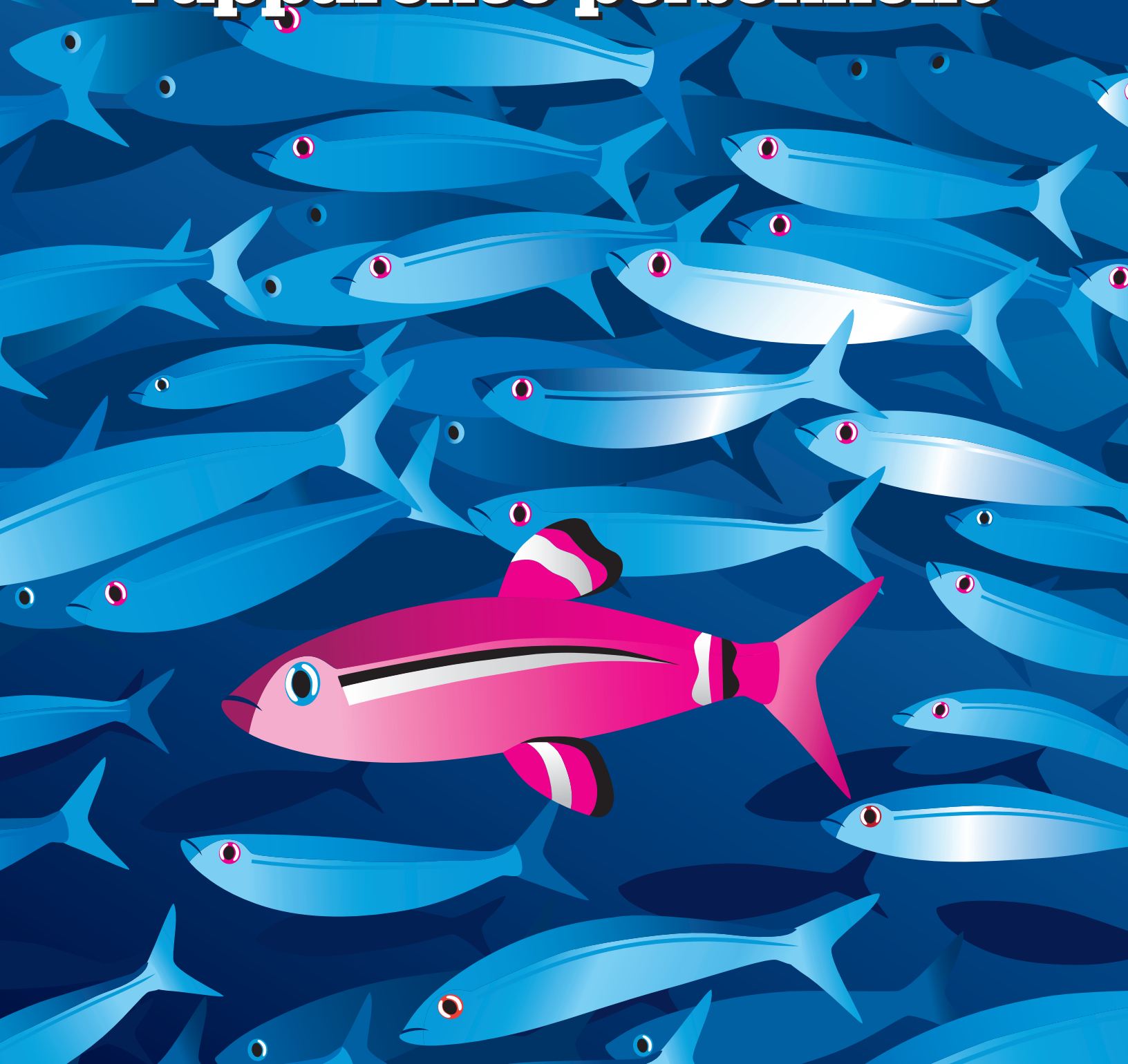

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Canada

Mise à jour pour les délégués d'atelier

Vol. 13, No. 1

Conflits relatifs à l'apparence personnelle



Conflits relatifs à l'apparence personnelle

Que vous travailliez dans une usine, dans un restaurant, dans un bureau ou sur un chantier de construction, il y a fort à parier que quelqu'un s'objecte tôt ou tard à l'apparence personnelle d'un travailleur. Aujourd'hui, par « apparence personnelle » peut s'entendre des tatous, des perçages, des coiffures et bien plus. Les conflits relatifs à l'apparence personnelle peuvent être gênants, honteux et provocateurs. De tels conflits peuvent aussi comporter un élément de discrimination fondée sur la race ou le sexe. Les différences générationnelles peuvent aussi y jouer un rôle. La tentation pour la personne qui essuie des critiques est souvent de tomber dans la colère et la défiance. Le défi pour le délégué consiste à trouver des facteurs pouvant être invoqués pour défendre le membre tout en l'empêchant de poser des gestes qui pourraient mener à des accusations d'insubordination. Souvent, l'intervention doit être rapide.

En matière d'apparence personnelle, la différence entre un milieu de travail syndiqué et un milieu de travail non syndiqué saute aux yeux. Un travailleur non syndiqué qui se fait congédier sans aucun motif autre que le fait que le patron n'apprécie pas son apparence personnelle n'a pratiquement aucun recours. En milieu syndiqué, les arbitres tendent à statuer que toute réglementation de l'apparence d'un employé, l'obligeant par exemple de raser sa barbe, doit être justifiée par des motifs réels et crédibles. Fait intéressant, ce sont des arbitres canadiens qui ont rendu la plupart de ces décisions favorables à l'endroit de travailleurs.

Trois façons de répliquer

