

Canada

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier

Vol. 13, No. 3

La douleur chronique, l'invalidité invisible



La douleur chronique, l'invalidité invisible

Un délégué qui tente de venir en aide à un travailleur aux prises avec la douleur chronique aura fort à faire pour cadrer le problème dans un grief, une procédure judiciaire ou une autre forme de plainte officielle. La solution risque plutôt de passer par des accommodements ergonomiques et des modifications aux règles de travail.

Contrairement à une amputation ou à une mobilité réduite, la douleur est une invalidité invisible. Les médecins s'entendent pour dire que ce qu'une personne ressent comme une douleur vive pourrait être ressentie comme rien de plus qu'un mal insignifiant par une autre et vice versa. Cela ne veut pas dire que la douleur n'est pas réelle. La douleur à elle seule, nonobstant les effets des médicaments, peut avoir une incidence sur l'attitude et l'acuité mentale. Elle peut avoir un impact profond sur la personnalité d'une personne. Elle peut nuire à l'assiduité, la concentration et la capacité de travailler en équipe. Elle peut donc se solder par des mesures disciplinaires.

Souvent, la douleur afflige les personnes qui ont un travail physiquement exigeant, qui opèrent du matériel lourd, qui conduisent un autobus ou qui travaillent sur une chaîne d'assemblage. Cependant, elle peut aussi affliger les personnes qui travaillent assis à un bureau, à l'ordinateur ou encore qui gagnent leur vie par la parole ou l'écriture. La douleur peut représenter une grave difficulté à surmonter pour les gens qui doivent demeurer calmes et accueillants avec le public. Pensons aux agents de bord, aux commis de vente au détail et aux travailleurs de la santé.

De plus, même si une personne semble être en forme et en santé, elle peut néanmoins être atteinte d'une invalidité. À sa définition même, la douleur est malsaine, peut s'avérer progressive et annonciatrice d'une maladie. Il y a donc lieu d'intervenir avant que la situation ne s'aggrave.

Aucune bonne option

Prenons le cas d'un membre qui vous approche quelque peu embarrassé après avoir dû s'absenter du travail en raison d'une

maladie, d'une chirurgie ou d'une blessure. Le plan de réadaptation prescrit par son médecin comprend la prise de médicaments antidouleur. Il ne sait pas trop combien de temps il devra endurer la douleur, mais les médicaments qu'il doit prendre le rendent somnolent et nuisent à son acuité. Il a donc décidé de cesser de prendre ses médicaments antidouleur. Ce qu'il regagne en acuité et en efficacité, il perd en qualité de vie : il souffre de douleur constante, il est agité et stressé. Il n'y a donc aucune bonne option.

Le travailleur a décidé de vous approcher pour de l'aide; il n'a pas voulu s'adresser au patron. Il a peur de ne pas pouvoir faire son travail comme il faut ou de blesser quelqu'un dans un accident. Aussi, il craint que le patron soit mis au courant de sa situation et le congédie.

Comme c'est le cas lorsque l'invalidité est visible, des accommodements s'imposent. C'est la tâche qui doit être adaptée au travailleur et non le contraire. Cependant, l'objectif du délégué doit être de veiller à ce que ce soit l'employeur qui paie pour les

accommodements nécessaires. Ce n'est pas à l'employé ou à ses collègues d'en faire les frais, par exemple, en devant assumer une partie du travail normalement effectué par la personne souffrant de douleur.

Négocier avec l'employeur

Gardez à l'esprit que ni le délégué ni le travailleur ne doivent fournir volontairement à l'employeur de l'information qu'il ne demande pas. Limitez-vous à ce qui est requis pour trouver une solution au problème.

N'agissez que sur la base des renseignements fournis par le médecin choisi par le membre (plutôt que celui choisi par l'employeur). Si la douleur est d'origine professionnelle, informez le travailleur qu'il doit déposer une demande d'indemnisation auprès de la CSST ou son équivalent plutôt que de réclamer une indemnité de ses assurances personnelles.

