

**Canada**

L'ÉDUCATEUR  
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier*

Vol. 13, No. 2



# Tuer dans l'œuf les rumeurs qui circulent dans le milieu de travail



# Tuer dans l'œuf les rumeurs qui circulent dans le milieu de travail

**D**ans les milieux de travail, les rumeurs qui circulent peuvent s'avérer des armes dangereuses. Elles peuvent affaiblir le syndicat à la table de négociation, miner la solidarité entre votre collègues de travail et – en règle générale – compliquer votre travail comme délégué syndical. Bien que vous ne réussissiez jamais à éliminer toutes les rumeurs pouvant circuler dans votre milieu de travail, vous pourrez minimiser les dommages en les utilisant pour éduquer et unifier vos membres.

Peu importe l'objet des rumeurs qui circulent – négociations contractuelles, griefs, sécurité au travail ou leadership –, les rumeurs sonnent l'alarme par rapport aux inquiétudes des membres à l'égard d'un enjeu donné. Il est donc avisé d'y porter attention et d'y réagir le plus rapidement et franchement possible. Pour cela, vous devrez faire preuve d'une capacité de réaction rapide, car des rumeurs peuvent surgir à tout moment et vous ne pouvez pas les planifier à l'avance comme vous le faites pour vos activités de travail. Afin de vous préparer à l'imprévu, ayez en place un système vous permettant de réagir aux rumeurs dès qu'elles se mettent à circuler.

## Tenez-vous au courant

Le moyen le plus efficace de lutter contre des faussetés au travail consiste, bien entendu, à vous tenir au courant de ce qui s'y passe. Sachez toujours ce que fait votre syndicat – et pourquoi il le fait – afin de pouvoir répondre à toutes les questions que vos membres pourraient vous poser.

Les faussetés qui circulent à propos de négociations contractuelles peuvent s'avérer les plus dommageables. Des cadres ont souvent recours à cette tactique (de répandre de l'information fausse) pour miner la position syndicale. Parfois, c'est un membre désabusé qui est la source du problème. Très souvent, une rumeur résulte tout simplement d'une mauvaise compréhension des faits. Nonobstant ce qui a mené à la rumeur, c'est à vous de la tuer dans l'œuf. Même si vous n'êtes pas nécessairement en mesure de discuter en détail des pourparlers à la table de

négociation, vous pouvez réagir à la rumeur en rappelant aux membres vos objectifs globaux pour la négociation et en réfutant les allégations qui sont grossièrement fausses.

Vous avez intérêt à vous entretenir avec les dirigeants du syndicat ou les membres du comité de négociation afin d'établir clairement ce que vous devrez divulguer et ce que vous devrez taire en ce qui concerne le déroulement de la négo. Gardez toujours à l'esprit que tout ce que vous divulguez aux

peuvent toutes faire l'objet de rumeurs qui se répandront non seulement parmi les syndiqués, mais aussi au sein de la communauté plus large. Il est possible que le journal local ou la station de télévision régionale publie un article ou diffuse un reportage sur l'avenir de votre usine avant même que votre syndicat n'ait été informé de la situation. Des journalistes peuvent mal comprendre l'enjeu ou rapporter les faits d'une façon à semer l'inquiétude parmi les membres de votre unité de négociation.

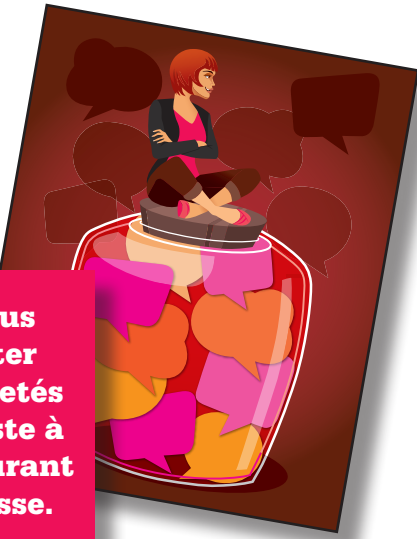
Si les médias locaux se trompent dans leur couverture d'une mise à pied, d'une acquisition ou d'une fermeture, c'est à vos dirigeants syndicaux d'exiger un correctif, mais c'est à vous de veiller à ce que vos membres soient informés des faits le plus rapidement possible. Dans de telles situations, des membres individuels sont appelés à prendre des décisions très importantes concernant leur avenir professionnel et personnel et méritent donc d'obtenir les faits de vous plutôt que des médias locaux. Chaque fois qu'une rumeur circule concernant le syndicat, corrigez le tir dès que possible et à la plus grande échelle possible (en personne, en distribuant des feuillets dans l'usine, sur le site Web du syndicat, voire sur votre page Facebook). Si des membres réitèrent des faussetés dans leurs commentaires, corrigez-les, puis supprimez lesdits commentaires.

