

# Fixer des buts et les atteindre



# Fixer des buts et les atteindre

**Y**ogi Berra, célèbre receveur et entraîneur des ligues majeures du baseball, doit sa célébrité à ses nombreux exploits dans le champ intérieur. Il est aussi bien connu pour son habileté amusante à jouer sur les mots. Sur la question de fixer des buts, il s'est exprimé ainsi avec grande sagesse : « Vous devez faire très attention si vous ne savez pas où vous allez, car vous risquez fort bien de ne jamais arriver à votre destination. »

Un des principaux défis que tout délégué syndical est appelé à relever consiste à accomplir tout ce qu'il doit accomplir dans le peu de temps qui lui est alloué pour l'accomplir.

Les délégués d'expérience, ceux qui en accomplissent le plus, ont appris comment fixer des buts et élaborer un plan qui leur permettra de les atteindre. C'est une expérience fort utile à partager.

## **D'abord, fixez l'objectif**

Disons que votre but est

d'encourager un plus grand nombre de membres à participer activement à la vie syndicale. C'est une idée noble, mais vous devrez y mettre du travail pour en faire un but. Vous devrez tracer un plan précis pour réussir. Votre but devra être précis, mesurable, atteignable et pertinent. De plus, il vous faudra un échéancier.

Disons que votre but est d'encourager un plus grand nombre de membres à participer activement à la vie syndicale. C'est une idée noble, mais vous devrez y mettre du travail pour en faire un but. Vous devrez tracer un plan précis pour réussir. Votre but devra être précis, mesurable, atteignable et pertinent. De plus, il vous faudra un échéancier.

Donc, revenons à votre but

d'encourager un plus grand nombre de membres à participer activement à la vie syndicale. Vous devrez préciser le but, par exemple, inciter au moins 15 des 25 membres que vous représentez à assister à un minimum d'une des trois séances de formation organisées par le syndicat durant la pause du dîner d'ici le début de l'année prochaine.

Bien sûr, vous précisez la situation en quantifiant le but (convaincre 15 de vos 25 membres à assister à un minimum d'une séance de formation). Ainsi, votre but sera aussi quantifiable; vous saurez si vous l'avez atteint ou non.

En fait, votre but est-il atteignable?

Vous ne voulez pas fixer un but si difficile à atteindre que vous ne l'atteindrez probablement pas. Par ailleurs, vous avez de l'ambition et ne visez pas des buts trop faciles à atteindre.

Gardez à l'esprit l'importance de la pertinence du but. Autrement dit, l'atteinte de votre but doit faire une réelle différence. Dans ce cas-ci, vous devrez avoir l'assurance que le processus de sonder les membres sur

divers sujets et de leur parler en vue de les convaincre à assister à au moins une séance de formation – combiné à tous les apprentissages qu'ils tireront de cette séance de formation – suffira pour les inciter à participer plus activement à la vie syndicale.

## **Choisissez le moment opportun**

La prochaine étape consiste à planifier les séances de formation et à vous assurer que les membres s'y présenteront. Pour cela, ça vous prend un échéancier. Un moyen de planification efficace consiste à reculer dans le temps à partir de la date prévue pour la formation. Fixez les dates des séances, puis reculez dans le temps pour déterminer quand vous devrez mener les étapes clés pour atteindre votre but : par exemple, choisir les sujets, inviter les gens à suggérer des

sujets, réserver une salle, commander un goûter, envoyer des avis et ainsi de suite.

Placez toutes les étapes clés dans votre échéancier. Ainsi, vous pourrez vérifier si tout est dans le bon ordre et si vos étapes sont réalistes. Il est possible que vous ayez à travailler sur plusieurs échéanciers avant de trouver celui qui vous permettra d'atteindre votre but.

Donc, si nous revenons à notre exemple d'inciter les membres à assister aux séances de formation, vous pourriez les fixer le premier mardi de décembre, de janvier et de février. Une fois ces dates arrêtées, vous devrez fixer la date-limite à laquelle vous devrez avoir recruté quelques membres pour vous aider dans votre projet, mener le sondage en vue d'établir les sujets de formation, en parler à chaque membre et ainsi de suite.

