

Canada

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier

Vol. 13, No. 5

Existe-t-il une appli pour ça?



Existe-t-il une appli pour ça?

Vous rappelez-vous de l'époque où les téléphones ne servaient qu'à faire des appels téléphoniques et où elles ne vous suivaient pas partout tout simplement parce qu'elles étaient fixées au mur? Si vous répondez oui, vous ne savez alors peut-être rien de tout ce dont votre téléphone intelligent est capable à la condition de disposer de l'application (appli) appropriée.

Aujourd'hui, les applis abondent et il semble en exister une pour tout ce que vous souhaitez faire : observer les oiseaux, négocier des actions, observer les étoiles, trouver la case de stationnement la plus près ou encore suivre le cours des activités syndicales.

Si votre syndicat offre sa propre appli, vous le savez probablement déjà. Cependant, qu'en est-il d'autres applis conçues pour faciliter un peu votre travail de délégué syndical?

Les délégués syndicaux doivent absolument gérer leur temps et il existe un nombre étourdissant d'applis pour téléphone intelligent qui peuvent vous aider à travailler plus efficacement. Étant donné que chaque organisation a ses propres spécificités, vous aurez probablement à faire des essais pour trouver celles qui vous permettront d'accroître votre productivité. Pour lancer le bal, faites l'essai de « Any.do », « Remember the Milk » ou « Evernote ». Ces applis très populaires et gratuites sont proposées pour appareils iPhone et Android.

Cependant, les types d'applis qui risquent de s'avérer les plus utiles pour les militants syndicaux occupés sont celles qui concernent directement les droits des travailleurs.

Les applis qui risquent de s'avérer les plus utiles pour les militants syndicaux sont celles qui concernent directement les droits des travailleurs.

■ **Appli « Heat Index for Outdoor Workers » de l'OSHA :** Cette appli, disponible sur le site Web de l'OSHA, permet aux travailleurs et aux superviseurs de calculer l'indice de chaleur dans leur milieu de travail. En fonction de l'indice de chaleur, l'appli affiche le niveau de risque auquel les travailleurs d'extérieur s'exposent. Ensuite, il suffit de taper à l'écran pour obtenir des rappels concernant les mesures de protection qui s'imposent pour protéger les travailleurs contre les troubles liés à la chaleur. Par exemple, s'hydrater suffisamment, prévoir des pauses adéquates, planifier des mesures d'urgence et savoir quoi faire en cas d'urgence, adapter les activités de travail, augmenter progressivement la charge de travail des nouveaux employés, offrir de la formation sur les signes et symptômes de

troubles liés à la chaleur et se surveiller mutuellement à la recherche de signes et symptômes de troubles liés à la chaleur. L'appli est proposée pour appareils Android et iPhone, en anglais et en espagnol (osha.gov).

■ L'application « **Timesheet » du département américain du travail** aide les travailleurs à tenir

leur propre registre des heures travaillées et des montants pouvant leur être dus. De plus, l'appli calcule le paiement des heures supplémentaires au taux majoré de 50 % pour toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine. Cependant, l'appli ne propose aucune option concernant les pourboires, les commissions, les primes, les déductions, les paies de vacances, les paies de week-end, les primes de poste ou le paiement des jours de congé. Enfin, elle n'est proposée que pour iPhone (dol.gov).



■ L'application du **département américain du travail (Labor Stats)** vous donne accès aux plus récentes données concernant les réclamations initiales aux prestations de chômage, l'indice des prix à la consommation, les taux de chômage, l'emploi salarié, les gains horaires moyens, l'indice des prix à la production, l'indice du coût d'emploi et la productivité. Cette appli pourrait s'avérer utile pour vous et les membres de votre comité de négociation.

■ *Non recommandée :* **L'appli « Grievance Tracker »** porte un nom attrayant, mais nous ne recommandons pas aux syndiqués ou à leurs dirigeants de l'utiliser. Cette appli est offerte gratuitement par Meidh Corporation, qui se décrit comme une entreprise qui aide les services de ressources humaines à optimiser leurs effectifs. L'appli vous demande d'y entrer des renseignements sensibles – dont votre nom, votre syndicat, votre adresse de courriel, votre employeur et des détails sur le grief. (Ce n'est probablement pas une bonne idée.)

