côte à côte. Les sections locales étaient petites et tout le monde se connaissait. Les sections locales sont maintenant plus grosses. Les membres d'une section sont souvent dans différents sites et n'ont pas nécessairement le même employeur. Les dirigeants de la section locale, les représentants de district ou même le personnel du syndicat international peuvent être responsables des cas de grief. Les voies de communication ne sont pas simples et parfois aussi prennent du temps. Les avis officiels du syndicat et les bulletins d'information sont souvent publiés longtemps après un événement. Les conseillers syndicaux se doivent d'être alertes et d'agir rapidement.

— Bill Barry. L'auteur de cet article est directeur des études sur le travail pour le Community College of Baltimore County, Maryland. Il tient à remercier les membres de la section locale 2101 des TGA de Parkville, MD, qui l'ont aidé à rédiger cet article.

**L**e composant le plus crucial de toute armée est le soldat en première ligne. Sans troupes, même le plan de bataille le plus ingénieux est voué à l'échec.

Dans un syndicat, c'est le délégué qui joue le rôle de soldat en première ligne. En l'absence de délégués qui travaillent diligemment à appliquer leur convention collective dans le milieu de travail, cette convention devient rien de plus qu'un recueil de vœux pieux. Si les délégués ne défendent pas activement les intérêts de leurs collègues de travail, ils ouvrent toute grande la porte à des abus et de la discrimination.

À tout moment, le délégué est appelé à jouer le rôle d'avocat, de psychologue, de policier et de prêtre. Il est attendu qu'un délégué représente, défende, analyse et protège les membres en plus de sympathiser avec eux et de leur servir de confident. Tout délégué doit également être un leader et un modèle à suivre dans le milieu de travail.

Ce rôle important est assorti de plusieurs responsabilités tout aussi importantes à l'endroit de la direction syndicale et des confrères et consœurs dans le milieu de travail.

#### **Connaissez votre convention collective**

Tout d'abord, le délégué doit avoir une bonne connaissance fonctionnelle de la convention collective négociée par le syndicat. Une telle connaissance représente la pierre angulaire du travail de tout délégué syndical. Les délégués sont interrogés ou contestés presque quotidiennement lorsqu'ils appliquent la convention collective. Connaître les numéros des articles et l'emplacement général des dispositions qui sont invoquées périodiquement fera des délégués des représentants plus efficaces et leur facilitera également la vie.

Les délégués sont les yeux, les oreilles et parfois la voix du syndicat dans le milieu de travail. La direction syndicale se fie aux délégués en place pour l'aider à mettre en application les politiques et les initiatives de l'organisation et pour recevoir des commentaires sur les problèmes et les préoccupations des membres. Cela ne veut toutefois pas dire que les délégués doivent téléphoner à leurs supérieurs quotidiennement ou chaque fois qu'un petit problème surgit. Rappelez-vous que ces derniers ont plusieurs responsabilités qui résultent de la complexité de gérer une organisation. Un bon délégué sollicitera donc des conseils au besoin, sans toutefois faire appel aux échelons supérieurs de la direction

# Notions fondamentales à l'intention des délégués

lorsqu'il est question d'affaires d'usage.

Un autre aspect important de vos responsabilités à l'endroit de vos dirigeants syndicaux consiste à traiter des griefs. La façon dont vous vous prenez pour traiter un dossier peut avoir de grandes répercussions sur son issue. Des litiges et des arbitrages peuvent être gagnés ou perdus en fonction de la diligence dont vous ferez preuve au moment de recueillir des preuves, de prendre les déclarations de témoins et de vous charger de toutes les autres étapes du processus de traitement des griefs. Et rappelez-vous que pour un syndicat, le meilleur grief est celui que vous remportez avant même de devoir le déposer : un rassemblement de collègues en vue d'exercer de la pression sur la direction et la convaincre d'agir selon les règles peut contribuer à résoudre le problème beaucoup plus rapidement qu'un processus se déroulant en plusieurs étapes. Un tel rassemblement aide également à renforcer le syndicat.

Entre autres responsabilités à cet égard, vous devez informer les membres dont le grief n'est pas fondé et leur en expliquer les raisons.

