

# Les résolutions du Nouvel an d'un délégué



# Les résolutions du Nouvel an d'un délégué

**L**es résolutions du Nouvel an ne se limitent pas nécessairement à la perte de quelques livres, à l'entretien d'une relation plus harmonieuse avec les beaux-parents ou à la réduction des heures passées devant la télé. Pour des délégués syndicaux, elles peuvent consister à améliorer leur jeu et à tirer un plus grand plaisir de leur emploi. Si vous n'avez pas encore dressé la liste de vos résolutions, voici quelques idées qui sauront peut-être vous inspirer.

## Organisez-vous

Si les documents vous sortent par les oreilles, il vous sera difficile de trouver les notes que vous avez prises sur une cause importante. De plus, des collègues vous téléphonent à toutes les heures du jour et de la nuit. Il est donc temps de faire de l'ordre dans tout cela. Si vous n'avez pas encore un système de classement, dotez-vous en d'un. Cela vous exigera peut-être quelques heures de travail, mais vous épargneriez des jours – voire des semaines – de travail à plus long terme. Et, quant aux appels, assurez-vous que vos collègues savent que vous êtes toujours prêt à répondre à une urgence sans délai, mais que s'il s'agit d'une simple question ou d'une situation non urgente, ils sont priés de vous en faire part pendant une pause ou de prendre un rendez-vous téléphonique avec vous.

## Obtenez de l'aide

Prenez la résolution de faire participer davantage vos collègues au travail du syndicat. Rappelez-vous que le syndicat est formé de tous ses membres et non seulement des délégués et dirigeants élus. Lorsqu'un collègue vous demande de l'aide, songez à ce que vous pourriez faire pour le faire participer activement au processus et vous aider à remporter la victoire au nom de la justice. Il est possible que le travailleur en cause puisse résoudre la situation sans aucune aide de votre part. Parfois, un peu d'orientation suffira à dénouer une impasse. Dans un contexte syndical, plus les membres participent, plus fort sera le syndicat. Ne vous laissez pas devenir la personne à tout faire, c'est-à-dire la personne que tout le monde consulte dans l'attente de trouver solutions à

ses problèmes.

## Faites preuve de gentillesse

Bien que cela puisse faire mal, rappelez-vous que vous avez la responsabilité légale de représenter tous les travailleurs au mieux de vos aptitudes. Le devoir de juste représentation vous en oblige et vous risquez de vous placer ainsi que le syndicat en mauvaise posture légale si vous refusez de venir en aide à quelqu'un parce qu'il est un trouble-fête, antisyndical ou personnellement offensant et ainsi de suite. Si la personne portant plainte n'a pas une raison légitime pour la justifier, dites-le lui et passez au suivant. Cependant, si la plainte est justifiée, vous devrez tenter de venir en aide au plaignant.

## Discutez avec les nouveaux employés

Parfois, même nos meilleures intentions sont laissées de côté. Si vous n'en faites pas votre devoir d'accueillir chaleureusement chaque nouveau travailleur assigné à votre secteur – dès son premier jour de travail – vous échappez un gros morceau. Le travailleur moyen qui intègre un milieu de travail syndiqué aujourd'hui n'en sait presque rien sur le syndicat et son travail et pense que c'est grâce à la gentillesse du patron qu'il touche un salaire et des avantages sociaux si intéressants. Passez du temps avec les nouveaux employés et encouragez-les à s'informer sur le travail du syndicat et à y participer.

## Faites rapport

Assurez-vous que vos collègues savent ce qui se passe dans le syndicat. S'ils ne participent pas aux réunions, organisez vos propres réunions avant ou après les heures de travail ou encore pendant les pauses pour informer les gens de ce qu'il y a de neuf. Plus ils en savent et plus ils comprennent, plus votre travail de délégué syndical sera facile et simplifié. Et vous n'êtes pas obligés de vous en tenir à des actualités internes. N'hésitez pas à répéter aux gens combien lamentable est Wal-Mart comme employeur. Si un député provincial ou fédéral vote continuellement contre les intérêts des travailleurs ou si, au contraire, sa contribution est vraiment utile, partagez-le. Si des travailleurs

à l'autre bout de la rue éprouvent des difficultés avec leur employeur et que leur syndicat a sollicité l'aide du vôtre, que ce soit en appuyant un boycott, en marchant le piquet de grève ou autre chose, assurez-vous d'en informer vos collègues de travail.

