

Quoi faire en cas de mutation non volontaire?



Quoi faire en cas de mutation non volontaire?

Peu nombreux sont les travailleurs qui ne partageront pas l'avis qu'une mutation non volontaire est préférable à être carrément mis à pied. Vu l'actuelle conjoncture économique, occuper un emploi – peu importe lequel – est préférable au chômage. Pourtant, faire l'objet d'une mutation non volontaire peut susciter toutes sortes de problèmes, assez pour garder très occupé le délégué syndical qui vient en aide au membre concerné.

Aujourd'hui, d'énormes pressions s'exercent sur les gouvernements en quête de revenus pour économiser et les entreprises sont toujours à la recherche de nouvelles façons de gonfler leurs marges bénéficiaires un peu plus. Donc, suivant le départ d'employés, dans un cadre de restrictions budgétaires, on tend à éliminer des postes (cette stratégie est celle de l'attrition). Ainsi, la charge de travail de la personne qui quitte est répartie entre le reste de la main-d'œuvre et, souvent, des travailleurs se font muter après s'être vu offrir une option de mutation « à prendre ou à laisser ».

De telles décisions rendent rarement les gens concernés heureux. Cependant, contrairement à la plupart des autres problèmes auxquels les délégués sont confrontés, les mutations n'ont rien de surprenant. En votre qualité de délégués, vous devez non seulement être au courant de discussions en cours pouvant laisser sous-entendre des mutations, mais aussi vous devez participer activement à de telles discussions. Au minimum, vous devez connaître le libellé contractuel qui encadre le processus de mutations afin de disposer d'un cadre de référence pour répondre au membre mécontent qui vous arrête dans le corridor et vous dit : « Pouvez-vous le croire? Ils veulent que je voyage 80 kilomètres pour me rendre à Rigaud! »

Il faut connaître l'incidence d'une mutation

Afin de pouvoir répondre au membre mécontent, vous devez d'abord vous informer de ce que la mutation comporte exactement : l'endroit, la date, le délai de réponse, les conséquences de refuser l'offre de mutation et ainsi de suite. Les modalités de la mutation doivent être clairement décrites sur papier. Tout est dans les détails.

Vous ne voulez pas exercer vos fonctions sur la base de ouï-dire. Organisez une rencontre avec le travailleur dès que possible et assurez-vous qu'il apporte du papier. De plus, préparez-vous à la rencontre en vous familiarisant avec ce que dicte la convention collective en matière de mutations.

Durant la rencontre avec votre membre, cherchez à établir pourquoi la mutation lui pose problème. Tout changement majeur à un emploi peut être traumatisant, mais il vous importe d'établir la nature exacte du problème. Par exemple, dans le cas d'une travailleuse, il est possible que le chemin qu'elle emprunte actuellement pour se rendre au boulot lui permette de prendre son petit-fils et de le conduire à l'école. Peut-être que les conditions de travail qu'elle a négociées au fil

des années là où elle travaille actuellement sont très coopératives et seraient difficiles à négocier ailleurs. Peut-être que la mutation comporte non seulement un nouvel emplacement de travail, mais aussi un nouveau poste nécessitant de nouvelles compétences et connaissances ou encore un poste moins spécialisé et moins bien rémunéré. Peut-être qu'elle craint la période probatoire et soupçonne que la mutation ne soit rien d'autre qu'une façon déguisée de lui montrer la porte. Si c'est le cas, s'agit-il d'un traitement disparate? La direction tente-t-elle ainsi d'isoler un militant syndical?

Une rencontre importante

Cette rencontre est extrêmement importante, car – même si la mutation est inévitable – à tout le moins le travailleur a l'occasion de connaître ce que le syndicat en pense et à l'heure juste quant à ce que le syndicat peut ou ne peut pas faire pour l'aider.

Cependant, que peut faire le syndicat? Prenons pour hypothèse que votre convention collective contient une clause sur les mutations qui permet à la direction de procéder à des mutations non volontaires pour des raisons « d'impératif d'entreprise » ou économiques. Cependant, l'employé touché doit être muté à un poste de spécialisation et de rémunération équivalentes ou comparables, il doit recevoir la formation nécessaire et les employés sont mutés par ordre d'ancienneté inverse. Idéalement,

l'ancienneté, les jours de congé annuel et de congé de maladie en banque, le rang dans le calendrier de rotation des heures supplémentaires et les autres conditions de travail négociées seront transférés (pour que le travailleur conserve tous ses droits acquis malgré la mutation dont il fait l'objet).

