

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 4, No. 5*

Bien communiquer avec les membres



Bien communiquer avec les membres

Tout syndicat efficace partage ceci en commun : il entre en relation avec ses membres en communiquant efficacement avec eux.

Les membres savent ainsi ce qui se passe dans leur section locale, dans leur milieu de travail, sur la scène politique et dans leur collectivité. Les dirigeants et les permanents syndicaux connaissent ainsi les intérêts, les préoccupations, les opinions et les activités des membres qu'ils représentent. Et tout le monde est au courant des agissements de l'employeur.

Le délégué syndical joue un rôle de premier plan dans les communications d'un syndicat efficace. Le délégué est responsable de transmettre toutes sortes d'informations aux membres dans leur milieu de travail : événements organisés par le syndicat, enseignements sur les avantages sociaux et les négociations, nouvelles sur l'employeur, mises à jour politiques et électorales, actualités syndicales et communautaires.

De façon tout aussi importante, le délégué syndical rassemble toutes sortes d'informations. Il représente les yeux, les oreilles et la voix du syndicat dans le milieu de travail. Il est à l'écoute des préoccupations et des intérêts des membres, répond à leurs questions et corrige toute désinformation, observe l'employeur et interagit avec lui – bref, il transmet toute cette information aux dirigeants syndicaux.

Dans le cadre de son rôle de communicateur, un délégué syndical efficace fait plus que simplement distribuer et transmettre de l'information; en sa qualité de leader dans le milieu de travail, il utilise cette information pour inciter les membres à agir.

Voici quelques techniques qui vous aideront à passer le mot, à recueillir des réactions et à encourager les membres à agir.

Toujours transmettre le « pourquoi »

Nous vivons dans une « ère d'information » où les gens sont continuellement bombardés d'information de toutes sortes. Un délégué syndical efficace transmettra l'importance de l'information : pourquoi elle est importante pour à la fois le travailleur et notre syndicat et pourquoi il est important pour le travailleur de passer à l'action.

Par exemple, vous distribuez un sondage sur la négociation aux membres.

Sans aborder le « pourquoi », voici ce que ça donne : « Voici un sondage sur la négociation que le syndicat vous demande de remplir d'ici la semaine prochaine. »

Voici à nouveau, mais cette fois-ci en tenant compte du « pourquoi » : « Notre syndicat cherche à connaître les enjeux qui sont importants aux yeux de chaque membre afin qu'il puisse se préparer à négocier la meilleure convention collective possible. Voici un sondage sur la négociation que je vous saurais gré de remplir pour nous permettre de connaître vos idées. »

Être capable d'expliquer le « pourquoi » nous ouvre la porte à une autre technique utile nous permettant de rendre cet échange encore plus efficace.

Ne « proclamez » pas; « conversez »

Moult études démontrent que la qualité de la communication est rehaussée lorsqu'elle est bilatérale. Un délégué qui converse avec un travailleur sur de l'information connaîtra de meilleurs résultats qu'un délégué qui ne fait que « transmettre » l'information à ce même travailleur.

À partir de l'exemple ci-dessus, remarquez la différence entre proclamer et converser. Encore une fois, vous distribuez un sondage sur la négociation aux membres.

La « *proclamation* » : « Voici un sondage sur la négociation que le syndicat vous demande de remplir d'ici la fin de la semaine. »

La « *conversation* » : « Quels sont les enjeux que notre syndicat devrait soulever, selon vous, au moment d'entamer la négociation de la prochaine convention collective? »

En conversant, vous posez d'abord une question ouverte, c'est-à-dire une question qui se répond par plus que « oui » ou « non ». À l'opposé, la proclamation débute par un ordre.

Choisissez le moment opportun

Tout le monde est occupé (vous compris), mais les membres connaissent évidemment les périodes plus occupées que d'autres. Un collègue de travail qui court vers la porte à la fin de son quart de travail pour cueillir ses enfants à la garderie risque d'être moins distrait pendant son heure de dîner. Un collègue de travail qui n'est pas matinal risque



d'être plus réceptif à la fin de la journée. Choisir le moment où il est moins probable que les membres soient distraits n'est qu'une question de gros bon sens.

Les membres seront plus réceptifs à l'information et plus enclins à passer à l'action sur la base de cette information si elle leur parvient directement du syndicat, c'est-à-dire de vous, leur délégué syndical. Cela revêt une importance particulière dans des situations où nous nous attendons à ce que la direction transmette sa propre information.

