

De nouvelles façons d'accueillir les nouveaux travailleurs



De nouvelles façons d'accueillir les nouveaux travailleurs

Vous souvenez-vous de votre première journée au travail? Bon, si vous ne pouvez retourner si loin en arrière, essayez de l'imaginer. Tous ces nouveaux visages et ces nouveaux noms. Tenter de faire bonne figure pour passer au travers des premiers journées. C'est une période difficile.

C'est la priorité du délégué d'atelier de bâtir le syndicat parmi les travailleurs qui ne savent peut-être même pas ce qu'est un syndicat. De nos jours, la technologie, comme les caméras numériques et l'Internet, peuvent vous aider à devenir plus efficace que jamais.

Ayez un plan

Les études démontrent que souvent, les travailleurs se font une opinion sur leur syndicat dans les premiers jours au travail. En tant que représentant syndical du milieu de travail, comment approchez-vous les nouveaux travailleurs?

n La première journée, est-ce que quelqu'un du syndicat accueille les nouveaux travailleurs où bien ne reçoivent-ils les salutations « officielles » que de la part du leur superviseur ou autre représentant de la direction?

n Est-ce que votre employeur fait signer le formulaire d'adhésion au syndicat aux nouveaux travailleurs en même temps qu'il fait signer les formulaires d'assurance maladie et tout autre type de paperasse que les employeurs font habituellement remplir?

n Qui indique aux nouveaux travailleurs où se trouvent les toilettes ou quel distributeur automatique vous volent votre argent et lequel vous donnent deux sandwiches pour le prix d'un? YSi vos réponses sont oui, non et je ne le sais pas, il y a place à amélioration

Vous pouvez accueillir les nouveaux travailleurs lors d'une séance d'orientation des nouveaux employés négociée par le syndicat (oui, il est possible de négocier ceci dans votre convention collective) ou lors d'une pauses et vous pouvez toujours dire au nouvel employé où il peut vous trouver pendant la pause repas ou après le travail de façon à ce que vous puissiez discuter plus librement sans contrainte de temps.

Remplissez votre rôle convenablement

Votre pochette d'information devrait inclure ce qui suit :

n une convention collective avec un bref résumé des dernières améliorations qui y ont été apportée,

n des renseignements sur la façon d'entrer en contact avec les dirigeants syndicaux en milieu de travail,

n un horaire des réunions syndicales avec les heures et le lieu,

n une lettre d'introduction du syndicat.

Quelques petits rappels en ce qui a trait à l'attitude

La façon dont vous formulez

les points en litige lors de votre première conversation avec un nouveau travailleur peut faire la différence entre quelqu'un qui fait le lien entre le syndicat, les problèmes et les grèves, et quelqu'un qui voit le syndicat comme un groupe de gens travaillant ensemble pour améliorer leur vie en milieu de travail. Donc, lorsque vous parlez du syndicat, vous définissez ce qu'est le syndicat. Il vaut mieux ne pas se concentrer uniquement sur les problèmes (« si vous avez des problèmes, n'hésitez pas à communiquer avec moi »), mieux vaut mettre l'emphase sur les solutions (« Au moyen des négociations, nous avons réussi à maintenir des coûts de soins de santé peu élevé »).

Par exemple, il y a l'approche bien connue, le syndicat = les bons gars et la direction = les méchants. Souvenez-vous qu'un nouvel employé n'a aucune raison de croire que le visage

souriant qui vient de lui faire signer des formulaires de prestation de maladie est un méchant. Donc, alors que vous pourriez dire « la direction a essayé de nous exploiter, mais nous les avons menacé de faire la grève et ces pauvres types après se sont dégonflés », vous aurez plus de crédibilité auprès de cette nouvelle personne si vous tentez plutôt cette approche : « La compagnie a tout tenté la dernière fois pour obtenir un gel des salaires, mais nous n'avons pas accepté et il ont finalement vu clair ». Les tra-

vailleurs apprendront par eux-mêmes à qui faire ou ne pas faire confiance.