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

Conflits entre membres

Un travailleur syndiqué affecté à un site de construction d'envergure installe un nœud coulant dans une roulotte, se fait suspendre et demande à son syndicat de défendre son droit à la « liberté de parole ». Une travailleuse syndiquée qui a l'habitude de laisser ses collègues masculins flirter avec elle fait abruptement volte-face et en accuse plusieurs de harcèlement sexuel. Deux collègues syndiqués s'engagent dans une dispute parce que la voiture d'un des deux dans l'aire de stationnement arbore un drapeau confédéré. Les deux sont suspendus. Un gardien de sécurité blanc, qui est syndiqué, se fait prendre en flagrant délit par le système vidéo sur le site de l'employeur en train de rouer de coups de poing un jeune homme noir membre d'un autre syndicat. Un nouveau membre commence à travailler dans un service de l'entreprise où pleuvent les jurons; il se plaint à la direction à propos du langage grossier.

Dans de telles situations, le délégué syndical de première ligne sera appelé à prendre des décisions très délicates. D'instinct, il voudra protéger le membre contre de possibles sanctions disciplinaires et veiller à ce que la convention collective soit respectée. Mais qu'en est-il si un grief ou un problème implique des conflits entre membres ou encore un comportement que le délégué ne tolère pas ou ne devrait pas tolérer.

Lorsqu'il y a des ennuis dans l'air

Quoi faire? S'il était démontré qu'un superviseur avait commis de telles violations, le syndicat exigerait sans tarder la prise de mesures disciplinaires. L'employeur, craignant de faire l'objet de poursuites à la suite d'échauffourées dans le milieu de travail, pourrait bien sévir avant même que le syndicat ne se mette le nez dans le dossier.

Cependant, pour tout syndicat, une situation où un conflit oppose un membre à un autre est beaucoup plus complexe. Et, souvent, le délégué aura tendance à adopter une position défensive qui lui dicte de ménager la chèvre et le chou : personne ne doit être congédié. À tout le moins, malgré que le comportement d'un membre semble répréhensible et méritoire d'une sanction disciplinaire, le délégué a l'obligation de s'assurer qu'une preuve accompagne chaque allégation et que l'ensemble du dossier est dûment évalué.

De telles circonstances sont un bel exemple du vieil adage selon lequel mieux vaut prévenir que guérir. D'abord, nous

devons reconnaître que nombre de ces cas découlent du fait que les syndiqués s'informent trop tard ou ne s'informent pas adéquatement de l'évolution du milieu de travail. Par exemple, des milieux de travail traditionnellement occupés par des hommes de race blanche ont subi de profondes mutations et les gars auraient intérêt à s'y habituer. Aujourd'hui, il est très important de sensibiliser les membres aux nouvelles réalités de leur milieu de travail. Les membres doivent comprendre que la diversité est non seulement une réalité, mais aussi une bonne chose qui rassemble les membres. Nombre de syndicats offrent une telle formation à leurs membres.

N'attendez pas que l'employeur agisse. La plupart des employeurs retiennent les services de conseillers en diversité dont le mandat se limite à les protéger contre de possibles poursuites. Ces conseillers ne sont pas là nécessairement pour maintenir l'harmonie dans le milieu de travail. Il est donc probable que des situations éclatent et que l'employeur se contente de congédier toutes les personnes impliquées.

Bien que l'employeur puisse considérer le congédiement comme une certaine « solution », c'est le délégué qui sera pris à ramasser les pots cassés : des groupes de travailleurs en colère qui revendiquent que justice soit faite et que leur syndicat les représente.

Il est donc préférable de tenir l'employeur dans le noir et de ne pas recourir à la procédure de règlement de griefs. Tentez plutôt de régler les conflits à l'interne.

Les récits différeront

Il y a fort à parier que chaque partie vous raconte une histoire très différente des autres et la question de la crédibilité devient donc importante. Partez à la recherche de faits. Établissez ce qui s'est réellement passé. Essayez de documenter les faits, de préférence sans rien demander à l'employeur. Le fait de consulter l'employeur ne pourrait qu'empirer la situation.

Dans la mesure du possible, tentez d'établir le nœud du problème. Tenez compte du contexte, car il pourrait expliquer la situation ou – du moins – vous permettre de la voir sous un autre jour. Y a-t-il eu mécontentement sur quelque chose qui était jadis courant et toléré?

