

---

L'ÉDUCATEUR  
DE L'AIM

---

*Mise à jour pour les délégués d'atelier  
Vol. 4, No. 6*

# Contrôler les dangers publics



# Contrôler les dangers publics

**L**es délégués savent mieux que quiconque combien il est important de pouvoir compter sur des membres actifs, engagés et enthousiastes au sein du syndicat. Des membres qui prennent le syndicat au sérieux et qui le soutiennent avec véhémence dans leur travail font toute la différence entre une organisation que l'employeur prend au sérieux et une qu'il ridiculise ou dont il fait fi entièrement.

Toutefois, le syndicat peut-il se permettre d'avoir des membres trop enthousiastes, trop agressifs et trop prêts à se lancer dans le feu de la bataille? La réponse est non. Ce sont des « dangers publics », des gens qui deviennent si passionnés de quelque chose, si enthousiastes et si hors de contrôle qu'ils finissent par faire plus de mal que de bien pour le syndicat.

Vous en avez probablement rencontré quelques-uns au fil des années. Ce sont des gens qui, après avoir constaté ce qu'ils croient être une violation de la convention collective, se donnent pour mission d'affronter un superviseur et de lancer une menace de grève si la situation n'est pas rectifiée sur-le-champ.

## **Se portent volontaire, puis disparaissent dans la brume**

Certains gens se portent immédiatement volontaires pour mener un travail pour le compte du syndicat pour ensuite disparaître dans la brume lorsque vient le moment de passer à l'action.

Et ce sont des gens qui profiteront de chaque occasion pour démontrer combien une situation se porte mal et pour proposer une tonne de suggestions constructives. Par la suite, ces mêmes gens refuseront de collaborer avec l'équipe syndicale pour améliorer la situation et se plaindront à qui veut l'entendre que le syndicat n'agit pas ou agit mal.

Plus souvent qu'autrement, les dan-

gers publics finissent par causer plus de tort que de bien.

Et ils constituent un véritable problème pour le délégué. D'une part, ils possèdent des qualités intéressantes pouvant contribuer à renforcer le syndicat. D'autre part, la combinaison de ces qualités avec certains défauts peut se transformer en véritable désastre pour les collègues de travail et même le syndicat.

Les dangers publics ont tendance à être pleins d'énergie et d'enthousiasme. Ils aiment être actifs et se portent souvent volontaires. Toutefois, une fois la poussée initiale d'activité passée, ils disparaissent, ils ne sont plus intéressés par la routine ou le travail de suivi requis pour mener une campagne ou une activité à terme.

## **Laissent un gâchis derrière eux**

Les dangers publics sont souvent des personnes intelligentes et créatives, mais elles manquent de jugement. Elles agissent presque toujours avant de réfléchir. En conséquence, elles laissent un gâchis derrière elles.

Les dangers publics éprouvent parfois de la difficulté à faire la différence entre la bravoure et la sottise. Ils attirent d'autres avec leur entrain et leurs idées créatives mais ne travaillent habituellement pas bien en équipe. Ils disparaissent une fois leur intérêt dissipé et laissent le soin aux autres qui restent de réparer les pots cassés.

Que peut faire un délégué aux prises avec des dangers publics? Il peut tenter de trouver des situations où il pourra mettre leurs qualités à profit tout en évitant les situations qui risquent de s'avérer problématiques.

D'abord, soyez honnête à l'endroit de la personne. Décrivez-lui les conséquences de ses activités de « danger public ». Mettez l'accent sur l'importance de la solidarité dans les rangs du syndicat. Faites-lui savoir que ses qualités (énergie,

enthousiasme, créativité) sont appréciées, mais rappelez-lui que le syndicat forme une équipe et qu'un travail d'équipe efficace passe par une planification soigneuse.

Ensuite, dirigez vos dangers publics vers des activités qui leur permettront de faire bon usage de leurs qualités. Voici quelques possibilités :

- Songez à les laisser établir le premier contact auprès de nouveaux travailleurs au nom du syndicat. L'énergie et l'enthousiasme qu'ils dégagent peuvent créer une impression favorable du syndicat à leurs yeux.

- Faites-les participer à des projets intensifs de courte durée. Par exemple, le matin d'un rassemblement ou de tout autre événement, demandez-leur de faire le tour et de rappeler à tout le monde l'importance de participer.