#### **Participez aux réunions**

De plus, vos dirigeants syndicaux se fient à votre présence aux assemblées des membres afin de demeurer au courant de l'actualité et de faire rapport des renseignements importants dans le milieu de travail pouvant intéresser des membres qui ne se présentent pas aux assemblées pour diverses raisons.

À l'endroit de vos confrères et consœurs, vos responsabilités sont tout aussi importantes que celles à l'endroit de vos supérieurs dans le syndicat. Plus souvent qu'autrement, vous êtes le représentant syndical le plus visible dans le milieu de travail. Ainsi, vous servez de mesure pour les membres que vous représentez. Si vous n'êtes pas inscrit à la liste électorale ou actif sur la scène politique, pourquoi devraient-ils l'être? Si vous ne respectez pas les règles du milieu de travail, n'avez pas un bon dossier d'assiduité et ne vous conformez pas à la lettre de la convention

collective, pourquoi devraient-ils le faire? Vous devez être un modèle aux yeux de vos collègues de travail.

Vous le devez à vous-même et à votre syndicat d'agir comme un membre en règle et responsable et vous devez vous acquitter de vos tâches de travail

avec sérieux et efficacité. Votre employeur n'a pas le droit de vous imposer des normes plus rigoureuses que les autres travailleurs et travailleuses en raison de votre statut de délégué syndical, mais, en fait, plus vous travaillez efficacement, plus vous serez respecté par la direction sur tous les fronts – y compris lorsque vous portez votre chapeau de délégué syndical.

Il est tout aussi important que vous traitiez tous les membres justement et équitablement lorsqu'il est question de leurs droits et des protections que leur accorde la convention collective, nonobstant vos sentiments personnels à l'égard de telle ou telle personne. Vous êtes légalement tenu au devoir de représentation équitable et – au risque de vous placer dans l'eau chaude légalement au même titre que votre syndicat – vous devez honorer et respecter ce devoir.

#### **Assurez un suivi**

Enfin, vous devez toujours vous assurer de mener à terme toute initiative que vous entreprenez, que ce soit au profit d'un membre ou de la direction syndicale. Ainsi, vous vous mériterez le respect et l'admiration des gens qui se tournent vers vous.

Occuper un poste de délégué peut parfois signifier de longues heures de travail peu ou pas rémunérées. Les délégués peuvent faire l'objet de critiques plus souvent que d'éloges. Vous pouvez être un héros un jour et devenir un zéro le lendemain. Toutefois, reconfortez-vous de savoir que votre syndicat ne pourrait pas fonctionner si ce n'était pas des efforts que vous déployez quotidiennement. Reconnaissez que vous formez une partie intégrante du processus de représentation et n'oubliez pas les responsabilités qui y sont assorties.

Allez donc de l'avant comme un bon soldat, car, sans vous, la bataille est perdue.

— David Bates. L'auteur est syndiqué depuis 22 ans et un ancien délégué et président d'une section locale d'un syndicat des travailleurs du transport en Floride.

# Différentes façons de remplacer les mesures disciplinaires

**U**n travailleur ou une travailleuse est parfois coupable de ce qu'on l'accuse et même le meilleur conseiller syndical au monde ne peut rien faire. Mais si le conseiller syndical maîtrise les techniques de négociation, le travailleur ou la travailleuse peut s'en tirer avec un dossier vierge et, si l'employeur est compréhensif, il peut même les aider à s'en sortir. Il y a deux méthodes qu'il vaut la peine d'essayer. L'une s'appelle congédiement « Limbo », l'autre congédiement conditionnel.

## La méthode « Limbo »

La méthode « Limbo » est efficace pour faire les premiers avertissements, verbaux ou écrits, lorsqu'il n'y a pas d'antécédent de cette conduite ou ce comportement et que l'employé a un bon dossier. On peut aussi l'utiliser dans d'autres situations.

Au départ, le syndicat et l'employeur conviennent que le but de la mesure disciplinaire est « d'ouvrir les yeux » de l'employé pour qu'il change son comportement et non de le punir au point qu'il en reste marqué.

À l'étape suivante, un accord est mis sur papier, lequel stipule que la référence à la mesure disciplinaire sera temporairement retirée du dossier disciplinaire et du dossier du membre moyennant les conditions suivantes :

1. Les documents concernant la mesure disciplinaire seront conservés dans un dossier spécial de l'employé pour une période n'excédant pas les limites normales stipulées dans la convention collective pour un dossier de mesure disciplinaire actif, ou pour une période n'excédant pas une date convenue. En même temps, toutes les références conduisant à la mesure disciplinaire ou toutes les références à la mesure disciplinaire elle-même seront enlevées de tous les dossiers de l'employé.