Supposons aussi que votre contrat de travail stipule qu'aucune nouvelle période probatoire n'est imposée en cas de mutation et l'employé effectuera sensiblement le même travail qu'il effectuait dans le cadre de son poste antérieur.

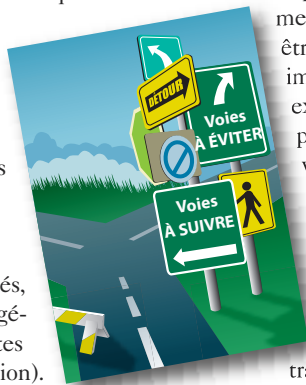
Possibles points de négociation

Si tel est le cas – et c'est à espérer – et si la mutation non volontaire est inévitable, il reste néanmoins certains points que vous pouvez négocier. Par exemple, existe-il un moyen de collectiviser ce problème? Êtes-vous capable d'identifier un autre travailleur prêt à accepter la mutation volontairement? Pouvez-vous négocier une subvention de réinstallation ou une indemnité de déplacement? Ou encore un horaire de travail souple pour permettre à la personne concernée de continuer de veiller aux soins pour enfants ou aînés dont elle est responsable? Qu'en est-il d'un droit au retour si, au terme d'une période de six mois ou un an, le trajet quotidien s'avère une contrainte excessive qui nuit indument à la vie familiale du travailleur?

Enfin, le travailleur est-il muté à un poste identique ou s'agit-il plutôt d'une façon d'utiliser l'expérience du travailleur ailleurs? Le cas échéant, s'il s'agit d'une promotion, une augmentation de salaire est-elle justifiée? Si vous réussissez à réaliser des gains, tout le monde pourra bénéficier de meilleures conditions de travail ultérieurement.

Au bout du compte, votre responsabilité première comme délégué syndical est d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre et non seulement de représenter le membre directement touché par une mutation non volontaire. Les cas de mutation peuvent semer la division, susciter de la colère, démoraliser et miner la capacité du syndicat à livrer la prochaine bataille. Bien qu'une mutation puisse parfois s'avérer inévitable, c'est bon de garder ce potentiel à l'esprit.

— Joe Barry et Helena Worthen. Les auteurs sont des formateurs syndicaux chevronnés.



La Loi de sécurité et de salubrité du travail et votre droit de savoir

Que ce soit dans une usine, dans un environnement de bureaux ou sur un chantier de construction, la quasi-totalité des travailleurs sont exposés à des substances potentiellement dangereuses. Heureusement, la Loi de sécurité et de salubrité du travail et le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) obligent les employeurs à fournir à leurs employés de l'information sur ces substances. Le SIMDUT est un outil fort utile auquel les délégués peuvent avoir recours pour mieux protéger la santé et la sécurité de leurs collègues de travail.

Le but de la norme est d'accorder aux travailleurs le droit de savoir s'ils risquent d'être exposés à des produits chimiques dangereux, qu'il s'agit de produits de nettoyage utilisés dans des bureaux, de produits chimiques utilisés dans des usines manufacturières ou de solvants utilisés sur des chantiers de construction, par exemple. Un autre but est d'assurer que les travailleurs connaissent les risques que comportent leurs affectations et les mesures à prendre pour prévenir des maladies ou des blessures pouvant résulter de l'utilisation de substances dangereuses. Bien que le SIMDUT ait été appliqué initialement uniquement à l'industrie manufacturière, il couvre maintenant tous les lieux de travail. Il compte cinq volets essentiels que les délégués doivent comprendre. La loi stipule que les employeurs doivent :

- former les employés avant qu'ils ne manipulent des produits chimiques dangereux et chaque fois que de nouvelles substances sont utilisées dans le lieu de travail;
- rendre disponibles dans le lieux de travail les fiches signalétiques (FS) des produits chimiques auxquels les travailleurs peuvent être exposés;
- élaborer un programme de communication sur les substances dangereuses et le

rendre disponible aux travailleurs. Ce programme comprend un plan de conformité de l'employeur aux dispositions de la loi, une liste de substances dangereuses et des outils d'information destinés aux travailleurs;

- informer les travailleurs des effets et des propriétés des produits chimiques, même si le nom chimique ne peut être divulgué pour des raisons de « secret commercial ».