Utilisez la nouvelle technologie

Autrefois, vous remettiez une convention collective et une lettre provenant du syndicat. Maintenant, vous pouvez donner un visage au syndicat, rendant ainsi plus facile à un travailleur de vous trouver. Si vous ne possédez pas de caméra numérique, demandez autour de vous et vous trouverez quelqu'un qui en possède une. Avec une caméra numérique, vous pouvez prendre en photo les délégués d'atelier et les dirigeants à peu de coûts et vous pouvez les insérer dans un dépliant très facilement. (Si vous avez toujours peu des ordinateur, pensez à recruter un bénévole, peut-être la personne ayant une camera numérique). Incluez quelques phrases (pas plus!) de bienvenue, avec le nom, le lieu de travail et le quart de travail des dirigeants apparaissant sur les photos. Si possible, incluez un numéro de téléphone et l'endroit où les dirigeants syndicaux prennent habituellement leurs pauses, de façon à ce que les nouveaux employés puissent les trouver lorsqu'ils en ont besoin. Vous ne voudrez imprimer que quelques dépliants à la fois, de façon à ce que vous puissiez les mettre à jour à mesure qu'il y a des changements au niveau des délégués d'atelier ou leurs numéros de téléphone.

Si votre section locale possède un site Web, surtout s'il contient les questions les plus fréquemment posées en ce qui a trait au syndicat ou la convention collective, assurez-vous d'inclure cette adresse également. Le Web donne aux travailleurs l'occasion

d'étudier la convention collective ou le syndicat dans le confort de leur foyer, au moment qui leur convient, sans que le patron ne les observent.

La technologie nous apporte beaucoup, de bonnes et de mauvaises choses. Voici une façon d'utiliser la technologie à notre avantage et d'amener plus de membres informés au sein de notre syndicat.

— — Susan Erem. L'auteur est pigiste et a écrit le livre *Labor Pains: Inside America's New Union Movement*. Vous pouvez communiquer avec elle au moyen de son site Web au www.lastdraft.com.

Les travailleurs se font une opinion sur leur syndicat dans les premiers jours au travail

Les nouvelles technologies peuvent aider à donner un visage au syndicat.

Pensez au-delà du « Grief »

En tant que délégués d'atelier nous devons constamment étudier comment chaque action entreprise peut augmenter la participation au sein du syndicat. C'est la seule façon de pouvoir remporter plus de nos points en litiges, renforcer nos organisations et construire le leadership des travailleurs.

La convention collective est un outil très important, mais ce n'est qu'un des outils que les travailleurs ont utilisé pour atteindre leurs objectifs. Lorsque nous déposons des griefs, les problèmes pour lesquels nous travaillons ont souvent été choisis pour nous, dans la plupart des cas, des questions sur lesquelles la convention collective est très claire. Nous pouvons être pris à répondre à une action négative entreprise par la direction, plutôt que d'entreprise une action positive pour prévenir les problèmes. Les délégués d'atelier doivent constamment être sur le qui-vive, autant à l'affût des problèmes autour desquels le syndicat se regrouper qu'avec les gens qui pourraient être plus impliqués au sein du syndicat.

Les problèmes autour desquels se regrouper

Nous devons nous rappeler que nous pouvons choisir des points en litige autour desquels se regrouper qui peuvent oui ou non impliquer le dépôt d'un grief. Nous devons déterminer qui est touché par ce problème et s'il nous est possible de gagner quelque chose. Nous devons choisir nos sujets avec soin. Nous ne pouvons nous regrouper autour de n'importe quoi. Vous voudrez choisir, et aider les autres à choisir, un ou deux problèmes sur lesquels les gens veulent plus particulièrement travailler. Assurez-vous que les gens, dont vous-mêmes, choisissent les sujets qu'ils préfèrent. Recherchez des problèmes qui serviront à mieux bâtir l'organisation et qu'un grand nombre de travailleurs affectionnent particulièrement.

Des gens pour aider

De bonnes personnes sont toujours présentes dans tous les milieux de travail, mais souvent sont très occupés ou ne veulent pas s'impliquer soit parce qu'ils ont peur ou en raison d'une expérience antérieure avec le syndicat. Nous devons avoir des contacts avec les gens. Le temps passé en face-à-face avec les gens est tou-

jours appréciable. Demandez aux autres travailleurs d'accomplir des doubles tâches.