## Ne perdez jamais votre sang-froid

Ne prenez pas tout personnel. Vous ne serez utile à personne si le stress d'être délégué vous fait perdre la tête à un point tel que vous êtes en colère contre tout le monde, votre vie familiale en souffre et vous souffrez de douloureuses migraines. Si vous vous sentez engagé dans cette pente, ralentissez vos activités. Cherchez l'aide de dirigeants syndicaux, s'il y a lieu. Ne vous mettez pas en colère contre vous-même si tout ne se déroule pas à la perfection. Personne ne peut remporter toutes ses batailles.

## Faites-le maintenant

Des problèmes mineurs ont tendance à se transformer en gros problèmes s'ils ne sont pris en charge dès qu'ils se manifestent. Donc, prenez l'engagement de régler les pépins avant qu'ils ne deviennent hors de contrôle. Si vous perdez un grief et le plaignant s'attend à recevoir des nouvelles de vous, laissez-le lui savoir sans tarder. Plus vous attendrez, pire sera la situation. Si des documents doivent être déposés avant un moment donné, engagez-vous à les remplir une, deux voire trois journées avant la date butoir. Ainsi, vous vous épargnerez la très courante panique de la dernière minute. Si vous comptez visiter une école ou un groupe communautaire dans le but de parler du syndicat, préparez vos notes de présentation bien à l'avance de l'événement et pratiquez-vous à livrer votre discours au préalable.

## Partagez vos connaissances

Trop souvent, les délégués se prennent dans les contraintes de leur propre emploi et leur propre milieu de travail et négligent le partage d'information avec d'autres délégués et d'autres militants syndicaux. Le partage d'information est une grande source d'apprentissage et de soutien. Communiquez avec d'autres militants en vue d'échanger de l'information. Il est fort probable que les problèmes auxquels vous êtes confronté aient été vécus par d'autres au fil des années et il est tout aussi probable que vous ayez des solutions à proposer à des problèmes qu'ils vivent. Si vous ne comptez pas sur un réseau d'entraide, ce serait le temps de vous en constituer un. Après tout, nous sommes tous dans le même bateau.

— David Prosten. L'auteur est rédacteur de Steward Update.

# Venir en aide à des collègues de travail en difficulté

**B**ien que la majorité des tâches d'un délégué concernent la routine de voir à l'application de la convention collective négociée par le syndicat, il n'est pas inhabituel de se retrouver dans le rôle de conseiller personnel auprès de collègues de travail aux prises avec des problèmes personnels qui finissent par nuire à leur vie au travail. On dirait que c'est une fonction naturelle que le délégué est appelé à occuper.

Voici toutefois le défi qui s'impose. Comment pouvez-vous aider les gens à régler leurs problèmes personnels sans être perçu comme un touche-à-tout? La réponse : bien que vous ne soyez pas un travailleur social dûment formé, vous pouvez néanmoins être appelé à jouer un rôle important en référant des collègues de travail en difficulté au Programme d'aide des employés (PAE) ou son équivalent, prévu dans la plupart des conventions collectives. Non seulement aiderez-vous ainsi des gens en difficulté à surmonter des périodes difficiles de leur vie, mais tout le monde dans le milieu de travail risque de bénéficier de votre intervention également.

Donc, que devez-vous dire à un collègue de travail qui semble se diriger tout droit vers le trouble? Comment le réferez-vous à d'autres ressources d'aide sans être perçu comme rationnel ou intrusif? Quand devez-vous pousser le dossier plus loin? Quand devez-vous ne pas trop vous en mêler?