Autres obligations juridiques

De plus, la loi prescrit que les contenants de produits chimiques toxiques doivent être adéquatement étiquetés, identifier toute substance dangereuse et formuler les mises en garde appropriées.

Aux États-Unis, l'OSHA évalue que plus de 32 millions de travailleurs sont exposés à 650 000 produits chimiques dangereux dans plus de trois millions de lieux de travail. Néanmoins, la plupart des employeurs font fi de la norme sur la communication de renseignements à l'égard des matières dangereuses.

Toute violation de cette norme est traitée comme toute autre violation d'une loi fédérale en matière de santé et de sécurité. À votre demande, votre bureau régional de santé et de sécurité vous fera parvenir un formulaire de plainte à remplir. (Le nom du plaignant est maintenu confidentiel et la loi protège les plaignants contre toute forme de harcèlement.)

Les droits du syndicat

Les syndicats ont le droit :

- de demander un exemplaire papier du programme des employeurs, ainsi qu'un horaire de formation et les FS des produits chimiques utilisés dans un lieu de travail;
- d'utiliser la norme ainsi que la norme sur l'accès aux dossiers médicaux pour obtenir toute information dont dispose l'employeur, y compris les dossiers de suivi et les résultats d'examen médicaux.

Stratégies à la portée des délégués

Les délégués peuvent faire plusieurs usages stratégiques de l'information qu'ils obtiennent aux termes de cette loi, notamment :

- Tappuyer les demandes d'indemnisation de leurs membres ou accidentés du travail;
- déposer des griefs et exiger un resserrement du libellé contractuel;
- élaborer une liste des dix produits chimiques toxiques les plus notoires et tenter de faire remplacer ces produits chimiques par des substances moins nocives.

Certains États et certaines provinces appliquent leur propre loi sur le droit de savoir et, dans quelques rares cas, ces lois sont plus contraignantes que la norme sur la communication de renseignements à l'égard des matières dangereuses. Pour en savoir plus sur les lois sur le droit de savoir dans votre région, communiquez avec votre représentant syndical ou votre fédération provinciale des travailleurs. Pour en savoir plus sur la norme elle-même, communiquez avec le service de santé et de sécurité de votre syndicat.

— Jim Young, L'auteur est le directeur national de l'éducation et de l'élaboration de programmes pour la BlueGreen Alliance, qui regroupe dix grands syndicats ouvriers et quatre organismes nationaux voués à la protection de l'environnement. L'alliance est sise aux États-Unis et compte une organisation sœur au Canada, BlueGreen Canada.

Conflits et relations dans les lieux de travail

Ce ne sont pas tous les conflits que les délégués syndicaux sont appelés à gérer qui les opposent à la direction. Des conflits peuvent aussi surgir au sein même du syndicat – entre des dirigeants, avec des membres ou entre différents clans de membres au sein du syndicat. La réaction du délégué à ces conflits pourra soit renforcer soit miner la confiance des gens en son leadership et la solidarité entre les membres.

Les conflits ne disparaissent pas d'eux-mêmes... Et c'est tant mieux, car un conflit peut s'avérer une source d'apprentissage, de recherche de solutions créatives, de changements nécessaires et d'établissement de relations. Un conflit vous indique que quelque chose ne tourne pas rond et

que vous devez intervenir pour corriger la situation. Si les enjeux sont véritables, le conflit perdurera jusqu'à ce que les problèmes sous-jacents aient été résolus. Même si le conflit n'est pas réglé à la satisfaction de tous, il y a toujours moyen de le gérer de façon à ce que les membres se sentent entendus et respectés dans le processus.

Les choix dictent les comportements

Nous faisons tous des choix stratégiques qui influent les comportements. Nous pouvons opter pour une approche propice au respect et aux relations ou encore une approche qui provoque la méfiance, le ressentiment et la division. Ce n'est pas parce que vous choisissez une stratégie propice à l'établissement de relations que vous abdiquez. C'est en apprenant à nous percevoir comme des défenseurs de nos préoccupations plutôt que des adversaires tentant d'imposer nos points de vue que nous réussirons à ouvrir de nouvelles portes.