## **Ne brûlez pas les étapes**

Une fois que vous avez votre échéancier, vous devrez diviser chaque étape en sous-étapes, chacune assortie de sa propre échéance. Par exemple, pour établir l'objet de chaque séance de formation, vous pourriez d'abord solliciter des suggestions de vos représentants ou dirigeants syndicaux, ensuite soumettre cette liste à chacun de vos aides afin qu'ils consultent quelques membres pour connaître leurs préférences. Une fois que ces membres auront fait connaître leurs préférences, vous prendrez votre décision. Cependant, il est important que chacune de ces étapes soit assortie d'une échéance et que chacun de vos aides sache exactement ce qui est attendu de lui.

La clé consiste à déterminer quoi faire, quand le faire et qui le fera. Ensuite, vous devrez vous assurer que tout est fait en temps opportun; sinon, vous devrez apporter les correctifs nécessaires en conséquence.

Mais le processus ne se termine pas par l'atteinte du but que vous vous êtes fixé. Une fois que tout est terminé, vous voudrez évaluer comment tout s'est passé : ce qui a bien fonctionné, ce qui aurait pu mieux fonctionner et ce que vous ferez différemment la prochaine fois que vous vous fixez un but dans l'exercice de vos fonctions de délégué syndical.

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



# Éducation des syndiqués

Un des aspects les plus difficiles du travail d'un délégué syndical – et souvent la principale source de frustration – est de tenter de convaincre ses collègues de travail de l'importance de se porter responsables de leur connaissance du syndicat. C'est notamment le cas des travailleurs qui adhèrent au syndicat non pas dans le cadre d'une campagne de recrutement, mais parce qu'ils ont accepté un poste d'un employeur déjà syndiqué. Une attitude commune se résume comme suit : « Bien sûr, je paierai mes cotisations. Cependant, peu importe ce que fait ou ne fait pas le syndicat, ça ne fera pas une grande différence dans ma vie à long terme. Il ne m'est donc pas vraiment utile d'investir temps et énergie pour comprendre comment le syndicat dépense mes cotisations et pour comprendre l'importance de ces dépenses. »

Comment pouvez-vous convaincre un membre qui paie des cotisations qu'il a tout intérêt à comprendre les rouages de votre syndicat et du mouvement syndical dans son ensemble et à connaître l'histoire du syndicalisme? Pour persuader ledit membre, vous devrez invoquer une combinaison de faits historiques, de faits courants et d'un attrait de « faire la bonne chose ». Il est probable que vous connaissiez d'autres arguments, mais nous vous proposons ici ces amorces de discussion.

## Le passé dicte le présent

Impossible de savoir où vous allez si vous ne comprenez d'où vous arrivez. Nombre de syndiqués ne se rendent pas compte que les conditions dont ils bénéficient dans leur milieu de travail aujourd'hui sont attribuables aux millions de travailleurs qui ont remporté la bataille de la représentation syndicale. Le mouvement syndical moderne a transformé des dizaines de milliers de milieux de travail et des dizaines de millions de vies. Et, bien que nous puissions prendre pour acquis tout ce dont nous bénéficions aujourd'hui, nos prédécesseurs ont dû payer un prix élevé – parfois celui de leur

vie – pour obtenir la reconnaissance syndicale. L'histoire du syndicalisme est parsemée d'amères grèves.

## Gain financier

Présentez des statistiques à vos collègues de travail. Selon le plus récent rapport sur les statistiques du travail, les travailleurs syndiqués gagnent 28 p. cent de plus que leurs homologues non syndiqués. Nous avons de meilleurs avantages sociaux. Par exemple, 87 p.

cent des travailleurs syndiqués ont accès à un régime de retraite, contre seulement 51 p. cent des non-syndiqués. Idem pour les jours de congé de maladie payé : 82 p. cent en bénéficient, comparativement à seulement 63 p. cent des non-syndiqués.

## Prise de décisions éclairées

À un niveau très pratique, tous les membres d'un milieu de travail syndiqué doivent prendre une décision quant au niveau de connaissance et d'éducation du membre cotisant. Vous devez dire ceci à vos membres : « Vous devez comprendre le rôle que joue notre syndicat et le rôle que vous jouez dans le portrait syndical afin que vous puissiez prendre une décision éclairée en vue de devenir un membre qui participe activement à son syndicat. »

## Un outil de changement

Voici une autre approche : « Si vous êtes comme tous ceux qui vous ont précédés, il y a fort à parier que certaines de vos conditions de travail ici ne vous plaisent pas. Le syndicalisme représente l'outil le plus efficace dont nous disposons pour dicter ce qui se passe dans notre milieu de travail. Cependant, pour améliorer votre situation, vous devez d'abord comprendre les possibilités et les limites de notre syndicat. Il vous sera impossible de véritablement saisir notre contribution si vous n'êtes pas une partie prenante du processus. Si vous savez ce que peut faire le syndicat pour améliorer le milieu de travail,

vous serez en mesure de formuler les idées dont votre syndicat a besoin pour vous représenter. Autrement dit, le syndicat ne peut parler en votre nom s'il ne sait pas quoi dire. »