- Vous pourrez peut-être même vous servir de leur énergie et enthousiasme pour tenir la direction à l'écart. Les dangers publics excellent souvent dans l'art de la communication spontanée. Si vous réussissez à garder la main mise sur les aspects de la rencontre, ils pourront s'avérer des intervenants efficaces dans le cadre d'une séance unissant syndicat et patron pour discuter d'un dossier en particulier.

Assurez-vous de présenter les scénarios possibles à vos dangers publics avant de les affecter à une activité. Puisque les dangers publics tendent à agir sans réfléchir, tournez les tables et demandez-leur de vous décrire ce qu'ils comptent dire ou faire.

Le délégué qui est capable de canaliser les énergies d'un danger public maîtrise une importante leçon dans le renforcement de tout syndicat : il faut aider les gens à développer leurs qualités tout en atténuant les effets négatifs de leurs défauts et ce, pour le mieux-être de l'ensemble du groupe.

— Pat Thomas. L'auteur est un permanent syndical de l'Union internationale des employés des services.

# Délégués syndicaux et négociations

Un des rôles importants d'un délégué syndical est de stimuler la participation des membres aux activités du syndicat. À cette fin, la période de négociation d'une convention collective est presque magique : des membres qui n'ont pas pris part à une assemblée locale depuis des années s'y trouvent soudainement assis dans la première rangée. Des collègues de travail qui étaient « trop occupés » pour lire les bulletins d'information, les feuillets ou les courriels distribués sur les activités du syndicat en réclament soudainement des exemplaires supplémentaires ou posent toutes sortes de questions. Alors que vous pourriez habituellement tenir les assemblées de votre section locale dans une cabine téléphonique, à l'approche de l'échéance de la convention collective, il vous faudrait louer un stade pour accueillir tous les membres souhaitant y participer.

Que peut faire un délégué syndical pour favoriser l'aboutissement des négociations d'une convention collective?

Tout le monde doit d'abord s'entendre sur deux objectifs principaux : l'objectif à court terme de négocier un meilleur contrat sans devoir abandonner des acquis et l'objectif à long terme de renforcer le syndicat. Aujourd'hui, un syndicat ayant ressorti de négociations en position plus forte qu'il ne l'était au moment d'entamer les négociations peut prétendre une réalisation considérable dont les effets se feront sentir pendant des années. Une telle réussite peut également jeter les bases de nouvelles campagnes de recrutement.

## Préparez vos membres

Bien avant que les deux parties ne s'installent à la table de négociation, les délégués syndicaux peuvent préparer leurs membres en faisant circuler des sondages sur la négociation préparés par le syndicat. Dans ces sondages, les membres doivent dresser la liste des revendications prioritaires pour la nouvelle convention collective, ce qui aidera le comité de négociation à mieux orienter son travail. L'activité de distribuer – puis de recueillir – ces sondages permet aux délégués de parler avec chaque membre et de commencer à renforcer la confiance et le moral des troupes.

Lorsque vous vous entretenez avec vos collègues de travail, faites valoir que la négociation n'est pas une émission télévisée et que les membres n'ont pas intérêt à s'asseoir et à observer la scène passivement. Une négociation fait appel à tous les membres (et même aux non-syndiqués dans des ateliers ouverts), et cha-

cun doit être prêt à y investir temps et énergie durant la période de négociation.

Dès le début d'une négociation, une fonction importante du système de délégués est de diffuser rapidement et précisément de l'information sur les pourparlers, surtout si ces derniers se déroulent à l'extérieur du milieu de travail.

Une des principales décisions stratégiques qu'une section locale est appelée à prendre est la méthode selon laquelle elle mènera les négociations. Souvent, la partie patronale suggérera l'interruption de toute diffusion d'informations dans les règles fondamentales de négociation sous prétexte qu'il sera plus facile de résoudre les litiges si moins de personnes en sont au courant. Bien que chaque syndicat et chaque situation de négociation soient uniques et qu'une telle interruption puisse sembler logique dans des situations bien particulières, les preuves sont nombreuses à démontrer que plus les membres sont informés des négociations, plus le syndicat en ressortira renforcé et mieux réussies seront ses négociations.

## Une plus grande participation, un plus grand pouvoir

D'abord, le pouvoir de négociation du syndicat s'accroîtra plus les membres seront nombreux à être sensibilisés et à participer à la situation. Le pouvoir de négociation est le résultat des efforts et de l'engagement de tous les membres pour voir aboutir le processus à leur avantage. Un membre informé est un membre habilité.