Dans un cas, nous avons renforcé un lieu de travail en commençant par demander aux gens de distribuer du matériel imprimé dans la zone de travail. Ce ne fût pas facile pour ces gens car, à ce moment-là, le syndicat avait mauvaise réputation. Nous avons ensuite demandé à chaque personne qui avait fait la distribution du matériel imprimé d'entamer l'étape suivante de s'engager à rester en contact avec une à cinq personnes relativement aux questions en litige. Ce n'est seulement que lorsque que nous avons eu une petite

structure de communication que nous avons demandée aux gens de distribuer des formules d'adhésion aux membres qui refusaient de nous soutenir. De ce noyau engage est ressorti un groupe d'activistes sérieux.

Lorsque des problèmes et inquiétudes apparaissent au travail, les délégués d'atelier peuvent utiliser la liste de vérification qui suit pour bâtir le syndicat. Vous voudrez probablement imprimer cette liste à l'endos du formulaire de grief pour que lorsque des problèmes apparaissent, vous vous rappeliez ce que vous devez faire pour regrouper et bâtir le syndicat.

Une liste de vérification de participation à la mise sur pied d'un syndicat

Quel est le problème?

Combien y-a-t-il de travailleurs dans le milieu de travail?

Combien de personnes se préoccupent de ce problème?

La résolution du problème est-elle importante pour les gens? Pourquoi?

Est-ce que de travailler sur ce problème peut augmenter la visibilité du syndicat?
Oui () Non ()

Est-ce que travailler sur ce problème peut aider à atteindre les travailleurs provenant de groupes sous-représentés?
Oui () Non ()

Ce problème peut-il être résolu en entier ou en partie? Oui () Non ()

Quels dirigeants sont déjà impliqués dans le recrutement par rapport à ce problème?

Quels autres travailleurs ou dirigeants aimerions-nous impliquer?

Quel remède aimeriez-vous obtenir ou quel objectif aimeriez-vous atteindre?

Qui au sein de la direction pourrait résoudre ce problème?

De quelle façon pourrions-nous exercer de la pression sur les décideurs au sein de la direction?

De quelle façon pourrions-nous exercer de la pression sur les entités extérieures qui peuvent influencer la direction? (Par exemple: les représentants du gouvernement ou agences gouvernementales, les dirigeants communautaires).

Comment pouvons-nous communiquer avec les travailleurs relativement à ce problème?

Actions possibles

Oui les accomplira

Date pour les accomplir

Griefs

Réunions de groupe avec les

One minute stand up on the job

Macarons, chemises de la même couleur

Newsletter article

Rallye

Réseau de communication face à face

Piquetage d'information

Arbre d'appels

Pétition impliquant des alliées

Autre

Refus de promotions comme mesure disciplinaire

Habituellement, les travailleurs peuvent s'attendre à recevoir une chance d'obtenir un poste vacant en autant qu'ils aient l'ancienneté et les qualifications pour le poste, mais ce n'est pas toujours le cas. Certains employeurs examinent également le dossier antérieur du travailleur et s'ils n'aiment pas ce qu'ils voient, ils peuvent refuser au travailleur la chance d'obtenir le poste de leur choix. Ces cas vont parfois en arbitrage et il y a une assez bonne différence dans la façon dont les arbitres rendent leur décision. Ils sont assez sévères vis à vis les travailleurs qui ont dans leur dossier antérieur quelque chose que l'employeur n'aime pas, peu importe l'ancienneté et les articles sur la postulation, mais il faut également dire que les arbitres ne sont pas toujours constants. En tant que délégué d'atelier, les chances sont bonnes qu'au moins un de ces cas se présente à vous, donc un examen sur la façon dont les arbitres ont rendu leur décision, en ce qui a trait au cas de promotions, pourraient vous placer un pas en avant dans une telle situation.

Utilisation du congé annuel

Deux employés ont été disqualifiés pour une promotion parce qu'ils avaient utilisé trop de congés annuels. Un arbitre a maintenu le grief du syndicat en objection aux disqualifications. Il a affirmé que même si l'utilisation du congé annuel pouvait être considérée lors de la prise de décision dans le cas d'une promotion, le dossier ne parvenait pas à démontrer que les employés avaient été avisés que l'utilisation de congés annuels pourrait avoir des conséquences négatives. De plus, le dossier ne parvenait pas à faire la preuve que les employés avaient porté préjudice à l'employeur par l'utilisation des congés annuels et ne parvenait pas à démontrer une base rationnelle pour ce qui n'était autre chose qu'un acte permis.