Assurez-vous de rappeler à l'employeur qu'il perdra à tout jamais tout ce qu'il a investi dans ce travailleur si ce dernier est forcé de quitter. Il est à espérer que l'accommodement soit temporaire, le temps que la douleur s'atténue. Toute réduction de la douleur ressentie peut aussi mener à une réduction de la prise de médicaments ou une



atténuation des mesures d'accommodement nécessaires.

Proposez une solution. La douleur est cumulative et autoalimentée. Il pourrait donc être nécessaire de prévoir des périodes de repos plus fréquentes, par exemple toutes les 20 minutes, afin de garder la douleur sous contrôle. Permettez au travailleur de garder un cryosac dans la section congélateur du réfrigérateur dans la salle de repos. Prévoyez un endroit où il pourra faire ses exercices d'étirement. Assouplissez les règles d'assiduité afin qu'il ait un peu plus de discrétion sur ses arrivées et départs. Offrez de le faire sans créer de précédent et seulement si c'est nécessaire.

Examinez de près la nature du travail lui-même pour déterminer s'il peut être revu. Aux États-Unis, les dispositions de l'*Americans with Disabilities Act* peuvent entrer en jeu; au Canada, le « devoir d'accommodement » de la Loi sur les droits de la personne ou une loi provinciale peut s'appliquer. Quelles sont les principales fonctions du poste? Y a-t-il des aspects du travail qui peuvent être allégés? Vous pourriez même suggérer que le travailleur soit muté temporairement à d'autres fonctions.

Agir contre la douleur

Chaque jour, des millions de personnes se rendent au travail alors qu'elles souffrent de douleur. Si la question n'a pas encore été soulevée dans votre milieu de travail, c'est parce que personne ne l'a soulevée. Cependant, comme le problème est invisible, il est difficile d'agir à moins qu'un membre n'ait autorisé que son état de santé soit rendu public. Si le travailleur l'accepte, vous pourrez agir et ainsi contrer la tendance selon laquelle bien des personnes ne parlent pas de leur propre expérience de la douleur au travail.

La douleur est un problème de santé dont personne n'est à l'abri.

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

Guide sur le droit au travail à l'intention des délégués syndicaux

Vous, le délégué syndical, êtes la personne que les membres approchent lorsqu'ils ont des questions concernant le syndicat. L'expression « droit au travail » est de plus en plus utilisée dans les sphères médiatiques et politiques. Il importe donc de bien comprendre ce qu'elle signifie et pourquoi elle représente une menace pour les travailleurs et le mouvement syndical.

À quoi sert une loi sur le droit au travail?

Une loi sur le droit au travail interdit aux syndicats d'exiger que des cotisations ou droits soient perçus de l'ensemble des employés couverts par une convention collective. En rendant le paiement de cotisations volontaire, une loi sur le droit au travail risque de miner les effectifs et les ressources d'un syndicat. Une telle loi vise à compliquer le travail de représentation des travailleurs syndiqués.

En vertu de quoi de telles lois sont-elles possibles?

La loi fédérale. Aux États-Unis, la *National Labor Relations Act* (NLRA) permet, depuis 1947, aux États de promulguer des lois sur le droit au travail. C'est au cours des années 1930 et 1940 que les premiers syndicats ont commencé à s'enraciner dans le Nord-Ouest, la région des Grands Lacs, le Midwest et le long de la côte ouest. Le droit au travail a été adopté en 1947 pour décourager la syndicalisation dans le reste des États-Unis. À l'heure actuelle, on ne dénombre aucune loi sur le droit au travail au Canada, mais certains s'inquiètent que d'actuelles tendances antisyndicales puissent mener le pays dans cette direction.

Dans quelle mesure ces lois sont-elles courantes?

Elles sont trop courantes et la liste des États en ayant adopté ne cesse de s'allonger. La campagne menée présentement sur le droit au travail a pour but d'étendre ces lois partout aux États-Unis et dans les régions qui étaient jadis des bastions syndicaux. Aujourd'hui, 25 États comptent une loi sur le droit au travail. Les plus récents États à en avoir adopté une incluent le Wisconsin (2015), le Michigan (2012) et l'Indiana (2011). D'autres États sont dans la mire à l'heure actuelle.