Il y aura certainement des différends entre les membres – sur les priorités de la négociation, sur la stratégie de négociation, sur les détails de l'entente (ou la décision de déclencher une grève), mais ces différends sont sains pour une section locale pourvu que tous les membres gardent les yeux rivés sur le prix d'une convention collective exemplaire et un syndicat renforcé.

Ensuite, c'est bien connu que les employeurs aiment laisser transpirer des renseignements en vue de discréditer le syndicat et de perturber le processus de négociation. Des superviseurs adéquatement formés peuvent s'avérer habiles à laisser transpirer de tels renseignements. Si le syndicat ne dispose pas d'un meilleur réseau par l'intermédiaire du système de délégués, c'est la version patronale des négociations qui prévaudra. Ce cheminement déformé de l'information peut miner la crédibilité des négociateurs syndicaux et provoquer de la dissension parmi les membres. Une fois ce

processus enclenché, les négociations se mettront à piquer du nez pour le syndicat. Des délégués bien informés sur les enjeux et la stratégie livrent la contre-attaque en assurant un précieux soutien au comité de négociation en mettant l'accent sur les priorités et en résolvant les différends.

Adoptez des méthodes perfectionnées de diffusion de l'information. Il ne suffit pas de distribuer des feuillets, surtout dans les milieux de travail où les quarts ou les divisions sont nombreux. Les délégués peuvent dresser des listes d'envois par courriel, recueillir des numéros de téléphone cellulaire ou même avoir recours à la messagerie instantanée. La section locale peut mettre en ligne un site Web comportant une section « blogue » où les membres pourront inscrire leurs commentaires.

## Démontrez votre soutien

La diffusion d'information est rien de plus qu'un prélude à l'organisation des membres en vue d'un appui actif et visible des positions défendues par le syndicat. Il existe des moyens simples de démontrer son appui : porter un macaron, signer une pétition ou tenir des réunions pendant la pause du dîner sous quelques tactiques courantes. Ces tactiques démontrent à l'employeur que « nous sommes plus nombreux que vous ». Sensibiliser la collectivité ou d'autres milieux de travail exploités par l'employeur à la négociation et mousser l'appui collectif sont des activités qui requièrent la participation de tous les membres. Quelques délégués et dirigeants engagés ne peuvent à eux seuls couvrir toutes les bases. Chaque délégué dans chaque service qui distribue des macarons ou des bulletins d'information contribue à élargir le rayonnement des activités syndicales.

Si les négociations deviennent plus intenses, les délégués doivent motiver les membres à intensifier leurs efforts. Des piquets d'information, des assemblées extraordinaires ou la distribution de feuillets demandent tous temps et énergie des membres, alors les délégués devront continuer à sonder ceux qui sont hésitants ou craintifs. Continuez à faire valoir que l'issue des négociations dépend de l'engagement de tous les membres. Les employeurs considèrent tous la participation des membres comme un signe de la force d'un syndicat. Les efforts déployés par un délégué pour stimuler la participation syndicale ne peut donc que rendre service à l'équipe de négociateurs syndicaux.

— Bill Barry. L'auteur est directeur de la faculté des études des relations du travail du collège communautaire du comté de Baltimore.

# Comment s'organiser quand des problèmes de charge de travail surgissent

Quand la solution d'un employeur aux contraintes de l'économie ou de la concurrence consiste à faire faire le plus de travail possible par le moins grand nombre d'employés possible, le délégué syndical est souvent le premier à en constater les conséquences... et à être confronté à devoir chercher les moyens de corriger la situation. Les problèmes de charge de travail sont malheureusement devenus de plus en plus fréquents puisque des employeurs de toutes sortes « dégraissent les effectifs » et essaient de tirer le maximum de productivité du plus petit nombre de personnes possible.

Bien que les problèmes de charge de travail ne soient pas faciles à résoudre, ils présentent souvent de bonnes occasions de s'organiser. La première chose que vous pourriez considérer dans votre organisation serait d'essayer d'établir s'il est possible de résoudre le problème en totalité ou en partie. Est-il raisonnable de penser que vous pourriez apporter quelques changements? Est-ce que les autres travailleurs ont des idées arrêtées au sujet du problème de charge de travail?

Après avoir analysé la situation, si vous avez l'impression que ce serait comme de vous « cogner la tête contre un mur de briques » ou s'il n'y a pas assez de travailleurs qui se sentent concernés, vous pourriez décider que ce n'est pas le bon moment de régler le problème.

Si vous décidez d'y aller de l'avant, cependant, vous aurez intérêt à consulter la convention collective pour voir s'il y existe un libellé sur la charge de travail. Vérifiez les points suivants avec d'autres dirigeants syndicaux et le personnel : A-t-on déjà essayé de régler un problème similaire?