2. Si l'employé n'a pas récidivé à la date convenue, la référence à la mesure disciplinaire disparaît tout simplement du dossier spécial et les documents seront détruits et devraient l'être. On considérera que la mesure disciplinaire n'a jamais fait partie du dossier de l'employé ou même que les événements ne se sont

jamais produits.

3. Si l'employé récidive avant la fin de la date d'échéance, la mesure disciplinaire et les documents demeurent dans le dossier, mais les deux partis conviennent qu'il n'y aura pas de grief. L'employeur peut imposer une mesure disciplinaire tout en sachant que le syndicat peut déposer un grief.

Le principe selon lequel il n'est pas productif d'argumenter au sujet de la pertinence d'un avertissement verbal ou écrit à savoir s'il poussera le membre à modifier son comportement ou sa conduite est l'idée fondamentale derrière cette méthode. Ni le syndicat ni la direction ne peuvent prédire l'avenir – le travailleur ou la travailleuse a sa destinée en mains. Utiliser la méthode « Limbo » peut éloigner le syndicat et la direction de leur habitude de s'accuser mutuellement. Elle donne au membre le goût de se prendre en mains en lui donnant l'occasion de corriger ses erreurs. Pour la direction, c'est un moyen de motiver un employé susceptible d'être utile à long terme.

## La méthode du congédiement conditionnel

L'autre méthode, utilisée en situation de cessation d'emploi, est appelée congédiement conditionnel. La décision de congédier le membre est maintenue, mais la méthode fournit une procédure de retour au travail. Bien qu'on puisse l'utiliser dans différentes circonstances, on l'utilise surtout dans les cas d'abus d'alcool ou d'autres substances et dans les cas de comportement criminel hors du milieu de travail.

Parlons d'abord des cas d'accusation criminelle pour des délits commis hors du milieu de travail.

Dans de telles situations, les deux partis peuvent perdre un temps énorme lors de la procédure de règlement de grief à faire semblant d'être dans un tribunal pénal ou à essayer de prédire le résultat d'un procès au civil. La méthode du congédiement conditionnel permet au membre, bien qu'il soit temporairement congédié, de réintégrer ses fonctions dans les conditions suivantes : la procédure de règlement de grief est suspendue et les

partis acceptent que le cas de grief soit réglé par le jugement lors du procès de la manière suivante : 1. ou le retrait de l'accusation criminelle ou l'acquiescement de l'accusé entraînent la réintégration du membre dans son plein emploi avec les mêmes avantages; ou 2. le membre devrait-il être déclaré coupable de l'accusation criminelle ou accepter de négocier un aveu, le syndicat ne déposerait pas de grief ou le retirerait.

Dans les cas d'abus d'alcool ou d'autres substances, les conditions de la réintégration sont les suivantes :

- n Le membre devient admissible à la réintégration de son emploi après avoir rempli trois conditions : compléter avec succès un programme de rééducation et ne pas récidiver; garder son emploi auprès d'un autre employeur pour une longue période; obtenir des preuves du succès du programme d'aide auprès des conseillers et autres intervenants du programme.

- n Après avoir été jugé admissible à la réintégration, le membre est libre de poser sa candidature et la direction accepte de considérer la demande sans préjugés.

- n Si le membre est choisi pour un poste, il sera en période d'essai plus longtemps que la convention collective l'exige, à condition que les partis en aient convenu à l'avance et que ce soit stipulé dans les conditions du congédiement.

- n À la fin de la période d'essai, si elle est réussie, l'employé est réintégré avec les mêmes avantages comme s'il n'avait jamais quitté la société. Toute référence au congédiement est enlevée de tous les dossiers. Pour la direction, encore une fois, c'est un moyen de ramener un travailleur ou une travailleuse expérimenté, tout en ayant confiance.

**E**n résumé, la prochaine fois que l'employeur semble avoir toutes les bonnes cartes dans son jeu, vous pourriez vérifier s'il est prêt à considérer une de ces approches. Elles offrent au syndicat la possibilité d'aider des confrères ou consœurs qui sont dans l'eau chaude. Elles offrent à l'employeur un moyen pour motiver et garder des employés compétents qui ont fait des erreurs, mais qui ont aussi prouvé qu'ils s'étaient amendés.