Mesures disciplinaires antérieures

L'employeur avait l'habitude de refuser aux employés le droit de postuler sur les postes vacants, si ces derniers

avaient fait l'objet de mesures disciplinaires dans les 45 jours précédents. L'arbitre a annulé la politique de disqualification automatique, mais n'a pas ordonné à l'employeur de promouvoir les travailleurs lésés. Il a mentionné que l'article de la convention collective qui permettait la considération du mérite lors de promotions était sans effet dans le différend en question puisque le défaut de la compagnie de considérer la nature de l'infraction était arbitraire, capricieuse et discriminatoire. Il a également mentionné que dans le cas en question, l'infraction de la plaignante était suffisamment sérieuse pour justifier le refus à la promotion, mais ce refus ne pouvait être automatique en raison d'une récente mesure disciplinaire au dossier.

Un employé ayant de l'ancienneté s'est vu refuser une promotion en raison d'une précédente mesure disciplinaire et le poste a été octroyé à un employé moins ancien. L'arbitre a maintenu la décision de la direction, mentionnant que l'employé moins ancien n'avait aucune mesure disciplinaire dans son dossier.

Un mécanicien d'avions ayant de l'ancienneté s'est vu refuser une promotion à un poste de chef mécanicien en raison d'un avis écrit pour une infraction aux règles. L'arbitre a maintenu le grief du syndicat. Il a dit que le fait que la compagnie n'avait pas tenu compte de l'article sur l'ancienneté indiquait qu'elle n'avait aucune considération pour cet article. L'employeur avait toujours l'option de retirer l'employé de son poste s'il ne faisait pas l'affaire. Une preuve d'avis verbal à l'effet que l'employé aurait eu un comportement mal élevé et violent envers un confrère de travail ne justifiait pas la conclusion qu'il ne possédait pas une aptitude pour le leadership, il n'y avait aucune preuve tangible pour établir ce qui avait été dit et la relation de ceci avec l'aptitude au leadership et, fait révélateur, la conduite menant à un avis verbal était rapportée par le postulant plus jeune ayant obtenu le poste.

Mauvais rendement présumé

La direction a refusé à un employé

ayant de l'ancienneté, de postuler sur un poste en raison d'un « mauvais rendement, d'une attitude négative et de manqué de loyauté ». L'arbitre a soutenu le grief de l'employé parce que la compagnie n'avait pas réussi à fournir des preuves de ces allégations et l'employé n'avait jamais été conseillé ou n'avait jamais reçu d'avertissements relativement à une conduite non conforme aux normes.

Activité syndicale

L'employeur a refusé une promotion de chef de groupe à un employé ayant de l'ancienneté parce qu'il n'était pas disponible à temps plein en raison de ses activités syndicales. L'arbitre a donné raison à la direction, affirmant que ce poste plus important nécessitait un taux de présence élevé, et l'employé travaillait régulièrement trois jours par semaine pour le syndicat.

Absentéisme

A woman with an absenteeism problem was denied a promotion. The arbitrator awarded her the job because: the absenteeism problem was caused by the need to care for a seriously ill relative, she met the requirement concerning previous experience, she was awarded a transfer in an earlier year when her absenteeism was worse, her absenteeism would have been border line if the absents covered by legislated compassion leave were excluded.

Donc, lorsque vous traitez avec des cas de refus de promotions :

- n Tentez de déterminer si des promotions ont déjà été refusées en raison de mesures disciplinaires antérieures.
- n Vérifiez la convention collective pour voir si l'article sur les promotions permet spécifiquement que les antécédents soient considérés lors de la prise de la décision par la compagnie.
- n Voyez si les mesures disciplinaires antérieures peuvent affecter de manière défavorable le rendement au travail sur le poste convoité.
- n Vérifiez si l'absentéisme découle de raisons valables, telles que le besoin de s'occuper d'un parent très malade tel que couvert par les dispositions de la loi sur les absences pour compassion ou autres personnes absentes approuvées par la loi.
- n Assurez-vous que l'employeur fournisse la preuve de mauvais rendement ou la raison du refus de la promotion en s'appuyant sur les antécédents au dossier.

— George Hagglund. L'auteur est professeur émérite de University of Wisconsin - Madison.

