

V.F. de «Weakening the Dam»

Table des matières

Introduction Textes provenant de «*Workers Power*»

Leçons durables de lutte de classes

Par M. Jones et MK

Pression émotionnelle et organisation

Par Nate. H

Parler aux patrons : S'en tenir à l'essentiel !

Par Nate. H

Connaître le syndicat, entendre le syndicat, voire le syndicat

Par Adam W.

Connaître le syndicat (...) ; quelques conseils supplémentaires

Par X361737

Dresser la liste

Par Nate H.

Formez votre relève

Par J. Pierce

Objectifs, puis stratégie, puis tactiques - partie 1 de 2

Par J. Pierce

Objectifs, puis stratégie, puis tactiques - partie 2 de 2

Par J. Pierce

«Checklist» de l'organisation en milieu de travail et du développement des membres

Exemple d'un calendrier de campagne

Contactez-nous

Introduction

De meilleur-e-s et plus nombreux organisateurs

et organisatrices

Par Nate H.

La priorité actuelle du SITT-IWW devrait être d'améliorer la confiance, les compétences et l'engagement de ses organisateurs et organisatrices et de faire en sorte que plus de travailleurs et de travailleuses deviennent à leur tour des organisateurs et organisatrices. L'objectif de ce pamphlet est donc de leur donner davantage de ressources pour y arriver. En plus de celles-ci, il est toujours pertinent de préciser que beaucoup d'autres ressources existent aussi dans l'entraînement d'organisateur et d'organisatrice du SITT-IWW, dans l'entraînement d'organisateur et d'organisatrice de niveau supérieur que le SITT-IWW teste actuellement, et dans l'expérience et les connaissances personnelles de ses organisateurs et organisatrices.

Le matériel collecté dans ce pamphlet inclus une sélection de textes de la rubrique «Worker Power» qui reviennent régulièrement dans dans le journal de l'IWW «Industrial Worker». Toutes ces rubriques de «Worker Power» se retrouvent en ligne à <http://forworkerspower.blogspot.com/> .

Après cette sélection de textes de «Worker Power» se retrouvent aussi deux «Checklist» que chaque woblie devrait entamer ou terminer, l'une ayant pour but de développer l'activité des membres au sein du syndicat et l'autre de développer leur militantisme en milieu de travail. Après ces «checklists» se trouvera finalement un exemple de calendrier de campagne (six mois) d'organisation non-contractuelle du SITT-IWW permettant d'avoir une vue d'ensemble sur ce à quoi ressemble une campagne.

Notes historiques

Voici tout d'abord une tranche d'histoire du SITT-IWW qui explique quelques unes des perspectives derrière l'objectif de développement d'organisateur et d'organisatrices de ce pamphlet.

Le SITT-IWW fut fondé lors d'une convention qui débuta le 27 Juin 1905. Cette convention fut faite à la suite d'une conférence ayant eu lieu en Janvier 1905, qui elle-même découlait de rencontres informelles et d'échanges de lettres entre syndicalistes radicaux ayant eu lieu en Novembre 1904. La conférence de Janvier produisit un document intitulé «Industrial Union Manifesto» (Manifeste du Syndicat Industriel) qui appelait à la convention de Juin lors de laquelle le SITT-

IWW fut fondé.

En 1913, Paul Brissenden nota que le syndicat industriel des travailleurs et des travailleuses n'était pas la première organisation syndicale bâtie sous la forme **industrielle**, et que même son caractère révolutionnaire pouvait être retrouvé dans d'autres organisations telles que «The Knights of Labor», «The Western Federation of Miners», «The American Labor Union», «The United Metal Workers International Union», «The Brewery Workers» et «The Socialist Trade and Labor Alliance». Selon lui, le SITT-IWW n'était donc pas tombé du ciel, mais plutôt le résultat d'un processus basé sur de précédentes expériences et idées. «The Western Federation Of Miners» (WFM), l'une des plus importantes organisations radicales de la classe ouvrière à ce jour, avait joué un rôle très important dans la fondation et les débuts de l'histoire du SITT-IWW. Elle était elle-même née d'un processus, de nombreux syndicats de mineurs ayant fusionnés au début des années 1890. Mais ces syndicats, avant même d'avoir fusionnés, avaient du apprendre à s'organiser d'abord et avant tout.

Voilà donc où toute cette histoire nous mène : Nous ne sommes plus le 27 Juin 1905 ! Le monde a beaucoup progressé depuis. Cependant, pour de nombreux et nombreuses travailleurs et travailleuses de la classe ouvrière, nous avons **régressés** car notre classe est moins organisée qu'elle l'était à l'époque. Notre situation serait donc plus près de celle des années 1880 que de celle de 1905.

N'étant plus en 1905, nos tâches actuelles sont très différentes de celles qu'avaient à l'époque les fondateurs du SITT-IWW. Elles sont beaucoup plus près de celles des personnes impliquées dans les syndicats initiaux qui ont plus tard fusionnés pour fonder le WFM. Étrangement, retourner au niveau d'organisation et de conscience de classe ouvrière de Juin 1905 est donc un objectif **à long-terme** ! Nous en sommes encore à débiter un long processus qui nous mènera vers une situation semblable à celle de juin 1905 qui nous permettra ensuite de débiter un nouveau processus semblable à celui mis en marche lors de la fondation du SITT-IWW.

Comme première étape, nous avons besoin d'organiseurs et d'organisatrices plus confiant-e-s, compétent-e-s et engagé-e-s recruté-e-s dans la classe ouvrière par d'autres organisateurs et organisatrices du SITT-IWW. Heureusement, ce pamphlet sera d'une aide précieuse ! Tant de choses doivent encore arriver et doivent encore être faites...

Leçons durables de lutte de classes

Par M. Jones et MK

« Pour bâtir la nouvelle société, vous avez besoin de nouvelles personnes, et les personnes ne se transforment que par l'activité. » - Martin Glaberman, Work and Working Class Consciousness

20 Mars 2004. Un groupe d'employé-e-s d'un entrepôt d'UPS avait développé un grand esprit de solidarité au cours de l'année précédente. Ayant compris qu'ils avaient du pouvoir, ils s'étaient ouvertement exprimés en refusant de travailler au rythme demandé par leur employeur. Lorsqu'un nouvel employé fut embauché, les gestionnaires ont donc rapidement tout fait en leur pouvoir pour l'isoler de ce groupe d'activistes. L'employé les défia tout de même et se mit à travailler au rythme des autres, à appeler les gestionnaires «blue shirts» (expression anglophone désignant une personne d'autorité dans un environnement contrôlé, par exemple, un gardien de prison) et à prendre ses pauses avec les travailleurs et travailleuses militant-e-s.

Devant cet affront, les gestionnaires lui mirent donc encore plus de pression, l'obligeant à travailler plus fort et plus rapidement faute de quoi il serait renvoyé. Ses co-équipiers répliquèrent, après une pause, un certain matin, en refusant de retourner au travail tant qu'un «blue shirt» en particulier, celui qui était le principal responsable de la pression mise sur le dos du nouvel employé, ne soit relocalisé. Il s'agissait d'une confrontation directe, et la tension était très élevée, aucun d'entre eux et elles n'ayant été impliqué dans une action semblable auparavant. Leur revendication fut finalement acceptée et ils gagnèrent leur cause, quoi qu'ils et elles furent menacé-e-s d'être licencié-e-s s'ils ou elles tentaient à nouveau une action semblable. Au fil de l'année suivante, ils et elles quittèrent cependant tous cette équipe, changeant soit d'emploi, de département ou de quart de travail.

Approximativement un an et demi après cette action, deux d'entre eux se rencontrèrent pour prendre une bière. L'un d'entre eux avait alors quitté UPS, mais l'autre y travaillait toujours. Il lui dit qu'il raconterait cette histoire à n'importe quelle occasion où il reverrait ce méprisable gestionnaire, s'imaginant comment son visage virerait au rouge et qu'il s'en irait dans un éclat de rage. Nostalgique de cette équipe et de leurs actions, celui qui avait quitté l'entreprise téléphona à un autre de ses anciens collègues qui lui exprima lui-aussi la fierté qu'il ressentait à avoir osé défier leur patron et ajouta qu'il attendait impatiemment le jour où il pourrait à nouveau montrer à un patron «qui a le véritable pouvoir». Même si tout ce qu'ils et elles avaient obtenu avait été perdu depuis longtemps, les souvenirs et l'expérience persistaient, et tous ces travailleurs et toutes ces travailleuses conservaient le désir et la volonté de passer à l'action à nouveau lorsqu'ils ou elles en auraient l'occasion.

17 Mai 2006. Des employés d'Arrow Messenger Service à Chicago se rassemblent pour une fête d'anniversaire spéciale à la maison de l'un de leurs collègues de travail. Exactement un an plus tôt, lors d'un jeudi après-midi occupé, ils avaient tous ensemble coupé leurs radios servant à communiquer entre eux et leurs supérieurs. Après trois tentatives de négociations infructueuses avec la compagnie, il s'agissait de leur manière de faire comprendre à leur patron que s'il ne répondait pas à leurs demandes, l'entreprise allait cesser toute activité. Après une bataille féroce ayant eu lieu au cours du mois suivant, la compagnie avait finalement acquiescé à leurs demandes.

Alors qu'ils se revoient à cette fête d'anniversaire, boivent un coup et se remémorent leur bataille de l'année précédente, seulement trois ou quatre d'entre eux – sur une vingtaine – travaillent encore pour la compagnie. Plusieurs ont été renvoyés pendant la campagne, d'autres ont quitté par frustration, et certains ont simplement trouvé un nouvel emploi. Il n'existe pratiquement plus d'organisation entre les employés de la compagnie et aucune bataille en cours entre les employés et leur patron. En fait, un an plus tard, leur syndicat sera complètement disparu et tous les gains durement gagnés lors de l'hiver de 2005 le seront eux aussi.

Cependant, une chose est claire ; Personne n'y changerait quoi que ce soit ! Pour certain d'entre eux, il s'agit de la meilleure expérience à laquelle ils ont un jour pris part au travail. Il y a même consensus sur le fait qu'il s'agit ni plus ni moins d'une expérience ayant changé leur vie. Le travail d'esclave n'est plus quelque chose qu'ils ne peuvent qu'apprendre à endurer. Il est possible d'y résister en étant solidaires !

