
L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

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

Négociateur avec des patrons pas commodes



Négociier avec des patrons pas commodes

Les délégués syndicaux ont affaire à des patrons de tous les genres. Ils ont chacun leur style, leur façon de concevoir leur emploi et leur manière de traiter avec le syndicat. Les traits des principaux types de ces drôles de moineaux sont décrits dans cet article. Vous y apprendrez des recommandations de délégués syndicaux d'expérience pour traiter avec eux et les leçons qu'ils ont apprises dans le cadre de leurs interactions avec eux. Au cours de votre lecture, ayez à l'esprit que, puisqu'il n'y a pas deux personnes pareilles, les suggestions proposées ne s'avéreront pas efficaces dans toutes les situations. Chaque délégué syndical est placé dans une situation et un milieu de travail bien précis. C'est la compréhension de ce milieu et les leçons tirées des coups durs qui lui permettront, en fin de compte, de comprendre comment traiter avec des contremaîtres difficiles.

L'amical mais peu réceptif

Ce type de patron dit presque toujours qu'il satisfiera vos demandes, que ce soit par exemple une demande de reenseignements ou une proposition de muter un employé pour l'éloigner d'un contremaître injurieux. Cependant, d'une manière ou d'une autre, il faut toujours attendre : c'est la faute de la haute direction ou encore il lui est plus difficile qu'il pensait d'obtenir ce que vous demandez. De toute façon, si la demande n'est pas tenue dans un délai raisonnable ou conformément à la convention collective, il faut passer à l'étape suivante. Déposer un grief, faire une plainte pour pratique de travail déloyale, demander à rencontrer une personne à un échelon supérieur de la direction sont des options possibles. Ce genre de personne n'est pas fiable; assurez-vous donc de tout mettre par écrit.

L'intimidateur

C'est le genre criard, vous savez le genre de personne qui essaie de vous faire sentir que vous ne savez pas ce que vous faites. Vous devez alors rester calme et agir en professionnel. Limitez-vous-en aux faits. Cette tactique peut ne pas fonctionner, particulièrement en période de négociations. L'équipe syndicale pourrait alors vouloir se retirer en laissant savoir aux membres de la direction qu'elle reviendra à la table de négociations quand ils pourront contrôler leur enfant problème. Vous

pourriez aussi considérer la possibilité de dénoncer le contremaître odieux dans un dépliant ou un bulletin d'information. (« Qui a peur du méchant contremaître? Pas le syndicat! » ou « Faites la connaissance de M. Personnalité. ») Si vous avez le sentiment d'être désavantagé parce que vous croyez qu'il en sait plus que vous, demandez de l'aide à la direction de votre section locale.

L'antisindicaliste notoire

Cette représentante de la direction ne cache pas le fait qu'elle n'aime pas les syndicats. Elle ne se gêne donc pas pour vous laisser savoir qu'elle ne fera rien pour vous aider. D'une certaine façon, il est plus facile de traiter avec cette personne qu'avec certaines autres, puisqu'il n'y a aucun doute sur sa position. Agissez selon les règles. Prenez soin de tout mettre par écrit, respectez les délais et tenez vos membres bien informés. Si elle s'obstine à ne pas vouloir résoudre un grief légitime, considérez alors les possibilités suivantes : prévoyez une rencontre avec elle à l'heure du dîner ou après le travail. Assurez-vous que plusieurs membres du syndicat soient présents dans la salle et autour de la table. Laissez-lui savoir que vos membres ne sont pas heureux de la façon dont se comporte la direction et qu'ils se sentent concernés et prêts à agir.