Fondamentalement, il existe trois mesures potentielles en guise de remèdes. Dans le cas d'employés syndiqués, la plus importante est la convention collective. La plupart des libellés contractuels limitent la discrétion de l'employeur à des comportements « raisonnables » et interdisent la discrimination illégale ou les traitements différenciés. Pour statuer à ces égards, le délégué devra mener une enquête poussée sur les pratiques courantes et antérieures.

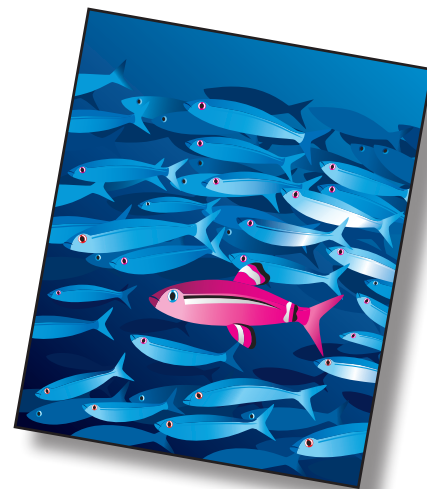
Nombre de codes sur l'apparence personnelle interdisent des pratiques comme la « toilette extrême ». Ces codes peuvent exiger le port de bijoux conservateurs ou établir des « normes communautaires ». Les arbitres reconnaissent que les normes en matière d'apparence personnelle ont évolué au fil du temps et que de tels libellés ouvrent la porte à une discrimination entre hommes et femmes ou entre groupes ethniques, raciaux ou religieux. Par exemple, l'obésité est un problème qui touche les hommes et les femmes ainsi que des personnes de tout âge.

Le droit du travail représente la deuxième ligne de défense. Tout code sur l'apparence personnelle doit obligatoirement être négocié. Autrement dit, l'employeur ne peut imposer des changements unilatéraux en refusant au syndicat la possibilité de négocier. S'il agit unilatéralement, on pourra lui reprocher une pratique déloyale de travail.

De plus, en vertu du droit du travail, les travailleurs syndiqués et non syndiqués ont le droit de s'engager dans des « actions concertées d'aide mutuelle et de protection ».

De telles activités peuvent inclure des lettres de protestation et d'autres gestes propres au problème, par exemple le port d'une fausse moustache. Des démonstrations loufoques, créatives et bénignes d'actions concertées peuvent contribuer à baisser la tension, envoyer un message éclair et éliminer la honte de critiquer l'apparence d'une personne.