## Ne vous ingérez pas dans les affaires privées!

Toute rumeur concernant des membres et leur vie privée ou d'autres renseignements personnels peut s'avérer très difficile à contrer parce qu'elle met rarement en cause les activités du syndicat. Être au courant des rumeurs circulant parmi les membres peut vous aider à composer avec les enjeux propres au milieu de travail, mais faites gaffe de ne pas vous retrouver embourbé dans des histoires personnelles. La diffusion de rumeurs concernant la vie personnelle de quiconque sur Internet ne doit jamais être tolérée, que ce soit via une page Facebook ou tout autre site dont vous avez le contrôle.

Nonobstant votre efficacité à gérer les rumeurs, de nouvelles rumeurs naîtront. Ne vous laissez pas décourager pour autant. Assurez-vous simplement que vos membres savent qu'ils peuvent toujours compter sur vous pour remettre les pendules à l'heure.

—John Huber. L'auteur est retraité de General Motors et ancien président de la section locale 1097 des TUA.



**Le moyen le plus efficace de lutter contre des faussetés au travail consiste à vous tenir au courant de ce qui s'y passe.**

membres aboutira probablement jusqu'aux oreilles de l'employeur.

Des rumeurs peuvent aussi circuler rapidement à la suite de l'annonce du règlement d'un grief. Chaque grief porte sur des enjeux qui lui sont propres et comporte des nuances que les membres ne comprennent pas nécessairement bien. Certains membres risquent de dénoncer un règlement qu'ils perçoivent comme injuste ou un règlement qui semble favoriser un membre en particulier. Malgré le traitement confidentiel qu'on réserve aux griefs, chaque règlement de grief a un impact dans le milieu de travail et doit donc être discuté en termes généraux. Par exemple, si la direction a lésé un membre en regard de ses heures de travail ou si un membre a été sanctionné sans avoir pour autant enfreint le contrat de travail, sensibilisez vos membres à l'importance de rester aux aguets de futures situations similaires.

## Les rumeurs peuvent être très largement répandues

Une fermeture d'usine, une vague de mises à pied ou une expansion d'entreprise

# Inciter les gens à travailler ensemble



**P**renons le scénario où les membres d'un comité syndical auquel vous siégez éprouvent de la difficulté à travailler ensemble ou certains membres ne semblent jamais saisir ce qu'avancent les autres. Ou encore, vous faites de la sensibilisation communautaire et éprouvez de la difficulté à entrer en communication et en relation avec des supports potentiels.

Mille et une raisons peuvent expliquer ces situations, dont l'expérience passée que certaines personnes ont vécue avec d'autres, des différences sur le plan des besoins ou des priorités ou encore un manque de clarté quant au travail demandé et aux résultats attendus.

Souvent, les us et coutumes, les préférences et les styles divergent entre membres ou alliés issus de différents milieux ou ayant différentes cultures. À l'instar de notre société, nos milieux de travail et nos syndicats se diversifient et apprennent à travailler ensemble. Cela peut parfois s'avérer complexe, mais c'est absolument essentiel.

Il existe diverses sphères où les différences de culture et de style peuvent entrer en jeu. Le fait de les reconnaître aidera les délégués à mieux interagir avec les membres, les groupes communautaires et d'autres intervenants ayant évolué dans un environnement différent du leur. Voici des exemples!