Faites preuve de créativité pour trouver des activités de groupe qui pourraient être utilisées pour sensibiliser les autres travailleurs au problème de charge de travail. N'oubliez pas que chaque milieu de travail est différent et a sa propre culture.

## Quelques actions spécifiques

La liste suivante devrait vous donner quelques idées :

- Amassez des informations sur les effets d'une surcharge de travail. Vous pourriez inclure l'effet de la charge de travail sur les clients, la qualité du produit, les coûts et le temps perdu à la suite d'accidents ou

d'autres éléments. Faites du remue-ménages avec vos collègues de travail pour dresser la liste de tous les aspects négatifs.

Menez un sondage auprès des membres. Votre sondage doit être court et facile à remplir. Présentez une à trois questions auxquelles on peut répondre par oui ou non. Voici des exemples : Est-ce que votre charge de travail a augmenté au cours des six derniers mois? Est-ce que votre charge de travail a des effets négatifs sur la qualité de votre travail? Faites connaître les résultats. Par exemple : « 97 % des travailleurs estiment que l'augmentation de la charge de travail nuit à la qualité du travail à la Société \_\_\_\_. »

- Déposez un grief signé par tous les travailleurs affectés.

- Portez des collants ou des macarons affichant un message approprié : « Trop de travail = Mauvaise qualité » ou « Avertissement : travailleur épuisé ». Vous pouvez photocopier des étiquettes d'adresse et les placer sur des téléphones, la machinerie, des documents... aussi bien que sur votre propre personne.

- Vous pouvez tous porter des vêtements ou un ruban de la même couleur – jaune, par exemple – accompagné d'un collant affichant le message : DANGER — SURCHARGE DE TRAVAIL.

- Vous pouvez entreprendre de petites actions collectives. Dans une réunion du personnel par exemple, vous vous rincez la gorge ou vous manipulez vos feuilles tous en même temps en faisant du bruit si le contremaître n'accepte pas de fournir le personnel supplémentaire que tout le monde juge nécessaire.

- Le syndicat peut concevoir un formulaire d'évaluation du rendement des contremaîtres et demander aux travailleurs de le remplir. Les résultats pourraient être affichés sur le babillard du syndicat ou publiés dans votre bulletin d'information. Le sondage pourrait contenir des questions qui mèneraient à des réponses telles que « l'habileté de 95 % des contremaîtres à fournir de l'aide supplémentaire lorsque c'est nécessaire a été classée inférieure à la moyenne ».

- Vous pourriez accompagner un groupe de travailleurs pour discuter de la charge de travail avec le contremaître ou des membres de la haute direction. Vous devrez alors proposer des solutions précises.

- Vous pourriez mener une enquête sur la charge de travail chez vos concurrents ou pour des emplois semblables dans l'industrie et en faire rapport, surtout si vous pouvez démontrer que votre milieu de travail est désavantagé en raison des

charges de travail trop lourdes.

## Mettez progressivement de la pression

Il serait sage de commencer par des actions collectives qui sont faciles à organiser et qui sont moins risquées pour les travailleurs. Vous progresserez ensuite vers des actions

plus risquées et plus dérangeantes pour l'employeur. Un sondage anonyme est une activité collective très peu risquée et les résultats peuvent être très étonnants si vous les faites connaître aux clients de la société, au grand public ou aux organismes de réglementation. N'oubliez pas de toujours faire approuver vos projets par la direction du syndicat et les autres délégués syndicaux.

Vous devez être précis quant à vos attentes à l'endroit de la direction. Par exemple, vous pourriez affirmer qu'il faut du nouveau personnel avant de considérer l'embauche de personnel supplémentaire. Si vous pensez que vous n'avez aucune chance d'obtenir gain de cause, vous pourriez alors commencer par documenter les problèmes et vous assurer que la haute direction est forcée d'entendre les plaintes des travailleurs. Une fois que vous aurez obtenu ce que vous voulez, vous pourrez alors aller de l'avant et présenter votre demande de personnel supplémentaire.

Quels que soient les problèmes auxquels vous aurez à faire face, n'oubliez pas qu'il est préférable d'avoir un plan d'action qui ne vous isole pas de vos collègues de travail. Ensemble, les travailleurs peuvent faire la différence, même en matière de problèmes de charge de travail.