À première vue, quelqu'un pourrait regarder de loin ces deux histoires et ne voir que des défaites. En effet, dans les deux cas, les gains acquis ont été perdus et aucune organisation réellement durable n'a été construite. Cependant, en luttant, nous faisons **plus** qu'obtenir de meilleures ou pires conditions de travail, résoudre ou non des griefs ou créer ou non des syndicats, nous créons et devenons de **nouveaux types de personnes** ! Une grande partie de notre travail d'organisation doit avoir pour but d'introduire des changements de conscience, c'est pourquoi nos tactiques sont si importantes ! Ce type de changements de perspective n'est malheureusement pas aussi clairement mis en évidence lors d'élections syndicales. En revanche, l'action directe, par laquelle les travailleurs et les travailleuses créent eux et elles-mêmes le changement, nous donne à nous, travailleurs et travailleuses, le sentiment réel d'avoir le pouvoir. La plupart des personnes de la classe ouvrière n'ont jamais ressenties cette puissance, qui une fois introduite en elles, est très difficile à faire disparaître.

Lorsque nous, travailleurs et travailleuses, combattons en groupe, nous affirmons quelque chose à tous nos collègues de travail ! Cette affirmation est claire : Je

m'engage à me battre à vos côtés si vous acceptez vous aussi de vous battre à mes côtés. Nous pouvons gagner comme nous pouvons perdre cette bataille, mais cette déclaration restera toujours avec nous. Elle résonne en nous tout au long de notre vie. Lorsque nous organisons ou faisons des actions qui mettent à l'épreuve nos patrons, nous avons le pouvoir de demander le changement que nous voulons réellement avoir. C'est la clé pour comprendre pourquoi ces actions changent souvent nos vies. Dans l'histoire d'UPS, les travailleurs et les travailleuses se sont tous et toutes mis-e-s ensemble pour défendre un seul collègue. Dans celle d'Arrow Messenger, ils ont renforcé leur position et ont démontré un point clair : Nous sommes unis, et sans NOUS, il n'y a pas de compagnie ! Lorsque nous nous mobilisons tous et toutes ensemble, personne n'oublie ce qui est possible par la suite.

Le concept de produire des organisateurs et organisatrices de milieu de travail dans une entreprise qui s'étendent ensuite vers d'autres entreprises est devenu une maxime pour certain-e-s militant-e-s du SITT-IWW dans le syndicalisme industriel, et ce concept est bon, mais quelque chose d'encore plus important s'en dégage : Tout le monde ne deviendra pas un organisateur ou une organisatrice, mais tous et toutes pourront évaluer le combat qu'ils ou elles auront mené-e-s et en tirer des conclusions dans leurs propres vies.

Lorsque la poussière retombe après nos actions, ce qui arrive inévitablement, nous ne pouvons que considérer ce qui s'est passé. Nous avons vu le pouvoir que nous avons en tant que travailleurs et travailleuses, un pouvoir qui nous était inconnu jusqu'à maintenant. Il est possible que cela ne se produise pas immédiatement, mais comme dans tout changement majeur dans notre vie, celui-ci a un écho – un bruit de fond qui ne disparaît pas. Qu'il revienne un mois plus tard alors que nous avons toujours le même emploi ou après plus d'un an, deux emplois plus tard, nous nous en souviendrons. Lorsque nous en avons à nouveau la chance, nous réorganisons ou faisons partie de toute tentative visant à tenir tête à notre patron. Cette fois-ci, nous le faisons avec moins d'hésitation que la ou les fois précédentes, et avec plus d'anticipation et de vigueur, car nous savons maintenant de quoi il s'agit. La chose importante est la suivante : Que chaque mobilisation génère comme sous-produit l'augmentation de la volonté des travailleurs et des travailleuses à résister – une augmentation de notre tendance à résister lorsque la situation le nécessite – même si cette résistance est individuelle. En voilà tout le résultat révolutionnaire ! Il sera le fondement des prochaines actions collectives, que ce soit dans ce secteur industriel ou un autre.

« Syndiquer les travailleurs et les travailleuses, pas l'entreprise », comme nous le répétons souvent dans le SITT-IWW, consiste à créer un nouveau type de personnes, celui qui ne se soumettra plus et n'endurera plus jamais ce que les

patrons lui imposent. Le déluge du lac Missoula fut un énorme changement géographique de la dernière ère de glace, déchargeant quelques 2.6 milliards de litres d'eau à la seconde, et fut seulement possible à cause de petites ruptures soudaines dans l'immense digue de glace de la rivière Clark Ford. Ces petites ruptures affaiblirent la digue, permirent à de plus grandes de se former, et celles-ci finirent par complètement détruire la digue. Dans le SITT-IWW, nos milieux de travail, nos comités, nos campagnes, nos batailles, beaucoup de nos victoires se sont terminés par un retour en arrière, les patrons arrivant souvent à faire revenir les choses comme elles l'étaient avant, mais le vrai changement et nos vraies victoires sont les individus qui apprennent, grandissent et développent une conscience de classe à travers ces petites luttes. Un jour, toutes ces petites ruptures généreront un déluge révolutionnaire qui changera à jamais le paysage économique mondial !

Pression émotionnelle et organisation

Par Nate. H

Nous désirons simultanément accomplir deux choses au travail:

1. Organiser nos milieux.
2. Améliorer nos conditions.

Nous pourrions les faire **séparément**, par exemple, en s'organisant sans plans visant à améliorer nos conditions tels que des soirées de poker ou des cercles de tricotage. Nous pourrions aussi faire l'inverse, soit tenter d'améliorer nos conditions sans organiser notre classe, en donnant par exemple individuellement des pots-de-vin à nos supérieurs ou en les couvrant de louanges. Aucune de ces deux choses n'a quoi que ce soit à voir avec le syndicalisme. Être un syndicat signifie d'améliorer nos conditions **en s'organisant** ou de s'organiser en améliorant nos conditions.

Pour bâtir une bonne solidarité et améliorer nos conditions, nous devons faire des actions au travail. Les actions sont l'oxygène d'un syndicat ; elles débutent en prenant la solidarité informelle qui existe entre les employé-e-s – les relations actuelles et le climat d'agitation à l'intérieur du milieu de travail – et en les dirigeant contre nos patrons sous forme d'actions.

Lorsque vous planifiez une action, prenez un problème qui dérange beaucoup et

auquel les gens accordent beaucoup d'attention et d'importance, et demandez vous « *avons-nous le pouvoir de faire changer cette chose ?* ». Par exemple, le superviseur du quart de nuit du département de réception/expédition d'une usine n'a probablement pas de contrôle sur le plan d'assurance dentaire de l'entreprise, ni celui d'en instaurer un. Par contre, il possède celui d'être plus ou moins respectueux envers les employé-e-s et d'être plus ou moins strict sur, par exemple, les allées et venues aux toilettes.

Faites donc tout d'abord la liste des points que les employé-e-s désirent améliorer et déterminez qui est (sont) la (les) personne(s) à cibler par vos actions car elles ont le contrôle sur ces points. Faites ensuite la liste des superviseur-e-s ou patrons les plus bas dans la hiérarchie ayant un certain pouvoir décisionnel sur ces problèmes. Généralement, plus basses seront ces personnes dans la hiérarchie, plus il sera facile d'en obtenir ce que vous voulez. Ce point sera très important au départ, au moment où, par exemple, cinq employé-e-s d'un département auront très peu de chance d'obtenir des gains dont bénéficieront les cent employé-e-s d'un milieu de travail. Cependant, s'ils ou elles obtiennent des gains dans leur département, il sera plus facile de recruter d'autres départements qui pourront ensuite s'attaquer à de plus grands enjeux. C'est **de cette manière** que se bâtit l'organisation en milieu de travail.

Très tôt dans une campagne, il est important de se concentrer sur ce qui pourrait être appelé les «actions émotionnelles» ou la «pression émotionnelle». Je m'explique : Le travail est un souci de tous les instants pour nous, et à un degré différent, l'est aussi pour les patrons. Pour eux, il l'est généralement de plus en plus à chaque fois que leur degré descend dans la hiérarchie et vice-versa. Les actions émotionnelles sont celles où nous demandons à notre supérieur de faire un choix entre celui de faire de notre travail un moins grand problème ou celui que nous fassions du sien un plus grand. Plus ce ou cette supérieur-e sera près de nous dans la hiérarchie, plus ce type d'action sera facile à gagner. Particulièrement si ce ou cette superviseur-e est près de nous et que nous le ou la voyons à tous les jours, il ou elle se souciera beaucoup plus de notre opinion et de la manière dont nous le ou la traitons.

Lorsque nous confrontons collectivement un supérieur pour lui faire comprendre à quel point nos conditions de travail rendent nos vies déplaisantes, nous donnons aussi à ce ou cette supérieur-e une expérience très déplaisante. Nous pourrions voir cela comme le fait de partager une part de la misère que notre travail nous inflige avec lui ou elle. En donnant à ces supérieur-e-s une dose de leur propre médecine, rendant ainsi leur expérience au travail aussi misérable que la nôtre, nous pouvons les forcer à faire de petites améliorations à nos conditions de travail. En retour, cela nous permet de faire comprendre à nos collègues qu'il est possible de s'unir afin

d'améliorer nos conditions et que plus nous serons nombreux et nombreuses à nous unir et serons solidaires, plus le rapport de force sera en notre faveur, et plus nous pourrons obtenir de grandes victoires.

Parler aux patrons : S'en tenir à l'essentiel !

Par Nate. H

Bien que nous n'ayons rien en commun avec eux et elles en tant que classe, il arrive souvent que nous ayons à parler avec nos supérieur-e-s ou nos patrons. Lorsque nous les confrontons, par exemple, nous avons nécessairement besoin de discuter avec eux ou elles. Nombre d'entre eux et elles semblent cependant doté-e-s d'une habileté naturelle à inverser les rôles, et beaucoup de travailleurs et de travailleuses ont la mauvaise habitude de les laisser faire. Nous passons TANT de temps à suivre leurs ordres et eux et elles à nous les donner que lorsque nous discutons d'enjeux reliés au travail avec eux ou elles, cela peut être aussi désorientant pour nous que pour eux ou elles. Cela fait en sorte qu'il peut être facile pour un patron de reprendre le contrôle sur une conversation !