Les immigrants, la solidarité et la force

Ses délégués d'atelier en Amérique du Nord trouvent que, de nos jours, la transformation de la main-d'œuvre crée des situations où ils doivent traiter avec des gens, de la pression et des problèmes qu'ils n'auraient jamais imaginés il y a quelques années.

Les milieux de travail sont maintenant remplis de gens provenant de l'Amérique latine, de l'Asie et de toutes les régions de l'Afrique et de l'Europe. Aux États-Unis, en date de 2002, il y avait 32,5 millions d'immigrants, totalisant plus de 11 pour cent de la population totale. Au Canada, en date de 2001, il y avait 5,7 millions de personnes nées à l'étranger représentant 18,4 % de la main-d'œuvre. Plus de 90 pour cent de ces immigrants sont en âge de travailler, et la moitié de tous les nouveaux travailleurs sont maintenant nés à l'étranger. Plusieurs de ces travailleurs ont quitté leur patrie où les conditions de vie sont effroyables et où les syndicats et les négociations collectives sont illégales. À certains de ces endroits, les activistes syndicaux sont souvent mis en prison ou même tués. Mais alors que les conditions sont souvent beaucoup mieux aux États-Unis ou au Canada, les travailleurs immigrants possèdent souvent les emplois les plus difficiles, dangereux et payant peu. Aux États-Unis par exemple, les personnes provenant de l'Amérique latine, ont de façon constante le plus haut taux de mortalité en milieu de travail comparativement aux autres travailleurs. Il ne faudrait donc pas se surprendre de constater que les travailleurs immigrants représentent le secteur en croissance au niveau de l'adhésion syndicale.

Alors que plus du tiers des gens nés à l'étranger aux États-Unis sont des citoyens naturalisés, et alors que la plupart ont fait leur entrée au pays de façon légale, une minorité importante (probablement environ un tiers) sont des travailleurs sans-papiers. Il semble que les employeurs et les politiciens ont raté quelques occasions de blâmer les travailleurs immigrants en général, et les travailleurs sans papiers en particuliers, pour toutes sortes de problèmes aux travail et dans la société en général, et ceci, malgré le fait que les immigrants en tant que groupe, contribuent plus en impôts qu'ils ne reçoivent en services et avantages gouvernementaux. Cela vaut la peine qu'on s'y arrête et qu'on se demande pourquoi les problèmes des immigrants sont-ils les problèmes des

syndicats, et que peuvent faire les dirigeants syndicaux et les délégués d'atelier pour unir leurs membres pour faire en sorte que le syndicat soit plus fort.

Les problèmes des immigrants sont des questions en litige pour le syndicat

Pourquoi un délégué d'atelier devrait-il se soucier des besoins des confrères de travail immigrants?

n Parce que les travailleurs immigrants sont des membres du syndicat et chaque membre mérite le plein soutien du syndicat.

n Parce que certains des moments de l'histoire du mouvement ouvrier dont nous sommes les plus fiers, se sont produits lorsque nous avons dit que les questions en rapport avec la justice, comme les droits civils, sont également des points en litige pour le syndicat.

n Parce que « diviser pour régner » signifie que le patron a gain de cause et que nous pensons; nous ne pouvons nous permettre de nous passer du soutien de tous les membres dans toutes les batailles pour améliorer les conditions de travail.

n Parce que nous sommes Presque tous des immigrants, ou des descendants d'immigrants, et les immigrants ont bâti nos syndicats.

Les travailleurs immigrants ont également des droits

Ne présumez pas que les immigrants ne possèdent pas une protection juridique entière. En règle générale, les résidents permanents légaux travaillant aux États-Unis et au Canada :

n Sont couverts par chacun des articles des nos conventions collectives.

n Bénéficient de la protection de la Loi des relations ouvrières et autres lois du travail, y compris le droit de se syndiquer et de participer aux activités syndicales en milieu de travail.

n Sont protégés par le salaire minimum, les lois sur les heures supplémentaires et la santé et la sécurité et par l'indemnisation des accidentés du travail.

Que peuvent faire les délégués d'atelier?