La troisième ligne de défense est la plus coûteuse et la plus laborieuse. Il s'agit d'invoquer que l'application du code sur l'apparence personnelle constitue une forme de discrimination illégale à l'égard d'un groupe protégé. C'est l'équivalent d'invoquer la clause de non-discrimination d'une convention collective. Cependant, en vertu de certaines lois provinciales, la liste de groupes protégés n'est pas aussi exhaustive que celle qu'on trouve dans plusieurs conventions collectives. Par exemple, à l'échelle fédérale, il est interdit de discriminer sur la base de l'orientation sexuelle. Cependant, il a été invoqué avec succès dans certains cas que les règles de tenue vestimentaire et de toilette personnelle imposent un fardeau indu aux personnes d'un sexe donné et constituent donc une forme de discrimination sexuelle.



En gros, nous œuvrons dans une économie de services

Il est important de mettre les conflits relatifs à l'apparence personnelle en contexte. Nous sommes passés d'une économie manufacturière à une économie de services, où nous sommes nombreux à travailler en relation directe avec la clientèle, qu'il s'agisse de lui servir du café ou lui prodiguer des soins de santé. Jadis, les questions touchant l'apparence personnelle concernaient plus souvent qu'autrement la sécurité ou la conformité culturelle; aujourd'hui, ces questions sont plus susceptibles d'interpeller le désir qu'ont les employés de protéger leur image de marque.

Les arbitres reconnaissent que quelques plaintes formulées par un client ne justifient pas nécessairement le comportement de l'employeur. Si c'était le cas, nous serions encore aujourd'hui victimes de ségrégation dans nos espaces publics. Rappelez-vous que le principal argument invoqué par des propriétaires de commerce blancs était que s'ils embauchaient du personnel noir et acceptaient des clients noirs, ils s'anéantiraient l'ensemble de leur clientèle blanche. Cet argument a depuis été jugé inconstitutionnel.

Une dernière mise en garde

Enfin, sachez que les employeurs se font conseiller de sensibiliser leurs employés individuellement à toute nouvelle politique en matière d'apparence personnelle et de demander à chacun de déclarer par écrit tout problème qu'il pourrait éprouver en regard de la conformité à la politique. Ainsi, l'employeur pourra invoquer ces déclarations pour exclure tout autre motif d'objection futur (par exemple, un traitement différencié). Pour prévenir de telles manipulations de la part de l'employeur, le syndicat doit systématiquement sensibiliser ses membres dès leur embauche et à intervalles réguliers par la suite afin qu'ils comprennent qu'ils doivent toujours consulter le syndicat avant de faire une déclaration écrite à l'employeur.

—Helena Worthen et Joe Berry. Les auteurs sont des éducateurs syndicaux chevronnés.

Gagner le respect et produire des résultats

Question : Comment un délégué syndical gagne-t-il le respect d'autrui? Réponse : En traitant autrui avec respect.

Pensez-y. Pensez à vos relations interpersonnelles – à la fois au travail et dans votre vie personnelle – et vous savez lesquelles apportent un plus à votre vie et lesquelles vous causent de grandes frustrations. Êtes-vous plus susceptible de produire des résultats positifs en criant et en blasphémant ou plutôt en vous mettant à l'écoute et en contribuant à résoudre des problèmes? Il est fort probable que les relations que vous sont les plus chères soient celles qui reposent sur une confiance et un respect mutuels.

Considérez maintenant les relations que vous entretenez en votre qualité de délégué syndical. Bien que vous n'ayez pas nécessairement des relations harmonieuses avec tout un chacun, l'adversité ne devrait pas définir vos relations. Votre rôle comme délégué consiste à venir en aide à des collègues de travail qui vivent des difficultés. Réfléchissez un moment à comment les relations que vous avez bâties sur la confiance et le respect vous aident à réaliser vos objectifs. Maintenant, qu'en est-il des gens avec qui vous n'entretenez pas de bonnes relations? Sans doute, ce qui vous vient d'emblée à l'esprit est ceci : « Je n'y peux rien en ce qui concerne ces relations parce que c'est l'autre personne qui est le problème. » Bon, c'est vrai que vous ne pouvez pas changer autrui, mais vous pouvez créer un environnement qui incite les gens à *choisir* de changer leurs façons d'être – parfois même sans qu'ils s'en rendent compte.