Pour que nous arrivions à garder le contrôle sur une telle discussion, il est important que nous sachions tout d'abord ce que nous voulons voir arriver : Nous ne pouvons pas leur tenir tête si nous ne savons pas sur quoi nous voulons lui tenir tête. Bref, si nous n'avons pas de plan, les choses ne pourront évidemment pas se dérouler «selon le plan».

Supposons, par exemple, que nous confrontions un-e supérieur-e parce qu'il ou elle impose constamment à quelqu'un de faire du temps supplémentaire. Il ou elle pourra se défendre de bien des manières ; Il ou elle pourra justifier sa décision («nous avons beaucoup de travail, quelqu'un doit le faire»), désamorcer la situation en changeant de sujet («vous êtes présentement en civil»), essayer de vous culpabiliser («je viens tout juste de vous payer une superbe machine à café et c'est comme ça que vous me récompensez ?!»), essayer de réorienter votre approche à son avantage ou pour gagner du temps («vous ne devriez pas venir m'en parler tous ensemble, c'est quelque chose qu'il faut régler en tête-à-tête avec la personne concernée») ou vous référer à quelqu'un d'autre ou à un autre moment («vous devriez en parler avec "X" à la prochaine réunion»). Bien d'autres possibilités existent, mais l'idée dont nous discutons ici est qu'il faut apprendre à se préparer aux éventuelles manières dont nos supérieur-e-s répondront à nos paroles/actions et à comment nous répondrons par la suite à celles-ci.

L'objectif, lorsque nous répondons à un-e supérieur-e, est de toujours revenir au problème qui nous a amené à discuter avec lui ou elle et à ce que nous désirons obtenir. Ne vous laissez pas distraire ou égarer ; n'argumentez pas ! Au mieux, ne faites que reconnaître ce qu'ils ou elles diront (« nous apprécions grandement la machine à café » ou « nous avons DÉJÀ essayé d'en parler à "X" la réunion »), mais ne les laissez pas faire détourner la conversation sur ces diversions ! Réaffirmer les raisons pour lesquelles vous êtes allé les voir, et ce que vous désirez obtenir d'eux ou elles (« Vous nous demandez constamment de faire du temps supplémentaire et ça nous cause problème, est-ce que vous arrêterez ? »). S'ils ou elles continuent à mettre d'autres choses sur la table, et ils et elles le feront probablement, ne faites que dire que vous n'êtes pas ici pour parler de cela, réaffirmez la situation problématique que vous voulez régler et ce que vous désirez obtenir.

L'idée générale est que nos revendications **ne sont pas négociables**. Nous ne laisserons aucun patron nous faire sentir que les situations que nous jugeons problématiques ou inacceptables ne le sont pas réellement, ni croire qu'il ou elle peut les ignorer. Nous mettons au clair que ces problèmes sont réels, tout comme nos demandes pour arriver à ce qu'ils se règlent. S'il le faut, dites « nous ne sommes pas ici pour débattre ou pour discuter d'autre chose. Nous voulons savoir si vous allez arrêter de nous demander de faire des heures supplémentaires ou non. Allez-vous le faire ? »

Tenez-vous en à l'essentiel et vous pourrez garder le contrôle sur la conversation/confrontation.

Connaître le syndicat, entendre le syndicat, voire le syndicat

Par Adam W.

C'était une chaude journée d'été avoisinant les 38 degrés Celsius. Je me trouvais dans la salle de réunion du temple Sikh de Stockton. Un homme d'âge moyen à la longue barbe fournie me demanda comment faire pour montrer aux autres camionneurs (ceux qui n'étaient pas à la réunion d'aujourd'hui) qu'est ce que le syndicat et pourquoi ils devraient le rejoindre. J'ai beaucoup réfléchi pour arriver à lui donner une réponse qui serait à la fois claire et édifiante, et j'ai finalement improvisé une analogie qui, je crois, faisait bien le portrait de notre modèle d'organisation de solidarité syndicale en pratique : « Connaître le syndicat, entendre

le syndicat, voire le syndicat !». La voici :

Premièrement, il faut leur expliquer la situation en gros : « Voilà comment notre organisation fonctionne ; certains travailleurs vont connaître le syndicat, d'autres vont entendre le syndicat, mais certains doivent *voir* le syndicat. »

Si vous avez un crayon et du papier, dessinez trois cercles les uns à l'intérieur des autres (comme une cible). Dans celui du centre, écrivez «connaître», dans le suivant, «entendre», et dans le plus grand, écrivez «voir». Vous obtiendrez probablement un froncement de sourcil général ou des «Hein ?» semblant vouloir dire «Mais qu'est-ce que cet-te organisateur ou organisatrice étrange du SITT-IWW veut bien vouloir me faire comprendre ?» N'ayez crainte, il s'agit en fait d'une **bonne** chose. Si vous obtenez cette réactions, vous saurez que les gens seront intéressés à entendre la suite de vos explications !

Adressez-vous à toutes les personnes dans la pièce et faites leur comprendre qu'ils et elles sont les travailleurs et travailleuses qui *connaissent* le syndicat. Faites ressortir qu'ils et elles ont assisté à des réunions, ont initiés l'organisation de leurs milieux de travail et qu'ils ou elles ont peut-être déjà leur carte rouge. Par expérience d'en avoir marre, ils et elles savent que l'action collective est nécessaire pour mener des batailles au travail et qu'il s'agit de la définition même d'un syndicat. Ce groupe est généralement petit et est aussi le plus souvent celui qui entreprend chaque campagne.

Les personnes qui connaissent le syndicat parlent aux autres. Certaines des personnes à qui ils et elles parlent seront bientôt convaincues. Ces personnes sont celles qui *entendent* le syndicat. Elles ne seront peut-être pas présentes lors de la ou des première(s) réunion(s) ou voudront tout d'abord s'assurer qu'il s'agit d'une vraie lutte et pas seulement du mécontentement du moment, qui passera et n'aboutira pas, mais une fois que le processus sera mis en marche et qu'on leur demandera de participer, elles le feront. Il s'agit habituellement de la première couche de travailleurs et de travailleuses à se joindre à des comités d'organisation.

La plupart des travailleurs et des travailleuses sont dans le troisième camp, celui qui doit *voir* le syndicat à l'œuvre. Ces personnes ne se laisseront **pas** convaincre par nos efforts visant à les mobiliser en utilisant simplement des mots. Elles demeurent sceptiques que l'action collective de travailleurs et de travailleuses puisse réellement aboutir à la victoire. Elles ont probablement peur de perdre leur emploi ou ont peut-être déjà eu de mauvaises expériences avec des syndicats aux pratiques différentes de celles du SITT-IWW.

La méthode pour arriver à convaincre ceux et celles qui doivent voir le syndicat en action pour y prendre part est la suivante : Les personnes qui connaissent le syndicat créent et organisent les relations et du leadership parmi ceux et celles qui entendent le syndicat. Ensemble, les deux groupes passent à l'action et arrivent à livrer puis gagner quelques petites batailles. Cela démontre par la pratique ce qu'est et ce que peut faire un syndicat. Les autres travailleurs et travailleuses les voient à l'action et commencent à comprendre que le changement est réellement possible.

Pour ma part, je considère qu'il s'agit de l'un des concepts les plus utiles pour débiter l'organisation d'un milieu de travail. Tout commence par ceux et celles qui connaissent le syndicat, se poursuit lorsqu'ils et elles apportent ceux et celles qui doivent entendre le syndicat et se termine lorsqu'ensemble, ils mènent des actions qui permettent de faire bouger ceux et celles qui doivent voir le syndicat. À long terme, cela déplace progressivement les personnes qui devaient voir le syndicat dans le cercle de celles qui connaissent le syndicat, principalement parce qu'elles finissent par prendre part à l'organisation ou aux actions d'une façon ou d'une autre. Ce procédé bâtit le SITT-IWW et bâtit aussi une conscience de classe militante chez la classe ouvrière.

Connaître le syndicat, entendre le syndicat, voire le syndicat : Quelques conseils supplémentaires

Par X361737

Il y a quelque temps, «Workers Power» a publié une rubrique (la précédente de ce pamphlet) dans laquelle un travailleur a fait la promotion de l'idée de «connaître le syndicat, entendre le syndicat et voir le syndicat» pour expliquer comment une bonne campagne se maintient et prend de l'ampleur. Ayant participé à quelques campagnes moi-même, il m'est souvent arrivé de relire ce texte car je la voyais comme une source d'inspiration et de bon conseils. J'espère, par cette extension à ce texte, étendre l'approche «connaître le syndicat (...)» en faisant part de mes idées par rapport à la manière de la mettre en pratique.

Il y aura toujours, sur chaque milieu de travail, des personnes qui seront rapidement attirées vers l'initiative de l'organiser. Peut-être ont-elle déjà été impliquées dans d'autres tentatives (ou réussites) d'organisation auparavant ? Peut-être ont-elles un certain degré d'attraction idéologique ? Peut-être sont-elles

vraiment à bout et veulent réellement que les choses changent? Dans tous les cas, ces personnes *connaissent* le syndicat et se regroupent typiquement pour former les comités initiaux visant à organiser leur milieu de travail. D'autres travailleurs ou travailleuses auront cependant besoin d'être convaincu(e)s après une série de conversations de personne à personne avant de se joindre aux troupes. Ils et elles doivent *entendre* le syndicat avant de s'agiter par rapport aux problèmes qu'ils et elles vivent sur leurs milieux de travail et de comprendre qu'ils et elles n'ont pas à y faire face seul(e)s.

La plupart des travailleurs et des travailleuses seront cependant dans le troisième camp ; *voir* le syndicat. Ils auront besoin de voir la puissance de l'action collective à l'œuvre avant de s'y joindre. Comme notre collègue travailleur l'a résumé dans sa rubrique :

«La méthode pour arriver à convaincre ceux et celles qui doivent voir le syndicat en action pour y prendre part est la suivante : Les personnes qui connaissent le syndicat créent et organisent les relations et du leadership parmi ceux et celles qui entendent le syndicat. Ensemble, les deux groupes passent à l'action et arrivent à livrer puis gagner quelques petites batailles. Cela démontre par la pratique ce qu'est et ce que peut faire un syndicat. Les autres travailleurs et travailleuses le voient à l'action et commencent à comprendre que le changement est réellement possible.»