## Un mouvement sociétal

Le mouvement syndical a été une force majeure dans le façonnage de notre société. Lorsque vous prenez la décision de vous syndiquer, vous devenez une partie de quelque chose bien plus grand que votre personne, voire votre milieu de travail. En fait, vous devenez une partie d'un des plus importants mouvements sociaux qui existe au pays aujourd'hui, un mouvement qui compte des millions et des millions d'adeptes et qui a eu une profonde incidence sur l'ensemble de la société au fil des années. Par exemple, le système de sécurité sociale n'existerait pas aujourd'hui si ce n'était pas des efforts passés des syndicats

## Incidence plus étendue

Enfin, le sort des travailleurs syndiqués en Amérique du Nord est de plus en plus étroitement lié au sort des travailleurs partout ailleurs dans le monde. Nous, syndicalistes, avons de plus en plus de raisons – et il devient de plus en plus nécessaire – de prendre la parole sur des questions touchant le commerce international et la protection de l'environnement, les normes dictant les droits de la personne et la pléthore d'autres enjeux de portée mondiale.

Nous devons nous renseigner sur les conditions de travail qui règnent ailleurs dans le monde et sur ce que nos employeurs et notre gouvernement nous réservent en matière de commerce international et de l'application (ou la non-application) des normes du travail. Si notre employeur peut faire fabriquer par un travailleur en Asie ou en Amérique centrale – à une fraction du prix et sans devoir payer des avantages sociaux – ce que nous fabriquons ici, ne pensez pas un instant qu'il s'abstiendra de le faire. Et il ne se souciera guère s'il doit déverser des toxines cancérigènes dans quelques cours d'eau dans le processus.

— Michael Mauer, L'auteur a rédigé *The Union Member's Complete Guide: Everything You Want — and Need — To Know About Working Union*, dont le présent article est une adaptation.

**Pour changer l'avenir, il faut comprendre le passé.**

**Sans votre participation, le syndicat ne peut vous représenter efficacement.**

# Le levier du pouvoir syndical

**P**our nombre de délégués syndicaux, le simple traitement « routinier » de griefs ne semble plus produire les résultats escomptés. Dans les secteurs privé et public, des employeurs trouvent des moyens de retarder le processus, d'annuler des rencontres, de refuser de régler même les plus flagrantes violations de la convention collective. Ils tentent ainsi de forcer les syndicats à demander l'arbitrage et invoquent habituellement la clause sur les « droits de la direction » pour abroger des droits acquis depuis longue date. Bien que ce comportement puisse paraître erratique, il est au contraire très bien orchestré par la direction pour se doter d'un rapport de force.

Qu'est-ce qu'un levier? C'est une force qu'utilise chacune des parties pour faire plier l'autre partie. Le délégué syndical utilise son levier pour faire en sorte que le patron respecte le syndicat et pour résoudre des problèmes quotidiens dans le milieu de travail. Ce levier oblige le patron de faire ce qu'il n'a pas envie de faire, c'est-à-dire respecter la convention collective. La procédure de traitement de griefs comporte habituellement plusieurs étapes et aboutit parfois à l'arbitrage, mais vous pouvez utiliser votre levier pour accélérer le processus et ainsi permettre au syndicat de gagner du temps tout en économisant de l'argent.

D'affirmer un délégué pour décrire les difficultés à cet égard : « Avec tout ce qui se passe en arbitrage, les priorités sont souvent bousculées. Nous ne voulons pas nous faire virer sur ces enjeux mineurs. Nous sommes un puissant syndicat avec 99 p. cent des membres, mais notre employeur a les poches profondes. »

## Des membres démoralisés?

Un des principaux impacts du levier de la direction est la démoralisation des membres et la perte de confiance dans le syndicat. Chaque grief qui s'étire pendant des mois et des mois sans règlement en vue – surtout s'il s'agit de mon grief! – renforce l'image d'un employeur tout puissant que le syndicat ne parvient pas à attaquer. Rien n'est plus choquant pour un membre que de devoir poser la question « Où en est mon grief? » et de se faire répondre « Nous attendons une réponse » ou, pire encore, « Le patron

rejette catégoriquement tous nos griefs que nous déposons ».