Lorsque des travailleurs l'entendent d'abord de leur syndicat, le syndicat est en mesure de définir l'enjeu plutôt que de simplement y « réagir ».

Que voulez-vous que vos membres entendent en premier?

Direction : « La demande du syndicat d'augmenter le nombre d'employés s'explique par le fait que les employés déjà en poste travaillent inefficacement et que le syndicat cherche à accroître ses effectifs afin de percevoir davantage de cotisations. »

Syndicat : « Nous demandons des effectifs supplémentaires étant donné que notre charge de travail a augmenté considérablement et que nous souhaitons continuer d'offrir des services de qualité à la clientèle. »

Le choix est facile, n'est-ce pas? Un délégué expérimenté sait que transmettre l'information aux membres est plus qu'une « tâche ». Il s'agit d'une occasion de connaître les points de vue des membres et de les encourager à agir afin de renforcer le syndicat.

Règles de Weingarten

S'il y a une seule chose qu'un délégué syndical devrait enseigner à ses membres, c'est leur « droit de Weingarten », c'est-à-dire leur droit à la présence d'un délégué ou d'un autre représentant syndical en cas de situation disciplinaire.

Nombre de travailleurs s'effondrent pendant qu'ils sont interrogés par leur superviseur ou un autre membre de la direction. Ils deviennent confus et commencent à formuler des explications et des excuses et finissent souvent par fournir à l'employeur les munitions qu'il lui faut pour agir à sa guise. Ils finissent souvent par se comporter comme des suspects interrogés par la police. Ils s'avouent coupables alors qu'ils n'ont rien à se reprocher ou s'expriment de telle façon à aggraver leur situation plutôt qu'à se sortir du pétrin.

À quelques exceptions près, tous les travailleurs nord-américains jouissent du droit légal à la présence d'un délégué ou d'un autre représentant syndical lorsqu'ils se trouvent dans toute situation où ils ont affaire à la direction : une conversation, une discussion, un interrogatoire, bref toute situation pouvant mener à la prise de mesures disciplinaires.

Cependant, à l'opposé des règles de Miranda, en vertu desquelles les policiers sont tenus d'informer tout suspect dans une affaire criminelle de ses droits (« Vous avez le droit de garder le silence, tout ce que vous dites pourra être utilisé contre vous, ... »), un employeur n'est pas tenu légalement d'informer ses employés de leur droit de Weingarten. C'est aux travailleurs de demander de s'en prévaloir. Et il est probable que la seule façon qu'ils connaîtront l'existence de ce droit est si vous les en avez informés.

Voici les principes fondamentaux du droit de Weingarten :

■ L'employé doit formuler une demande claire avant ou pendant l'interrogatoire d'être représenté par le syndicat. Aucune représailles ne doivent être prises contre un employé qui formule une telle demande.

■ L'employeur doit soit accepter la demande et alors attendre l'arrivée du représentant syndical avant de commencer l'interrogatoire, soit refuser la

demande et alors mettre immédiatement fin à l'interrogatoire, soit donner à l'employé le choix entre poursuivre l'interrogatoire sans représentation ou mettre immédiatement fin à l'interrogatoire.

■ Un employeur qui refuse la demande d'un employé d'être représenté et qui continue de l'interroger use de pratiques de travail déloyales. L'employé a le droit légal de refuser de répondre à toute question dans pareilles circonstances.

Si l'employeur se conforme à la loi et attend l'arrivée du représentant syndical avant de poursuivre l'interrogatoire, les règles suivantes s'appliquent alors :

■ À l'arrivée du délégué, le superviseur doit l'informer de l'objet de l'interrogatoire, soit la mauvaise conduite donnant lieu à discussion.

■ Le délégué et l'employé doivent avoir la possibilité de discuter en privé avant le début de l'interrogatoire.

■ Le délégué peut prendre la parole durant l'interrogatoire, au besoin, et demander que des questions soient tirées au clair. Le délégué ne peut toutefois pas négocier l'objet de l'interrogatoire.

■ Le délégué peut conseiller l'employé sur les réponses à donner aux questions qui lui sont posées et s'objecter à toute question inadéquate. Une fois l'interrogatoire terminé, il a le droit de fournir des éléments d'information supplémentaires. Le délégué ne peut pas conseiller à l'employé de refuser de répondre aux questions ou de falsifier ses réponses.