Pour notre ami, «connaître le syndicat (...)» prouva son utilité lorsque la vitesse à laquelle l'organisation se bâtissait diminua et que la frustration des personnes les plus actives et optimistes se mit à croître. «Connaître le syndicat (...)» encouragea les travailleurs et les travailleuses à retourner aux bases d'une campagne de mobilisation efficace : Des conversations en seul(e) à seul(e) et des réunions de groupes pour planifier et entreprendre des actions susceptibles d'être gagnées. Ce principe permit aussi de comprendre le rôle que les leaders devaient jouer afin d'instituer un processus continu par lequel leur collègues de travail gravissent un à un les échelons de «voir, entendre et connaître le syndicat» jusqu'à ce qu'une culture de solidarité et d'action collective soit instituée sur le lieu de travail.

Une autre leçon importante doit être comprise de tout ceci : Plusieurs personnes qui s'identifient personnellement comme «radicales» n'ont vécu que **très peu** d'expériences concrètes de mobilisation dans leur vie. Ce n'est pas un problème. Comme toute autre chose, organiser un milieu de travail ou une campagne prend de la pratique. En revanche, ce que nous avons généralement est **une tonne** de grands arguments en faveur de la lutte des classes et la vision de ce que serait un futur post-capitaliste. Cela nous porte souvent à faire l'erreur «d'intellectualiser» le processus d'organisation. Par expérience personnelle, je connais très bien le

sentiment d'insécurité que génère le fait de tenter quelque chose de nouveau, spécialement lorsque l'on parle d'organisation de lieux de travail. Il devient alors tentant de revenir à quelque chose avec quoi nous sommes plus confortables, soit expliquer avec de grands arguments pourquoi nous avons besoin d'un syndicat révolutionnaire.

La réalité, cependant, est bien plus complexe qu'un argumentaire bien construit et bien articulé. Plutôt que d'essayer de «gagner le débat sur le syndicalisme révolutionnaire» pour espérer mobiliser les gens, il vaut mieux créer des liens solides de solidarité avec nos collègues de travail. À travers ces relations, nous engageons nos collègues de travail dans des petites actions faciles à remporter. Ces actions victorieuses, en retour, établissent les bases nécessaires à la compréhension de problèmes plus larges et à des conversations plus profondes sur la lutte des classes.

Pour le dire autrement, les travailleurs et les travailleuses – qu'ils ou elles en soient conscient(e)s ou non – entreprennent constamment de petites actions anticapitalistes individuelles. Entre collègues de travail, cependant, ils et elles ont souvent besoin de voir l'activité collective en action pour vouloir se joindre à un syndicat. Lorsque cela est fait, c'est cette implication de leur part dans des luttes collectives qui nous ouvre enfin la porte à nous, les radicaux et les radicales, pour discuter avec elles et eux des classes, du capitalisme et du mouvement ouvrier.

En tant qu'organiseurs et organisatrices, «connaître le syndicat (...)» ne fait pas que nous aider à garder en mémoire que s'organiser est un processus, mais aussi à reconnaître qu'à de nombreuses occasions, **l'action précède la conscience**. La chose la plus importante que les organisateurs et les organisatrices font n'est pas de gagner des débats ou de prononcer des discours de motivation, mais tout simplement créer les relations qui forment les bases de n'importe quelle campagne remportée.

Dresser la liste

Par Nate H.

N'importe quelle personne qui s'entraîne de façon régulière sait que les résultats ne proviennent généralement que de deux choses : La persistance et le temps ! La même chose est vraie avec l'organisation de nos milieux de travail : L'organisation

ne donne des résultats que lorsqu'elle persiste sur une longue période de temps. Cette persistance doit être systématique. Pour y parvenir, l'une des clés fondamentale est l'écriture !

Dans son histoire récente, le SITT-IWW a surtout organisé des milieux de travail relativement petits ou des unités restreintes à l'intérieur de milieux de travail plus grands. Dans de petits groupes de personnes, il est simple de se souvenir du nom de chacun et de chacune, de ce qu'ils et elles font et des expériences nous avons vécu-e-s avec eux et elles. Cela fait en sorte que nous prenions souvent l'habitude de **tout** retenir ou presque par cœur et de ne **rien** noter ou presque. Si cette façon de faire fonctionne dans de petits groupes, elle sera totalement inadéquate lorsqu'ils dépasseront les vingt ou trente personnes car il y aura à ce moment **beaucoup trop** de choses à retenir. L'autre problème de cette habitude est qu'elle rend difficile de bien évaluer ce qui se passe au travail ou en réunion car nos émotions modifient beaucoup plus notre perception des choses lorsqu'elles sont simplement stockées en mémoire que lorsqu'elles sont mises à l'écrit. Ainsi, dépendamment du fait que nous soyons pessimistes ou optimistes, il est possible que nous ne voyions pas certains progrès accomplis, ou, à l'inverse, que nous négligions d'importantes actions à faire ou erreurs commises.

Une activité qui devrait être **systématique** à n'importe quelle organisation devrait donc être celle de « dresser la liste ». Par dresser la liste, je parle de l'action consistant à mettre à l'écrit, lorsque les organisateurs et organisatrices d'une campagne se rencontrent, l'étendue de leur présence sur le terrain.

Débutez avec une feuille de papier ; faites la liste de tous les lieux ou départements de votre campagne. Ensuite, faites la liste de tous les membres du SITT-IWW présent-e-s dans chaque lieu ou département de votre campagne suivie du nom des autres personnes avec qui vous êtes en contact, puis du nombre total de personnes à chaque endroit. À-côté de chaque nom, inscrivez si quelqu'un a pris le temps d'avoir une bonne conversation individuelle avec la personne concernée, quand était-ce, et comment elle s'est déroulée. Vous pourrez bien entendu discuter de plus de détails que ceux qui seront inscrits dans cette liste à mesure que les gens parleront de ce qui a fonctionné ou non lors de leurs têtes-à-têtes. (Il s'agit aussi d'une excellente occasion pour faire des jeux de rôles à propos de ce que vous auriez pu dire différemment, mais c'est un sujet que je garde pour un autre moment).

Le processus de listage permet de prendre des décisions à propos d'à qui il faudrait parler, soit les personnes à qui nous n'avons pas parlé depuis longtemps, celles qui s'éclipsent lorsqu'on tente d'engager la conversation et celles à qui nous n'avons pas parlé du tout. Cela peut sembler évident, mais les listes permettent de savoir exactement qui sont ces personnes. Faire des listes permet aussi de découvrir des

trous dans nos connaissances, par exemple, de découvrir que personne ne sait combien d'employé-e-s travaillent dans un département en particulier lors du quart de nuit. Obtenir ces informations est une tâche qu'une personne nouvellement impliquée dans l'organisation peut facilement prendre et faire avec l'aide d'un organisateur ou d'une organisatrice plus expérimenté-e.

Sur une autre feuille de papier, écrivez les tâches à faire en vertu de la précédente liste. Déterminez qui fera chacune des tâches et qui s'occupera de veiller à ce que chacune de celles-ci soit effectuée.

Les listes écrites et les listes de tâches devraient être conservées après les réunions et idéalement être dactylographiées. Ainsi, à chaque nouvelle réunion et rédaction de liste, il est possible de comparer notre nouvelle liste avec la ou les ancienne(s). Faites de même avec la liste de tâches pour vous assurer que toutes les tâches furent accomplies et pour discuter de la façon dont elles se sont déroulées. Ces mesures permettent de visualiser les progrès effectués (« dans le dernier mois, nous avons réussi à discuter avec quinze nouvelles personnes, nous en sommes donc à la moitié ! »), ce qui peut nous inspirer et nous motiver à continuer. Elles permettent aussi de découvrir certaines tendances qui auraient pu **ne pas** être identifiées autrement (« Nous parlons surtout à des personnes de race blanche, et beaucoup plus sur le quart de jour que sur n'importe quel autre»), ce qui aide à découvrir certaines lacunes, réfléchir à comment y remédier, et à déterminer d'autres tâches.

À moins que le travail d'organisation d'un milieu de travail ne soit fait de façon **systematique**, il se concentrera **presque inévitablement** sur les groupes de personnes avec qui nous sommes le plus à l'aise et en restera là ! Bien que le listage ne soit pas la seule composante nécessaire à une organisation systematique, elle en est cependant l'une des clés les plus fondamentales !

Formez votre relève

Par J. Pierce

La tâche première d'un organisateur ou d'une organisatrice est de former d'autres organisateurs et organisatrices. La classe ouvrière a besoin de plus en plus de leaders, et la meilleure façon d'y parvenir est de **constamment former ses successeur-e-s** ! Voici quelques conseils pour y arriver :

Dévoilez vos sources pour que les autres puissent les consulter et penser comme vous. («J'ai parlé à MK récemment. Il m'a vraiment convaincu de nous regrouper en un comité d'usine plutôt que d'avoir un ou deux délégués. Il m'a envoyé ce superbe article du SITT-IWW qui explique comment les comités d'usine fonctionnent.») Dire aux autres d'où proviennent vos informations et vos idées démontre que vous les voyez comme égaux à vous. Vous leur donnez aussi une opportunité de questionner vos sources.

Apprenez aux autres comment faire les choses et guidez-les à travers le processus. (« Hey Keith, est-ce que quelqu'un t'as déjà montré comment publier un article sur iww.org ? Je m'apprête à leur envoyer un compte-rendu de l'expérience qu'on a acquis lors de notre grève. Viens ! Je vais te montrer comment faire, on a toujours d'autres personnes pour publier des textes !») Transmettez le savoir technique afin que tout le monde puisse devenir un « expert » comme vous.

Encouragez les gens car vous croyez en eux et elles et savez qu'elles peuvent le faire. («Il faut absolument que ce message se rende aux personnes en première ligne. Est-ce que tu peux parler à Shannon ? Elle te respecte et tu es la meilleure personne pour lui parler.») Vous devez mettre davantage d'énergie à renforcer les membres et l'organisation qu'à livrer vous-même la bataille. Vous devez démontrer que ce que nous faisons en tant qu'organisateur ou organisatrice est important et que nous croyons en tout nos membres.

Demandez aux gens de faire des choses difficiles. Sortez-les à l'extérieur de leur zone de confort. («Je suis vraiment content que tu aie réussi à parler autant aux personnes de ton usine, Jerm. La prochaine étape pour toi serait de commencer à venir aux réunions du comité de mobilisation industrielle. Je sais que ça pourrait être difficile avec ton horaire mais nous allons faire de notre mieux pour que tu puisses t'y intégrer. Il faut que tu sois là, sinon les choses ne bougeront pas.») Nous devons aider les gens à s'évader et à faire des pas vers l'avant. Demander à quelqu'un d'accomplir une tâche difficile est un signe de respect.