Le sportif

On a affaire ici à une personne très compétitive qui voit les relations de travail comme faire du un contre un au basket-ball. À la fin d'une réunion particulièrement exténuante, elle pourrait s'approcher de vous et dire « Bonne réunion » comme si elle voulait dire « Bonne partie ». Son amour-propre est grand. Elle essaie toujours de vous impressionner par ses connaissances des précédents et de la convention collective, mais les exemples qu'elle donne n'appuient en fait la position de la direction que la moitié du temps. De nombreux délégués syndicaux vont réagir en lui demandant de préciser les causes et le libellé de la convention qui soutiennent ses arguments. Puisque c'est le genre à vouloir impressionner, elle pourrait en fait vous fournir les renseignements demandés pour vous montrer ses talents en recherche. Bien entendu, vous devriez demander, au besoin, l'aide de la direction de votre section locale

pour mener votre propre recherche. Ne vous laissez pas intimider par ses prétendues connaissances. Il faut bien se préparer quand on a affaire à ce type de patron. Il ne faut pas oublier non plus que les relations de travail ne sont pas un jeu à un contre un, mais plutôt un sport d'équipe. La direction de votre section locale et vos membres doivent être bien informés. C'est la meilleure façon de s'assurer leur participation.

Le menteur

Cette personne fait des promesses au syndicat qu'elle ne tient pas. Un délégué syndical nous a déjà parlé d'un directeur qui avait dit le vendredi après-midi qu'il allait déplacer un travailleur vers un nouveau poste de travail. Il a constaté le lundi, à son retour au travail, que trois travailleurs avaient été déplacés au cours de la fin de semaine. Inutile de dire qu'il n'y avait eu aucune négociation. Il est important d'informer les membres au sujet de ces mensonges, et la direction doit aussi en être mise au courant. Elle doit le savoir d'autant plus si la personne a menti dans le cadre des négociations. S'il y a eu violation de la convention collective ou de la loi, vous pourriez considérer déposer un grief ou examiner avec la direction de votre section locale la possibilité de poursuivre pour pratique de travail déloyale. Il faut aussi avoir des preuves écrites de toutes les discussions que vous avez eues avec la personne qui a menti dans sa tentative d'atténuer l'importance du mensonge. Ces preuves pourraient servir dans la cause de grief ou celle pour pratique de travail déloyale.

Le joueur honnête

Durant votre carrière de délégué syndical, vous aurez affaire à de nombreux genres de patrons difficiles. Vous pourriez cependant tomber sur un contremaître juste et raisonnable qui désire simplement faire la bonne chose. Aidez-le à élaborer des arguments qui pourraient être utilisés avec la haute direction. Vous pourriez aussi le laisser remporter de petites victoires symboliques pour renforcer sa position auprès de la direction, en autant qu'elles ne nuisent pas aux membres. N'oubliez pas cependant que cette personne travaille pour votre employeur et ne faites pas en sorte que votre relation vous fasse oublier pour qui vous, vous travaillez. N'oubliez pas le devoir de juste représentation.

Quel que soit le type de patron avec lequel vous aurez à travailler, souvenez-vous en fin de compte de ces trois principes de base : soyez toujours bien préparé, respectez les délais et connaissez la convention collective. Et par-dessus tout, tenez vos membres bien informés et faites-les participer.

Défendre « l'indéfendable »

Voici une question que les membres et les nouveaux délégués syndicaux posent souvent aux délégués syndicaux d'expérience : Comment pouvez-vous défendre des collègues de travail qui sont presque sans aucun doute coupables de l'infraction dont ils sont accusés?

Plus précisément, comment pouvez-vous défendre quelqu'un qui s'est incriminé lui-même en avouant son délit ou en signant une déclaration d'aveu? Comment pouvez-vous défendre quelqu'un lorsque le témoignage du témoin oculaire est crédible ou la preuve matérielle accablante?

La question n'est pas aussi simple qu'elle pourrait le sembler. Tout dépend de celui qui la pose.

Si c'est un membre qui la pose, il veut en fait exprimer l'idée suivante : « Comment pouvez-vous défendre quelqu'un, quand vous savez qu'il est coupable?