Faites attention de ne pas outrepasser la portée du droit de Weingarten. Ce

droit ne s'applique pas aux rencontres sans interrogatoire. Il ne s'applique qu'aux communications unilatérales d'un superviseur à un employé ou encore aux discussions sur le rendement au travail sans menace de mesures disciplinaires.

En même temps, rappelez-vous que tout travailleur peut invoquer ses droits s'il y a raisonnablement raison de croire que des mesures disciplinaires puissent être prises contre lui au terme d'une ren-

contre. Ici le mot clé est peut. Au moindre soupçon que l'interrogatoire puisse mener à la prise de mesures disciplinaires, le travailleur a le droit de demander l'assistance de son syndicat même si ce n'est pas nécessairement l'intention du superviseur l'ayant convoqué de prendre des mesures disciplinaires contre lui. Si d'autres travailleurs ont été sanctionnés dans des situations alléguées similaires, si le travailleur convoqué a déjà eu une discussion disciplinaire avec le superviseur dans le passé ou si le travailleur est menacé

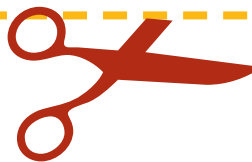
par une lettre l'avertissant d'un rendement insatisfaisant, il peut avoir raison de croire que des mesures disciplinaires seront prises contre lui à l'is-

sue de la rencontre. Une dernière chose : Mis à part être présent pour soutenir le travailleur, vous pouvez lui être très utile en prenant des notes sur le déroulement de l'interrogatoire. Si le dossier se complique, vos notes pourront s'avérer essentielles dans la documentation de qui a dit quoi.

— David Prosten. L'auteur est le rédacteur de *Steward Update*.

Droit de Weingarten

« Si cette discussion risque de quelque façon que ce soit de mener à la prise de mesures disciplinaires contre moi ou à mon congédiement ou d'avoir toute autre répercussion sur mes conditions de travail, je demande respectueusement que mon délégué syndical ou un autre représentant ou dirigeant du syndicat soit présent lors de la discussion. En l'absence de représentation syndicale, je refuse de prendre part à cette discussion. »



Rouvrir une convention collective

Il devrait aller sans dire que le rôle le plus important d'un délégué ou groupe de délégués est de contribuer à renforcer le syndicat et non pas de « promener » des formulaires de grief à gauche et à droite.

La négociation d'une convention collective s'est toujours avérée une excellente occasion de renforcer le syndicat puisque l'intérêt des membres pour les dossiers syndicaux est à son comble lorsqu'ils savent que les décisions prises dicteront leur nouveau contrat de travail. Les intérêts de chaque membre sont touchés par ces négociations, qu'il soit question de salaires, d'avantages sociaux ou de gestion du milieu de travail. Comparez ce niveau d'intérêt pour le syndicat à l'intérêt manifesté pendant des séances ordinaires de traitement de griefs. Les membres ont alors souvent l'impression que seuls des cas individuels sont discutés, par exemple, des mesures disciplinaires et des congédiements ou encore des rajustements de taux de salaire individuels. Dans leur tête, ils considèrent de telles situations comme « le problème de quelqu'un d'autre » et portent très peu d'attention à ce que fait le syndicat.

Une tendance vers la ratification de conventions collectives de plus en plus longues (sept ans ou plus) fait en sorte aujourd'hui qu'il est plus important que jamais que les délégués syndicaux n'attendent pas la prochaine ronde de négociations pour tenter de faire rectifier une situation problématique touchant leur milieu de travail ou l'économie en général. Les délégués doivent plutôt saisir le moment présent et se mettre au travail illico à la recherche de solutions pour à la fois assurer la justice dans le milieu de travail et renforcer le syndicat.

Que peuvent faire les délégués pour stimuler le même niveau d'intérêt pour le syndicat pendant ces longues périodes entre deux rondes de négociation? Dans bien des cas, les syndicats adoptent deux styles différents : un style en temps « normal » et un autre pendant les négociations. Sachant que l'intérêt des membres atteint son apogée pendant les négociations, le délégué syndical doit tenter de reproduire des activités de négociation pour les utiliser à mi-contrat.

Voici quelques considérations et tech-

niques importantes à garder à l'esprit :

■ Un délégué doit diriger tous ses efforts pour contribuer à renforcer son syndicat. Cela s'applique à tous ses quarts et journées de travail et non seulement pendant les négociations.