On dit que l'aliénation se définit comme le fait de faire la même chose à répétition tout en s'attendant à un résultat différent chaque fois. Si vous visez une issue différente de vos interactions avec des superviseurs, des collègues de travail ou quiconque, vous devrez modifier votre approche. Les deux parties à une relation portent une certaine responsabilité, mais pour qu'une situation s'améliore, une des deux personnes doit décider de faire les

choses différemment. Vous pouvez être cette personne.

Quels sont les avantages pour vous?

Le besoin de confiance découle de votre interdépendance avec les autres. Pour travailler efficacement, un délégué a besoin de l'aide d'autres personnes. Dans le cadre d'une relation où règnent des niveaux élevés de confiance et de respect, les gens tendent à communiquer ouvertement et honnêtement. Il en découle que les choses se font plus facilement. Une relation reposant sur un degré de confiance élevé se prête elle-même à la coopération et à l'acceptation plus volontière de rétroaction. Aussi, votre niveau de stress baissera. Imaginez combien plus facile il serait de régler les doléances et griefs de vos membres si vous n'aviez pas à débattre les moindres détails chaque fois.

Faites le premier pas

La communication représente la clé pour bâtir une relation de confiance et, pour modifier la dynamique au sein du milieu de travail, vous devez avoir de bonnes intentions. Identifiez une relation que vous aimeriez rendre plus collaborative, puis songez à des moyens de créer des ponts avec la personne. Pour commencer, vous pourriez demander au superviseur ou collègue de travail en question de vous rencontrer.

Voici une suggestion

d'amorce de la conversation : « Il me semble que nous nous affrontons plus souvent qu'autrement, ce qui n'est productif ni pour nous, ni pour l'employeur, ni pour le syndicat. Seriez-vous prêt à travailler avec moi à améliorer nos interactions? » Assurez-vous de projeter une réelle sincérité dans votre ton de voix et votre posture. Il est facile de reconnaître une personne qui n'est pas sincère.

Si vous visez un résultat différent, vous devrez modifier votre approche.

Discutez de la situation en vous tenant aux faits ayant un impact sur l'issue.

Écoutez pour apprendre

La prochaine étape consiste à faire preuve de respect du point de vue de l'autre en l'écoutant attentivement. Lorsqu'on demande aux gens de compléter la phrase « Je me sens respecté lorsque... », ils répondent inévitablement par « lorsque les gens m'écoutent » ou « lorsque mes efforts sont reconnus ». Essayez de vous mettre dans la peau de votre interlocuteur afin de comprendre son point de vue. L'écoute attentive ne vous oblige pas de partager son opinion; c'est simplement un témoignage de respect.

Tenez-vous aux faits

Une fois que l'autre personne vous a donné son point de vue, donnez-lui le vôtre – sans toutefois porter de jugement. Par exemple, au lieu de dire « Mon maudit menteur#\$%&! », affirmez quelque chose de plus constructif du genre « Il semble que nos points de vue sur la question divergent ». Discutez de la situation dans un climat d'ouverture et d'écoute en vous tenant aux faits ayant un impact sur l'issue et évitez les questions de personnalité et d'opinion. Par exemple, au lieu de faire des observations totalement inutiles concernant la similarité entre un superviseur et un animal de ferme, suggérez plutôt d'explorer sous tous ses angles la situation à laquelle vous faites face tout en restant ouvert aux possibilités et aux occasions que vous n'avez peut-être pas encore envisagées. Faites un remue-méninges sur des moyens créatifs pouvant être pris pour répondre à vos besoins ainsi qu'aux besoins du syndicat et de l'employeur.

Une fois que vous avez convenu d'une approche, il est très important que vous respectiez les engagements que vous avez pris. La clé est de bâtir une relation de confiance. Au départ, vous vous observerez mutuellement de très près. Si vous faites une erreur, assumez-en la responsabilité et informez l'autre personne de ce que vous comptez faire pour éviter qu'elle se répète.