Recueillez ces renseignements auprès des membres individuellement. Une telle situation ne se prête pas bien à une rencontre de groupe. Si les membres sont réunis,

ils auront tendance à former des clans et à répéter diverses accusations au lieu de vouloir tenter de régler le conflit calmement.

Dans un tel cadre, votre rôle ressemble davantage à celui d'un médiateur. Votre objectif doit être d'essayer de résoudre la situation à la satisfaction de tous les membres en cause *et sans que personne ne perde son emploi*. Avant que les positions divergentes ne se cristallisent, encouragez les membres à trouver un certain terrain d'entente sans jamais passer l'éponge sur des conduites intolérables.

Tout le monde doit comprendre que le syndicat ne déroge jamais à certains principes, dont au droit de tous à un traitement juste et équitable. Si nous l'exigeons de l'employeur, des membres et du syndicat dans son ensemble, nous devons alors être en mesure de faire la démonstration de ces mêmes qualités.

Ne perdez jamais de vue votre but

Un de vos buts doit toujours être d'aider les membres à comprendre l'importance de développer et de renforcer le syndicat. À cette fin, il est préférable de regrouper les membres. Après tout, un syndicat est un organisme collectif et non seulement un collectif d'individus.

Un programme de formation parrainé par le syndicat représente en quelque sorte une deuxième chance pour plusieurs membres. Dans le meilleur des cas, certains membres ne se rendent peut-être pas compte du caractère répréhensible de leur conduite à l'égard des autres et un tel programme servira à approfondir leurs connaissances. Combinez cette approche proactive à un avertissement clair que certaines actions dans le milieu de travail ou en lien avec celui-ci sont tout simplement inacceptables en vertu des politiques syndicales et de la loi. Nous ne tolérons pas certains agissements des employeurs; nous ne pouvons donc pas tolérer ces mêmes agissements de la part de nos membres qui s'attendent à ce que leur syndicat les défende bec et ongle.

Pour terminer, aimeriez-vous être le délégué appelé à régler le grief suivant? Un quart-arrière professionnel, à la fois vedette et syndiqué, réussit à convaincre un responsable de l'équipement de dégonfler certains des ballons pour permettre à son équipe de syndiqués de battre une autre équipe de membres représentés par le même syndicat?

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

Le délégué surmené

Tôt ou tard, chaque délégué syndical aura l'impression que la tâche qu'il doit abattre dépasse les capacités d'un être humain. Entre assister à des réunions du comité des griefs, contribuer à la préparation de dossiers d'arbitrage, transmettre de l'information émanant de la direction syndicale, tenter d'accroître la participation au comité d'action politique du syndicat et traiter des urgences et des appels téléphoniques de membres à toute heure du jour ou de la nuit, le délégué peut finir par se sentir dépassé. Par conséquent, il pourrait développer des sentiments de rancune, refuser de répondre au téléphone, se plaindre beaucoup et blâmer les membres pour ses problèmes. Dans des cas plus extrêmes, il pourrait sombrer dans la dépression, voire démissionner.

La réalité est qu'un délégué individuel ne peut être responsable d'un nombre sans fin de membres si on s'attend à ce qu'il soit efficace dans l'exercice de ses fonctions. Si votre attention est sollicitée par un nombre élevé de membres, vous risquez de voir celui qui crie le plus fort ou qui a été le dernier à vous croiser mobiliser toute votre attention.

Formez un comité

Optez pour une stratégie différente. Envisagez votre travail comme celui d'un organisateur, d'un délégué et d'un éducateur plutôt que celui d'un rédacteur de griefs, d'un avocat amateur ou d'un commis.

Fondamentalement, il s'agit d'obtenir de l'aide. Chaque syndicat a ses façons de faire bien différentes. Dans nombre de cas, si les dirigeants y consentent, la solution peut être de former un comité. Il est possible que le syndicat puisse négocier du temps payé permettant au comité de se réunir et de faire son travail tout en bénéficiant des mêmes protections que celles offertes aux membres affectés aux affaires syndicales officielles. Qu'il s'agisse d'un « comité syndical sectoriel », d'un « comité de quart », d'un « groupe d'étude » ou d'un « comité de délégués adjoints », le principe reste le même. Le titre donné au comité importe peu. Ce qui compte, c'est de vous donner le moyen de déléguer plusieurs de vos tâches à d'autres membres du syndicat en prévoyant l'obligation de rendre des comptes.