Ces lois s'appliquent-elles aux syndicats des secteurs privé et public?

Oui. Par exemple, l'assemblée législative d'un État peut adopter une loi sur le droit au travail applicable au secteur privé et une autre, au secteur public. C'est exactement ce qui s'est produit au Michigan en 2012.

Ces lois accordent-elles le « droit au travail »?

Non. Ces lois n'ont rien à voir avec le droit de quiconque au travail et ce ne sont pas les travailleurs qui ont fait campagne pour qu'elles soient adoptées. Ce sont des forces très fortunées qui mènent la campagne sur le droit au travail. L'American Legislative Exchange Council (ALEC), financé par les frères Koch milliardaires, est un groupe de pression qui prépare des modèles de projets de loi sur le droit au travail et en fait agressivement la promotion auprès d'assemblées législatives d'État partout au pays. On cherche aussi à promulguer des lois locales sur le droit au travail. C'est notamment le cas en Illinois, où le gouverneur fait la promotion du concept de « zones d'habilitation » qui « habiliteraient » les électeurs à *miner* le rapport de force de travailleurs en rendant la syndicalisation volontaire.

Que signifie le droit au travail pour l'adhésion syndicale?

Ça signifie que les employés membres de l'unité de négociation ont le choix de payer des cotisations ou de refuser d'en payer. Du coup, les syndicats deviennent des organisations composées entièrement de membres volontaires. Trop souvent, les employés encouragent les membres cotisants à cesser de cotiser et découragent leurs nouveaux employés d'adhérer au syndicat.

La convention collective couvre-t-elle néanmoins les travailleurs qui ne cotisent pas?

Oui. Et c'est ce qui explique pourquoi le droit au travail est une mesure si injuste. Les syndicats demeurent légalement tenus d'assurer une représentation équitable à tous les membres de l'unité, peu importe qu'ils paient ou non des cotisations. C'est en raison du devoir de représentation juste. Des travailleurs peuvent donc bénéficier des avantages d'une convention collective sans pour autant financer le fonctionnement du syndicat. Autrement dit, ils obtiennent gratuitement les avantages de la syndicalisation.

Comment le syndicat peut-il faire son travail?

L'idée est de rendre les syndicats moins efficaces – dans les milieux de travail et dans l'arène politique – par l'attrition de membres et la perte de revenus de cotisation. Les lois sur le droit au travail représentent ni plus ni moins une tentative de saper les finances syndicales et de forcer les syndicats à puiser dans leurs ressources pour continuer de représenter les travailleurs. Par exemple, imaginez si 20 ou 30 pour cent de vos collègues cessaient

d'adhérer au syndicat. La capacité du syndicat de servir de force unificatrice serait grandement minée et la direction aurait ainsi accès à une autre tactique de type « diviser pour régner » pour miner la solidarité syndicale.

Ou'en est-il des délégués syndicaux?

Il ne fait aucun doute que les lois sur le droit au travail compliquent la tâche du délégué syndical. Si vous travaillez dans un milieu de travail où le droit au travail s'applique, vous aurez la responsabilité additionnelle de sensibiliser vos membres à l'importance d'accepter volontairement de payer des cotisations. Si votre milieu de travail n'est pas régi par une loi sur le droit au travail, votre travail consiste alors à sensibiliser vos membres aux répercussions bien réelles du droit au travail.

Le principal défi découle du fait que plusieurs membres se sentent déconnectés du syndicat. Ils peuvent percevoir le syndicat comme une compagnie d'assurances et les membres, comme des consommateurs passifs de services syndicaux : ils paient des cotisations comme ils paient des primes d'assurance, ils déposent des griefs comme ils déposent des demandes d'indemnisation.