Lorsque vous faites le premier pas pour tisser des liens avec une autre personne, les deux parties en bénéficieront et – plus important encore – le syndicat gagnera en crédibilité et en rapport de force. Pour développer des relations qui fonctionnent, vous devez être prêt à partager des idées, à améliorer vos aptitudes à communiquer et à faire preuve de confiance. C'est une situation gagnante pour toutes les parties concernées.

—Beth Sears. L'auteure est présidente de Workplace Communication, Inc. Elle est membre retraitée de la section locale 1097 des TUA.

La violence domestique, une préoccupation syndicale

Il y a fort à parier que dans le cadre de votre travail comme délégué syndical, vous devrez tôt ou tard composer avec les conséquences professionnelles de la violence domestique dont un ou une de vos collègues de travail est victime.

Quels sont les rouages de la violence domestique? Une membre a dû s'absenter du travail après avoir subi des blessures à répétition. Elle reçoit peut-être des messages textes à répétition au travail de la part d'un ex-conjoint (qui pourrait aussi être un collègue de travail). Elle est peut-être forcée de le rencontrer après le travail le jour de la paie et de lui remettre son chèque. La violence domestique nuit à la sécurité de ces travailleuses – au travail comme à la maison. Il est possible que le syndicat puisse aider.

La violence domestique est un problème grave, reconnaissable et évitable qui touche un nombre considérable de syndiqués. Les victimes sont beaucoup plus susceptibles d'être des femmes. En fait, dans 85 % des incidents de violence domestique et 78 % des actes de harcèlement, les victimes sont des femmes.

Des enjeux complexes sont en cause

Comment la situation que vit une personne à la maison peut-elle poser problème au travail? Quelle aide pouvez-vous apporter? Voici un exemple.

Une membre vous approche et s'adresse à vous en votre qualité de délégué syndical. Elle a reçu plusieurs avertissements concernant ses retards l'après-midi. Elle vous confie qu'elle doit vaquer à des « affaires personnelles » à la même heure chaque semaine, mais elle ne veut pas vous en dire plus. Elle vous demande de la protéger contre de possibles mesures disciplinaires.

Par coïncidence, vous avez entendu dire que cette membre a été observée dans des disputes enflammées avec son ex-conjoint, qui travaille ailleurs dans l'entreprise. De plus, un autre membre vous a confié qu'il s'était fait demander d'accompagner cette personne à l'arrêt d'autobus. En marchant, elle paraissait « très nerveuse ».

Vous êtes préoccupé pour cette membre, mais tout ce qu'elle vous dit est qu'elle reçoit des avertissements pour ses retards. Vous lui dites que des retards non autorisés et non motivés peuvent justifier des mesures disciplinaires, mais que le syndicat est là pour l'aider. Elle finit par vous révéler que son ex-conjoint est violent à son endroit.

Votre rôle comme délégué syndical est de vous concentrer sur les conséquences professionnelles et de déterminer l'aide que le syndicat peut apporter à la membre en question pour qu'elle conserve son emploi. Vous ne devez absolument pas porter de jugement et respecter la nature confidentielle de toute information que la membre vous partage concernant la situation qu'elle vit. Si vous devez partager cette information avec d'autres représentants syndicaux, partagez-la uniquement aux personnes ayant un « besoin de connaître » et après avoir obtenu l'autorisation de la membre.

Compte tenu de la nature traumatique et personnelle de l'abus, sachez que les membres ne seront pas nécessairement prêtes à vous divulguer toute l'information pertinente à leur situation. Ne présumez jamais d'un manque de crédibilité dans de tels cas.

Si vous êtes la première personne à qui la membre a divulgué la situation d'abus dont elle est victime, vous voudrez peut-être lui conseiller de consulter un avocat en passant par le Programme d'aide aux employés ou encore vous faire conseiller vous-même sur l'aide que vous pourriez lui apporter. Pour bénéficier des protections offertes par les lois du travail, la membre devra probablement divulguer la situation dont elle est victime à l'employeur. Cependant, en raison de sa honte, de ses craintes ou d'autres facteurs, elle pourrait hésiter à le faire. Si c'est le cas, aidez-la à trouver de l'aide locale.