Ainsi, la principale tâche du délégué consiste à bâtir un collectif au lieu de tenter de tout faire lui-même.



Assignez des membres du comité

Où allez-vous trouver des membres pour votre comité?

Premièrement, quels sont vos membres qui sont actifs au sein du syndicat, qui comprennent généralement bien le contrat de travail et qui ont une certaine « loyauté » à l'égard de l'organisation?

Deuxièmement, à qui le syndicat est-il venu en aide? Ce sont des personnes ayant touché une indemnité ou dont l'emploi a été préservé grâce à votre intervention. Plusieurs de ces personnes répondront favorablement si vous leur demandez de s'acquitter d'une tâche donnée ou de jouer un rôle précis.

Troisièmement, qui sont les plaignants? Qui sont les personnes qui mobilisent le gros de votre temps? Si vous les traitez comme des ressources plutôt que des fardeaux, vous risquez d'être surpris des résultats. Les gens qui critiquent ouvertement le syndicat sont susceptibles de vouloir contribuer à régler les problèmes. Offrez-leur la possibilité de faire une réelle contribution et d'obtenir la reconnaissance de leurs pairs. *Il va de soi que ces plaignants ont déjà démontré qu'ils sont capables de se plaindre et de se faire entendre. Maintenant, ils doivent apprendre à régler des problèmes efficacement.*

Qualifications

La qualité la plus importante est le courage, pas la connaissance. La connaissance peut être acquise. Mais c'est le courage de défendre ce qui est juste qui compte, surtout lorsque ce courage est combiné à la persévérance, au bon jugement et à la constance.

Attribuer du travail au comité

Vous pouvez organiser le travail de votre comité de plusieurs façons différentes :

- Divisez votre liste entre plusieurs emplacements ou quarts de travail et assignez chaque membre du comité ou délégué adjoint à un groupe de taille gérable.
- Cartographiez le milieu de travail afin de savoir qui a accès à qui.
- Répartissez le travail par langues si votre milieu de travail est diversifié sur le plan linguistique.
- Dressez une liste de tâches qui nécessiteront du travail de recherche après l'adoption de nouveaux règlements en matière de santé-sécurité, de traitement disparate ou de discrimination, par exemple.
- Procédez à un regroupement thématique : politique, action communautaire, solidarité syndicale.

Envisagez votre travail comme celui d'un organisateur, d'un délégué et d'un éducateur.

Les événements marquants de la vie – anniversaires de naissance, décès de proches, recours au programme d'aide aux employés – peuvent être favorables au recrutement de membres. Cependant, évitez la spécialisation excessive, car une description de travail trop étroite risque de mener

à l'ennui et les gens risquent d'adopter une vision territoriale. Évitez de tomber dans le piège des relations interpersonnelles fondées sur la race ou le sexe.

Pour favoriser la circulation de l'information au sein de votre groupe, réunissez-vous à intervalles réguliers et ayez toujours du vrai travail à attribuer ou de vrais enjeux à discuter.

Formez de nouveaux leaders

Si vous optez pour cette stratégie, votre but n'est pas de servir aléatoirement chaque membre qui vous saisit d'un problème, mais de développer de nouveaux leaders et délégués. Quelqu'un vous a-t-il pris sous son aile à vos débuts? Vous en rappelez-vous? Étiez-vous un militant inné ou quelqu'un dont l'emploi a été sauvé? Ou encore, comme c'est courant, étiez-vous un plaignant qui s'est fait montrer le droit chemin par son délégué?

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

L'art de persuader

Les délégués consacrent beaucoup de leur temps à essayer de persuader leur entourage. Qu'il s'agisse de convaincre la direction de régler un grief, de motiver les membres à participer plus activement au syndicat ou à recruter des bénévoles pour une campagne ou un autre événement, se montrer persuasif est une qualité extrêmement précieuse.