## Franchise et espace personnel

Il y a quelque temps, j'ai fait une longue visite au Mexique, où j'ai appris que c'est une forme d'impolitesse de poser une question à un étranger (par exemple, Où se trouve la gare d'autobus?) sans avoir pris le temps de lui souhaiter une bonne journée (Buenos días) au préalable. Lorsque je suis à New York, je trouve que les locaux apprécient lorsqu'un étranger leur épargne du temps et leur pose directement leur question sans papotage.

De même, les gens ont des opinions divergentes quant à la proximité devant les séparer d'un interlocuteur. Alors que certaines

personnes peuvent démontrer leur amitié et leur confiance en se rapprochant le plus possible des autres, d'autres pourraient sentir qu'on ne respecte pas leur bulle.

## Prise de décisions

Certaines personnes sont des personnes de « faits et chiffres ». Lorsqu'elles sont confrontées à un problème, elles se ruent sur Internet à la recherche de statistiques et de pistes de solution. D'autres accordent plus d'importance à leur « instinct profond » par rapport à un problème et cherchent à connaître l'expérience d'autres qui sont confrontés à des situations similaires. Ces deux types d'information doivent être pris en compte pour résoudre des problèmes et prendre des décisions efficacement, mais

il peut arriver que des gens qui travaillent à résoudre un problème ensemble se confrontent s'ils ne respectent pas les différences des autres et ne restent pas ouverts à toutes les approches possibles.

## Utilisation de mots dans d'autres sens

Vous avez sûrement remarqué que les mêmes mots peuvent vouloir dire différentes choses. Par exemple : « Cela n'arrive *jamais* » ou « J'y serai *bientôt* » ou encore « Oui, cela arrive *parfois* ». Dans le cadre d'un exercice, des étudiants ont expliqué ce qu'ils veulent dire lorsqu'ils utilisent des mots comme *jamais*, *bientôt* et *parfois*. Il appert que lorsque certaines personnes affirment « Cela n'arrive *jamais* », ils veulent dire que ça arrive dans 0 % des cas, alors que pour d'autres, ça arrive 30 % du temps!

La diversité des sens que les gens donnent à de tels mots démontre bien que nous devons nous exprimer avec précision et ne pas hésiter à demander des éclaircissements.

**N'hésitez pas à demander des éclaircissements.**

## Travail d'équipe

Certaines personnes veulent se mettre immédiatement au travail et se disent qu'elles apprendront à mieux connaître leurs collègues au fur et à mesure. D'autres voudront apprendre à mieux connaître les personnes avec qui elles sont appelées à travailler avant de se mettre à la tâche. Des conflits et des mésententes peuvent survenir lorsque ces deux types, qui ne parviennent pas à reconnaître leurs styles différents, tentent de s'entendre sur la meilleure façon de procéder.

## Partage de sentiments et d'opinions

Certaines personnes partagent ouvertement leurs sentiments ou opinions avec autrui, même si elles viennent tout juste de se rencontrer. D'autres sont plus réservées et se révèlent petit à petit et seulement une fois qu'elles sont à l'aise avec le groupe ou si on leur pose la question directement. Si vous participez à une discussion de groupe et certaines personnes gardent le silence, ne présumez pas que votre interprétation de ce silence est la bonne. Veillez à créer une ambiance où tous se sentiront à l'aise de partager leurs idées. Par exemple, circulez dans la pièce et demandez à chacun de contribuer au lieu de vous fier aux mains levées dans la salle.

## Technologies de la communication

Souvent, mais pas toujours, un écart générationnel est en jeu ici. Les membres plus jeunes peuvent préférer recevoir de l'information sur le syndicat par la voie électronique (messages texte, courriels, gazouillis ou ainsi de suite), tandis que d'autres préfèrent recevoir un imprimé ou converser au téléphone. Le délégué efficace utilisera toutes les méthodes de communication à sa disposition pour atteindre et inclure tout le monde. Aussi, gardez à l'esprit que les technologies deviennent de plus en plus répandues et que les comportements jugés acceptables peuvent évoluer. Par exemple, nombre de jeunes ne voient rien de mal à texter pendant une réunion, mais cela risque de choquer les moins jeunes, qui pensent que c'est un signe d'inattention ou d'indifférence. Planifiez en conséquence!