Il est possible que certains scénarios présentés ci-dessous vous donnent un sens des approches possibles. Cependant, en premier lieu, assurez-vous de bien connaître les services offerts par le PAE de votre milieu de travail. En l'absence d'un PAE, soyez à l'affût de services de counseling et d'autres services communautaires pouvant s'avérer utiles. Au moment de faire une recommandation, ayez sous la main une brochure à remettre à votre collègue en difficulté.

Les PAE sont des programmes complets offerts aux employés à titre d'avantage social. Ces programmes offrent généralement les services suivants : interventions en situation de crise 24 heures par jour, évaluations, counseling de courte durée et recommandations de ressources communautaires utiles. Parmi les problèmes soumis aux PAE figurent toxicomanie, troubles de santé mentale, stress

en milieu de travail, difficultés financières, problèmes familiaux et relationnels, difficultés maritales, maladies physiques, pertes, traumatismes et une pléthore d'autres stressants de la vie. Les PAE tiennent également compte des problèmes en milieu de travail créés par les problèmes d'une autre personne (ex. : l'alcoolisme d'un patron, la tardivité chronique d'un collègue de travail, la maladie d'un conjoint ou les problèmes scolaires d'un enfant). Les services sont habituellement offerts aux employés ainsi qu'aux membres de leur famille. Ils sont offerts confidentiellement, et la plupart des PAE offrent des services de counseling hors site afin que les employés se sentent plus à l'aise de discuter de leurs problèmes sans être « vus ».

Si vous avez connaissance qu'un employé est en difficulté ou si un autre collègue de travail vous informe que quelqu'un est en difficulté, oubliez vos craintes d'être perçu comme un touche-à-tout. La plupart des personnes qui souffrent accueillent très bien l'intervention d'une personne qui veut les aider et doivent se faire rappeler que de l'aide existe.

Voici des exemples de façons d'intervenir :

## 1. Un travailleur prudent mais plein de bonne volonté

« Hé, Jean! As-tu une minute? » (Jean répond oui.) « Je me fais du souci pour toi, mon ami. J'ai eu vent que Madeleine et toi n'êtes plus ensemble et que ton père est décédé. Tu ne vas pas bien. J'ai entendu dire que tu t'es présenté l'autre jour avec une méchante gueule de bois et que tu as mis la sécurité d'autres personnes en péril. Pourtant, Jean, tu ne bois pas. » (Jean demeure muet.) « OK, écoute. Tu n'es pas obligé d'en parler à moi, mais je veux que tu saches qu'il existe des ressources capables de te venir en aide. » Vous lui remettez la brochure. Il la range aussitôt dans sa poche. « Le PAE est une bonne source d'aide. Tu peux t'y rendre et parler avec quelqu'un qui pourra t'aider à composer avec ce qui t'arrive. C'est gratuit et confidentiel. Téléphone-leur, OK? »

Plus tard, vous faites un suivi et Jean vous annonce qu'il a rencontré un conseiller qui pourra l'aider. Il vous remercie. Avec tout ce qui ne va pas dans sa vie, il ne veut pas ajouter son travail à la liste.

Mais quoi faire dans le cas où la personne résiste davantage? Préparez-vous alors à pousser un peu plus fort.

## 2. Le travailleur qui résiste

« Hé, Guylaine. As-tu une minute? » Elle affirme être occupée. Vous savez qu'elle vit des difficultés et voulez donc insister. « OK, si maintenant n'est pas un bon moment, quand pourrais-tu me voir? » Guylaine vous demande de lui dire de quoi vous souhaitez discuter avec elle. Vous lui dites : « Je suis ton délégué. Je veux m'entretenir avec toi de ton conflit avec ton patron. N'oublie pas que je suis de ton côté. » Elle accepte enfin d'en parler avec vous.