Les délégués syndicaux peuvent promouvoir la participation des membres en se posant et en posant les questions suivantes :

- Quelles sont les attentes des membres à l'endroit des dirigeants et des permanents syndicaux?
- Quelles sont les attentes du syndicat à l'égard de ses membres?
- Qui fait le travail? S'agit-il de quelques personnes qui portent tout le fardeau?
- Existe-t-il un programme efficace pour orienter les nouveaux membres?
- Avons-nous pris l'inventaire des compétences, intérêts et expériences des membres?
- Des événements sociaux sont-ils organisés pour renforcer le sentiment d'appartenance?
- Existe-t-il un réseau de communication efficace, surtout pour les communications en face à face?

Lorsque des membres ont vécu l'expérience de l'action collective (négociation collective, arbitrage, etc.) et ont l'occasion de contribuer au groupe, ils cessent d'être des consommateurs passifs. Lorsque les objectifs sont expliqués, compris et soutenus et que tout le monde a un rôle à jouer, tout le monde se porte responsable de l'organisation.

—Fred Kotler, l'auteur, un recruteur et éducateur de longue date, travaille aujourd'hui pour la Michigan Nurses Association.

Comment composer avec les gens animés par la haine

Vous n'avez peut-être pas eu à composer avec une telle personne, mais le jour arrivera tôt ou tard : un membre du syndicat semble croire que le salaire et les avantages sociaux dont il bénéficie sont le fruit de la générosité de son employeur plutôt que le résultat de la solidarité syndicale et la négociation collective. Il se plaint des cotisations syndicales qu'il doit payer, prétend que tous les syndicats sont corrompus ou dénigre les candidats politiques que le syndicat appuie.

C'est le genre de personne dont vous aimeriez faire fi totalement, mais vous ne le pouvez pas, car vous êtes le délégué syndical.

Les gens animés par la haine sont pénibles, mais vous devez y accorder votre attention parce que leur attitude haineuse peut être symptomatique d'une situation encore plus grave. Les membres qui se montrent hostiles envers les syndicats peuvent semer de la fausse information à d'autres membres et leur attitude peut finir par être contagieuse. Lorsque l'employeur découvre l'identité de ces gens, il tentera de les utiliser pour affaiblir le syndicat à la table de négociation.

Identifiez la source

La première chose à faire lorsque vous avez devant vous un membre qui n'est pas favorable au syndicat consiste à établir la source de son antipathie. Lorsqu'il fait une déclaration contre le syndicat, tentez de vous engager dans une conversation amicale avec lui. A-t-il grandi au sein d'un ménage hostile aux syndicats ou a-t-il vécu une expérience négative ailleurs ayant pu lui laisser avec une impression négative du mouvement syndical dans son ensemble? A-t-il vécu une mauvaise expérience avec *votre* syndicat?

Si un collègue de travail se considère maltraitée par votre syndicat, vous avez bien entendu le devoir de tenter de corriger la situation s'il vous est possible de le faire. Dans bien des cas, le problème découle d'un malentendu. Un nouveau membre ayant peu d'expérience syndicale pourrait, par exemple, mal comprendre le processus de règlement de griefs ou le processus d'arbitrage. Il pourrait conclure à du favoritisme parce que vous avez accepté de déposer un grief au nom d'un membre mais non au nom d'un autre ou parce qu'il ne comprend pas qu'un grief n'est pas simplement une plainte exprimée par un travailleur, mais aussi un moyen d'appliquer la convention

collective négociée avec l'employeur. Si un tel malentendu explique l'attitude antisyndicale, cela indique donc une lacune sur le plan de l'éducation à laquelle vous devrez pallier. Assurez-vous d'offrir une orientation la plus informative possible à vos nouveaux membres et encouragez vos membres à participer à d'autres programmes de formation syndicale qu'offre votre syndicat. Pour tuer les malentendus dans l'œuf, connaissez votre convention collective à fond et sensibilisez vos membres à son contenu.

Gardez le cap

Les choses peuvent se corser lorsque la politique électorale est la source du problème. Certaines personnes sont si attachées à leurs points de vue personnels sur certains enjeux culturels qu'ils voteront systématiquement contre leurs propres intérêts économiques et pourront inciter d'autres personnes à faire de même. Votre meilleure option consiste à vous en tenir aux enjeux économiques au moment d'expliquer en quoi les candidats que votre syndicat appuie sont plus favorables à la cause des familles de travailleurs.