Il n'est pas réaliste pour vous de croire que vous puissiez combler tous les écarts culturels et autres sans effort et simplement après avoir lu quelques conseils utiles. Cependant, une écoute attentive et beaucoup de pratique pourront vous aider à éviter les conflits, les mésententes et les aggravations.

—Ken Margolies. L'auteur est premier agrégé à l'institut des travailleurs de la faculté des relations industrielles et du travail de l'Université Cornell.

# Délégués syndicaux et négociations

Un rôle important joué par le délégué syndical est celui d'inciter les membres à participer aux activités syndicales. À cette fin, les périodes de négociations contractuelles ont quelque chose de presque magique. Des membres n'ayant assisté à aucune assemblée locale depuis des années se trouvent soudainement assis dans la première rangée. Des collègues de travail qui étaient « trop occupés » pour lire les bulletins ou feuillets d'information ou encore les courriels relatant les activités du syndicat en demandent soudainement des exemplaires supplémentaires et posent toutes sortes de questions. Alors que vous pourriez normalement tenir votre assemblée locale dans une cabine téléphonique, à l'approche d'une négociation de contrat, il vous faudrait presque louer un stade pour y accueillir tous les intéressés.

Comment le délégué peut-il contribuer au succès d'une négociation?

D'abord, tout le monde devrait s'entendre sur deux objectifs clés : l'objectif à court terme d'une amélioration des conditions de travail sans faire de concessions et l'objectif à long terme d'un syndicat plus fort. Aujourd'hui, un syndicat qui ressort d'une négociation collective en position plus forte peut se vanter d'une importante réalisation dont les effets se feront sentir pendant des années et qui pourrait aussi servir d'« argument de vente » dans le cadre de nouvelles campagnes de recrutement.

## Sondages sur la négociation collective

Bien avant que les deux parties ne s'affrontent à la table de négociation, les délégués peuvent préparer les membres en leur distribuant des sondages sur la négociation collective préparés par le syndicat. Ces feuillets demandent aux membres de dresser la liste de leurs priorités en ce qui concerne la nouvelle convention collective et peuvent donc servir à orienter le travail du comité de négociation. Le geste de distribuer les sondages et celui de recueillir les sondages dûment remplis permettent aux délégués de parler avec chaque membre et de commencer à travailler sur la confiance et le moral des troupes.

Cependant, ces sondages ne servent pas uniquement à dresser des listes de priorités. Ils annoncent le début d'un événement important et un changement draconien au sein de l'environnement de travail. Les délégués doivent prêcher « Fini le statu quo » et faire valoir l'urgence que les membres appuient la négociation d'un nouveau contrat de travail.

Lorsque vous discutez avec vos collègues de travail, expliquez-leur qu'une négociation n'est pas une émission télévisée que les membres peuvent se contenter de regarder confortablement assis dans leur fauteuil. La négociation doit interpeller *tout un chacun* et chaque membre doit être prêt à revoir l'utilisation de son temps et de son énergie pendant la période que dure la négociation.

À l'amorce de la négociation, il est important que les délégués diffusent rapidement et efficacement l'information sur les pourparlers, surtout si les réunions se tiennent à l'extérieur du milieu de travail.

## Un embargo sur les pourparlers?

Une des principales décisions stratégiques qu'une section locale doit prendre est celle qui concerne la façon dont elle mènera sa négociation. Souvent, la direction « suggérera » un embargo parmi les conditions sine qua non dictant la négociation contractuelle sous le prétexte que les points d'achoppement seront plus faciles à résoudre si moins de personnes en sont informées. Bien que chaque syndicat et chaque négociation soient uniques et qu'un embargo puisse convenir à certaines situations, tout donne à penser que plus les membres sont tenus au courant du déroulement de la négociation, plus le syndicat en sortira fort et gagnant.