Pourquoi perdre votre temps et celui du syndicat à défendre une cause perdue? N'avez-vous pas de sens moral? »

La question prend un tout autre sens si c'est un nouveau délégué syndical qui la pose. Il se demande sûrement : « Comment, sur le plan procédural et dans les faits, défendre un membre lorsque vous avez toutes les raisons de croire qu'il est coupable de l'infraction dont on l'accuse? »

Et si la question vient de quelqu'un qui a l'intention de devenir délégué syndical, elle englobe probablement les deux significations.

Qu'allez-vous répondre?

Répondre à des interrogations d'un membre telles que « Pourquoi perdre votre temps sur une cause perdue? » ou « N'avez-vous pas de sens moral? » n'a rien de compliqué. En tant que délégué syndical, vous ne défendez pas les actions d'une personne, vous représentez un membre tel que l'exige la convention collective. N'oubliez jamais que la loi exige que vous représentiez chaque personne dans le milieu de travail au meilleur de vos capacités : c'est ce qu'on appelle le devoir de juste représentation. Au risque

de vous mettre vous et votre syndicat dans l'eau chaude d'un point de vue légal, vous devez respecter ce devoir.

Quant à la question de savoir comment vous allez remplir votre devoir de représentation, il n'est pas si facile d'y répondre. Votre succès comme délégué syndical et l'épanouissement de votre syndicat en dépendent malgré tout.

Accomplir votre devoir...

À dire vrai, rien n'est aussi simple qu'on pourrait le croire. L'obstacle peut paraître insurmontable quand le suspect lui-même a avoué ou que les déclarations du témoin oculaire sont crédibles.

Il l'est tout autant quand une vidéo ou des photographies sont déposées en preuve.

Toutefois, il y a souvent des faits sous-jacents dont on fait fi. On peut se demander, par exemple, si des pressions ont été exercées pour obtenir ces

déclarations. Est-ce que le membre a été informé de ses droits en vertu de la convention collective? Est-ce qu'on a refusé au travailleur sa demande d'être représenté par le syndicat? Y avait-il déjà eu des conflits entre l'accusé et les représentants de la direction chargés de l'enquête ou les témoins? Comment la preuve a-t-elle été obtenue?

Il faut se souvenir que ce n'est pas parce que la direction dit qu'elle a des preuves irréfutables contre l'accusé qu'il en est ainsi. Dans de nombreux cas, des erreurs sont commises parce que les contremaîtres portent un jugement trop rapidement. Jusqu'à ce que vous ayez pu interroger les témoins, examiner la preuve et revoir les faits avec l'accusé, il ne faut présumer de rien. Souvent, vous allez découvrir au cours de votre enquête des preuves contradictoires ou des motifs sous-jacents qui disculperont l'accusé ou – à tout le moins – jetteront un doute sur les arguments de la direction.

Et même si votre enquête confirme la preuve contre l'accusé, vous pourriez découvrir des vices de procédure dans la façon dont la preuve a été obtenue ou dans le traitement de la cause. Ces vices

pourraient conduire à la disculpation de l'accusé ou au rejet de la cause.

Enfin, même quand il n'y a plus aucun doute que l'accusé est coupable et que la direction a traité la cause correctement, une enquête approfondie de votre part pourrait se traduire par des mesures disciplinaires moins sévères. Les pratiques en usage dans le milieu de travail, un bon dossier et l'ancienneté de l'accusé sont aussi des facteurs qui peuvent être utilisés pour réduire les mesures disciplinaires. Dans des causes aussi délicates, votre dévouement pourrait empêcher la direction de porter un jugement trop rapidement et faire en sorte qu'elle enquête et traite chaque cause consciencieusement. Si vous pouvez trouver des failles dans une de ces causes sans espoir, les chances sont que votre employeur y pensera deux fois avant d'essayer les mêmes tactiques contre d'autres travailleurs.

Un peu plus...

Le débat à savoir si l'on doit défendre ou non un membre présumé coupable n'est pas simple, comme beaucoup de membres aimeraient que ce le soit. C'est loin d'être une question de « noir ou blanc ». Il peut donner lieu à une grande variété de scénarios, certains plus complexes que d'autres.