Les lois qui protègent les droits en matière d'emploi des victimes de violence domestique, d'agression sexuelle et de harcèlement varient aux États-Unis (<http://www.legalmomentum.org/employment-and-victims-violence>) et au Canada (www.makeitourbusiness.com).

Dans tous les cas où vous tentez de venir en aide à une travailleuse victime de violence domestique, établissez les conséquences négatives de cette violence sur son emploi et les changements devant être apportés dans le milieu de travail pour assurer sa sécurité.

- Son agresseur la harcèle-t-il au travail? Un plan de sécurité doit-il être mis en place?
- Juge-t-elle que les agressions dont elle est victime nuisent à son rendement au travail? Craint-elle de perdre son emploi?
- Souffre-t-elle de problèmes de santé mentale attribuables à la violence dont elle est victime?

■ A-t-elle confié à son patron qu'elle est victime d'abus? Si oui, comment le patron a-t-il réagi? A-t-elle obtenu l'aide dont elle a besoin?

Établissez les options qui s'offrent à votre membre en vertu des politiques de l'employeur.

■ A-t-elle accumulé des jours de congé personnel, de congé de maladie ou de congé annuel dans sa banque?

■ Des accommodements peuvent-ils être faits dans le milieu de travail (ex. : nouveau numéro de poste téléphonique, modification des heures de travail, sensibilisation du personnel de sécurité, congés pour assister aux audiences du tribunal ou réinstallation)?

■ Son employeur applique-t-il une politique en matière de violence au travail ou de violence domestique? Une politique sur le harcèlement sexuel? (Cela est particulièrement important dans le cas où l'agresseur est un collègue de travail.)

■ Que prévoit la convention collective en matière de violence domestique ou de plaintes de harcèlement?

■ La membre peut-elle être dirigée vers un programme d'aide aux employés/membres ou une ressource communautaire?

■ Si la membre est prête à divulguer sa situation à son employeur, elle doit aussi être prête à documenter ses affirmations. Si elle a consulté un prestataire de services communautaires, une lettre de ce prestataire pourrait s'avérer fort utile.

Vous pourriez aussi adopter une approche proactive au problème en suggérant que le syndicat coordonne des programmes de sensibilisation de concert avec des prestataires locaux de services communautaires lors d'assemblées ou de conférences syndicales.

Gardez en tête que votre travail consiste à aider les membres du syndicat à éviter des mesures disciplinaires, à conserver leur emploi, à rester en sécurité et à contribuer productivement au marché du travail. Ainsi, vous pouvez apporter une grande aide aux membres qui vivent les conséquences professionnelles de la violence domestique dans leur milieu de travail.

—KC Wagner. L'auteur est coprésident d'Equity at Work, un programme de l'institut des travailleurs de la faculté des relations industrielles et relations du travail de l'Université Cornell.

Établissez les options qui s'offrent à votre membre.

Lorsque l'emploi d'un membre nuit à sa santé

Si vous cherchiez la définition du mot *multitâche* dans un dictionnaire, on *devrait* vous présenter la photo d'un délégué syndical : appliquer la convention collective, mobiliser les membres, participer à des actions communautaires et politiques, traiter avec l'employeur, gérer son temps, venir en aide aux membres qui se blessent ou deviennent malades au travail. La liste de tâches est longue...

Cette dernière tâche – venir en aide aux membres qui se blessent ou deviennent malades au travail – peut s'avérer d'une importance capitale. Non seulement le membre craint-il pour sa santé, son revenu et de possibles difficultés personnelles et familiales à long terme, mais aussi traiter avec la commission responsable d'indemniser les accidentés du travail peut s'avérer un réel casse-tête. C'est à cet égard qu'un délégué syndical réfléchi peut faire une réelle différence.

Pour être vraiment utile à vos membres, vous devez connaître la loi sur l'indemnisation des accidentés du travail de votre province : qui est couvert par la loi, comment procéder pour demander une indemnisation, quels sont les délais applicables, quels sont les changements récents découlant d'une décision judiciaire ou apportés par le législateur. Tout comme vous devez connaître chaque clause de votre convention collective, vous devez rester à l'affût de tout ce qui concerne l'indemnisation des accidentés du travail. Les lois en la matière font constamment l'objet de modifications.