Une façon de garder votre sang-froid devant des personnes antisyndicales est d'avoir des répliques toutes prêtes aux arguments qu'elles invoqueront contre le syndicat. Dressez une liste de faits concernant les avantages de la syndicalisation dans votre secteur d'activités et familiarisez-vous avec ces avantages afin de pouvoir les invoquer au besoin. Vous trouverez sans doute une telle

liste sur le site Web de votre syndicat. Vous trouverez aussi une liste plus générale, intitulée « La différence syndicale » sur le site Web du CTC (canadianlabour.ca).

Maintenez une attitude positive

Il est facile de perdre son sang-froid dans le cadre d'interactions avec des membres qui entretiennent une relation amour-haine avec le syndicat, et c'est encore plus vrai lorsque ces gens sollicitent l'aide du syndicat. Lorsqu'un « ennemi » du syndicat vous demande de déposer un grief, vous pourriez vouloir lui répondre d'aller voir l'employeur qu'il aime tant, mais abstenez-vous. Vous avez un devoir de représentation juste envers tous les membres de votre unité de négociation – y compris envers ceux qui sont antisyndicaux. Ce sont justement ces derniers qui seront les plus susceptibles d'accuser votre syndicat de manquer à son devoir de représentation juste. Aussi, lorsqu'un membre antisyndical sollicite votre aide, il est tout aussi important de prendre l'occasion de lui démontrer l'importance fondamentale des protections syndicales dont il jouit. Votre comportement et votre attitude dans de telles circonstances pourraient suffire pour l'en convaincre. Donc, faites preuve d'impartialité et accueillez son grief de la même façon que vous accueilleriez un grief de votre membre le plus loyal.

—Joan Collins Lambert. L'auteure est une journaliste et militante syndicale de longue date.

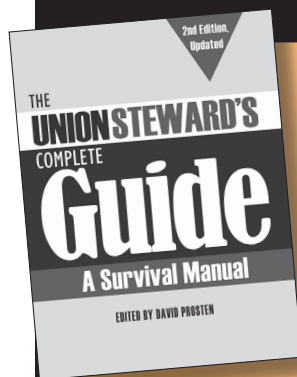
The Union Steward's Complete Guide — With 2013 Updates!

From the publishers of Steward Update newsletter

75,000 copies sold!

- 397 pages, fully illustrated
- 11 chapters, 16-page index
- 100s of winning strategies and tactics
- Updates on health & safety, Web issues, and more

\$25.95 plus \$4 shipping. Make check or money order to **Cornell UCS — Union Communication Services**, 36 W. Main Street, Suite 440, Rochester, NY 14614



Credit card orders accepted at 800-321-2545, by e-mail and web: ucsbooks@unionist.com, or www.unionist.com

Inquire about bulk discounts for 10 or more copies

S'agit-il d'un grief?

Un des problèmes auxquels les délégués syndicaux font face le plus souvent s'avère un de leurs problèmes les plus fondamentaux : décider si une plainte justifie le dépôt d'un grief en bonne et due forme.

Par exemple, un choix de plats ennuyant ou limité à la cafétéria du milieu de travail n'est probablement pas un motif justifiant le dépôt d'un grief. Pas plus que l'insistance – à répétition – d'un collègue de travail pour vous montrer les photos de son petit-fils ou sa petite-fille qui vient de naître.

Cependant, qu'en est-il des prix exigés à la cafétéria par l'employeur alors qu'il n'y a aucun restaurant à des kilomètres à la ronde? Ou si le fier nouveau grand-papa est votre superviseur et insiste pour que vous regardiez ses photos alors que vous êtes censé travailler, vous faisant ainsi perdre du salaire... Que feriez-vous?

Différencier ce qui constitue matière à grief de ce qui est frivole peut s'avérer délicat, mais c'est important. Un délégué qui mène des griefs qui n'en sont pas perdra rapidement sa crédibilité auprès de ses collègues de travail, des dirigeants syndicaux et de l'employeur. Par ailleurs, un délégué qui refuse d'accueillir les plaintes de ses collègues sous prétexte qu'ils ne représentent pas des griefs légitimes, alors qu'ils le sont, se trouvera rapidement relégué aux lignes de côté.