Nombre d'entre nous avons joué au tictacto pendant notre jeunesse. Dès notre jeune âge, nous avons appris à percevoir l'autre partie comme notre adversaire. Ce qu'une partie gagne, l'autre partie perd. Notre réussite dépend de notre capacité à déjouer l'autre, à le forcer à concéder. L'aider à satisfaire ses besoins ou tenir compte de ses préoccupations est considéré comme un signe de faiblesse.

Malheureusement, de tels instincts ne portent pas fruit lorsqu'il est important de maintenir le respect et la solidarité dans les

rangs du syndicat. Percevoir l'autre partie comme un adversaire nous accorde la permission de rejeter ce qu'elle affirme du revers de la main, de la discréditer ou de traiter ses propos à la légère, de l'intimider au point de le forcer à céder. Lorsque la tension augmente, nous courons le risque de nous faire piéger dans le différend, d'être pris de court par des accusations et de faire abstraction de renseignements clés pouvant mener à la découverte d'une solution satisfaisante pour l'ensemble des personnes en cause.

Lorsque les relations comptent, vous devez tirer des apprentissages des perspectives d'autrui, y faire valoir vos propres préoccupations et travailler ensemble

à résoudre le conflit. Voici quelques techniques que vous pouvez utiliser en cas d'impasse.

La réaction du délégué à ces conflits pourra soit renforcer soit miner la confiance des membres.

1 Utilisez votre pouvoir d'influence pour intégrer l'autre partie dans la conversation.

Un conflit est comme un casse-tête. Chaque partie apporte une pièce de la solution. La résolution de conflits, c'est l'art de trouver les pièces et de les mettre ensemble. Invoquer votre pouvoir pour imposer une solution qui ne répond qu'à vos propres besoins suscitera de la résistance et du ressentiment. Même si l'autre partie finit par céder, la relation ne sera probablement plus jamais aussi harmonieuse. Utilisez plutôt votre pouvoir pour inclure l'autre partie dans la conversation, puis travaillez ensemble à la recherche de la solution.

2 Adressez-vous à l'autre partie, ne parlez pas à vous-même.

La résolution de conflits est une question de communication. Le dialogue doit primer sur le débat. Posez des questions ouvertes. Ne portez aucun jugement sur ce qu'on vous dit. Portez attention aux problèmes sous-jacents qui suscitent le mécontentement de l'autre partie. Ce sont des renseignements clés. C'est en laissant l'autre partie raconter son histoire que vous réussirez à baisser la tension et à rendre l'autre partie plus encline à entendre votre histoire.

3 Ne brûlez pas les étapes pour en arriver à une solution.

Souvent, les deux parties commenceront par déclarer ce qui ne va pas bien et proposeront immédiatement une solution. Les parties s'affrontent et tentent de persuader l'autre du bien-fondé de leur position. Lorsque tout échoue, la conversation se transforme en contestation non productive et les parties rejettent les propositions de l'autre en alternance. La discussion devient très émotive, car les parties suivent alors leur instinct de discréditer et de déjouer leur adversaire. Dans le processus, tout progrès vers une solution est anéanti. Lorsque cela arrive, faites une pause et prenez du recul. Il est probablement trop tôt dans le processus pour en arriver à une solution.

4 Abordez les préoccupations sous-jacentes.

Utilisez plutôt la conversation pour les tirer au clair dans le but de comprendre le mécontentement de l'autre partie. Ce sont ces préoccupations qui détermineront si une solution est acceptable. Vous devez aussi tenir compte de vos propres préoccupations. Une fois que les deux parties comprennent bien l'ensemble des préoccupations en jeu, il devient possible de résoudre le conflit et de trouver une solution efficace.

5 Reformulez l'enjeu sous la forme d'une question tenant compte des préoccupations en vue de résoudre le problème.

Souvent, la question suivante permettra de réaliser une percée : Donc, de quoi est-il vraiment question ici? La réponse donnée permettra de reformuler l'enjeu sous la forme d'une question en vue de résoudre le problème à la satisfaction des deux parties. En cadrant ainsi l'enjeu, les parties se mettent en mode de résolution de problèmes et sont en mesure de proposer des options jusqu'à la découverte d'une solution. Même si une des deux parties n'est pas en mesure de régler l'ensemble de ses préoccupations à sa satisfaction, elle quittera probablement le processus avec une compréhension réaliste des raisons pour lesquelles elle n'a pu obtenir gain de cause, mais aura l'assurance que ces préoccupations ont été prises au sérieux et soumises à une considération équitable.