Connaissez la loi

Aux États-Unis, certains États – comme le Texas – vivent encore carrément au 19^e siècle, car les employeurs ne sont pas obligés de contribuer au régime d'indemnisation des accidentés du travail. Cela signifie qu'un travailleur qui subit un accident de travail doit poursuivre son employeur s'il veut être indemnisé. L'année dernière, un tribunal de la Floride a statué que le régime d'indemnisation des travailleurs de l'État était inconstitutionnel et représentait une « alternative inadéquate » à la possibilité de poursuivre l'employeur. Les États qui comptent de puissants syndicats tendent à offrir de meilleures protections. Par exemple, en Pennsylvanie, une majorité de travailleurs – y compris de travailleurs à temps partiel et de travailleurs saisonniers – sont protégés, et ce, même si l'entreprise pour laquelle ils travaillent ne comptent qu'un seul salarié.

En votre qualité de délégué, vous avez la responsabilité de partager de nouvelles connaissances avec votre milieu de travail. Il est donc important que vous connaissiez la loi sur

l'indemnisation des accidentés du travail. S'il le faut, faites vos devoirs. Vous trouverez une mine d'information à jour et de ressources traitant des régimes d'indemnisation des maladies et accidents professionnels.

Au Canada, le site Web de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (<http://awcbc.org/>) fournit des liens vers la réglementation en vigueur dans chaque province ainsi que des données statistiques et des résultats de recherche sur les accidents de travail.


Droits et responsabilités

Les délégués doivent veiller à ce que leurs membres comprennent à la fois leurs droits et leurs responsabilités. Il est important de déclarer chaque incident se soldant par une blessure ou une maladie, sans quoi l'employeur pourrait tenter d'esquiver ses responsabilités en matière de couverture. Prenez soin d'informer vos membres dont l'anglais n'est peut-être pas la langue maternelle ou dont le statut d'immigration ou d'emploi pourrait les rendre craintifs.

Faites valoir à vos membres que le syndicat les protégera s'ils décident de déposer une demande d'indemnisation à la suite d'un accident de travail. Souvent, les travailleurs provenant d'un milieu de travail non syndiqué craignent de « créer un problème » pouvant mener à leur congédiement. Malheureusement, cette crainte peut les inciter à taire un incident. Vous avez donc le devoir de vous assurer que tout problème potentiel est déclaré et que les soins médicaux appropriés sont prodigués immédiatement. Une simple éraflure de la peau peut mener à un empoisonnement du sang. Prenez donc toutes les situations en main.

Un superviseur dont les primes au rendement dépendent d'un faible taux d'accidents pourrait décourager un employé de déposer une demande d'indemnité. Ne tolérez jamais que vos membres fassent l'objet de telles pressions. Au moment du dépôt de la demande d'indemnité, le syndicat doit conserver des copies de tous les documents au cas où l'employeur choisit de contester la demande.

Il n'est jamais conseillé qu'un membre puise dans sa banque de congés accumulés au lieu de déposer une demande d'indemnité en bonne et due forme. Certaines blessures – au dos, par exemple – peuvent être récurrentes et c'est en prenant soin de documenter que la blessure a été subie dans le cadre du travail que vous permettrez au membre d'obtenir des soins médicaux et un congé payé, s'il y a lieu.



Il y a lieu de déclarer chaque incident où un travailleur se blesse ou devient malade.

Restez en communication avec vos membres

Gardez contact avec vos membres qui s'absentent à la suite d'un accident de travail. L'employeur pourrait être tenté d'exercer des pressions pour convaincre un accidenté du travail à reprendre le travail plus rapidement ou encore d'intenter d'épineuses contestations judiciaires. Votre aide pourrait donc être sollicitée. Assurez-vous d'avoir une liste de coordonnées à jour et faites régulièrement un suivi. Ce faisant, non seulement vous aiderez un travailleur dans le besoin, mais aussi vous ferez savoir au patron que le syndicat prend la défense des intérêts de ses membres au sérieux.

Portez attention aux membres qui se blessent au travail. Un délégué qui se montre préoccupé pour l'ensemble de ses collègues de travail fera la démonstration de la valeur concrète de la représentation syndicale.