Comment faites-vous pour établir si un grief est fondé. Voici cinq questions qui vous donneront votre réponse.

La convention collective a-t-elle été violée?

Examinez la convention collective ou le contrat de travail qui s'applique à votre milieu de travail. Bien que l'interprétation d'une clause donnée puisse faire l'objet d'un débat, vous serez en bonne position de faire valoir qu'il y a eu violation d'un certain article ou d'une clause donnée.

Une pratique antérieure a-t-elle été violée?

S'agit-il plutôt d'une pratique antérieure qui a été violée? Même si ce n'est pas énoncé comme tel dans le contrat de travail, si c'est une pratique qui a cours depuis des années, le fait de la modifier ou de la resserrer peut bien être l'équivalent d'une violation. Par exemple, un employeur s'est toujours montré quelque peu tolérant à l'endroit des employés arrivant en retard au travail par

mauvais temps. Soudainement, il se met à couper le salaire de quiconque arrive en retard alors qu'il fait tempête dehors. Dans un tel cas, vous pourriez très bien déposer un grief au motif d'une pratique antérieure.

Si vous comptez citer une pratique antérieure comme motif justifiant votre grief, assurez-vous que la pratique est en place depuis longtemps. Concernant l'exemple ci-dessus, soyez en mesure de documenter depuis combien de temps l'employeur tolérait les retards par mauvais temps.

Les règles édictées par l'employeur ont-elles été violées?

Ou encore, les règles édictées par l'employeur ont-elles été violées? Une application inégale des règles peut représenter un motif justifiant le dépôt d'un grief. Par exemple, un travailleur pris en flagrant délit en train de griller une cigarette dans une zone où l'usage du tabac est interdit ne peut être congédié si d'autres personnes font de même sans jamais s'exposer à des mesures disciplinaires. Si les superviseurs échappent à la discipline de l'employeur lorsqu'ils prolongent leurs pauses indûment, même si le guide des employés interdit une telle pratique, les employés doivent bénéficier de la même latitude.

La loi a-t-elle été violée?

Même si votre convention collective est muette sur une question donnée, vous avez néanmoins le droit de déposer un grief si l'employeur agit contrairement à la loi.

Par exemple, votre contrat de travail ne couvre pas les questions de santé et de sécurité, mais votre patron vous ordonne d'effectuer un travail qui est manifestement dangereux. Il n'est pas obligatoire que votre grief repose sur le libellé contractuel. Dans un tel cas, invoquez plutôt la loi provinciale ou fédérale sur la santé et sécurité au travail.

Des droits fondamentaux ont-ils été violés?

Enfin, vous pourriez avoir des motifs justifiant le dépôt d'un grief si les droits fondamentaux d'un travailleur ont été violés. Par exemple, s'il y a eu discrimination, il peut y avoir motif à grief.

La discrimination se produit lorsque deux personnes reçoivent un traitement

différent dans les mêmes conditions. Une de ces personnes est lésée ou traitée de façon inégale. Bien que la discrimination tende généralement à reposer sur des motifs raciaux ou sexuels, elle peut aussi avoir pour motif l'âge, l'apparence physique, la personnalité ou l'activité syndicale...

Sachez que des accusations de discrimination peuvent s'avérer extrêmement difficiles à prouver. Si vous pouvez porter une accusation en vertu de la convention collective, la suite des choses vous sera beaucoup plus facile.

Remporter un grief « illégitime »

Maintenant que nous avons établi les motifs justifiant le dépôt d'un grief en bonne et due forme, poussons l'affaire un peu plus loin. Disons que vous avez suivi ces principes directeurs et êtes arrivé à la conclusion qu'un grief ne peut pas être déposé. Est-ce que cela veut dire pour autant que vous ne devez rien faire? Pas nécessairement. Il arrive parfois que des griefs « légitimes » ou « illégitimes » puissent être gagnés d'une façon ou d'une autre. Il vous suffit de faire appel à votre gros bon sens.