Quelle que soit la situation, considérez comme un fait de la vie qu'il y aura toujours des membres qui ne seront jamais convaincus qu'un collègue de travail prétendument coupable mérite d'être défendu. Vous devez leur rappeler que, en tant que délégué syndical, vous n'avez pas seulement un devoir légal de représenter les membres, mais vous êtes aussi un défenseur et un protecteur de la convention collective. Votre devoir envers tous les membres est de vous assurer que les procédures sont respectées et que rien n'est laissé au hasard. Vous pourriez aussi dire à ceux qui se plaignent qu'un jour ce sera peut-être eux qui se retrouveront dans l'eau bouillante.

Rappelez-vous donc ceci : la prochaine fois que vous participerez à un débat philosophique concernant la défense d'un membre apparemment coupable et qu'on mettra en doute votre position, dites qu'il ne s'agit pas de protéger un membre peu méritant. Il s'agit plutôt pour vous de satisfaire vos obligations légales. Vous devez vous assurer que la cause est traitée avec intégrité et que les normes établies sont respectées, maintenant et dans les années futures.



Les chiffres ne mentent pas, mais les menteurs manipulent les chiffres...

Un rôle clé du délégué syndical est d'évaluer des données, d'utiliser son jugement critique pour statuer sur le bien-fondé de ce qu'on lui présente. Vous ne pourrez représenter adéquatement vos collègues de travail si vous ne parvenez pas à dissiper l'écran de fumée pour accéder aux vrais faits, et cela n'est pas toujours facile à faire. Voici cinq conseils qui vous aideront à évaluer la véracité et l'utilité des renseignements qui vous sont présentés.

Les statistiques peuvent cacher la vérité

Vous participez à une réunion avec des membres de la direction qui vous font tout bonnement l'annonce suivante : « Nous avons une raison valable de mettre en place une nouvelle politique en matière de présences puisque le taux d'absentéisme a augmenté de 52 pour cent cette année. »

Le syndicat peut réagir à cette affirmation de moult façons, mais commençons par le commencement. N'acceptez pas tout bêtement les statistiques invoquées par la direction à l'appui de son argument. Votre première question devrait être celle-ci : « Augmenté de 52 pour cent par rapport à quoi? » Si le taux d'absentéisme a atteint un plancher historique l'année précédente pour ensuite remonter cette année à un niveau plus normal (malgré la hausse de 52 %), l'augmentation n'est donc pas aussi considérable. Votre prochaine question : « Pourquoi l'absentéisme a-t-il augmenté? » Il est possible qu'une ou deux personnes aient été gravement malades et nécessité de nombreuses journées de congé de maladie et que ces cas isolés expliquent l'augmentation en totalité ou en bonne partie. Cela est très différent d'une épidémie d'absentéisme. Pour plus d'exemples de l'utilisation abusive de statistiques, consultez le livre *How to Lie with Statistics* écrit par Darrell Huff.

Présentations impeccables

Faites-vous l'image mentale suivante : des cadres supérieurs portant un complet Armani, des flâneurs Gucci et une montre Rolex livrent une présenta-

tion à l'aide d'équipement de haute technologie éblouissant et d'aides visuelles à couper le souffle. Ils emploient des termes et expressions tels que « inévitable », « vague de l'avenir », « nouveau paradigme », « d'une limpidité indéniable » et « les études ont démontré ».

Nous avons tendance à penser que les autres savent de quoi ils parlent parce qu'ils portent une cravate ou un beau complet, s'affirment avec certitude ou s'expriment autrement d'une manière qui transpire la sagesse et la conviction. Nous devons regarder au-delà de la façade et l'acte de confiance et nous pencher attentivement sur le message réellement véhiculé et sur les preuves qu'ils présentent à l'appui de leur position.