— Susan Woods. L'auteure travaille comme animatrice et formatrice en lieu de travail et enseigne les études sur le travail à l'Université Cornell depuis de nombreuses années.

Allez chercher de l'aide!

Voulez-vous éviter l'épuisement professionnel? Bien, pour commencer dans la bonne voie, pour suivez votre lecture.

Nombre de nouveaux délégués sont étonnés de constater combien de leur temps leur accaparent leurs fonctions syndicales. Il y a toujours un nouveau grief à régler, une réponse à donner à la question d'un membre, de l'information à trouver ou un feu à éteindre. Et c'est vers vous que tout le monde se tourne pour prendre le dossier en main.

Si vous ne cherchez pas à obtenir de l'aide, vous vous trouverez probablement à chercher rapidement une porte de sortie.

La clé pour éviter l'épuisement professionnel est la mobilisation de vos collègues. Bien entendu, cela est plus facile à dire qu'à faire.

Identifier des militants potentiels

Par quoi devez-vous commencer? Il existe moult façons d'identifier des militants potentiels. Une de ces façons est de vous assurer d'afficher une fiche d'inscription à chaque réunion ou événement sur lesquels vous travaillez pour le syndicat. Cela importe surtout si vous travaillez dans une grande usine ou pour un employeur qui emploie plusieurs quarts de travail.

Bien qu'il soit toujours important de prendre les présences aux événements, ces fiches d'inscription peuvent vous révéler des pistes pour recruter des militants.

Vous arriverez à la conclusion que les membres qui prennent le temps d'assister aux événements du syndicat peuvent aussi être plus enclins à lui prêter assistance – surtout parmi ceux qui s'expriment davantage.

Une autre façon de repérer des militants potentiels est d'identifier ceux qui se plaignent. Vous savez, ceux qui vous envoient un courriel après l'autre, qui vous téléphonent à répétition ou vous arrêtent dans le corridor pour vous parler d'enjeux syndicaux pourraient très bien s'avérer de futurs militants qui n'attendent qu'à être recrutés.

Si vous avez déjà pris charge d'une initiative de mobilisation, il y a de bonnes chances que des militants syndicaux potentiels y ont pris part.

L'idée d'un membre devient son devoir

Ensuite, vous pouvez avoir recours à la



méthode éprouvée suivante : lorsqu'un membre vous suggère quelque chose que le syndicat devrait faire – par exemple, organiser un pique-nique, un tournoi de golf ou un autre événement pour les membres et leurs proches –, commencez par le remercier pour son idée, puis demandez-lui de mettre la main à la pâte et d'organiser l'événement.

Enfin, bien que cela puisse sembler contraire à la logique, repérez un des membres très occupés dans votre usine. Il est peut-être très occupé pour une raison bien simple : il accepte des projets et du travail que d'autres évitent. Pour les gens qui réussissent à accomplir ce qui doit être accompli, ce qui peut paraître gigantesque aux yeux de personnes peu énergétiques pourrait être considéré comme rien du tout pour des personnes plus actives. Vous ne le saurez jamais si vous ne posez pas la question.

Vous vous posez peut-être la question suivante. Pourquoi est-il que tous ces militants potentiels restent sur les lignes de touche pendant que vous faites tout le travail?

Bien, leur avez-vous sollicité leur aide?

Formuler la demande

À l'instar de recruter des travailleurs non syndiqués, favoriser le militantisme actif dans les rangs du syndicat passe par le dialogue.

En effet, « dialogue » est le mot clé.

Ce sont les mêmes principes qui sont en jeu. Établissez un dialogue en personne plutôt que par courriel ou téléphone. Trouvez un moment convenable à tous

pour discuter. Ayez une tâche précise en tête, préférablement adaptée à une activité qui saura intéresser votre recrue. Par exemple, la personne qui préside le comité social de son église pourrait être intéressée à aider le syndicat dans ses activités sociales ou simplement à s'occuper de tâches axées sur les personnes : distribuer des pétitions ou des dépliants, sonder des collègues de travail concernant des revendications contractuelles, faire des appels téléphoniques ou rassembler des membres à un dîner de travail, par exemple.