Vous arrivez avec la brochure sur le PAE en main, prêt à mettre un nom au comportement nuisible. « Des gens disent que tu passes des heures au téléphone à te disputer avec ton mari. Cela nuit non seulement à toi mais aussi à celles et ceux qui travaillent à proximité de toi. Le superviseur compte vous réprimander, si ce n'est pas déjà fait. »

Guylaine commence à réagir avec colère. Vous l'interrompez et lui dites : « Écoute, je suis un délégué syndical, pas un conseiller familial. Mais savais-tu que le PAE pourrait te venir en aide. Il offre les services de conseillers familiaux et c'est gratuit. Guylaine, tu as besoin d'aide professionnelle pour t'en sortir. Voici la brochure. C'est la chose intelligente à faire. Ou préfères-tu te faire contrôler par ton damné de mari et perdre ton emploi? Que te resterait-il alors? » Elle est en colère, mais elle prend néanmoins la brochure et vous dit qu'elle consultera le PAE. Vous venez de marquer un point.

## 3. La nécessité de frapper le fond

Au bout du compte, vous devez comprendre que ce ne sont pas tous les travailleurs qui accepteront de l'aide. Peu importe ce que vous essayez avec certains, vous ne réussirez pas à percer le mur, et il n'y a rien que vous puissiez y faire. Tout ce que vous pouvez faire, c'est espérer que le travailleur en question finisse par frapper le fond et obtenir l'aide dont il a besoin. Ne vous blâmez pas : vous aurez essayé.

Bref, en combinant vos connaissances, votre compassion, votre détermination et votre humilité, vous avez en main les outils pour faire de bonnes recommandations au PAE de votre milieu de travail et il est plus probable que votre collègue de travail prenne la décision qui s'impose et obtienne l'aide dont il a besoin. Et si vous éprouvez de la difficulté à trouver les bons mots à utiliser, le PAE peut également vous venir en aide à cet égard. Pour tout problème particulier, parlez-en à la personne responsable du PAE ou communiquez avec votre représentant.

— Margery Siverton, LCSW. L'auteure est une conseillère du Maryland qui se spécialise dans la résolution de problèmes personnels et relationnels.

# Transformer des payeurs de cotisations en syndicalistes

**A**ujourd'hui, certains militants syndicaux plus jeunes croiront difficilement qu'il n'y a pas si longtemps, les ateliers syndicaux et la perception automatique des cotisations syndicales n'existaient pas. Si les délégués voulaient assurer la survie et la force de leur syndicat, ils devaient continuellement faire signer des cartes par de nouveaux membres. Et ils devaient percevoir les cotisations syndicales de chaque membre individuellement, habituellement une fois par mois.

La bonne nouvelle, c'est que les délégués ont la vie beaucoup plus facile aujourd'hui grâce au droit de négocier des clauses sur les ateliers syndicaux dans la convention collective et à la perception automatique des cotisations syndicales. Toutefois, d'une façon bien réelle, il s'agit d'une bonne et d'une mauvaise nouvelle à la fois.

Pourquoi? Parce que bien que les délégués soient libérés des tâches difficiles et exigeantes de recruter et de percevoir des cotisations et puissent ainsi consacrer leur temps et leur énergie à leurs autres responsabilités syndicales, ils risquent aussi de se retrouver avec un milieu de travail « habité » uniquement par des payeurs de cotisations plutôt que des travailleurs se considérant comme des militants syndicaux. Et, si les membres de la base ne s'identifient pas comme des syndiqués et ne défendent pas quotidiennement le syndicat comme s'il était le leur, nous ne réussirons jamais à avoir le rapport de force nécessaire pour affronter le patron et remporter nos négociations contractuelles ou sortir gagnants de toute autre situation cruciale. Que pouvons-nous donc faire pour nous assurer que nos collègues de travail devi-

ennent des militants syndicaux et non simplement des payeurs de cotisations? **Commencer dès le premier jour** Dès son premier jour à l'ouvrage, tout nouveau travailleur mérite d'être accueilli personnellement par un messenger du syndicat – son délégué – pour lui transmettre le message syndical suivant : ce milieu de travail est syndiqué, et c'est moi et vous qui formons le syndicat. Certaines con-