— Bob Oberstein, L'auteur est professeur à Ottawa University, à Phoenix en Arizona. Il enseigne les cours suivants : relations patronales-syndicales, ressources humaines, règlement efficace des griefs, droit de l'arbitrage et droit du travail et de l'emploi. Il agit aussi à titre d'arbitre, de médiateur et d'enquêteur.

# Les différends au sujet des vacances et des fêtes légales

**T**ous les travailleurs aiment que les jours fériés et les vacances soient payés. Par contre, pour certains conseillers syndicaux, ces avantages sont la source de maux de tête : pas les congés bien sûr, mais les conflits soulevés au sujet des problèmes de paie et de choix des dates.

Les travailleurs veulent des congés à un temps qui leur convient tandis que la direction a comme objectif de maintenir la productivité pendant certaines périodes et de s'assurer qu'il y a suffisamment de personnel sur place. Parfois, des intérêts divergents occasionnent de réels problèmes. Voici quelques causes d'arbitrage qui illustrent bien les problèmes que les conseillers syndicaux ont à résoudre – et ce à quoi ils peuvent s'attendre à la suite de leurs griefs.

## Calcul des indemnités de congé

Un employeur a calculé les indemnités de congé sur la base de la semaine de 40 heures au lieu des gains hebdomadaires moyens, la méthode que le syndicat estimait la bonne. L'arbitre s'est prononcé en faveur de la société, notant que le calcul des indemnités de congé s'était fait sur la base de la semaine de 40 heures au cours des 20 dernières années.

## Calcul des indemnités de congé pour un travailleur recevant des indemnités d'accidenté du travail

Un travailleur en congé à la suite d'un accident de travail a réclamé l'indemnité de congé qu'il avait acquise durant son absence. La demande a été refusée par la société. Un arbitre a donné raison au travailleur, notant que l'usage traitait les congés à la suite d'accidents de travail comme du temps de travail régulier, à condition que le travailleur ait été absent pour plus d'un an.

## Jours fériés rémunérés

Quelques employés ont pris une journée de maladie la veille du Vendredi saint et n'ont pas été payés pour cette journée à défaut d'avoir présenté une attestation médicale. L'arbitre a tranché en faveur du syndicat, notant que l'usage n'exigeait pas que les employés fournissent des preuves médicales pour des congés pris avant ou après des jours fériés

et qu'ils avaient aussi droit au congé payé.

Dans une autre cause, un employeur a refusé de payer les indemnités de congé à des employés qui avaient quitté tôt le jour avant le congé ou étaient arrivés tard le jour suivant. Il alléguait que le refus était justifié par une politique en usage. L'arbitre a tranché en faveur du syndicat en mentionnant que la convention collective exigeait simplement de se présenter au travail le jour avant et le jour après un jour férié.

## Congés d'un jour

L'employeur avait refusé que des employés prennent une journée de congé le jour de leur choix. Le syndicat a affirmé que cette décision allait à l'encontre d'une pratique en usage depuis longtemps. L'arbitre était d'accord avec la société, affirmant que la convention collective stipulait que « la société déterminera la date à laquelle un employé peut prendre ses congés » et que l'usage n'avait pas priorité lorsque la convention collective était claire.

## Congédié puis réintégré

Un employeur a refusé de reconnaître le temps de vacances acquis d'employés congédiés après qu'ils furent réintégré par décision d'un médiateur. La société a soutenu qu'il y avait une pratique sur la question en usage depuis 1979. L'arbitre a tranché en faveur du syndicat, acceptant l'argument qu'il n'avait jamais été question de cette politique avant le grief et que le syndicat n'y avait jamais donné son accord de toute façon.

## Mis à pied et réengagé

L'employeur avait calculé les indemnités de congé des employés de retour au travail après une mise à pied au prorata des jours travaillés avant la mise à pied. Le syndicat a affirmé que les indemnités n'auraient pas dû avoir été réduites. L'arbitre a approuvé le syndicat, affirmant que même si l'employé qui quitte l'entreprise reçoit des indemnités au prorata, la disposition sur l'ancienneté stipule que l'employé est considéré avoir quitté l'entreprise après une année complète d'absence. Ce n'était pas le cas.