Entraînez vos remplaçant-e-s à prendre des tâches d'officiers et d'officières. (« Hey Mei ! Est-ce que tu as une minute ? Est-ce que quelqu'un t'as parlé à propos du fait de devenir la présidente du comité ? Je vais me retirer après mon mandat et tu es la personne que tout le monde voudrait voir à cette position. Pense-y ! En attendant, je vais tout de suite commencer à t'apprendre ce que cette tâche implique.») En entraînant de nouveaux officiers et de nouvelles officières régulièrement et correctement, nous évitons que la rouille et la poussière finissent par encrasser nos structures de «leadership».

Encouragez les autres membres à lire ce que vous lisez et avez lu. («Pour ceux et celles qui n'ont pas pu se déplacer au sommet du mois dernier, Maxime a fait une présentation du tonnerre sur les limites légales à l'organisation de son industrie. Sa présentation m'a fait me souvenir d'un article que j'ai lu dans un vieil exemplaire de "*One big Union*". Je vous en ai fait des photocopies pour que vous puissiez les lire. Je crois que cette lecture nous permettra de trouver de nouvelles stratégies que nous pourrions essayer.») En rendant l'histoire et les principes du SITT-IWW accessibles et en y intéressant les membres qui les connaissent moins, vous éliminez le monopole du savoir et transmettez des leçons et de l'expérience de grande valeur.

Présentez les membres les un-e-s aux autres et faites-les échanger leurs numéros de téléphone. (Tenaya, est-ce que tu connais Steve ? Steve, je te présente Tenaya ! Vous travaillez dans deux entreprises du même secteur industriel, vous allez probablement avoir beaucoup d'histoires intéressantes à vous raconter. Vous devriez collaborer ensemble et soumettre un texte au prochain journal du syndicat. En présentant les gens les un(e)s aux autres et en s'assurant que les contacts se forment, vous éviterez la formation de "cliques", augmenterez la solidarité entre les contacts et éviterez que l'information aie nécessairement à passer par vous et de constamment jouer au messenger.

La tâche que nous avons en tant que membres du SITT-IWW est de former des leaders partout où nous allons. Nous recherchons constamment des opportunités pour apprendre aux autres ce que nous connaissons pour qu'ils et elles puissent faire ce que nous faisons, mais sans nous.

Objectifs, puis stratégie, puis tactiques - partie 1 de 2

Par J. Pierce

Tout commence par des objectifs ; des petits et des grands ! Nos objectifs «ultimes» sont visionnaires : Ils sont nos grands rêves, inscrits sur le mur, qui nous regardent, et sont une source d'inspiration. Puis viennent les objectifs intermédiaires, les pierres sur lesquelles nous devons sauter pour traverser la rivière. Ces objectifs créent les conditions nécessaires à l'atteinte des plus grands et nous dirigent vers le droit chemin. Finalement, viennent nos objectifs immédiats, ceux qui se créent et s'atteignent au jour le jour. Ces objectifs sont les victoires que nous remportons une

fois par semaine, par mois, ou une fois aux cinq ans. Atteindre ces buts rend nos vies meilleures et démontre notre pouvoir tant à nos ennemis qu'à nous-mêmes.

Ensuite, nous esquissons une stratégie. Cette stratégie devra nous mener à nos objectifs. Notre stratégie est pratique et doit anticiper de nombreuses possibilités. Cette stratégie nous aligne dans nos objectifs au jour le jour vers nos objectifs de plus grande envergure. Si notre stratégie implante l'idée – et la réalité – du pouvoir aux travailleurs et travailleuses, nous déclenchons la possibilité d'accomplir tout ce que nous voulons. Cependant, si notre stratégie s'oriente uniquement vers nos objectifs à atteindre au jour le jour, sans faire de sauts vers les pierres suivantes, nous n'arriverons jamais à atteindre notre but ultime.

Finalement, nous choisissons des tactiques. Ces tactiques sont cohérentes et s'harmonisent avec notre stratégie. En considérant ces trois actions comme un groupe, nous préparons le grand changement. N'oubliez pas : Objectifs, puis stratégie, puis tactiques ; c'est la base !

Plaçons-les maintenant ensemble à travers un exemple amusant sur l'industrie de l'alimentation : Notre grand objectif est qu'il y ait de la nourriture gratuite pour tous les êtres humains. Personne ne devrait avoir faim s'il y a de la nourriture et personne ne devrait avoir à payer pour un droit humain fondamental. Pourtant, nous avons déjà la capacité de produire assez de nourriture pour toute la population mondiale, mais les dirigeant-e-s des grandes entreprises se dressent sur notre chemin. Ils et elles retiennent l'entrée de la nourriture sur les marchés afin de garder les prix assez élevés pour rendre leur industrie profitable. Si les travailleurs et les travailleuses contrôlaient toute l'opération, soit de la ferme à l'épicerie, nous pourrions décider comment faire en sorte d'arriver à produire puis à distribuer la nourriture gratuitement et démocratiquement partout à travers le monde. Nous pourrions nourrir tous les êtres humains de la terre gratuitement et raccourcir nos semaines de travail par la même occasion !

L'objectif intermédiaire est que les travailleurs et les travailleuses arrivent à dominer les industries de l'élevage, de l'agriculture, des pêches et de tout ce qui attire à l'alimentation. Si nous arrivons à contrôler la chaîne du début à la fin, nous serons en mesure de faire tout ce que nous voulons.

Notre objectif immédiat – ce qui est nécessaire pour nous nourrir aujourd'hui – peut consister en une simple augmentation de salaire pour un groupe spécifique de travailleurs et de travailleuses du secteur de l'alimentation. Les buts immédiats n'ont pas besoin d'être directement connectés aux plus grands. Les travailleurs et les travailleuses ont besoin de certaines choses pour survivre et pour prospérer et

nous exigeons d'obtenir ces choses sous une base journalière. Nous utilisons les petits objectifs pour arriver à atteindre les plus grands. Comment y arrivons-nous ? Par une stratégie !

La stratégie, c'est le pouvoir des travailleurs et des travailleuses. Leur pouvoir dans chaque ferme, dans chaque usine de transformation, dans de chaque entrepôt, dans chaque étape de transport, chez chaque grossiste, épicerie et kiosque de fruits et légumes. Nous voulons qu'un esprit de guerrier s'implante sur chaque milieu de travail. Nous voulons que ce pouvoir soit coordonné à travers toute l'industrie, et cela mondialement. Nous voulons le pouvoir de changer les conditions et de dominer cette industrie mondialement afin de faire en sorte que rien ne se passe à l'intérieur de celle-ci sans l'accord de ses travailleurs et de ses travailleuses. Pour arriver à bâtir et obtenir ce pouvoir localement et dans toute l'industrie, ses travailleurs et travailleuses devront mettre en place des comités locaux et industriels afin de prendre des décisions collectives et de coordonner leurs actions.

Obtenir une augmentation de salaire pour un groupe de travailleurs et de travailleuses de l'industrie de l'alimentation ne signifie pas «capturer cette industrie». Cette augmentation de salaire ne fait d'ailleurs avancer notre mouvement **que si les travailleurs et travailleuses qui l'obtiennent l'obtiennent par eux et elles mêmes** ! En effet, si quelqu'un d'autre le fait à leur place, leur confiance et leur pouvoir ne se sera accru d'aucune manière. Ce pouvoir ouvrier s'étend au-delà de l'organisation elle-même, il dépasse l'idée d'un simple syndicat et devient une culture interne généralisée de résistance dans laquelle les travailleurs et les travailleuses prennent conscience de leur pouvoir et agissent en l'utilisant constamment. Nous voulons que les travailleurs et les travailleuses de l'industrie de l'alimentation soient arrogant-e-s, ingouvernables, et explosif-ve-s ! Nous voulons qu'ils et elles se sentent autorisé-e-s à gouverner le monde (car un jour, ils et elles auront à le faire) !

Étant donné que bâtir le pouvoir des travailleurs et des travailleuses est la stratégie, nous devons développer l'habileté et l'expérience d'individu-e-s travailleurs-organiseurs et travailleuses-organisatrices dans toute l'industrie. Étendre la capacité d'avoir du leadership à de plus en plus de travailleurs et de travailleuses augmente le pouvoir de chaque sous-couche de l'industrie. Par conséquent, une partie de notre stratégie doit consister à former des travailleurs et des travailleuses et à bâtir un bassin d'expérience organisationnelle qui ne cesse de s'agrandir. Vous vous souvenez que notre objectif était d'avoir de la nourriture gratuite pour tout le monde ? Arriver à cet objectif impliquera de devoir développer une conscience révolutionnaire chez nos organisateurs et nos organisatrices. Le plus souhaitable serait que les travailleurs-organiseurs et travailleuses-organisatrices deviennent, à travers les grèves, les actions et les batailles menées, plus radicaux encore que leurs

mentors. Par conséquent, ce développement individuel doit faire partie de la stratégie. Notre stratégie doit faire en sorte de changer les travailleurs et travailleuses dociles et obéissant-e-s en organisateurs et organisatrices, et de changer ces organisateurs et organisatrices en révolutionnaires. Nous formons des comités dans chaque lieu de travail et pour toute l'industrie qui nous aident à pousser nos luttes plus loin.

Dans la partie suivante, nous parlerons des tactiques que les travailleurs et travailleuses de l'industrie de l'alimentation peuvent employer. Quelles tactiques pourront accroître notre pouvoir, nous permettre d'avoir de plus écrasantes victoires, augmenter notre confiance, étendre notre conscience révolutionnaire et mettre tout en place pour l'atteinte de nos rêves.

Objectifs, puis stratégie, puis tactiques – partie 2 de 2

Par J. Pierce

Dans la partie précédente, nous avons parlé d'objectifs, de stratégie et de tactiques. Nous avons mis à l'avant notre vision, notre objectif ultime, représenté par l'exemple «qu'il y ait de la nourriture gratuite pour tous les êtres humains ». Ensuite, nous avons mis en place des objectifs intermédiaires («que les travailleurs et travailleuses dominant mondialement l'industrie de l'alimentation»), mais pour nous nourrir dans la semaine actuelle et celle à venir, notre objectif au jour le jour est une augmentation de salaire.