Des publicitaires et des universitaires entre autres ont étudié comment persuader les gens d'acheter des biens, de voter pour un candidat, de verser un don d'argent ou de soutenir une cause. Le professeur Hugh Rank, ayant écrit sur la question il y a plusieurs décennies, a établi un cadre qui peut s'avérer utile pour aider les délégués qui essaient de convaincre leurs membres à envisager une situation sous un certain angle. Le cadre de Rank est simple et se décline en quatre volets :

- Mettre l'accent sur les points forts de sa position
- Mettre l'accent sur les points faibles de la position des opposants
- Minimiser les points faibles de sa position
- Minimiser les points faibles de la position des opposants

Techniques de mise en valeur

Trois techniques se sont avérées efficaces pour mettre en valeur vos points forts ou mettre l'accent sur les points faibles de vos opposants :

Répétition

C'est en entendant ou voyant quelque chose à répétition que les gens ont tendance à s'en rappeler et à se convaincre que c'est vrai.

Moyennant une utilisation responsable, la répétition aidera les gens qui entendent votre message à comprendre son importance. Vous atténuez donc le risque qu'on fasse fi de votre message. Par exemple, dans le cadre d'une réunion du comité des griefs, vous auriez peut-être intérêt à répéter un message clé comme le suivant : « Ce que vous invoquez ne change en rien le fait que la convention collective stipule clairement que vous n'avez pas le droit de faire ça. » Continuez donc à vous rabattre sur le libellé de votre contrat de travail, même si vous avez l'impression de radoter.

Bien entendu, la répétition peut aussi être utilisée de façon irresponsable. Il arrive parfois que des personnes au pouvoir convainquent des citoyens à croire en des choses détestables en répétant une fausseté ad nauseam. Prenons quelques exemples bien

contemporains : « On n'a plus besoin de syndicats aujourd'hui », « L'immigration nuit à l'économie », « Les réductions d'impôt consenties aux mieux nantis finissent par bénéficier aux familles de travailleurs ». De telles faussetés gagnent en crédibilité à force d'être répétées dans les médias ou par les politiciens entre autres.

Association

On peut utiliser l'association pour faire valoir ou minimiser un argument de son opposant. Il s'agit alors de lier l'argument à une question émotive, un enjeu auquel les gens tiennent fermement ou qu'ils craignent ou rebutent fortement.

Par exemple, vous pourriez motiver des membres à voter en leur expliquant ce qui est arrivé à des syndiqués canadiens lorsqu'un député et une assemblée législative hostiles ont abrogé leur droit de négociation collective. Ayez sous la main des faits sur les impacts négatifs sur les travailleurs et les syndicats dans leur communauté avant d'affirmer ceci : « Si nous ne votons pas, cela pourrait très bien arriver ici. »

L'association peut aussi servir à lier les objectifs de l'employeur à ceux du syndicat. Par exemple, vous pourriez affirmer ceci : « Nous savons l'importance que vous accordez à l'atteinte de vos objectifs de production. En consentant à notre proposition, vous contribuerez à accroître le moral des troupes et à produire les résultats escomptés. »

Composition

La composition consiste à opposer un argument à son contraire. Prenez l'exemple d'une publicité de savon détersif qui présente une chemise souillée qui ressort de la laveuse impeccablement propre grâce au produit de lessive.

Un délégué pourrait utiliser la composition de façon similaire en présentant un scénario « avant-après ». Tentez de présenter à vos membres plus récents la vraie valeur du syndicat en demandant à des membres plus expérimentés de décrire une situation pénible au travail qui a été améliorée grâce au travail du syndicat.

Techniques de minimisation

Il existe trois techniques pour minimiser les points faibles de votre proposition ainsi que les points forts de celle de votre opposant :

Omission

Chacune des parties minimisera les points faibles de ses arguments généralement

en omettant d'en faire mention. Si votre position comporte des faiblesses, tentez de réorienter la discussion vers vos points forts. Par exemple : « Oui, nos membres ont pu manquer de jugement, mais consultez leurs antécédents et vous arriverez à la conclusion qu'ils affichent un excellent rendement au travail depuis des années. »

Bien entendu, chaque partie se concentrera sur les points faibles de l'autre. Pour ce faire, dans le cadre d'une rencontre patronale-syndicale par exemple, vous pourriez soulever ceci : « Vous n'avez rien dit à propos du récent rapport qui conclut que des travailleurs se présentent au travail malades et en infectent d'autres depuis que vous avez décidé de contrer l'absentéisme. »