Nous devons tender la main à nos travailleurs immigrants et nous assurer que les questions qui les touchent fassent partie du programme du syndicat. Pour maximiser nos forces nous devons trouver des façons de :

Communiquer

Souvent, nous devons surmonter la

barrière des langues en traduisant les documents du syndicat (même la convention collective) vers la langue maternelle de nos membres, ce qui parfois peut représenter plusieurs langues. Certaines sections locales ont trouvé une façon de procurer un précieux service aux travailleurs immigrants qui en même temps vient en aide au syndicat : promouvoir des cours d'anglais après le travail.

Éduquer

Tous les nouveaux membres ont besoin d'un certain niveau d'éducation relativement à ce qu'est le syndicat et ce que nous faisons. Les immigrants ne font pas exception. En fait, nous devrions réfléchir à des façons spéciales d'éduquer les travailleurs immigrants relativement au syndicat : ils pourraient se présenter sur le lieu de travail avec une compréhension limitée au niveau de la manière dont notre système de négociation, de représentation et de protection juridique fonctionne. Nos membres nés au pays, ont également besoin d'éducation! Nous devons mettre sur pied un plan d'éducation. Ils doivent comprendre les questions qui sont importantes pour leurs confrères de travail nés à l'étranger, et pourquoi traiter de ces questions rend le syndicat plus fort.

Prendre les mesures voulues

Les syndicats devraient envisager d'étendre l'ordre du jour des négociations collectives pour inclure ce qui suit :

n Que la convention collective fasse état des droits qui existent déjà en vertu de la loi.

n Étendre les droits des travailleurs et des syndicats. Une possibilité : négocier des congés approuvés pour les travailleurs qui ont besoin de congés pour résoudre les problèmes d'immigration.

n Exiger que certains documents précis, y compris la convention collective elle-même et les lettres disciplinaires, soient traduits dans toute langue parlée par un certain pourcentage de la main-d'œuvre (s'ils ne sont pas compétents en anglais).

Parce que les lois, les décisions judiciaires et jugements des agences gouvernementales traitent parfois les travailleurs nés à l'étranger comme des citoyens de deuxième classe, leur refusant un remboursement lorsqu'un employeur commet une pratique déloyale de travail ou refusant les bons alimentaires à ceux qui ont payés leur part d'impôts pour soutenir le programme ; le programme d'action politique du syndicat est une arme clé dans notre bataille pour les droits de nos confrères et consœurs nés à l'étranger au niveau du syndicat.

**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 confrères,
Chères consœurs,

Recruter de nouveaux membres est la responsabilité la plus importante de chaque représentant de l'AIM, peu importe leur poste au niveau de la section locale et du district ou au niveau international. Au cours des quatre dernières années, l'AIM a été témoin de la perte de tout près de 100 000 membres en raison de mises à pied suite à la fermeture d'usines ou de sous-traitance de ces dernières.

Les 20 000 délégués d'atelier de l'AIM sont dans une position unique pour raviver une croissance dramatique des membres en règle en encourageant tous les travailleurs d'une unité de négociation à se joindre à la bataille pour protéger les emplois, les régimes de retraite et les salaires pour eux-mêmes et leurs confrères de travail.

Mais tant et aussi longtemps qu'il n'y aura pas de politiques commerciales aux États-Unis et au Canada pour dissuader le transfert de bons emplois à des endroits où les salaires sont peu élevés, et tant et aussi longtemps que nous n'aurons pas une politique de fabrication guidée par l'équité pour les travailleurs, il apparaît plus que vraisemblable que l'élimination d'emplois de qualité se poursuivra.

Ne vous laissez pas tromper par les partisans du libre-échange et les économistes qui s'appuient sur le taux de chômage national comme preuve d'une reprise du marché de l'emploi. Les fondations économiques des États-Unis et du Canada sont remises en question comme jamais auparavant.

C'est connu que rien n'attire plus l'attention d'une personne qu'une menace directe. Le corps anthropologistes attribuent à cet instinct rien de moins que la survie de notre espèce pour des dizaines de milliers d'années.

Le mouvement syndical nord-américain fait l'objet d'une telle menace. Notre survie, en tant que représentants efficaces, dépend uniquement du nombre de membres et de sa force pour soutenir nos demandes à la table de négociation et pour traiter les griefs. Il est impératif que nous reconnaissons d'où provient notre force et ce que nous devons faire pour la protéger.

Syndicalement,

R. Thomas Buffenbarger
International President