Ensuite, nous avons planifié notre stratégie, permettant à la fois d'obtenir l'augmentation de salaire désirée et d'aller vers notre objectif ultime. Nous avons bâti notre stratégie pour arriver à s'unir autour de besoins immédiats et d'augmenter notre rapport de force afin d'un jour arriver à réaliser l'impossible. Notre stratégie regroupe les travailleurs et les travailleuses autour de comités locaux ainsi que de comités plus larges regroupant toute l'industrie. Toutefois, les travailleurs et les travailleuses se regroupent de bien des façons, nous auront donc à travailler selon ce que chaque situation exige. Pour mettre en œuvre cette stratégie, nous auront besoin de sélectionner des tactiques.

Les tactiques sont les actions concrètes que nous feront pour mener une stratégie. Nos tactiques doivent démontrer notre résolution à transformer l'industrie de

l'alimentation. L'effort requis pour obtenir l'augmentation de salaire qui nous désirons repose sur l'action collective de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses. Les comités présents sur chaque milieu de travail ainsi que les comités industriels choisissent des tactiques qui augmentent la confiance et démontrent aux travailleurs et aux travailleuses de l'industrie de l'alimentation le pouvoir qu'ils et elles ont sur la production.

Voici un exemple d'action possible : Les travailleurs et travailleuses signent une lettre et la présentent en groupe à leur patron. Tout le monde porte un t-shirt spécial du SITT-IWW. S'il refuse, ils et elles ignoreront leurs supérieurs et leurs seront hostiles l'espace d'une journée pour démontrer que personne n'est content. Il pourrait aussi être nécessaire qu'ils et elles distribuent des tracts aux clients, vendeurs, employés du secteur des transports, aux employés des entreprises avoisinantes et aux investisseurs. L'idée serait de démontrer au patron et aux supérieurs notre unité et notre détermination. S'ils refusent et s'obstinent, alors une journée dans laquelle tout le monde est «malade» et reste à la maison, ou une baisse de production, pourrait être l'étape suivante.

Le but est que ce soit les travailleurs et les travailleuses qui décident elles et eux-mêmes de leurs tactiques et passent à l'action ensemble. Si leurs gains dépendent trop de l'action d'un troisième parti, par exemple les médias, les avocats, les négociateurs, ou «la communauté», l'augmentation de salaire pourra tout de même être obtenue, mais quelles compétences, quelle confiance et quel pouvoir bâtissent et démontrent ils (elles) ? S'ils font leur travail correctement, chaque victoire augmentera la confiance que les travailleurs et travailleuses ont envers eux et elles-mêmes.

Lorsque les travailleurs et travailleuses s'habituent à demander des concessions et à les obtenir par eux et elles-mêmes en utilisant **leur propre pouvoir**, ils et elles voient leur vraie force se mettre en place. Lorsque ce sentiment de pouvoir est bien ancré, ils et elles font passer leur demandes de «pain et de beurre» à de réelles demandes politiques qui représentent leurs réelles aspirations. Si les travailleurs et les travailleuses de l'industrie de l'alimentation deviennent capables de contrôler leur secteur partout à travers le monde, ils et elles auront rapidement le contrôle sur la nourriture elle-même.

Ceci n'était qu'un exemple. Pouvez-vous maintenant comprendre comment tout fonctionne ensemble ? Cette façon de voir le travail que nous faisons peut être appliquée à presque tout. De la planification d'une grève à l'impression de t-shirts, la méthode «objectifs, puis stratégie, puis tactiques» nous aide à voir de plus près notre activité.

Avez-vous déjà tenté d'utiliser une tactique qui est en conflit avec (ou n'a tout simplement pas) de stratégie ? Souvent, il s'agit d'un problème de «but non-déterminés». Par exemple, vous pourriez avoir envie de tenter des actions fracassantes tout de suite alors que le plan d'action sur cinq ans nécessite de s'organiser en silence. Dans ce cas, réagir à une offense immédiate, ainsi que la liberté soudaine qui vient avec le fait de passer à l'action, devient momentanément un objectif plus important que l'objectif à long terme qui devait normalement être poursuivi. Comme certaines tactiques ne se rapportant à aucun but à long terme peuvent procurer une satisfaction immédiate, il est important de veiller à conserver un équilibre entre la stratégie à long terme et les désirs momentanés irrépressibles.

Lorsque nous utilisons cette méthode, nous remettons en question certaines présomptions par rapport à nos tactiques qui devraient nous sembler évidentes. Devons-nous partir en grève, faire du piquetage et publier des journaux ou tracts et ensuite rêver à nos objectifs et à ce que nous croyons que nous pourrions gagner ? Ou planifier une stratégie puis sélectionner des tactiques qui bâtiront la conscience et l'expérience du pouvoir ouvrier de façon efficace ? Cette méthode nous permet aussi de tester certains principes de base du SITT-IWW et de prouver leur utilité en tant que tactiques plutôt que comme simples «vérités sacrées». Par exemple : «Notre syndicat n'a pas de personnel rémunéré», «nos cotisations sont très basses», «on ne signe pas de conventions collectives», «on ne s'affilie à aucun groupe politique», «nous n'avons rien d'obligatoire». La raison pour laquelle nous faisons toutes ces choses devraient être que **nous comprenons** qu'il s'agit de tactiques efficaces, pas que nous les avons lu dans une «bible» quelque part.

Premièrement, les objectifs – pour déterminer ce que nous voulons demain et ce que nous pouvons obtenir aujourd'hui. Ensuite, la stratégie – pour planifier la campagne qui nous permettra d'atteindre nos objectifs et bâtir la confiance et le pouvoir ouvrier. Puis, les tactiques – pour faire des avancées concrètes, démontrer notre résolution et notre détermination et altérer (ou renverser) la balance du pouvoir.

«Checklist» de l'organisation en milieu de travail et du développement des membres

Voici deux «checklists» que nous pouvons utiliser pour être systématiques et réfléchis dans le développement de travailleurs et travailleuses en organisateurs et organisatrices wobbllys.

1. Checklist pour les personnes avec qui nous travaillons dans une campagne d'organisation. Objectifs : Obtenir l'engagement de cette personne dans la campagne ; que cette personne devienne membre du SITT-IWW ; que cette personne devienne un organisateur ou une organisatrice ; faire de cette personne un-e bon-ne wobbly

- Faire en sorte qu'un organisateur ou une organisatrice ait une conversation individuelle avec lui ou elle. - Faire en sorte qu'elle assiste à une réunion d'organisation (réunion pour planifier une action, pour discuter de nos objectifs, etc.).
- Faire en sorte qu'elle assiste à un court entraînement d'organisateur (OT).
- Faire en sorte qu'elle assiste à un entraînement d'organisateur de deux jours (OT-101).
- Aller avec un organisateur ou une organisatrice à une «conversation individuelle» (qui ne le sera pas pour cette occasion) et prendre le rôle de copilote ; faire ensuite un débriefing.
- Aller avec un organisateur ou une organisatrice à une conversation individuelle et prendre le rôle principal ; faire ensuite un débriefing.
- Arranger une conversation individuelle avec un collègue par elle-même.
- Faire cette conversation.
- Participer à une action à son milieu de travail.
- Devenir membre du SITT-IWW (et faire ce qui est proposé sur la liste suivante).

2. Checklist pour tout nouveau ou toute nouvelle membre du SITT-IWW.

Objectifs : Créer des relations entre les nouveaux/nouvelles et les anciens/anciennes membres ; éduquer les membres pour qu'ils et elles puissent comprendre et utiliser les procédures démocratiques du SITT-IWW ; créer le sentiment que le fait d'être membre du SITT-IWW devienne une partie de qui nous sommes.

- Assister à des événements sociaux de sa branche locale.
- Assister à une réunion GMB. - Assister à une introduction aux nouveaux membres.
- Rapporter aux GMB l'activité du SITT-IWW à son milieu de travail ou dans laquelle il ou elle s'implique ailleurs.
- Assister à quelques événements publics du SITT-IWW (piquetage, manifestation, etc.).
- Assister à trois GMB.
- Rapporter à une réunion de sa branche l'activité d'autres branches du SITT-IWW (cela implique de téléphoner ou rencontrer au moins une personne d'une autre branche et de discuter avec elle de ce qui se passe de son côté).

- Participer à un comité de sa branche.
- Animer une GMB.
- Assister à des réunions sur l'organisation (autant sur une perspective à court terme qu'une perspective à long terme) à l'extérieur de son milieu de travail, puis obtenir un débriefing.
- Lire et discuter de la littérature du SITT-IWW et de leurs pamphlets.
- Assister à 6 GMB.
- Faire un rapport ou parler publiquement en tant que représentant(e) du SITT-IWW à un événement ou une réunion locale (et en faire un rapport à la prochaine GMB, ou par e-mail).
- Écrire quelque chose pour le journal de sa branche (ou envoyer quelqu'un d'autre interviewer cette personne et en faire un article cosigné).
- Jouer un rôle clé lors d'actions publiques locales du SITT-IWW – capitaine du piquetage, tracteur ou tractrice, etc., et en faire le rapport à la prochaine GMB ou par e-mail.
- Écrire quelque chose pour le «Industrial Worker» (ou envoyer quelqu'un d'autre interviewer cette personne et en faire un article cosigné).
- Assister à un événement regroupant plusieurs branches (et en faire le rapport à la prochaine GMB ou par e-mail).
- Participer à un comité international (et en faire le rapport à la GMB)
- Commencer à organiser son lieu de travail (et passer à l'autre «checklist»).

Exemple d'un calendrier de campagne

Jours 1 et 2

Membres impliqué-e-s dans la campagne : 2

Nombre d'organiseurs et d'organisatrices : 2

Vous et vos collègues de travail membres du syndicat assistez à un entraînement de base d'organisation du SITT-IWW, que beaucoup d'entre nous appelons le « organisation training 101 ».

Jour 5

Vous faites une petite réunion de groupe afin de déterminer une cible. Vous vous préparez à la réunion en mettant vos pensées à l'écrit et en les apportant avec vous. Si vous n'êtes pas en mesure d'arriver à former un groupe de personnes intéressées, vous faites un plan par vous-même et appelez quelqu'un à l'intérieur de votre branche ainsi qu'une autre personne à l'extérieur de votre branche pour en discuter.