**Dès son premier jour à l'ouvrage, tout nouveau travailleur mérite d'être accueilli personnellement par un messenger du syndicat pour lui transmettre le message syndical.**

ventions collectives prévoient du temps d'orientation syndicale. Si ce n'est pas le cas de la vôtre, prévoyez du temps pour un contact personnel pendant la pause ou organisez un dîner syndical dès le premier jour. Pensez à l'impression négative qu'aura un nouveau travailleur si son premier contact avec le syndicat se limite à ouvrir

une enveloppe pour prendre connaissance d'une carte de retenue de cotisations syndicales avec la mention suivante : « Signez ici pour autoriser le transfert d'une partie de votre paie au syndicat chaque mois ou perdez votre emploi! »

## **Éduquer et apprendre...**

La plupart des délégués tiennent compte de l'importance de transmettre des nouvelles aux membres à intervalles réguliers pour les tenir informés des activités de leur syndicat afin qu'ils puissent ensuite faire usage des renseignements transmis.

Cependant, nous oublions parfois que l'information doit cheminer dans les deux sens. Une partie du travail de délégué consiste à mettre la main sur des évaluations périodiques du rendement par les membres. L'objectif est de connaître ce qu'ils veulent de leur syndicat et ce qu'ils aimeraient qu'il fasse différemment. Lorsque nous prenons connaissance – avec l'aide de nos membres – des préoccupations que le syndicat doit

aborder à compter de maintenant, nous avons pris le premier pas visant à assurer la participation des membres dans la vie quotidienne du syndicat. Travaillez de concert avec les représentants des services éducatifs et des communications de votre section locale pour transmettre le message à l'ensemble des membres.

## **Faire participer tout le monde en tout temps**

Le syndicat est à son meilleur lorsque l'ensemble de ses membres jouent un rôle actif dans les activités syndicales. Lorsque vos collègues prennent action au lieu de simplement en parler, il devient évident pour eux et l'employeur que le syndicat est formé de l'ensemble des travailleurs et non pas de quelques personnes seulement.

Pour encourager la participation de tous, vous devrez prendre du temps pour connaître les gens individuellement et découvrir les forces et les intérêts de chacun. Vous apprendrez qu'un membre serait tout désigné pour rédiger le bulletin d'information du syndicat tandis qu'un autre a un talent inné pour le recrutement de nouveaux membres.

Ne vous limitez pas à confier une tâche de promotion syndicale à chaque membre. Si l'un de vos membres a les talents et l'intérêt pour organiser une sortie syndicale, c'est excellent. Cet événement créera un sentiment d'appartenance des membres à leur syndicat et une activité qui aideront les autres à voir que le syndicat est plus qu'une police d'assurance sur la sécurité d'emploi.

Donc, si vous souhaitez transformer des payeurs de cotisations en militants syndicaux, faites participer tout le monde au syndicat. Transformez les spectateurs en participants!

— Michael Mauer. L'auteur, un permanent syndical de longue date, a écrit *The Union Member's Complete Guide: Everything You Want – and Need – to Know About Working Union*. Une version de cet article a été publiée dans *Steward Update*, Vol. 7, No. 6.

**R**are est le délégué qui n'aura jamais – tôt ou tard – à traiter un cas de discipline ou de congédiement d'un membre ayant refusé une affectation de travail ou des heures supplémentaires.

En règle générale, il n'y a que deux situations où un travailleur peut légitimement refuser une affectation. La première est dans le cas où la personne donnant l'ordre n'est pas officiellement responsable d'ordonner à d'autres d'effectuer le travail en question. La deuxième concerne des cas où le travailleur qui accepterait l'affectation s'exposerait à une situation non sécuritaire ou carrément dangereuse.