Méprendre corrélation pour causalité

Un superviseur vous approche un jour et vous dit ceci : « Pourquoi continuez-vous à tenter de faire du trouble en déposant des plaintes sur la façon dont je traite les gens? Depuis mon arrivée, la rotation du personnel est en baisse et la productivité est en hausse, donc les gens doivent m'apprécier. » Bien, il peut être vrai que la rotation soit en baisse et la productivité en hausse depuis l'entrée en fonctions du superviseur, mais savons-nous avec certitude que c'est parce que les travailleurs apprécient le nouveau superviseur? Ces résultats sont peut-être attribuables à des raisons autres que son entrée en fonctions.

Lorsque deux événements se produisent simultanément, on parle de « corrélation ». Une « causalité » est différente, car cela se produit lorsque la preuve démontre qu'un événement cause l'autre. Il peut y avoir plusieurs autres raisons expliquant la baisse du taux de rotation et la hausse de la productivité autre que la prétention que les travailleurs apprécient le nouveau superviseur. Il est possible que l'économie se porte mal et que les postes disponibles ailleurs ne sont pas légion. Ou encore, la compagnie a pu acquérir du nouvel équipement plus productif. Le superviseur peut être complètement dans le

champ au sujet de la causalité au même titre que la personne qui observe qu'il fait clair dehors peu après que son réveil-matin sonne et arrive ainsi à la conclusion que le lever du soleil est attribuable à son réveil-matin.

Effet de halo

Lorsque quelqu'un qui vous ressemble parle, vous avez tendance à lui tendre une oreille plus sympathique. Vous remplissez les blancs et lui donnez le bénéfice du doute. C'est ce qu'on appelle « l'effet de halo ». Le contraire est tout aussi vrai : lorsque vous n'aimez pas la personne que vous entendez, vous l'écoutez avec beaucoup plus de scepticisme et douterez plus de ce qu'elle dit. En raison de l'effet de halo et de son opposé, vous devez faire attention au moment d'évaluer l'information que vous obtenez de différentes personnes. Il peut être dangereux lorsque vous n'entendez pas ce qui a vraiment été dit mais seulement ce que vous pensez que l'autre personne voulait vraiment dire ou avait voulu dire selon vous.

Débattre un enjeu différent

Un vol a été commis dans votre milieu de travail et la direction n'est pas certaine de l'identité du coupable. Pour détourner l'attention du fait qu'elle n'a peu de preuves, elle clame haut et fort qu'une infraction si grave doit être punie. Déplacer l'enjeu lorsqu'on manque de preuves est une tactique courante, mais ne tombez dans le piège lorsqu'elle est utilisée contre vous. Maintenez le cap sur le véritable problème. Dans l'exemple ci-dessus, la véritable question est celle-ci : « Un vol a-t-il réellement été commis? Le cas échéant, qui est le coupable? »



Garder ces conseils en tête au moment d'évaluer de l'information vous aidera non seulement à être de meilleurs délégués mais aussi dans votre vie familiale et comme militants communautaires et citoyens.

— Ken Margolies. L'auteur est membre de la faculté des relations de travail de Cornell University..

Trouver un « motif valable »

« Les employés ne doivent faire l'objet de mesures disciplinaires que lorsqu'il existe un motif valable. » Vous entendez cette phrase et vous la retrouvez dans votre convention collective.

Qu'est-ce qu'un motif valable? Il y a un motif valable lorsque l'employeur a une raison justifiée et légitime de prendre des mesures disciplinaires contre un travailleur ou une travailleuse. Si un travailleur est suspendu sans salaire pendant une semaine pour avoir embarré son superviseur dans la salle de bains pendant toute une nuit, par exemple, il est probable que des mesures disciplinaires soient justifiées. Toutefois, si un travailleur est muté au quart de nuit pour avoir appuyé la « mauvaise » équipe dans les finales de la Ligue nationale de football, vous avez tout à fait raison de clamer que la prise de mesures disciplinaires n'est pas justifiée.