Il arrive fréquemment que des employeurs sapent des conventions collectives et des conditions de travail sachant que le syndicat qui représente leurs employés limitera son intervention au dépôt d'un autre grief futile. Par exemple, un producteur d'acier a commencé à s'approvisionner en matière première d'une de ses divisions étrangères, mettant ainsi en péril les emplois de centaines de travailleurs syndiqués. La riposte de la section locale s'est limitée à déposer un grief et à invoquer la menace de l'arbitrage.

Cependant, cette stratégie présente un problème : s'il faut attendre 12 mois ou plus pour qu'un arbitre entende le dossier, les dommages auront déjà été faits et ils seront irréparables à bien des égards.

Pourtant, les délégués disposent de plusieurs armes pour contrer ces tactiques de l'employeur.

D'abord, invoquez le mot « levier » au cours de chaque séance stratégique de traitement de griefs, puisque c'est un

terme tout aussi important que « délai », « étape » ou « preuve ». Le fait de discuter du levier dans l'évaluation de chaque grief fera en sorte que les délégués et les membres commenceront à adopter une pensée organisationnelle et à considérer la convention collective non pas comme un simple document juridique, mais plutôt comme un reflet de l'accord de partage des pouvoirs qui évolue constamment, selon les forces relatives du syndicat et de l'employeur.

## « Le concours du levier le plus fort »

Voici une autre piste pouvant s'avérer intéressante. Organisez un « concours de leviers » parmi les délégués pour trouver une façon de gagner le jeu de Tasser le patron. Dans le cadre de certains cours sur le traitement de griefs que j'enseigne, nous avons eu cette discussion et avons dressé une belle liste de moyens de pression destinés à inciter l'employeur à se montrer plus raisonnable. Cette liste comprend notamment les moyens suivants

- 1** Travaillez le plus attentivement et le plus lentement possible sur des procédures clés comme la maintenance.
- 2** Suivez à la lettre chaque directive et ne faites preuve d'aucune initiative afin que le superviseur dicte tout.
- 3** Faites pression sur les superviseurs de régler les conflits eux-mêmes, surtout si

les échelons supérieurs de l'équipe de direction n'apprécient pas d'être saisis de griefs de niveau 3 et ont tendance à évaluer le rendement des superviseurs en fonction du nombre de griefs qu'ils leur acheminent.

**4** Organisez des séances d'information pour sensibiliser les membres à la situation et à l'important rôle qu'ils ont à jouer pour développer un levier. Vous devez aussi les sensibiliser aux diverses tactiques qu'utilise l'employeur pour se doter d'un rapport de force.

**5** Invitez les membres à assister aux réunions de traitement de griefs, notamment dans le cas de griefs collectifs.

**6** Portez une attention particulière aux questions de santé et de sécurité, déclarez-les comme des « dangers imminents » afin que les travailleurs connaissent leurs droits légaux.

**7** Prenez le contrôle du moulin à rumeurs dans le milieu de travail.

Habituellement, le patron se donnera un levier dans une situation en faisant courir de fausses histoires d'horreur sur ce qui pourrait arriver si le syndicat ne plie pas. Inversez le processus de sorte que la direction sache qu'elle pourrait subir les foudres du syndicat si elle n'agit pas de façon plus raisonnable.

**8** Exigez la négociation de tout changement dans le milieu de travail au lieu de vous contenter de déposer un grief. La négociation incite les membres à participer activement et la pression ajoutée ne pourra que faciliter le processus de règlement de griefs.

**9** Bâissez un solide réseau de communications entre les membres – en utilisant les nouvelles technologies, dans la mesure du possible – afin que ces derniers portent attention à chacune des manœuvres de la direction.

**10** Rendez publiques toutes les menaces proférées par la direction contre les travailleurs qui tentent d'utiliser un levier. Ainsi, les membres et l'employeur comprendront la pleine portée de la tradition historique du syndicat : une attaque contre un est une attaque contre tous.

Surtout, soyez positifs et forts. Dès qu'un délégué affirme qu'il a les mains liées, le grief et le syndicat sont voués à l'échec. Le délégué doit trouver un moyen de remporter son grief. Ne craignez pas de sortir des sentiers battus et de prendre tous les moyens nécessaires pour faire participer vos collègues de travail au processus.

— Bill Barry. L'auteur est directeur du programme d'études syndicales des Community Colleges de Baltimore County.