## Choix des dates de vacances

Un employeur se servait de l'ancien-

neté par quart de travail dans le cadre du processus de mise au choix des dates de vacances, alléguant que cette procédure avait été utilisée au cours des dix dernières années. Par ailleurs, le syndicat affirmait que la convention collective exigeait qu'on utilise la classification et l'ancienneté dans l'entreprise seulement. L'arbitre a accepté l'argument du syndicat, affirmant que la convention collective était claire sur la question.

## Loi sur les congés pour obligations familiales et raisons médicales

L'employeur exigeait que les employés épuisent leur temps de vacances avant de prendre des congés pour maladie et blessure non personnelles en vertu de la loi américaine sur les congés pour obligations familiales (Family Medical Leave Act). Le syndicat s'est plaint. L'arbitre lui a donné raison en affirmant que la loi imposait de nouvelles exigences : les travailleurs n'avaient pas à épuiser leur temps de vacances et leurs congés de maladie avant de pouvoir s'absenter pour des obligations familiales conformément à la FMLA.

## Entreprise fermée pendant les vacances

L'entreprise avait fermé l'usine pendant les vacances. Le syndicat a déposé un grief, soutenant que c'était la première fois en 20 ans. L'arbitre a tranché en faveur de l'entreprise, notant que le libellé de la convention collective stipulait que l'employeur « se réserve le droit de décider de fermer l'usine à n'importe quelle période de l'année pour les vacances ».

**L**orsque vous cherchez des solutions à des cas semblables, ayez à l'esprit ce qui semble un principe de base commun à toutes ces causes : les arbitres tiennent compte avant tout de la convention collective, mais ils prennent aussi en considération les pratiques en usage ou les écarts par rapport au libellé de la convention. Le conseiller syndical doit se préparer à en débattre si la situation se présente.

— George Hagglund, L'auteur est professeur émérite à la School for Workers de l'Université du Wisconsin à Madison.

**International  
Association of  
Machinists and  
Aerospace Workers**



9000 Machinists Place  
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301  
967-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Consoeurs, Chers Confrères,

« Lorsque l'inspiration du syndicat qui circule dans le sang des travailleurs coulera, il n'existera aucun pouvoir plus grand sous le soleil; pourtant, quelle force sur Terre est moins grande que la faiblesse de l'individu, mais le syndicat nous rend plus forts. » Cette traduction du premier verset de Solidarity Forever nous rappelle que l'action collective représente l'assise de notre pouvoir.

Dans l'esprit de l'action collective et de la consolidation de nos forces, je suis fier de vous annoncer que le Transportation Communications International Union (TCU) se joint à l'AIM et deviendra une partie intégrante de notre organisation. Nos deux grands syndicats ont été fondés par des travailleurs de chemin de fer, et j'ai le plaisir d'accueillir le TCU au sein de l'AIM.

Les menaces contre les valeurs des travailleurs et travailleuses en Amérique du Nord sont légion. Nous menons une lutte sans relâche pour conserver les droits des travailleurs et travailleuses à la fois à Washington, D.C. et à Ottawa. Toutefois, lorsque nous sommes solidaires et persévérons, nous pouvons gagner. La semaine même que le Congrès approuvait un autre accord commercial manqué, l'ALECA, nous remportions notre lutte marquée par cinq années de négociations pour conclure une entente de principe pour nos confrères et consoeurs dans l'industrie du transport ferroviaire de marchandises.

La solidarité est la pierre angulaire pour relever les défis auxquels nous sommes confrontés. Les membres de l'AIM maintiennent le réseau de transports nord-américain, et je considère qu'un verset en particulier de Solidarity Forever a été écrit spécialement pour les Machinistes : « Ils ont touché des millions et des millions sans jamais lever le doigt, mais sans notre savoir-faire et nos efforts, rien ne tournerait. Nous pouvons briser leur pouvoir et nous libérer en apprenant, que le syndicat nous rend plus forts. »

La solidarité commence avec vous, le délégué. Vous formez le syndicat aux yeux de bien des membres et je ne pourrai jamais trop vous remercier de votre contribution à assurer la force de notre syndicat.

En toute solidarité

R. Thomas Buffenbarger  
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.

iamaw193