Premièrement, plus les membres sont nombreux à être informés de ce qui se passe, plus le rapport de force du syndicat sera important. Des membres informés sont des membres habilités. Les employeurs le savent très bien, et c'est pourquoi plus d'une direction insistera pour que tout se déroule dans le plus grand secret.

Il y aura certainement des désaccords entre les membres – par rapport aux priorités et à la stratégie de négociation ou par rapport aux détails d'une entente (ou d'une grève) –, mais ces désaccords sont sains pour le syndicat pourvu que tous les membres gardent les yeux rivés sur la récompense d'un contrat de travail en or et d'un syndicat plus fort.

Deuxièmement, c'est un secret de polichinelle que les employeurs ont tendance à couler de l'« information » visant à discréditer le syndicat et à nuire au processus de négociation. Si le syndicat ne peut pas compter sur son réseau de délégués pour diffuser l'information, c'est la version de l'employeur quant au déroulement des pourparlers qui prévaudra. Ce flux faussé

d'« information » peut miner la crédibilité des négociateurs du syndicat et provoquer des dissensions entre les membres. Les délégués qui connaissent bien les enjeux et la stratégie livrent la riposte et offrent ainsi un précieux soutien au comité de négociation en mettant l'accent sur les priorités et la résolution des différends.

Perfectionnez vos méthodes de diffusion d'information. Vous contenter de distribuer des feuillets ne suffit pas, surtout si votre milieu de travail compte plusieurs quarts de travail ou divisions. Les délégués peuvent se doter de listes d'envoi par courriel, recueillir des numéros de téléphone cellulaire ou encore utiliser les services de messagerie instantanée. La section locale peut mettre en ligne un site Web comprenant un blogue où les membres peuvent commenter les enjeux.

## Moyens de manifester son soutien

Diffuser de l'information n'est rien de plus qu'un prélude à l'organisation d'un appui actif et visible des membres à l'égard des positions défendues par le syndicat. Il existe des moyens faciles de manifester son appui : porter un macaron, signer une pétition et assister à une réunion pendant l'heure du repas sont des techniques courantes. Le recours à de telles techniques lance au patron le message que « nous sommes plus nombreux que vous ». Pour sensibiliser la communauté ou d'autres milieux de travail de l'employeur à la négociation et obtenir leur soutien, chaque membre devra y mettre du sien. Il est impossible pour une poignée de délégués et dirigeants dévoués d'être partout en même temps. Chaque délégué dans chaque service qui distribue des macarons ou fait signer des pétitions contribue à étendre le rayonnement du syndicat.

Si la négociation s'intensifie, les délégués devront faire appel à la participation active des membres. Organiser un piquet d'information, tenir une assemblée extraordinaire ou distribuer des feuillets mobilise le temps et l'énergie des membres. Les délégués doivent donc rester aux aguets pour être en mesure d'identifier les membres qui sont hésitants ou craintifs. Continuez de faire valoir que la négociation requiert l'engagement de tous les membres. Pour les employeurs, le taux de participation des membres est un indicateur de la force du syndicat. Par conséquent, les efforts déployés par un délégué pour augmenter les taux de participation ne peuvent qu'aider le syndicat à mieux négocier.

Si tout se déroule bien, alors la dernière responsabilité du délégué – du moins pour cette négociation – est la planification d'une fête de la victoire.

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

**Un rôle important est la diffusion d'information précise.**

# Le délégué « témoin de Weingarten »

**T**out délégué syndical sait qu'un travailleur convoqué au bureau du patron pour une entrevue d'enquête sur un point pouvant résulter en une sanction disciplinaire devrait exiger la présence d'un représentant syndical. C'est un droit qu'il a en vertu de la règle de Weingarten. Cependant, c'est une bonne idée qu'un délégué soit présent même si le membre est positif ou n'a rien à se reprocher. Tout est question de bâtir des relations avec ses collègues de travail, voire le patron.

Autrement dit, les droits de Weingarten sont utiles de façon préemptive pour le syndicat, les travailleurs et même la direction. Voici un scénario à contempler.