Diversión

Prenons l'exemple où vous venez de réorienter la discussion lors d'une rencontre patronale-syndicale sur les ratés de la politique de l'employeur en matière d'assiduité. Attendez-vous à une tactique de diversion de la part de l'employeur. Par exemple : « La semaine dernière, trois de vos membres ont été malades le même jour. C'était le bordel! » Ne vous laissez pas influencer par cet argument. Réitérez que la preuve démontre que la politique d'assiduité ne produit pas les résultats escomptés : « Nous en parlerons plus tard si vous le voulez, mais qu'allez-vous faire à propos de votre politique? Il en demeure que des membres se présentent au travail même s'ils sont malades et contagieux. »

Confusion

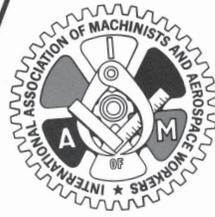
Concernant toujours cette rencontre patronale-syndicale, un exemple du recours à la confusion serait si la direction affirmait ceci : « De toute évidence, la qualité du service à la clientèle ne vous importe pas parce que vous affirmez que c'est correct que les employés puissent dans leur banque de congés de maladie lorsqu'ils ne sont pas malades. » En réplique, tentez à votre tour de semer la confusion : « Nous n'acceptons pas que vous laissiez sous-entendre que nos membres sont malhonnêtes ou sans compassion. »

Cela aura généralement pour effet d'évoquer une réaction émotive et la recherche d'une solution au problème déraillera. Plutôt, les deux parties devraient essayer de trouver une solution équitable au problème en recentrant les faits sur la situation.

■
Gardez toujours à l'esprit que l'objectif de la persuasion n'est pas de mal faire paraître l'adversaire ou de le piéger. L'objectif est de résoudre des problèmes et d'améliorer la situation de vos membres.

—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.

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 :

Une autre année tire à sa fin et 2016 se dessine pour être une autre année fort occupée. Nous commencerons l'année, espérons-le, avec un gouvernement canadien proche des travailleurs. Aux États-Unis, la course des primaires présidentielles se poursuivra, tandis que notre 39^e congrès de la Grande loge se tiendra à Chicago en septembre et l'élection présidentielle américaine est prévue en novembre prochain.

L'élection de 2016 nous donnera la chance de maintenir un ou une locataire pro-travailleurs à la Maison-Blanche et de chasser du pouvoir des majorités anti-travailleurs au Congrès et dans un nombre trop élevé de législatures d'État. Déjà, les électeurs ont répudié le message radicalement antisyndical du gouverneur du Wisconsin, Scott Walker, qui s'est retiré des primaires présidentielles du côté des républicains. Mais il reste encore trop de candidats anti-travailleurs extrémistes dans la course.

Si la cascade de l'argent des entreprises prévaut en 2016 et des candidats extrémistes remportent leur mise, les familles de travailleurs nord-américaines ne seront pas au bout de leurs peines. Ces extrémistes seront ainsi en mesure de mettre en œuvre le programme corporatiste qui vise à affaiblir la classe ouvrière par l'adoption de lois sur le droit au travail (pour moins d'argent), la privatisation de la sécurité sociale, le démantèlement de l'assurance-médicaments et l'assurance-maladie de même que l'élimination des pensions.

Il y a toutefois du changement dans l'air. Au Canada, le Nouveau Parti démocratique pro-travailleurs a réalisé des gains soutenus et, au moment de la rédaction du présent numéro de L'Éducateur, les Canadiens se préparaient à se rendre aux urnes et pourraient enfin congédier le gouvernement Harper anti-travailleurs. En Angleterre, un député à l'écoute des familles de travailleurs a défié le statu quo et dirige aujourd'hui le Parti travailliste.

Entre maintenant et novembre 2016, des milliards et des milliards de dollars seront dépensés pour tenter de convaincre les travailleurs de faire fi des enjeux importants et de voter en faisant abstraction de leurs véritables intérêts. Vous, comme délégués syndicaux, jouez un rôle important, car vous êtes une source d'information sur les enjeux qui comptent vraiment. Par exemple, maintenir des syndicats forts pour protéger et bonifier les salaires et les avantages sociaux, protéger la sécurité sociale, l'assurance-santé et les pensions et se battre pour les familles de travailleurs en Amérique du Nord.

Merci pour tout ce que vous faites et passez une saison des fêtes remplie de paix et de joie.

En solidarité,

R. Thomas Buffenbarger
Président International