■ Pour ce faire, le délégué devra être proactif. Ainsi, il devra scruter les possibilités de déposer des griefs qui touchent le plus grand nombre de membres possible. Si une situation risque de toucher plus d'un seul travailleur, déposez alors un grief collectif et demandez à chaque membre ainsi concerné de monter à bord. Cela contribuera à stimuler plus d'intérêt pour le dossier et, du moins à petite échelle, un niveau de participation caractéristique d'une négociation de convention collective.

■ Montrez ouvertement que vous appuyez les griefs. Durant les pourparlers contractuels, les membres afficheront souvent leur appui en portant des macarons, des T-shirts ou des collants. Faites de même pour montrer que vous appuyez un grief important, si ce ne que pour vous pratiquer en vue des prochaines négociations.

■ Sachez que la clause de reconnaissance syndicale de votre convention collective permet au syndicat de rouvrir n'importe quelle clause d'emploi avant l'échéance de la convention collective. Ainsi, toute modification apportée dans le milieu de travail peut faire l'objet d'une négociation même si la convention collective est toujours en vigueur. Par exemple, si un employeur introduit une nouvelle pièce d'équipement ou modifie la méthodologie de travail, vous avez le droit d'exiger une négociation en vue d'obtenir une bonification des taux de salaire de tous les travailleurs touchés.

■ Sachez que votre milieu de travail est régi par la loi. Un délégué travaillant dans un syndicat du secteur privé, régi par la Loi sur les relations de travail, doit comprendre que la liste des « points devant obligatoirement faire l'objet d'une négociation » du syndicat est longue. L'employeur dans le secteur privé est donc obligé de négocier sur une pléthore de points concernant ou relativement à son milieu de travail. Si vous travaillez dans le secteur public, consultez les lois provinciales pour connaître vos droits en matière de négociation.

■ Servez-vous de ces griefs déposés à la mi-contrat pour gagner l'appui de certains de vos parasites et démontrer aux travailleurs antisyndicaux que l'adhésion syndicale « paie » plus que ce qu'il en « coûte » en cotisations syndicales.

■ Vous pouvez utiliser ces négociations de mi-contrat à des fins de recrutement. Si votre milieu de travail compte des secteurs antisyndicaux et que votre patron cherche à mettre la hache dans le syndicat, par exemple, saisissez la demande syndicale de négociation pour recruter ces travailleurs antisyndicaux et gagner leur appui.

■ Élargissez la portée de la méthode habituelle de communication au sein de votre syndicat. Informez les représentants des communications et des services éducatifs de vos griefs. Votre syndicat tient-il des assemblées extraordinaires en milieu de travail pour faire le point sur les négociations? Des feuillets sont-ils distribués ou exploitez-vous un site Web? Utilisez cette même structure pour stimuler l'appui pour vos griefs.

■ Faites preuve d'attitude! Une modification mineure apportée à une description d'emploi (par ex., la capacité d'utiliser un ordinateur) peut vous sembler banale, mais un délégué éveillé saura utiliser cette modification comme outil de négociation en vue de faire bonifier les taux de salaire en raison de l'ajout de nouvelles responsabilités. Même si vous échouez, vos négociations auront pour effet de stimuler le moral de vos membres.

■ En négociant, le syndicat doit s'opposer à tout élargissement de la portée de la prétendue « clause des droits de la direction » qui pourrait restreindre le droit du syndicat de négocier des modifications au milieu de travail.

Surtout dans le cas de plus grosses sections locales, il est possible que les dirigeants syndicaux ne soient pas en communication avec tous les travailleurs et tous les milieux de travail autant qu'ils ne le souhaiteraient. Par conséquent, ils ne sont pas nécessairement à l'affût des modifications, qu'il s'agisse de l'ajout de nouveaux quarts ou de nouvelles affections ou exigences d'emploi. Il revient donc à chaque délégué syndical de saisir toutes les occasions qui se présentent à lui pour entamer des négociations et pour renforcer le syndicat.

— Bill Barry. The writer is director of labor studies for the Community College of Baltimore County, Maryland.

Venir en aide aux délégués syndicaux moins

B Le travail de délégué syndical est souvent dur et sans reconnaissance. Par conséquent, le taux de rotation des délégués syndicaux de plusieurs sections locales est élevé, une situation qui n'est aucunement de bonne augure et qui sapera à coup sûr l'énergie et la motivation du syndicat et de ses délégués vétérans surmenés.