(Si votre plan est d'organiser votre propre milieu de travail, vous pouvez passer au jour 15, quoi que vous devriez tout de même avoir la discussion avec la branche. Aussi, vous devriez toujours avoir au moins un-e partenaire pour mener une campagne d'organisation. Voler en solo en tant qu'organisateur ou organisatrice est une mauvaise idée.) Vous faites un plan pour trouver les informations nécessaires – feuilles de contact, tableaux de calculs/bases de données, classeurs, tout ce qui fonctionne et est utile pour vous.

Jour 7

Vous envoyez un message à la mailing-list du SITT-IWW, écrivez un post sur la section réservée aux membres du forum et appelez votre contact GEB et votre contact ODB afin de savoir qui d'autre dans le syndicat travaille pour votre entreprise ou dans le même secteur industriel qu'elle.

Jour 14

Vous tenez une réunion ouverte à toute personne de votre branche qui veut y assister. Vous présentez votre plan et votre cible. Vous discutez ensemble des rôles nécessaires et des tâches à assigner.

Bien que les gens ne soient pas aussi enthousiastes que vous l'auriez voulu-e, vous vous sentez tout de même motivé-e.

Jours 15 à 45

Vous faites des recherches par rapport à votre cible en ligne. Vous demandez aux gens qui ont été inscrits sur la liste au jour 7 de vous aider dans cette tâche. Vous rassemblez aussi les contacts et en dressez la liste (tel qu'expliqué dans le texte « Dressez la liste » de ce pamphlet). Vous vous concentrez aussi sur la création de relations au travail. Vous prenez beaucoup de notes.

Jour 46

Vous avez maintenant une liste complète, ou presque complète, de contacts. Vous avez discuté avec les gens de votre branche et avec ceux à l'extérieur de celle-ci. Vous débutez les conversations individuelles avec vos collègues de travail. Vous êtes un organisateur ou une organisatrice sérieux/sérieuse, vous essayez donc d'avoir au moins trois conversations par semaine. Vous êtes aussi réalistes, et vous espérez donc qu'environ le tiers de celles-ci seront un succès. Vous décidez de poursuivre ce travail pendant dix semaines ou jusqu'au moment où vous aurez dix personnes intéressées à suivre un entraînement d'organisateur et d'organisatrice. Vous vous dites que si les gens ne sont pas assez motivés pour suivre un entraînement de deux jours, ils ou elles ne seront pas non plus assez dignes de confiance pour être au cœur de cette campagne qui aura des répercussions sur vous et vos collègues de travail.

Jour 67

Membres de la campagne : 5

Nombre d'organiseurs et d'organisatrices : 2

Vous faites un atelier d'introduction aux nouveaux et nouvelles membres du SITT-IWW pour ceux et celles qui viennent de se joindre à votre campagne. Vous invitez les gens de votre branche à y assister aussi. Seulement certain-e-s le font. Cela vous dérange. Quelques collègues sur qui vous comptiez ne s'y rendent pas. Cela vous touche émotionnellement. Cependant, vous et ceux et celles qui y sont avez une excellente discussion par rapport au travail et la vision de l'IWW. Cela vous excite. Certaines personnes ne peuvent se présenter à la réunion de groupe, donc, vous planifiez de les rencontrer individuellement. Vous contactez vos représentant-e-s de conseil du département d'organisation, et une personne du comité d'organisation pour vous aider avec votre matériel de présentation et votre curriculum, car votre branche ne les a toujours pas.

Jour 98

Membres de la campagne : 8

Nombre d'organiseurs et d'organisatrices : 2

Vous faites un nouvel atelier d'introduction aux nouveaux et nouvelles membres. Vous invitez les personnes qui s'étaient présentées au précédent à revenir et à faciliter/alimenter la discussion. Une fois encore, Certaines personnes ne peuvent se présenter à la réunion de groupe, donc, vous planifiez de les rencontrer individuellement.

Jours 116 et 117

Personnes qui vous supportent mais qui sont inactives : 20

Membres de la campagne : 12

Nombre d'organiseurs et d'organisatrices : 2

Nombre de délégué-e : 1

Officier et/ou officières : Trésorier/trésorière.

Vous effectuez un nouvel atelier d'introduction aux nouveaux et nouvelles membres. Certaines personnes ayant mentionné des difficultés pour y assister telles que celle de faire garder leurs enfants, vous faites en sorte que votre branche paie le service de garde pour qu'ils et elles puissent être présent-e-s. D'autres ayant des problèmes d'horaires auxquels vous ne pouvez pas remédier (un rendez-vous chez le médecin par exemple), vous faites en sorte de pouvoir les rencontrer seul-e-s à un autre moment. Vous décidez de faire une session de quatre heures plutôt que de vous concentrer sur l'ABC comme vous l'aviez fait dans vos ateliers précédents qui

étaient la première partie de leur entraînement. Vous demandez au comité d'entraînement d'organisateur et d'organisatrices de vous aider et au CDO (*ODB*) de vous aider dans cette tâche. Il le fait.

L'entraînement se termine avec une session où vous créez votre plan de campagne, incluant les toutes prochaines étapes et un calendrier pour les éléments plus lointains de votre plan de campagne. Votre plan est très bon. Vous visez à l'atteinte d'un comité comportant 15 % des personnes que vous ciblez, et 65 % de supporteurs et de supportrices. Comme vous n'avez pas eu le temps de régler tous les détails vous permettant d'y arriver, vous décidez de faire une rencontre à ce sujet dans deux semaines. À cette rencontre, vous mettez sur papier votre réseau de contacts (encore une fois, tel qu'expliqué dans le texte « Dressez la liste » de ce pamphlet) et poussez tout le monde à utiliser leurs précédents entraînements. Vous mettez l'emphasis sur le fait de parler à des leaders clés de votre milieu de travail et en dressez la liste, comprenant leur nom, une information qui permet de les identifier («celui qui porte une casquette des Red Socks sur le quart de nuit»). Vous savez que ces leaders sont plus difficiles à faire bouger que les autres personnes. Vous estimez donc vos chances de succès à 1 sur 5 avec elles. Vous parlez aux leaders identifiés en premier avant de répéter une conversation avec un-e leader qui a dit «non» ou qui est incertain-e.

Vous identifiez un-e membre du comité d'organisation qui est personnellement très organisé-e, cette personne devient votre premier ou première délégué-e. Vous arrivez à la convaincre de commencer à penser à la question «argent». Vous veillez à ce que certain-e-s membres du comité d'organisation soient redevables envers ce ou cette délégué-e pour le paiement de leurs cotisations. Vous veillez à ce que ce ou cette délégué-e fasse ensuite le transfert de cet argent au trésorier ou à la trésorière. Vous vous assurez qu'ils et elles fassent le compte-rendu des finances de l'organisation à chaque réunion, ce qui vous permet de calculer et de planifier vos entrées et sorties d'argent.

* À partir de ce point, vous commencez à agir en tant qu'organisateur ou organisatrice expérimenté-e principal-e et à supporter et pousser vos collègues organisateurs et organisatrices. Vous vous fixez aussi comme objectif d'arriver à ce que chacun de vos wobbly clé entraîne deux ou trois personnes afin qu'elles s'engagent réellement et deviennent capable d'être des bon organisateurs ou des bonnes organisatrices wobbly comme vous l'êtes. Vous utilisez les «checklists» qui sont présentées plus tôt dans ce pamphlet, et vous distribuez des copie de ce pamphlet à tous ceux et celles qui veulent le prendre. Vous arrangez ensuite des discussions avec ces personnes afin de voir ce qu'elles en ont pensées.

Vous commencez à débriefer individuellement chaque personne ayant assisté aux entraînements d'organisation. Vous débutez les conversations individuelles avec les personnalités de «leader» de votre milieu de travail. Toutes les personnes ayant reçu leur entraînement commencent elles-aussi, tout comme vous l'avez fait plus tôt, à avoir de deux à trois conversations individuelles par semaine. Encore une fois, avec les leaders, vous vous attendez à ce que seulement une conversation sur cinq soit un succès. Comme il y a d'autres départements de votre milieu de travail où vous n'avez pas encore identifié de leaders, vous commencez à étendre votre portée à ces endroits pour les y identifier. Vous poussez tout le monde à tenir leurs conversations individuelles. Vous vous attendez à ce que seulement la moitié de ces personnes le fassent, mais cela vous importe quand même que tous et toutes ne le fassent pas. Vous commencez à faire des petits «jeux de rôles» à vos rencontres de comité dans le cadre des mises à jour sur la façon dont vos rencontres individuelles se déroulent.

* Vous faites votre propre plan personnel sur la façon dont vous arriverez à entraîner individuellement les leaders de votre milieu de travail comme organisateurs et organisatrices et comment vous les aiderez à créer des relations avec les autres membres du SITT-IWW. Vous en faites une pièce centrale de votre travail personnel.

Jour 138

Personnes qui vous supportent mais qui sont inactives : 30

Membres de la campagne : 22

Nombre d'organiseurs et d'organisatrices : 5

Nombre de délégué-e-s : 2

Officiers/officières : Trésorier/trésorière, secrétaire.

Les organisateurs et organisatrices cœurs de la campagne commencent à se fatiguer. Vous faites une rencontre de comité pour savoir comment les conversations individuelles se déroulent. Vous disposez d'un plan pour gagner incluant un calendrier de campagne. Quelques personnes venues à la réunion n'ont fait aucune conversation individuelle. Quelques personnes en ayant fait ne viennent pas à la réunion.

Cela vous dérange, mais vous êtes tout de même motivé-e de voir autant de personnes s'intéresser et s'impliquer dans la campagne. À cette rencontre, vous discutez des difficultés que les personnes rencontrent lors de leurs conversations avec des collègues de travail et «brainstormez» sur des solutions. Vous fixez des buts pour poursuivre ces conversations.

Vous débutez la distribution de journaux afin d'évacuer un peu de pression administrative aux organisateurs et organisatrices. Votre groupe élit un nouveau ou une nouvelle délégué-e pour collecter les cotisations. Il décide aussi de faire de votre ancien ou ancienne délégué-e le trésorier ou la trésorière de la campagne. Le groupe crée son propre compte en banque et donne aux deux délégué-e-s pouvoir de signature sur ce compte. Le nouveau ou la nouvelle délégué-e devient secrétaire de campagne. Son rôle sera de rapporter à la branche les progrès de la campagne et de rediriger toutes les questions qui proviennent de personnes qui ne sont pas directement dans la campagne. Les deux officiers ou officières acceptent de faire un rapport à chaque mois, celui du ou de la secrétaire consistant à faire le point sur la mobilisation de personnes solidaires à l'extérieur de la campagne et sur les communications avec celles-ci, et celui du trésorier ou de la trésorière consistant à faire le rapport de finances.