## Être « innocent » ne suffit pas

Jim est un électricien syndiqué chevronné à l'emploi d'une université locale. Il est très compétent dans son métier et n'a jamais été dans le trouble. Mais il est aussi entêté et un peu naïf. Lorsque son supérieur l'approche un lundi après-midi et le convoque à son bureau pour une entrevue d'enquête, Jim ne demande pas la présence d'un délégué. Il sait qu'il n'a rien à se reprocher et juge que son dossier sans tache et ses longs états de service attestent de sa conscience comme employé. Il est convaincu que son supérieur se rendra compte qu'il a une conduite irréprochable.

Jim se présente donc seul au bureau de son supérieur pour l'entrevue. Son supérieur l'interroge sur la récente disparition de matériel électrique – découverte au cours du week-end dernier. Jim fournit les explications qui s'imposent puis quitte le bureau après 20 minutes.

L'enquête suit son cours. Le lendemain, Jim est jeté par terre lorsqu'il apprend que deux de ses collègues de travail ont été jugés responsables et suspendus sans solde pour un mois. Chacun décide de déposer un grief.

De retour de leur période de suspension, les deux travailleurs apprennent que Jim a été interviewé par son supérieur seul et sans représentation syndicale. « Il ne peut y avoir qu'une raison expliquant

pourquoi Jim ne voulait pas la présence d'un représentant pendant l'entrevue. Il a dû affirmer que nous étions les coupables! », supposent-ils. Rapidement, tous les cols bleus sur le campus ont conclu que Jim était un briseur de grève indigne de confiance.

## Conséquences imprévues

Le fait que la conversation entre Jim et son supérieur a été sans préjudice n'est d'aucune pertinence. Ses collègues de travail étaient convaincus qu'il avait joué un rôle dans les accusations de mauvaise conduite portées contre eux et la suspension dont ils ont écopé. Pendant de longs mois, Jim a été méprisé par ses collègues, car trahir un collègue de travail en le dénonçant à l'employeur – nonobstant qu'il soit ou non coupable de mauvaise conduite – violait un code non écrit. Si Jim ne s'était pas entêté et avait demandé la présence d'un délégué, il n'aurait pas essuyé le blâme pour la suspension imposée à ses deux collègues, car le délégué aurait pu témoigner quant au déroulement de l'entrevue.

Un bon délégué s'assure que les travailleurs qu'il représente savent qu'ils doivent toujours invoquer leur droit de représentation (« droits de Weingarten »), même lorsqu'ils n'ont rien fait de mal. S'ils omettent de le faire, ils se trouvent sans personne en mesure de témoigner de ce qui s'est passé. Au Canada, nous avons le « devoir de représentation juste » qui accorde au syndicat le droit de prêter assistance aux membres. Comme le montre le cas de Jim, il est tout aussi important d'avoir un témoin capable de valider ce qui n'a pas été dit. Ce récit démontre aussi un autre fait important : les syndiqués doivent garder à l'esprit qu'être représentés sert non seulement leurs

propres intérêts, mais aussi ceux de leurs consœurs et confrères.

## Éduquez vos membres

Plus d'un cadre peut adopter une attitude arrogante si un travailleur invoque ses droits de Weingarten. Le fait que c'est à l'employé de demander une représentation alimente ce sentiment, comme si exercer ces droits équivalait à un aveu de culpabilité. C'est au délégué syndical de veiller à ce que tous les membres de l'unité de négociation comprennent l'importance de la présence d'un représentant dans la pièce pendant l'entrevue d'enquête, et ce, même si – comme Jim – ils n'ont rien à se reprocher et jugent qu'ils peuvent se débrouiller sans aide.

Dans certains cas, un délégué pourrait s'entretenir avec les cadres et leur demander d'informer les employés de leur droit à une représentation syndicale lorsqu'ils font l'objet d'une enquête. La présence d'un tiers à ces rencontres protège non seulement l'employé, mais aussi le cadre contre des accusations d'avoir formulé des remarques inappropriées ou incendiaires.