Les choses ne doivent pas nécessairement être ainsi. Un délégué expérimenté peut transmettre ce qu'il a appris à des délégués plus novices. Il sert ainsi de mentor en quelque sorte et offre ses connaissances et ses ressources, son encouragement et son soutien. Tout comme un mécanicien chevronné partage les secrets de son métier avec de nouveaux apprentis, ainsi peut faire le délégué expérimenté pour prêter assistant à un confrère ou une consœur qui débute. De plus, l'apprentissage est un processus bilatéral : le délégué vétéran pourra bénéficier de la nouvelle perspective qu'apporte la nouvelle recrue. Voici quelques pistes qui vous aideront à jouer votre rôle de mentor efficace-ment.

Démontrez empathie et soutien

Dès vos premières conversations, entendez-vous avec le nouveau délégué sur la forme que prendra votre mentorat. Que souhaitez-vous en retirer? Qu'espérez-vous réaliser comme gains de votre côté? Quand vous assoirez-vous ensemble pour faire le point? À noter qu'il est utile de s'entendre sur une heure précise!

Mettez-vous à la place du nouveau délégué. Rappelez-vous ce que vous ressentiez lorsque vous avez traité votre premier grief. Il est probable que vous étiez nerveux et gêné, que vous n'étiez pas sûr de vous et que vous craigniez bafouiller le dossier du membre qui sollicitait votre aide. Prêtez soutien au nouveau délégué en l'encourageant, le félicitant pour son engagement syndical et le remerciant pour le travail qu'il fait pour ses membres. Reconnaissez les compétences qu'il a à son actif et rassurez-lui qu'il continuera d'apprendre et de pren-

dre de l'assurance dans son nouveau rôle de délégué syndical.

Soyez à l'écoute

Voici une aptitude que vous avez développée au fil des années depuis que vous êtes délégué syndical et vous sera tout aussi utile dans votre tâche de mentor. Lorsque vous vous réunissez, demandez à votre mentoré de vous expliquer comment vont les choses et permettez-lui de s'exprimer ce qu'il a vécu sans formuler de jugements ou d'émettre de commentaires. D'abord, paraphrasez ce qui vous a été dit, ne tentez pas a priori de fournir des explications ou des réponses. Parfois, il suffit qu'un nouveau délégué ait la possibilité de s'exprimer sans être interrompu pour lui permettre de « penser à voix haute » et de trouver lui-même la solution à son problème. De plus, vous l'aidez ainsi à développer sa confiance en soi et il sera plus à l'aise de vous approcher lorsqu'il sera dans le pétrin ou aura commis une erreur.

Intervenez avec le plus de tact possible

Vous voudrez éventuellement intervenir pour offrir conseils et direction. Gardez en tête que les adultes apprennent mieux lorsqu'ils tentent de trouver une solution eux-mêmes que lorsque quelqu'un leur donne tout simplement la réponse.

Plus vous dites à de nouveaux délégués quoi faire, plus ils deviendront dépendants de vous.

Lorsque vous êtes tenté d'intervenir et de prodiguer des conseils, arrêtez-vous et posez-vous la question suivante : Quel est le plus faible niveau d'intervention qui pourrait porter fruit dans la situation? Voici vos choix de réponses, de l'intervention minimale à un maximum d'intervention :

1 Ne faites rien, surtout quand les conséquences d'une erreur du délégué sont mineures. Le délégué apprendra de ses erreurs!

2 Posez simplement des questions. Posez des questions qui vous éclaireront et apprendront au délégué à trouver ses propres solutions. « C'est un argument intéressant que vous invoquez sur ce formulaire de grief.