— Teresa Conrow. L'auteure travaille à plein temps pour des syndicats partout dans le monde depuis plus de 20 ans sur des campagnes de stratégie globale contre des sociétés transnationales. Elle s'occupe aussi d'organisation syndicale à l'interne et à l'externe et élabore des méthodologies d'éducation ouvrière. Elle est membre de la section locale 1531 de l'AFT.

# Contrer les manigances de la direction

**L**es superviseurs et les gestionnaires futés savent que la meilleure façon d'assurer la productivité de leur milieu de travail est de traiter tout le monde justement et équitablement, surtout dans le cas des délégués appelés à régler des affaires syndicales. Malheureusement, ce ne sont pas tous les superviseurs et gestionnaires qui sont futés. Plusieurs prennent plaisir à compliquer le plus possible le travail du syndicat, surtout lorsqu'il est question de la procédure de règlement de griefs.

Examinons certaines manigances de la direction visant à miner la procédure et les mesures qu'un délégué averti peut prendre pour contrer ces manigances.

**1 Retarder le jeu.** Cette stratégie vise à vous faire patienter. Votre superviseur ne

donne jamais suite à votre demande de rencontre ou ne répond jamais aux griefs de premier stade.

Les employeurs choisissent de retarder le jeu pour une panoplie de raisons, mais il en résulte toujours que votre demande d'action est mise de côté. Cette tactique est frustrante et exigeante, mais vous devez toujours y réagir en

conservant votre professionnalisme. Si votre demande de rencontre demeure sans réponse, formulez-la de nouveau. Si cette deuxième demande demeure elle aussi sans réponse, formulez-la par écrit en prenant soin d'en remettre une copie au syndicat et une copie au supérieur du superviseur.

S'il s'agit d'une réponse à un grief en cause, le patron tente probablement de vous faire manquer l'échéance. Ne lui laissez jamais le faire. Si vous n'obtenez pas une réponse à l'intérieur des délais stipulés dans votre convention collective, allez de l'avant et portez le grief au deuxième stade de la procédure en précisant que le grief au premier stade n'a pas fait l'objet d'une réponse en temps opportun. Documentez vos actions et assurez-vous d'informer le syndicat du problème. Dans certains syndicats, c'est un dirigeant ou permanent syndical qui porte le grief au deuxième stade. Le cas échéant, con-

formez-vous à la procédure en place. Mais ne laissez pas la manigance de l'employeur vous faire manquer votre échéance. Par ailleurs, certains syndicats ont une clause enviable dans leurs conventions collectives selon laquelle le grief est automatiquement accueilli si l'employeur ne lui a pas donné suite avant l'échéance fixée pour le stade I. Vérifiez donc le libellé de votre convention collective et assurez-vous de bien connaître votre procédure de règlement de griefs.

**2 Faire perdre les pédales :** Dans ce scénario, le patron tente de vous faire perdre votre sang-froid, habituellement lors de la réunion de règlement du grief. Il peut vous ridiculiser, vous ignorer ou vous crier à tue-tête, bref il essaiera de faire en sorte que vos émotions prennent le dessus sur votre intelligence. Lorsque vous êtes en colère, vous aurez tendance à oublier votre plan de match et la réunion se terminera par une engueulade.

Parfois, le patron usera de cette stratégie contre le plaignant. Vous avez peut-être déjà participé à des réunions où le superviseur se tourne vers votre membre et lui dit quelque chose du genre « Pensaistu vraiment pouvoir t'en sortir? » ou « À ton âge, ne devrais-tu pas savoir mieux? ». De telles questions ont pour objectif de mettre le travailleur suffisamment en colère pour qu'il dise quelque chose qu'il ne devrait pas dire. Le membre risque de faire une affirmation au dossier qui n'aurait même pas dû être dite pendant la rencontre ou encore de perdre les pédales et de commettre un acte d'insubordination.

Demeurez aux commandes. C'est à vous de parler pendant la réunion convoquée en vue de régler le grief. Informez le membre de ce à quoi il peut s'attendre et dites-lui de ne pas se laisser emporter par la frustration ou la colère peu importe les questions posées. Éduquez le membre avant de vous rendre à la rencontre. Durant la réunion, vous pouvez en tout temps demander un temps d'arrêt et quitter la salle pour faire baisser la pres-

**Il existe plusieurs façons de contrer les efforts visant à miner la procédure de règlement de griefs.**

**3 Proposer un échange :** Officiellement connue sous le nom de « commerce de chevaux », cette tactique n'a pourtant rien de chevaline. La direction tente ainsi d'obtenir quelque chose avant de donner autre chose en échange. Par exemple, on vous demande d'abandonner un grief pour obtenir le règlement d'un autre. Ne tombez pas dans ce piège! Menez tous vos griefs sur la base de leur mérite. Le « commerce de chevaux » ne rend pas justice au membre ainsi sacrifié, mais c'est aussi une tactique pouvant exposer le syndicat à une poursuite intentée par le travailleur dont le grief est abandonné sans son consentement.