Prenons le problème exposé précédemment. Le choix de plats proposé par la cafétéria de l'entreprise est ennuyant ou limité. Bien que vous ne puissiez pas déposer un grief en vous rabattant sur la convention collective, cela ne veut pas dire que vous et vos collègues devez tolérer la situation. Au lieu de déposer un grief, tentez de provoquer un changement en faisant participer tout le monde à un petit projet éducatif.

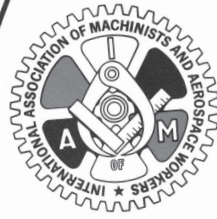
Une façon de convaincre l'employeur qu'un changement s'impose consiste à tout simplement cesser d'acheter des repas de la cafétéria. Organisez-vous pour que tous les employés apportent leur propre repas au travail un jour et annoncez la remise d'un prix à la personne dont le sandwich témoigne de la plus grande créativité. Le lendemain, vous pourriez commander de la pizza. Le troisième jour, vous pourriez vous organiser pour que le syndicat serve du chili aux membres. La cafétéria cessera ainsi de vendre des repas, la direction en prendra acte et elle sera certainement plus réceptive à de nouvelles idées.

Rares sont les situations au travail qui ne peuvent pas être améliorées lorsque les gens se serrent les coudes et travaillent ensemble pour une cause commune, que le grief soit « légitime » ou non.

—David Prosten. L'auteur est le rédacteur-en-chef fondateur de Steward Update. Remerciements à James Wallihan de l'Université de l'Indiana et au Labour Education Service de l'Université du Minnesota.

Rares sont les griefs qui sont impossibles à remporter.

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

Message aux délégués syndicaux :

Au moment de préparer ce numéro de *L'Éducateur de l'AIM*, nous étions en pleine bataille pour empêcher l'adoption de la *Fast Track Trade Authority*. Si cette dernière était adoptée, il deviendrait du coup beaucoup plus facile d'adopter l'entente de partenariat transpacifique (PTP) criblée de failles. Au Canada, nous étions en bataille contre le Sénat concernant le projet de loi C-377.

Grâce à vos appels téléphoniques, à vos courriels et à votre militantisme, le public est plus sensibilisé que jamais aux effets nuisibles de telles ententes et de tels projets de loi sur nos emplois, nos collectivités et la classe ouvrière en Amérique du Nord.

Au final, que nous gagnions ou perdions cette bataille, nous nous aurons fait entendre. Et c'est important, car il existe de nombreux autres enjeux qui concernent les familles de travailleurs aux États-Unis et au Canada pour lesquels nous devons faire appel au même esprit de militantisme et de participation communautaire.

Aux États-Unis, des gouvernements de proximité et d'État adoptent des lois sur le droit au travail (pour moins d'argent). Le Wisconsin est maintenant le 25^e État à avoir adopté une telle loi. Nous faisons tout ce que nous pouvons pour empêcher d'autres États à en adopter à leur tour et pour faire reculer les États qui en ont déjà adopté une.

Au Canada, les familles de travailleurs auront l'occasion de montrer la porte au gouvernement farouchement anti-travailleurs du premier ministre Stephen Harper. Le Nouveau Parti démocratique est en plein essor et ce parti favorable aux travailleurs a une réelle chance de remporter l'élection fédérale en octobre 2015.

Peu importe le défi, c'est en unissant nos forces et en agissant que nous avons gagné dans le passé et que nous remporterons d'autres gains dans le futur.

Lorsque nous nous unissons pour lutter contre la cupidité des entreprises, négocier de meilleurs contrats de travail, rehausser la sécurité en milieu de travail, rendre nos collectivités plus fortes ou nos milieux de travail plus équitables, nous venons en aide aux travailleurs partout.

Merci pour tout ce que vous faites et continuez de faire en sorte que les Machinistes demeurent un des syndicats les plus forts et progressistes au monde.

En solidarité,

R. Thomas Buffenbarger
Président International