Pourquoi avez-vous décidé d'invoquer la clause sur la discrimination pour justifier le dépôt de ce grief? Pensez-vous que c'est la seule clause en cause dans la présente situation? »

3 Offrez des choix. Cela s'avère utile lorsque le délégué est confronté à une nouvelle situation et ne sait pas trop quoi faire : « Il y a plusieurs façons d'aborder ce problème de sécurité. Vous pourriez confronter le superviseur dès maintenant, vous pourriez mener vous-même une enquête plus poussée ou vous pourriez approcher les membres du personnel pour solliciter leurs pistes de solution au problème et leur demander s'ils sont prêts à faire front commun avec vous devant le superviseur. Quelle option croyez-vous être la meilleure et pourquoi? »

4 Suggérez des idées ou des actions bien précises. Ne le faites que si le délégué ne sait vraiment plus quoi faire et s'il est extrêmement découragé ou épuisé. Par exemple : « Lorsque j'ai eu à traiter une suspension similaire, je me suis toujours efforcé de vérifier comment d'autres travailleurs ayant commis la même infraction avaient été traités. Le service des ressources humaines tient de bons dossiers sur les mesures disciplinaires prises en cas d'absentéisme. » Par contre, une intervention aussi dirigée ne permettra pas au délégué de réfléchir à de possibles solutions et peut encourager la dépendance alors que votre but est le contraire : vous voulez faire en sorte que le délégué puisse agir indépendamment de vous.

5 Donnez une directive claire. C'est la forme d'intervention la plus musclée qui ne doit être utilisée qu'en dernier recours et lorsque le temps presse. « Formulez le grief comme ceci et déposez-le MAINTENANT. Il doit être déposé avant 17 heures aujourd'hui!! » Certaines personnes seront soulagées de recevoir un tel ordre, mais elles risquent de se tromper la fois suivante également. D'autres se fâcheront tandis que d'autres encore risquent de démissionner.

6 Montrez au délégué comment remplir la « fiche de renseignements » du syndicat à des fins de suivi.

Vos efforts de mentorat porteront fruit lorsque vous observerez les nouveaux délégués sous votre aile en train de traiter leurs propres griefs avec confiance et compétence. Vous les aurez aidés à exploiter leur plein potentiel et aurez ainsi contribué à réduire votre propre charge de travail!

**International
Association of
Machinists and
Aerospace Workers**



6000 Maceristas Plaza
Upper Marlboro, Maryland 20772-2027

Area Code 301
967-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Consœurs, Chers Confrères,

L'année 2006 tire déjà à sa fin, et vous pouvez tous être fiers du travail que vous avez accompli comme délégués syndicaux. Vous étiez à l'avant-scène d'une initiative cruciale visant à promouvoir des dossiers de défense des droits des travailleurs et à faire élire des candidats favorables au syndicalisme à la fois aux États-Unis et au Canada. Vous avez injecté une énergie et un engagement renouvelés pour revitaliser les campagnes de recrutement de l'AIM. Et, chaque jour, vous aidez des milliers de membres de l'AIM en vous assurant que leurs droits sont respectés dans leur milieu de travail.

Le droit à une représentation syndicale est un enjeu important sur lequel se penche ce numéro de L'Éducateur de l'AIM. Votre rôle de délégué vous sensibilise à l'importance de la représentation syndicale pour nos membres. Malheureusement, la majorité des travailleuses et travailleurs en Amérique du Nord ne bénéficient pas de la protection qu'offre la représentation syndicale. Chaque membre de l'AIM a donc une responsabilité de contribuer à changer cette situation. Nous devons tous faire notre part pour que l'AIM soit un syndicat vivant qui attire sans cesse de nouveaux membres. Ce n'est que par le recrutement que nous pourrions protéger les droits dont jouissent déjà nos membres et offrir aux millions de travailleurs nord-américains non syndiqués les droits et avantages de la syndicalisation.

Je sais fort bien que votre travail de délégué syndical n'est pas facile et je tiens donc à vous féliciter pour vos extraordinaires réalisations. Pour vous aider à mieux jouer votre rôle de délégué syndical, je vous incite à profiter pleinement de la brochette de cours offerts par le Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger, un chef de file international en matière d'éducation syndicale depuis plus de 20 ans. L'avis de convocation officiel aux cours de leadership et cours spécialisés inscrits au calendrier de 2007 a été posté à tous les districts et toutes les sections locales en septembre (voir aussi <http://winpisinger.iamaw.org>). Une nouveauté en 2007 est le cours Leadership I qui sera offert en espagnol à deux reprises. De plus, de nouveaux programmes s'adressant aux permanents s'ajouteront et couvriront des sujets ayant trait au recrutement. L'éducation est la clé d'une représentation efficace de tous nos membres et du recrutement de nouveaux membres.

J'anticipe avec enthousiasme l'occasion de travailler avec vous tous en 2007 pour continuer à bâtir notre syndicat.

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger
International President