**4 Diviser pour conquérir :** Une maison divisée finira par s'écrouler et la même vérité s'applique à une section locale. Ne tolérez jamais les jeux où un membre est confronté à un autre. Ne réglez jamais vos différends devant des représentants de la direction. Tenez vos discussions à l'extérieur de la salle, loin des oreilles patronales.

**5 Soulever une question secondaire :** Ici le superviseur soulèvera des questions superflues, d'autres griefs ou la plus récente règle adoptée par l'employeur. Si la réunion a été convoquée pour discuter d'un grief, redirigez la conversation à la question en cause et faites-le aussi souvent que nécessaire. Ne vous laissez pas emporter dans des détails superflus. Demeurez aux commandes de la rencontre.

**6 Déplacer le fardeau de la preuve :** Cette tactique est souvent employée lors d'audiences disciplinaires ou d'auditions en appel. La direction accuse un membre d'une infraction quelconque. En vertu des règles disciplinaires générales, c'est à la direction que revient le fardeau de la preuve. Cela ne veut pas dire que vous ne dites pas un mot pendant l'audience ou l'audition. Votre rôle est d'assurer une défense très active du membre, mais c'est à l'employeur de satisfaire le fardeau de la preuve.

**C**e sont six tactiques que l'employeur peut employer lors de réunions convoquées conformément à la procédure de règlement de griefs. Elles peuvent servir à mettre un nouveau délégué à l'épreuve ou à reprendre le contrôle d'une procédure de règlement de griefs d'un syndicat qui la maîtrise très bien. Ne vous laissez pas duper.

**International  
Association of  
Machinists and  
Aerospace Workers**



9000 Macombas Plaza  
Upper Marlboro, Maryland 20772-2027  
Area Code 301  
907-4500  
OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Cons?urs,  
Chers Confrères,

Encore une fois, je tiens à vous remercier de l'extraordinaire contribution que vous apportez jour après jour. Votre dévouement et votre travail infatigable rend un précieux service à vos cons?urs et confrères ainsi qu'à l'AIM dans son ensemble.

L'année dernière, l'AIM a contribué au redressement de la politique américaine en permettant aux démocrates, les alliés traditionnels des travailleurs, de reprendre les commandes du Congrès pour la première fois en 12 ans. Au cours de leurs deux premières semaines en position majoritaire, les membres démocrates de la Chambre des représentants ont adopté des lois qui pourraient avoir pour effets de hausser le salaire minimum, de réduire le coût des médicaments sur ordonnance couverts par le régime Medicare et de diminuer les taux des prêts étudiants.

Par ailleurs, cette année en sera une intéressante pour toute la population canadienne. Tout indique que nous y connaîtrons une autre élection fédérale, une élection importante pour tous les travailleurs et les membres de leur famille. Nous devons continuer à exercer de la pression sur le gouvernement afin qu'il protège nos emplois et stimule la création de nouveaux emplois.

Depuis trop longtemps, les travailleurs connaissent des coupures de salaire et d'avantages sociaux, des pertes d'emplois et des vies brisées alors que les profits des grandes sociétés ont grimpé en flèche... Tout cela a été rendu possible sous des gouvernements hostiles aux intérêts des travailleurs, des gouvernements qui pensent d'abord aux intérêts des grandes sociétés. Travaillons ensemble pour nous assurer que le gouvernement apporte les changements dont nous avons besoin pour protéger, préserver et grandir le mouvement ouvrier au bénéfice de tous les travailleurs du Canada.

Pour ce qui est de vos responsabilités quotidiennes à titre de délégués syndicaux, ce numéro de L'Éducateur de l'AIM vous transmettra une foule d'informations qui vous aideront à devenir de meilleurs délégués syndicaux. Vous aurez l'occasion de répondre à un court questionnaire vous permettant de vérifier comment vous réagiriez à diverses situations difficiles. De plus, vous en apprendrez sur les dangers du favoritisme ainsi que des problèmes de santé et sécurité que vous pourriez être appelés à régler.

Encore une fois, merci de votre travail visant à améliorer l'AIM et maintenez le cap.  
En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger  
International President