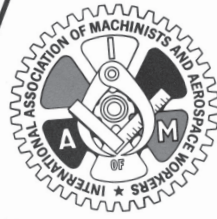
Enfin...

Passer en revue la couverture dont d'autres bénéficient peut invoquer une autre responsabilité du délégué syndical : l'action politique. Sensibilisez vos membres à l'importance de lois rigoureuses sur l'indemnisation des accidentés du travail.

Gardez toujours à l'esprit que l'aspect le plus important de l'indemnisation des travailleurs est de faire en sorte qu'aucun travailleur ne doive y recourir. La santé et la sécurité doivent donc toujours prévaloir dans votre milieu de travail. Nous comptons dans nos rangs des représentants à la santé et à la sécurité dont le travail consiste à évaluer des milieux de travail. Bien qu'il soit plus évident de prévenir des blessures physiques dans une usine manufacturière ou un établissement de soins de santé, il est tout aussi important de protéger les travailleurs contre des risques « invisibles » dans un environnement de bureaux, par exemple en menant des vérifications de la qualité de l'air intérieur, surtout en raison du fait que les effets de tels dangers « invisibles » peuvent s'avérer plus difficiles à démontrer en vertu de la loi sur l'indemnisation des accidentés du travail.

—Bill Barry. L'auteur est l'ancien directeur des programmes d'études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore, Maryland.

**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

À l'intention des délégués syndicaux :

Voilà, presque un tiers de la nouvelle année s'est écoulé et nous espérons que vous et les membres de votre famille vous portez bien.

Ce sera une année fort occupée jusqu'à la fin de 2015 pour nos membres aux États-Unis et au Canada. Aux États-Unis, les familles de travailleurs continueront à ressentir les ondes de choc des élections de mi-mandat de 2014. Déjà, des propositions déposées au Congrès visent à affaiblir la sécurité sociale et je suis convaincu que nous serons témoins du dépôt d'autres propositions visant à couper dans le régime Medicare, à assouplir les règles en matière de sécurité au travail et à refuser des prestations de chômage à un nombre encore plus grand de travailleurs.

Étant donné que nombre de législatures d'État et de gouvernements locaux se trouvent entre des mains hostiles aux travailleurs, soyez aux aguets de nouvelles initiatives visant à faire adopter des lois sur le droit au travail (en échange de moins d'argent). Ces initiatives sont susceptibles de convaincre l'opinion publique de la nécessité d'une loi fédérale sur le droit au travail (en échange de moins d'argent) afin d'affaiblir les syndicats. De telles lois ont des effets dévastateurs sur les familles de travailleurs.

Au Canada, nous aurons l'occasion de remplacer le gouvernement très anti-travailleurs du premier ministre Stephen Harper au terme de la prochaine campagne électorale fédérale en octobre 2015. Nos consœurs et confrères canadiens ont déjà commencé à préparer une importante campagne populaire lors du Symposium d'action politique tenue au Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger de l'AIM en 2014.

En matière de commerce, nos membres aux États-Unis et au Canada à la fois doivent se mobiliser pour tuer dans l'œuf un autre accord commercial malavisé, en l'occurrence le Partenariat transpacifique (PTP). Le PTP est actuellement négocié à huis clos par les États-Unis, le Canada et dix pays riverains du Pacifique, dont le Vietnam, Brunei et le Mexique – tous trois de notoires violateurs des droits de la personne et des droits des travailleurs. Cet accord étend de façon draconienne le contrôle qu'exercent des entreprises sur les États-Unis et le Canada et mine les capacités des gouvernements des deux pays de faire la promotion de règles en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement auprès de nos partenaires commerciaux.

À l'instar de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), le PTP pourrait mener à l'exportation de centaines de milliers d'emplois manufacturiers des États-Unis vers des pays à main-d'œuvre bon marché.

Nous avons beaucoup à faire en 2015. Grâce à votre aide, nous pourrions mettre fin à certaines des attaques les plus hostiles contre les travailleurs des dernières décennies.

Merci pour tout ce que vous faites en votre qualité de délégués syndicaux.

En solidarité,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Président International