**Leverage:  
The force  
each side  
uses to  
make the  
other side  
yield**



# Le délégué sait qu'il est dans le pétrin lorsque...

**U**n des défis auxquels le délégué syndical fait face est de trouver le temps pour auto-évaluer son rendement. Faites-vous un bon travail? Ou encore avez-vous perdu votre mission essentielle de vue? Pourtant, il vous est essentiel – pour demeurer efficace dans vos interventions et continuer de vous parfaire – de prendre le temps à l'occasion de vous évaluer. Bien qu'il soit impossible de dresser la liste complète de tout ce dont vous devez surveiller dans l'exercice de vos fonctions, voici quelques points auxquels porter votre attention.

■ Vous êtes dans le pétrin lorsque vous ne reconnaissez pas des travailleurs dont vous êtes responsable. Votre travail comme délégué syndical commence dès qu'un nouveau membre se joint au service ou y est muté d'un autre service. Vous représentez la première ligne du syndicat et vous devez donc vous présenter, écouter ce que les nouveaux membres ont à dire et leur expliquer les rouages du syndicat dès que possible. N'attendez pas que les nouveaux employés aient terminé leur période de probation et qu'ils vous arrivent avec un problème. Si vous ne connaissez pas les nouveaux et s'ils ne vous connaissent pas, alors tout ce qu'ils sauront sur leur travail et le syndicat leur aura été enseigné par la direction.

■ Vous êtes dans le pétrin lorsque des membres ne vous consultent pas lorsqu'ils ont des problèmes. Les personnes que vous représentez doivent savoir que vous êtes disponible et prêt à les aider. Certains délégués font parfois l'erreur de ne vouloir traiter que les griefs concernant directement une violation de la convention collective. Pourtant, il arrive souvent en aidant des membres à régler des problèmes plus mineurs que vous développez la crédibilité et le respect qui sont essentiels à la résolution de problèmes plus graves. Aussi, gardez à l'esprit que votre syndicat doit développer de solides liens sociaux dans votre milieu de travail; ces liens vont bien au-delà des affaires officielles du syndicat.

■ Vous êtes dans le pétrin lorsque des membres demandent l'aide d'autres délégués. Cela peut arriver si vous n'assurez pas une disponibilité suffisante, si vous êtes nouveau à votre poste ou si

vous manquez d'expérience. Pour acquérir de l'expérience, vous avez intérêt à suivre tous les programmes de formation que votre syndicat offre à ses délégués et à consulter les délégués plus expérimentés. Une autre raison pouvant expliquer pourquoi les membres ne vous consultent pas est qu'ils perçoivent – à tort ou à raison – que vous êtes lié à une clique ou un groupe de travailleurs en particulier. Rien dans ce que vous dites ou faites ne doit transpirer le favoritisme et il ne doit faire aucun doute que vous assurez une représentation équitable à tous. Si la division règne dans votre service, assurez-vous de créer des liens avec tous les groupes.

■ Vous êtes dans le pétrin lorsque la direction refuse de vous rencontrer. Vous devez développer votre crédibilité non seulement auprès des membres, mais aussi auprès de la direction. Cela ne veut pas dire que la direction vous appréciera à coup sûr, mais votre intégrité, votre persévérance et votre travail acharné convaincront la direction que vous êtes une force redoutable. Les nouveaux délégués devront, bien entendu, faire preuve de patience le temps qu'il faudra pour se mériter le respect de la direction. Ne perdez jamais de vue le « principe de l'équité » : lorsque vous travaillez au règlement d'un grief, vous n'êtes pas un simple employé, mais un représentant syndical sur un pied d'égalité avec les représentants de l'employeur.

■ Vous êtes dans le pétrin lorsque les membres et la direction concluent des ententes sans votre intervention ou celle du syndicat. Vous devez aider les membres à comprendre que, sans l'intervention du délégué et du syndicat, la probabilité qu'ils obtiennent justice est très faible. De plus, sans l'intervention du syndicat, ces ententes privées finissent souvent par miner la convention collective, ce qui mène à long terme à une détérioration de la situation pour tous. La solidarité doit faire partie de votre langage usuel et vous devez expliquer aux membres les avantages collectifs de la solidarité.

■ Vous êtes dans le pétrin lorsque vous ne

gagnez jamais vos griefs. Gagner n'est pas tout, surtout lorsque vous faites face à un employeur agressif ou un milieu de travail difficile, mais si vous perdez la majorité de vos griefs, le moment vous est venu de réévaluer votre stratégie de traitement de griefs. Déposez-vous un trop grand nombre de griefs qui ne sont pas fondés?