Toutefois, les sentences arbitrales en disent long à cet égard : les travailleurs aux prises avec des problèmes à la suite de leur refus de se conformer aux ordres n'ont pas à désespérer. Il existe peut-être des circonstances atténuantes; donc, une enquête en bonne et due forme devrait être menée. L'employeur a pu bâcler son enquête, omettre de suivre la procédure établie ou autrement errer.

#### Cas où les heures supplémentaires sont en cause

Un travailleur a décidé d'aller jouer aux quilles au lieu de se conformer à une demande de travailler des heures supplémentaires. La compagnie l'a d'abord réprimandé pour ensuite le congédier.

L'arbitre a maintenu le congédiement, car il jugeait que l'employé avait fausement plaidé la maladie et fait de fausses déclarations qu'il savait fausses pour justifier son absence.

Un employé a été congédié pour avoir quitté son travail avant la fin de son quart en heures supplémentaires. Il s'est défendu en affirmant avoir travaillé de longues et exigeantes heures selon la définition figurant dans la convention collective. L'arbitre a confirmé le congédiement en se basant sur la définition de « longues et exigeantes heures » fournie par la convention collective, à savoir plus de 16 heures consécutives. Toutefois, une fois en poste, les employés ne sont pas autorisés à quitter avant la fin de leur quart de travail. L'arbitre a poursuivi en précisant que l'employé avait été embauché à court terme. Ainsi, l'absence d'un dossier disciplinaire antérieur ne jouait pas en sa faveur.

Un employé a été suspendu après avoir refusé de travailler des heures supplémentaires obligatoires à la veille du début de ses vacances. La compagnie considérait son refus comme un « arrêt de travail ». L'arbitre a trouvé que la décision de

la compagnie d'imposer une suspension n'était pas justifiée puisque l'employé en cause n'avait entraîné personne d'autre dans son refus de travailler et que la politique sur l'assiduité précisait que les employés qui refusaient des heures supplémentaires obligatoires s'exposaient à la perte de points d'assiduité.

Un employeur s'est mis à étudier les feuilles de temps de ses employés à la recherche de ceux qui refusaient des heures supplémentaires volontaires. Plus tard, il a imposé des sanctions disciplinaires contre ceux qui continuaient de refuser ces heures. L'arbitre a appuyé la politique révisée de la compagnie, notant qu'elle éprouvait de la difficulté à recruter suffisamment d'employés volontaires. Le syndicat a argué que l'employeur n'avait pas prouvé que le refus continu des employés de travailler des heures supplémentaires lui avait causé préjudice. L'arbitre a répliqué que le syndicat avait

d'heures supplémentaires obligatoires sans permission.

Un travailleur a été suspendu pour « manquement au travail » et a reçu un ultime avertissement. L'arbitre a réduit la sanction à une réprimande écrite, notant que le plaignant avait enfreint une règle « mineure » en refusant de travailler des « heures supplémentaires raisonnables ». L'employeur n'a pas réussi à démontrer une infraction « majeure » de « négligence ». La suspension a donc été jugée indûment sévère et astreignante et contraire au principe des mesures disciplinaires progressives.

#### Cas de « refus »

Un travailleur ne s'est pas immédiatement présenté après avoir été rappelé au travail et a été congédié. L'arbitre l'a réintégré dans son poste puisque l'employé avait affirmé qu'il se présenterait au travail dès son traitement capillaire revitalisant terminé, chose qu'il a faite. Au moment où il a été rappelé, il avait affirmé à son superviseur que ses cheveux étaient lourds et mouillés et qu'il ne pourrait pas se rendre au travail avant de n'avoir séché ses cheveux.

Un employé a refusé de travailler avec un collègue et a été congédié. L'arbitre a confirmé le congédiement en affirmant que bien qu'un employé puisse refuser de travailler avec une autre personne lorsqu'il est aux prises avec « un affront intolérable à sa dignité personnelle et son bien-être émotionnel », le commentaire lancé par le collègue au plaignant de mesurer un boulon ne constituait pas un tel niveau d'affront. Il a également noté que l'employé avait déjà une suspension et deux avertissements à son dossier. De plus, l'employé n'avait pas fait état de stress émotionnel durant l'enquête et n'avait pas sollicité l'aide d'un professionnel.