Et le motif valable va plus loin que cela. Le motif valable sous-entend non seulement qu'il existe une raison légitime d'imposer des sanctions disciplinaires mais aussi que la sanction doit convenir à l'infraction. Un employeur peut formuler un argument convaincant qu'un travailleur qui laisse intentionnellement tomber une pile de briques sur un collègue doit être congédié. Toutefois, le congédiement constituerait une punition indûment sévère dans le cas d'un employé cumulant 25 années de services qui arriverait cinq minutes en retard de son dîner.

Les délégués syndicaux expérimentés comprennent qu'une série de normes de motif valable doivent être évaluées dans pratiquement tous les cas de discipline. Ces normes ne figurent pas par écrit dans les conventions collectives, mais l'employeur sait fort bien que s'il ne s'y conforme pas, un arbitre risque de rejeter les mesures disciplinaires qu'il aura prises ou d'en réduire la portée considérablement. Ces normes s'appliquent dans presque tous les cas de discipline – depuis l'avertissement verbal le plus discret jusqu'au congédiement.

Les sept normes en question ont été formulées il y a de cela presque un demi-siècle et demeurent pratiquement inchangées encore aujourd'hui. Les voici.

1 La compagnie a-t-elle averti l'employé(e) des conséquences de sa conduite? L'avertissement peut être écrit, prendre la forme d'un règlement affiché ou figurer dans un manuel de règlements remis aux nouveaux employés lors de leur séance d'orientation. Ou encore, le membre peut se faire dire que sa conduite observée est inacceptable et qu'il fera l'objet de mesures disciplinaires s'il persiste. Certaines conduites – vol, violence, consommation d'alcool, par exemple – sont considérées si graves qu'il est attendu que l'employé(e) connaisse les conséquences de tels actes sans devoir en être averti(e).

2 Le règlement de la compagnie avait-il raisonnablement pour objectif d'assurer le fonctionnement ordonné, efficace et sécuritaire de l'entreprise? Il est possible de déposer un grief alléguant qu'un règlement ne respecte pas ces critères et des mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs pour la même raison. Les codes vestimentaires et les règles concernant la présentation tombent souvent dans cette catégorie. À moins que la santé ou la sécurité soit menacée ou qu'elles constituent des actes illégaux, les règles doivent être respectées. Ensuite, un grief peut être déposé. « Respect avant, grief après. »

3 L'employeur a-t-il mené une enquête avant d'imposer des sanctions disciplinaires? Tout travailleur a le droit de connaître les accusations portées contre lui. En temps normal, l'employeur doit mener son enquête avant de prendre des mesures disciplinaires. Même si l'employeur considère qu'il doit agir immédiatement, la procédure à suivre consiste à suspendre l'employé(e) avant la tenue de l'enquête. S'il est ensuite trouvé que l'employé(e) n'est pas coupable des accusations, il ou elle sera réintégré(e) dans son poste et pleinement indemnisé(e) pour le temps perdu.

4 L'employeur a-t-il mené son enquête de façon juste et objective? Un représentant de la direction peut servir de procureur et de juge dans le cadre d'une audience, mais il ne peut alors également témoigner contre le membre en cause. Tous les principaux témoins doivent être interviewés. Autrement, le syndicat peut s'opposer en soutenant que l'enquête a été injuste.

5 L'enquête a-t-elle produit une preuve substantielle de culpabilité? Autrement dit, les faits déposés par la direction l'ont-ils emporté sur ceux présentés par le syndicat? Cela ne veut pas dire que la preuve doit être prépondérante ou hors de tout doute raisonnable. L'employeur doit démontrer le bien-fondé de sa cause; ce n'est pas à l'employé(e) de prouver son innocence.

6 L'employeur a-t-il appliqué ses règles, ordres et sanctions de façon équitable et non discriminatoire? Par exemple, si la compagnie s'est montrée laxiste dans l'application d'un règlement dans le passé, elle doit informer ses employés de son intention d'appliquer le règlement à l'avenir. La logique ici est que de choisir un travailleur contre qui imposer des sanctions disciplinaires afin de commencer à appliquer un règlement peut être considéré discriminatoire étant donné que d'autres coupables de la même offense n'ont pas été sanctionnés.