Menez-vous soigneusement l'étude de chaque grief? Vous préparez-vous adéquatement à l'audience, ce qui comprend la préparation du plaignant et des témoins? Trouvez-vous des moyens de faire pression sur l'employeur à l'extérieur de la procédure de traitement des griefs? Le moment est peut-être venu de vous inscrire à une formation d'appoint sur le traitement des griefs ou encore

de recruter à l'intérieur des membres qui feront pression sur l'employeur pour le convaincre de régler le litige à l'avantage du syndicat. Lorsque vous avez gain de cause, assurez-vous d'annoncer vos victoires sur le babillard du syndicat ou dans un bulletin d'information publié à intervalles réguliers.

■ Vous êtes dans le pétrin lorsque vous entendez courir des rumeurs à propos de membres qui veulent faire retirer l'accréditation du syndicat. Il peut parfois arriver que des membres menacent de se débarrasser du syndicat s'ils ne gagnent pas leur grief ou s'ils ne sont pas satisfaits de l'issue du processus, et vous ne devez jamais prendre cette menace à la légère. Vos confrères et consœurs – dont vous faites peut-être partie – se sont livrés à une lutte à finir contre l'employeur pour se syndiquer, et il suffit d'un seul vote de retrait de l'accréditation syndicale pour tout rayer de la carte. Le moyen le plus efficace de prévenir et de désamorcer de telles menaces consiste à mener une campagne de sensibilisation interne portant sur les problèmes et les enjeux qui font surface. Mais n'essayez pas de tout faire vous-même. De telles campagnes de retrait de l'accréditation syndicale s'affermissent souvent très rapidement, avant même que le syndicat ne s'en rende compte. Vous devez donc faire rapport de toute activité aux dirigeants de votre section locale dès que possible.

— Tom Juravich and Kate Bronfenbrenner. Tom Juravich est professeur d'études du travail et de sociologie à l'University of Massachusetts (Amherst), tandis que Kate Bronfenbrenner dirige la recherche sur le travail à la New York State School of Industrial Relations..

**Vous êtes dans le pétrin lorsque vous ne gagnez jamais vos griefs.**

**Vous êtes dans le pétrin lorsque la direction refuse de vous rencontrer.**

**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,

Au moment où vous recevrez cette lettre, nous aurons déjà procédé à plusieurs élections clés dans le cadre de notre campagne de recrutement des employés de Delta-Northwest Airlines. Peu importe l'issue de ces importants événements dans l'histoire de l'AIM, la lutte est loin d'être terminée. Il reste encore beaucoup à faire.

Bien que certains statisticiens prétendent que la récession est terminée, les travailleurs et les familles continuent néanmoins de souffrir dans la vie de tous les jours. Plus de 30 millions d'Américains et 2,16 millions de Canadiens sont sans emploi ou sous-employés. Ce sont nos époux, nos épouses, nos fils, nos filles, nos sœurs, nos frères, nos mères, nos pères, nos grands-pères, nos amis, nos voisins et d'anciens collègues de travail. Pour eux, la lutte demeure très réelle. Et tout indique qu'elle est loin d'être terminée pour eux.

Et c'est pourquoi nous devons continuer de lutter, encore plus fort que jamais. Les économistes les plus éminents affirment que cette période de reprise économique sans croissance de l'emploi pourrait être considérablement raccourcie si les gouvernements intervenaient rapidement et fermement. Nous devons continuer de faire pression pour d'autres programmes de relance et une stratégie nationale de l'emploi de permettra à nombre de travailleurs de reprendre le travail. Nous devons exiger de nos représentants élus qu'ils renégocient nos lois commerciales criblées de failles. Il nous faut des politiques ainsi qu'une réforme monétaire pour empêcher des pays comme la Chine de manipuler le cours de leur devise pour se doter d'un avantage commercial indu. De plus, nous devons nous battre pour rebâtir les secteurs manufacturiers aux États-Unis et au Canada. Nous le savons très bien : une reprise sans investissements concertés dans les secteurs manufacturiers est une reprise éphémère au mieux.

Vous, déléguées et délégués, savez que nous ne pouvons baisser la garde. Nous devons poursuivre à pleine vapeur et continuer de faire pression pour faire adopter des lois, aux États-Unis et au Canada, qui apporteront un véritable soulagement aux travailleurs et aux familles et permettront à nos amis, proches et voisins de reprendre le travail.

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger  
President International