Lorsque toutes les parties dans le milieu de travail s'engagent à faire une pratique générale d'inciter les employés à exercer leurs droits de Weingarten, il devient possible d'éviter de coûteux litiges découlant de prétendues violations de ce droit et de rehausser les relations avec

## À lire à voix haute si vous faites face à une possible sanction disciplinaire :

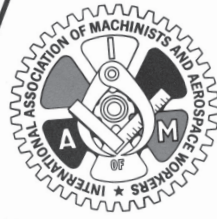
« Si la discussion qui s'entame peut se solder par une mesure disciplinaire ou mon congédiement ou nuire à mes conditions de travail personnelles, je demande la présence d'un délégué, représentant ou dirigeant syndical. En l'absence de représentation syndicale, je choisis respectueusement de ne pas participer à cette discussion. »

*(C'est mon droit en vertu de l'arrêt Weingarten de la Cour suprême.)*

et entre la direction, les travailleurs et le syndicat. C'est une récompense de taille pour avoir simplement encouragé, dès le début d'une enquête convoquée par l'employeur, la présence d'un représentant syndical.

—Mark Torres. L'auteur est avocat en droit du travail et un ancien délégué syndical des Teamsters.

# 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

Chers délégués syndicaux,

Vous connaissez peut-être le vieil adage : les élections sont importantes. Si vous vous en doutez, il suffit de prendre acte de ce qui s'est produit dans la foulée des élections de mi-mandat de 2014 aux États-Unis. Des forces antisyndicales ont pris les commandes du Sénat américain, augmenté leur majorité à la Chambre des représentants et raflé un nombre encore plus important de législatures d'État et de postes de gouverneurs. Bref, nous avons été témoins d'une avalanche de lois ayant reçu l'aval des grandes entreprises, dont une explosion de lois sur le droit au travail (en échange de moins d'argent).

Au Canada, nos membres sont à bout de souffle après près de dix ans de règne du Parti conservateur qui s'attaque aux familles de travailleurs et aux syndicats de façon similaire à ce qui se passe aux États-Unis.

Dans les deux pays, les politiciens appuyés par des chefs d'entreprise s'attaquent aux syndicats, aux groupes de défense des droits de la personne et de tous les autres groupes qui défendent les familles de travailleurs. Aux États-Unis, au moment même où des milliers de personnes se réunissaient à Selma (Alabama) pour souligner le 50<sup>e</sup> anniversaire du Dimanche sanglant et l'adoption subséquente de la *Voting Rights Act*, des États adoptent des projets de loi visant à réprimer les électeurs qui sont rien de moins que les équivalents modernes de lois dites de « Jim Crow ».

Mais nous refusons de baisser les bras. Au Canada, des membres de l'AIM se mobilisent pour remplacer le gouvernement Harper anti-travailleurs lors des élections fédérales d'octobre 2015. En mars, aux États-Unis, des membres de l'AIM ont participé en grand nombre à une journée de lobbying syndical visant à sensibiliser les membres du Sénat et de la Chambre des représentants aux dangers d'utiliser l'autorité conférée dans le cadre de la loi sur les échanges commerciaux pour conclure à toute vitesse l'accord commercial du Partenariat trans-pacifique – un accord similaire à l'ALENA.

Aussi, en Virginie occidentale, au Nouveau-Mexique, au New Hampshire, dans le Maine, au Montana et au Kentucky, des membres de l'AIM ont réussi à repousser des tentatives d'adoption de lois sur le droit au travail (en échange de moins d'argent), mais la bataille ne fait que commencer. De puissants intérêts commerciaux coordonnent une campagne bien financée prônant l'adoption de lois locales menant à l'adoption d'une loi nationale sur le droit au travail (en échange de moins d'argent) qui aurait un effet dévastateur sur les syndicats et les familles de travailleurs aux États-Unis.

Les familles de travailleurs seront appelées à relever moult défis en 2015, mais en gardant en tête l'esprit et le militantisme des droits des travailleurs, nous réussirons à surmonter des obstacles en apparence insurmontables et à améliorer la qualité de vie des familles de travailleurs en Amérique du Nord et partout dans le monde.

En solidarité,

R. Thomas Buffenbarger  
Président International