7 La sanction était-elle raisonnable compte tenu de la gravité de l'offense et du dossier d'emploi du travailleur ou de la travailleuse? Une offense banale ne justifie pas la prise de mesures disciplinaires sévères à moins que la personne en cause n'affiche une tendance continue de culpabilité pour la même offense. Les antécédents du travailleur ou de la travailleuse ne peuvent être invoqués pour statuer sur la culpabilité relativement à la plus récente offense, bien qu'ils puissent servir à déterminer la sévérité des mesures disciplinaires à prendre. Donc, des antécédents favorables et de longues années de services pour l'employeur peuvent s'avérer des facteurs atténuants.

Lorsque vous enquêtez et déposez des griefs touchant à la discipline au nom de votre syndicat, prenez vos décisions en gardant en tête les sept normes présentées ci-dessus. Vous ne gagnerez pas nécessairement à coup sûr votre cause si l'employeur enfreint l'une de ces normes, mais vous aurez un argument solide si l'employeur affiche une tendance de non conformité à ces normes.

Pour le syndicat, la clé pour gagner des causes touchant à la discipline consiste à mener une enquête complète et exhaustive. Interviewez tout le monde et prenez de bonnes notes. Consignez tout par écrit. Rappelez-vous que dans toute cause touchant à la discipline, l'employeur est la partie requérante. C'est donc à lui de démontrer le bien-fondé de ses actions. Prenez des notes pendant que les représentants de la direction prennent la parole et réservez vos commentaires après qu'ils ont terminé. Assurez-vous d'interroger leurs témoins.

**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,

Les syndiqués vivent mieux. C'est un fait. Le travailleur syndiqué moyen bénéficie d'un meilleur salaire et de meilleurs avantages sociaux que s'il n'était pas syndiqué. Toutefois, dans le contexte économique actuel, tous les travailleurs – syndiqués ou non – en sortent perdants si leur salaire ne suit pas l'inflation. Les travailleurs ayant une représentation syndicale marquent le pas pour nombre de travailleurs non syndiqués, mais cela devient plus difficile à faire si le nombre de syndiqués n'augmente pas.

En votre qualité de délégués, vous avez le pouvoir d'en faire quelque chose. Aidez vos collègues de travail à comprendre le rôle qu'ils ont à jouer sur le plan du recrutement. Nous devons recruter puisque le taux de syndicalisation est à la baisse. En augmentant le nombre de travailleurs que nous recrutons, nous nous dotons du pouvoir de négocier de meilleurs salaires dans les industries que nous représentons, des salaires qui ne laisseront pas les familles en peine de garder la tête hors de l'eau. Et nous aurons une voix plus forte pour nous faire entendre par le gouvernement.

Obtenir de véritables augmentations n'est qu'une partie de la lutte. Le gouvernement que nous élisons influence directement notre capacité de jouir des salaires et des avantages sociaux bonifiés dont nous jouissons comme syndiqués. Assurons-nous donc que nos membres connaissent les candidats qui défendent les dossiers qui touchent les parents qui travaillent.

Ce numéro de L'Éducateur de l'AIM propose également des articles qui vous aideront à devenir de meilleurs délégués syndicaux, depuis la représentation d'un collègue de travail aux prises avec une grave situation disciplinaire jusqu'aux moyens à prendre pour traiter avec un patron difficile.

Poursuivez votre excellent travail de délégués syndicaux pour ce grand syndicat. Vous assurez une direction à ce syndicat et nous avons besoin de votre aide maintenant plus que jamais auparavant. Joignez-vous à nous pour faire croître l'AIM et, ensemble, efforçons-nous de rehausser la qualité de vie des Machinistes et de toute la main-d'œuvre nord-américaine.

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 interdite. David Prosten, rédacteur en chef et éditeur.