**G**ardez les principes suivants à l'esprit lorsque vous traitez des causes de refus d'affectations de travail :

- La mesure disciplinaire doit être raisonnable et non excessive, capricieuse ou discriminatoire.
- À moins d'une première offense outrageuse ou ayant pu causer des blessures corporelles, les arbitres s'attendent généralement à ce que les employeurs utilisent des mesures disciplinaires progressives.
- Pour la majorité des arbitres, les antécédents de travail de l'employé constituent le facteur atténuant le plus important.

— George Hagglund. L'auteur est professeur émérite à l'University of Wisconsin – Madison.

**Ne faites pas que dire « Non »!**

omis de formuler un grief pour contester un avis écrit antérieur et une suspension de deux jours. Ainsi, des mesures disciplinaires n'étaient pas écartées par le fait qu'aucun préjudice n'avait été causé.

Dans un autre cas, un travailleur a été suspendu pendant 45 jours après avoir refusé de travailler des heures supplémentaires obligatoires. L'arbitre a confirmé la suspension, affirmant que le travailleur connaissait les règlements de l'entreprise et la convention collective et que le gros bon sens dictait qu'une règle interdisant aux employés de refuser du travail est raisonnable pour assurer le déroulement ordonné, efficace et sécuritaire des affaires de l'employeur. L'employeur avait mené une enquête exhaustive, équitable et objective sur l'employé et tous les participants et témoins ont été interviewés par le directeur du personnel. De plus, l'arbitre a souligné que le plaignant n'avait pas fait l'objet d'un traitement déraisonnable puisque aucun autre employé n'avait quitté une affectation

# 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 Consœurs, Chers Confrères,

Maintenant que vous vous préparez à entamer une nouvelle année, vous pouvez passer 2005 en revue et être fiers du travail que vous avez réalisé comme délégués syndicaux. Nous avons fait l'objet d'attaques lancées contre nous par des entreprises avides de profits et des gouvernements qui ne pensent pas aux travailleurs. Nous avons survécu et, grâce à votre aide, nous bâtissons un syndicat à la fois plus imposant et plus fort pour l'avenir.

Pour vous aider dans votre travail de délégué, je vous incite à tirer pleinement profit de tous les cours offerts par le Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger. L'avis de convocation officiel aux cours de leadership et aux cours spécialisés au calendrier en 2006 a été posté à toutes les sections locales en novembre dernier. Il se trouve également sur <http://winpisinger.iamaw.org>. Une représentation efficace repose sur l'éducation, et le Centre Winpisinger marque le pas en matière d'éducation syndicale depuis plus de 20 ans.

Nous aurons beaucoup de travail à réaliser en 2006. Nous aurons des élections fédérales au Canada en janvier et une élection aux États-Unis en novembre prochain. Nous devons nous assurer que nos membres exercent leur droit de vote et les inscrire comme membres parrains de la Ligue politique canadienne des Machinistes (LPCM). Parlez avec vos collègues de travail et laissez-leur savoir combien il est important de voter et de faire changer la philosophie anti-travailleurs qui règne actuellement dans les couloirs du pouvoir.

Nous devons également intégrer le recrutement dans notre vie quotidienne. Le droit de choisir un syndicat est important et tout aussi précieux que notre liberté de parole ou de réunion. Il relève de la responsabilité de chaque membre et représentant de l'AIM de contribuer à la croissance de cet syndicat.

Je sais que le travail de délégué syndical n'est pas facile et je vous félicite toutes et tous de l'incroyable travail que vous avez accompli. Dans plusieurs années, nous passerons en revue l'année 2006 et la considérerons comme l'année pivot de la transformation de l'AIM en syndicat de recrutement à haut rendement.

En toute solidarité,

*R. Thomas Buffenbarger*

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. © 2005 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.