Jour 152

Personnes qui vous supportent mais qui sont inactives : 35

Membres de la campagne : 30

Nombre d'organiseurs et d'organisatrices : 4

Leaders impliqué-e-s : 4

Nombre de délégué-e-s : 2

Officiers/officières : Trésorier/trésorière, secrétaire.

Vos co-organiseurs ou co-organisatrices originaux s'épuisent et quittent la campagne silencieusement. Si votre branche fonctionne bien et réussit à bien gérer la situation, ils ou elles resteront près de vous et peut-être même dans la campagne. Si votre branche fonctionne mal, ils ou elles abandonneront et quitteront peut-être même le syndicat.

Votre campagne en est à un point important. Après environ cinq mois, vous tenez une rencontre pour planifier votre première action. Vous avez discuté avec beaucoup de personnes se regroupant autour du syndicat et avez beaucoup réfléchi pour en arriver à votre plan. Vous vouliez seulement vous assurer d'en avoir au moins un, au cas où le groupe n'aurait pas de bonnes idées ou n'aurait pas d'idées du tout, mais vous faites tout de même un «brainstorm» et discutez d'un plan tous et toutes ensemble. Le plan que le groupe fini par imaginer est très bon : Vous ferez un «*March on the Boss*».

Le groupe distribue les rôles et les gens prennent eux et elles-mêmes des tâches. Vous remplissez bien vos listes pour vous assurer que tout le monde fait ses conversations individuelles. Vous aidez chaque personne qui éprouve des difficultés par des jeux de rôles et en «brainstormant» avec elles.

Jour 154

Vous revoyez la liste et vous assurez que tout le monde a fait sa part pour l'action.

Jour 155 Le jour de l'action ! Vous faites votre «*March on the Boss*». Vous lui faites une peur bleue. Tout le monde est heureux.

Jour 157

Vous tenez une rencontre pour discuter de la réponse de la direction, si nécessaire.

Jour 166

Personnes qui vous supportent mais qui sont inactives : 50

Membres de la campagne : 35

Nombre d'organiseurs et d'organisatrices : 5

Leaders impliqué-e-s : 5

Nombre de délégué-e-s : 3

Officiers/officières : Trésorier/trésorière, secrétaire.

Vos nouveaux et/ou nouvelles organisateurs et/ou organisatrices commencent à se fatiguer. Un-e membre de la campagne (de préférence, un-e leader) avec qui vous avez travaillé commence à se comporter comme un organisateur ou une organisatrice. Le groupe élit un-e délégué-e supplémentaire. Vous faites une motion à la réunion de votre branche pour vous assurer que la branche montre au nouveau ou à la nouvelle délégué-e comment faire ses rapports.

Vous avez une grosse réunion de groupe avec toutes les personnes impliquées dans la campagne. Vous faites l'étalage de vos victoires, discutez des problèmes au travail pour agiter les gens, évaluez la campagne et exposez votre liste de sympathisant-e-s et de personnes impliquées. Vous exposez votre plan, établissez des objectifs, donnez des missions et déterminez des dates limites. Vous remplissez vos fiches à savoir si tout le monde a fait ses conversations individuelles. Vous aidez toute personne qui a éprouvé des difficultés par des jeux de rôles et du brainstorming. Vous continuez tous et toutes vos conversations avec vos collègues de travail.

Jour 168

Vous décidez de tenir une nouvelle réunion de présentation aux nouveaux et nouvelles membres de l'IWW pour les personnes qui viennent tout juste de s'y joindre. Vous faites en sorte que ce soit votre branche qui s'en occupe, **pas** les

organiseurs et les organisatrices de votre campagne. Les organisateurs et organisatrices se concentrent ainsi à ce que beaucoup de personnes s'y présentent plutôt qu'à donner la présentation elle-même. Vous décidez d'une date, d'une heure et d'un endroit où se tiendra la réunion. Une fois que cette date est décidée, les organisateurs et organisatrices font un maximum de travail pour y faire venir le plus de gens possible.

Jour 180

Personnes qui vous supportent mais qui sont inactives : 55

Membres de la campagne : 40

Nombre d'organiseurs et d'organisatrices : 3

Leaders impliqué-e-s : 7

Nombre de délégué-e-s : 3

Officiers/officières : Trésorier/trésorière, secrétaire.

Deux des nouveaux ou nouvelles co-organiseurs ou co-organisatrices s'épuisent et quittent la campagne silencieusement. Si votre branche fonctionne bien, ils ou elles auront assisté à une introduction aux nouveaux et nouvelles membres et les gens de la branche réussiront à les garder comme membres et organisateurs ou organisatrices. Si votre branche fonctionne mal, ils ou elles abandonneront et quitteront peut-être même le syndicat.

Vous tenez une réunion de comité. Le comité planifie une courte formation d'organisation (soit une session de quatre heures ou deux de deux heures) qui se concentrera sur des habiletés clés afin d'augmenter le nombre d'organiseurs et d'organisatrices impliqué-e-s. Vous demandez aussi à chaque organisateur ou organisatrice de cibler deux collègues pour leur apprendre comment s'organiser sur une base individuelle en les impliquant dans des conversations en petits groupes, en les débriefant, et en couvrant avec eux et elles les bases. Vous priorisez les leaders comme personnes à former comme organisateurs ou organisatrices. Le groupe élit aussi deux des organisateurs ou organisatrices les plus expérimenté-e-s pour qu'ils ou elles aillent suivre l'entraînement large du SITT-IWW en formation d'organiseurs et d'organisatrices qui aura bientôt lieu. Cela permettra à la campagne de faire de meilleurs entraînements. Vous êtes l'une des personnes élues.

La réunion change ensuite de sujet. Vous discutez de la façon dont les conversations individuelles se déroulent et de comment faire pour amener plus de gens à se présenter aux entraînements courts d'organisation. Quelques personnes à la réunion ne font pas de conversations individuelles. Quelques autres personnes qui font au minimum quelques conversations individuelles ne sont pas à la réunion.

Jour 194

L'entraînement court à lieu.

* À partir de ce point, les organisateurs et organisatrices qui s'impliquaient déjà commenceront à agir en tant qu'organisateur et organisatrice expérimenté-e-s principaux qui supportent et poussent les nouveaux et nouvelles organisateurs et organisatrices. Vous devrez les aider dans ce rôle et réellement les pousser à le faire.

Jour 195

Personnes qui vous supportent mais qui sont inactives : 60

Membres de la campagne : 45

Nombre d'organisateur et d'organisatrice : 8

Leaders impliqué-e-s : 10

Nombre de délégué-e-s : 4

Officiers/officières : Trésorier/trésorière, secrétaire.

Vous commencez à débriefer toutes les personnes qui étaient à l'entraînement. Vous célébrez vos victoires, agitez les gens sur les problèmes et poussez votre plan vers l'avant. Tout le monde continue à parler avec ses collègues. Le groupe élit un délégué supplémentaire, préférablement de votre bassin de bons organisateurs et de bonnes organisatrices. Vous soumettez les règlements administratifs sur lesquels vous avez travaillé avec une liste de membres mis ensemble par le ou la secrétaire et les délégué-e-s à l'administration générale ainsi qu'une pétition pour une charte de branche de syndicat industriel.

Lorsque vous obtenez cette charte, vous devez tenir une réunion pour discuter de ce qui sera du ressort par la GMB et de ce qui sera du ressort de la branche de syndicat industriel. Idéalement, la GMB s'occupera de la solidarité avec d'autres syndicats et des causes alliées, des introductions aux nouveaux et nouvelles membres et des entraînements d'organisation. La branche de syndicat industriel s'occupera de sa campagne, du fait que ses membres soient assidu-e-s à leurs tâches et des événements sociaux et éducatifs pour les travailleurs et travailleuses de l'industrie.

Vous demandez au comité d'entraînement d'organisateur et d'organisatrice de mettre à l'horaire un entraînement avancé d'organisation, aussi connu sous le nom d'«OT 102». Vous planifiez une stratégie pour votre branche industrielle et prenez une pause de deux semaines après l'entraînement d'«OT 102».

Liste de Contacts et Extras

Les personnes qui ont écrites ce pamphlet (sa version originale, en anglais) et qui en ont faites la mise en page sont excitées d'avoir une conversation avec vous sur vos pensées et commentaires par rapport à quelque partie de son contenu que ce soit. Leurs adresses e-mail seront au bas de ce paragraphe. Contactez *A. Vargas* ou *Nate* pour en obtenir des copies en version originale.

Nate Hawthorne – crashcourse666@gmail.com

M. Jones – mjonesiu460@gmail.com

Matt Kelley – mk@iww.org

Tom Levy – redandblack83@gmail.com

A. Vargas – vargas.x364939@gmail.com

AdamWeaver – sjiww@yahoo.com

Nous recommandons aussi à tous les membres du SITT-IWW de lire le préambule annoté, du «Fellow worker» *Tom Acott*. Vous pouvez le trouver en ligne (en anglais) à : <http://www.iww.org/bg/branches/santabarbara/pre>

Nous vous recommandons aussi fortement d'assister à des entraînements d'organisateur et d'organisatrices. Pour en mettre un à l'horaire, ou si vous voulez parler à quelqu'un par rapport à l'organisation en milieu de travail, vous trouverez des informations à jour à :

<http://www.iww.org/organize>

La plus grande partie des textes de ce Pamphlet ont été originalement publiés dans «Workers Power», une rubrique du journal «Industrial Worker». Pour des archives en ligne des rubriques de «Workers Power», allez à :

<http://forworkerspower.blogspot.com/>

Pour plus d'informations sur le journal «Industrial Worker», allez à :

<http://www.iww.org/projects/IW/>

Pour les informations les plus à jour de contacts IWW et pour des documents officiels, incluant notre constitution, allez à :

<http://www.iww.org/headquarters/>

Pour les informations les plus à jour de contacts sur la branche «Twin Cities» de l'IWW, allez à : <http://twincities.iww.org/>

Traduction de l'anglais au français : Maxime G.L.

Layout de la version française :