Au moment de formuler la demande, assurez-vous de définir le travail en termes clairs : ce que vous demandez de la personne, avec qui elle travaillera, combien de temps elle devra y consacrer par semaine (par jour ou par mois) et quelle sera la durée de son engagement. Les membres seront beaucoup moins susceptibles d'accepter s'ils ne sont pas sûrs de comprendre dans quoi ils se lanceraient.

Une fois que vous avez mobilisé un militant, assurez-vous de ne pas l'ensevelir de travail. Encouragez votre nouveau militant à recruter un ou deux collègues pour lui prêter main forte en effectuant une partie des appels téléphoniques, distribuant une partie des dépliants ou organisant qui apporte quoi au pique-nique du syndicat.

Enfin, assurez-vous que vos bénévoles se sentent valorisés. Organisez une activité sociale pour vos militants, mentionnez leur contribution dans un bulletin syndical et présentez-les aux assemblées syndicales afin que tout le monde puisse savoir qu'ils participent activement au syndicat. Bref, remerciez-les de leur contribution.

Selon le dictionnaire, réussir est le fruit d'obtenir du succès. Pour réussir comme dirigeant syndical, vous avez tout intérêt à commencer par mobiliser les gens.

— Paul Reilly. L'auteur est un représentant local de la Washington-Baltimore Newspaper Guild, section locale 32035, TNG-CWA.

**International
Association of
Machinists and
Aerospace Workers**



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772 2687

Area Code 301
967-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Consœurs, Chers Confrères,

Depuis toujours, l'AIM se tient à l'avant-scène des nouvelles technologies et nous devons continuer de le faire en cette ère de communications numériques qui progresse à la vitesse de l'éclair. C'est pourquoi je suis fier d'annoncer la nouvelle application de l'AIM. Il s'agit d'un nouveau moyen de communication palpitant qui est plus moderne, plus utile et plus axée sur la vidéo. Les renseignements seront plus rapides à lire et plus incitatifs à l'action.

L'AIM bâtit sa nouvelle application autour du Journal de l'AIM, son magazine récipiendaire de nombreux prix. Étant donné la montée en flèche des frais d'impression et de poste, nous avons mis fin à la version imprimée du Journal de l'AIM aux États-Unis et commenceront dès novembre 2011 à publier des versions numériques mensuelles compatibles avec l'application de l'AIM. Les membres canadiens auront reçu leur dernier numéro imprimé du Journal de l'AIM vers la mi-novembre et auront alors été informés du changement. Une application pour le Canada est en cours de développement et devrait être disponible d'ici la fin de l'année. Les utilisateurs d'un téléphone intelligent ou d'une tablette électronique seront automatiquement informés chaque fois qu'un nouveau numéro téléchargeable du Journal est publié. De plus, les numéros du nouveau Journal numérique seront hébergés en format imprimable sur www.goiam.org et sur www.iamaw.ca.

En votre qualité de délégués, vous pouvez jouer un rôle clé à propager la nouvelle sur cette nouvelle technologie palpitante. Aux États-Unis, après novembre 2011, cherchez la section « IAM APP » sur la page d'accueil de www.goiam.org. Au Canada, cherchez la section réservée à l'application de l'AIM sur la page d'accueil de www.iamaw.ca. La page d'accueil du site canadien intégrera aussi des liens vers les sites du magasin iTunes d'Apple et du marché Android, d'où il sera possible de télécharger la nouvelle application de l'AIM. C'est un nouveau moyen stimulant pour vous de vous informer sur votre syndicat, votre convention collective et des questions qui concernent directement votre emploi et votre famille.

Tout aussi important que suivre l'évolution des nouvelles technologies est l'engagement historique de notre syndicat envers l'excellence en matière de formation syndicale au Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger. D'ailleurs, l'ensemble des sections locales et des districts devraient déjà avoir reçu les formulaires d'inscription et le calendrier des cours pour 2012.

Nous vous encourageons à vous inscrire aux programmes de leadership et aux autres formations offertes par le Centre Winpisinger pour préparer la prochaine génération de membres, de dirigeants et de militants pour diriger le grand syndicat qu'est l'AIM. Pour en savoir plus sur le calendrier des cours offerts au Centre Winpisinger en 2012, rendez-vous au <http://winpisinger.iamaw.org> ou composez le 301 373-3300.

Comme toujours, je vous remercie de jouer votre rôle comme délégués syndicaux de l'AIM.

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger
President International

