
L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 5, No. 6

Chamaillerie au travail

FARCE PRATIQUE

GRIEF

SUSPENSION

RENVOI

MALENTENDU



Chamaillerie au travail

La vie quotidienne au travail peut être ennuyante. Après tout, une fois qu'il a maîtrisé sa routine de travail, le travailleur peut se retrouver souvent avec de l'énergie à revendre, de l'énergie qu'il peut consacrer à des activités plus intéressantes – par exemple, jouer des tours à ses collègues. C'est une pratique courante dans les milieux de travail et permet de rendre la vie plus intéressante – si ce n'est que pour un moment.

Jouer des tours est une chose; se chamailler en est une autre. En règle générale, la chamaillerie se veut une « farce » plus physique, que la « victime » et l'employeur ne considéreront pas nécessairement de bon goût ou prendront mal. Ou les deux.

Le problème est le suivant : la cible d'une blague peut être de mauvaise humeur un certain jour ou encore la blague peut être dirigée contre quelqu'un qui n'a pas le cœur à la plaisanterie. Ou encore, si la blague dépasse des limites considérées acceptables, il peut en résulter une altercation verbale, voire physique. Les fautifs s'exposent alors à des mesures disciplinaires pouvant mener jusqu'au congédiement. Ce qui ne devait être au départ qu'une blague amusante aboutit alors au dépôt d'un grief sur le bureau du délégué syndical.

La quasi-totalité des milieux de travail ont en place des règles qui interdisent la chamaillerie sous peine de sanctions disciplinaires ou de congédiement. Donc, les délégués cherchant à s'éviter des maux de tête plus tard auraient intérêt à offrir quelques conseils préventifs à ceux et celles qui ont la réputation d'aimer jouer des tours. La mauvaise humeur peut mener à de mauvais résultats. Bien qu'il ne relève pas du syndicat de veiller à la discipline dans le milieu de travail, le gros bon sens dicte que si vous avez vent d'un événement qui pourrait causer des ennuis à un collègue de travail, il y va de votre intérêt de trouver un moyen de gérer la situation avant qu'elle ne devienne ingérable.

Quoi rechercher? Voici quelques exemples de « farces » qui ont tourné au vinaigre et dont le dossier a fini sur le bureau d'un arbitre :

Urine sur le plancher

Pour une quelconque raison, un travailleur a pensé qu'il serait drôle d'uriner sur le plancher de la salle de repos des hommes. Ses collègues de travail l'ont mal pris, tout comme la direction d'ailleurs. Il a été congédié sur-le-champ,



et l'arbitre a plus tard confirmé le bien-fondé de la décision de l'entreprise. L'arbitre a affirmé que les employés prennent leurs repas et se reposent dans cette salle et que le comportement de l'employé fautif avait été à l'encontre d'une règle interne justifiant le congédiement en cas de conduite indécente.

Trouble à poitrine découverte

Une employée a utilisé l'équipement photographique de son employeur pour prendre des clichés de ses seins nus. Elle n'était pas autorisée à utiliser l'équipement, et l'entreprise l'a congédiée. L'arbitre a annulé la décision de l'entreprise et réduit la sanction à deux mois de suspension sans salaire. En effet, l'arbitre a qualifié le congédiement de sanction « excessive » pour plusieurs raisons : il ne s'agissait pas de chamaillerie, les photos n'étaient pas « obscènes » en vertu de la loi, l'employée n'était pas coupable de harcèlement sexuel et la suspension représentait une sanction plus appropriée pour faire comprendre que la mauvaise conduite de la plaignante n'était pas acceptable.

Préjudice corporel : menaces

Un travailleur a menacé un autre employé de lui faire subir une raclée trois reprises sur une période de cinq jours. Il a été congédié par son employeur. Le plaignant a prétendu que ce n'était rien de plus que de la chamaillerie, mais l'arbitre a confirmé le bien-fondé de la mesure prise par l'employeur, affirmant que l'employé en question avait déjà fait l'objet de mesures disciplinaires après avoir proféré des menaces contre un autre travailleur. Il a avoué avoir proféré la presque totalité des menaces alléguées, un autre employé avait été

congédié pour des raisons similaires et le plaignant n'avait pas droit à un traitement « juste et digne » après avoir menacé l'autre employé.

Préjudice corporel : objet lancé

Un employé a lancé une masse dans la direction générale d'autres employés. La masse a rebondi sur une cuve de pièces et un des employés a été blessé. Le coupable a été congédié. L'arbitre l'a réintégré sans arrérages, mentionnant que l'employeur exploitait une usine où la chamaillerie était une pratique excessive-ment répandue. Le plaignant en était à sa première offense, son dossier d'emploi était sans tache, il a témoigné des remords au travailleur blessé, l'employé blessé n'avait pas été ciblé et n'aurait pas été frappé par la masse si ce n'avait pas été du ricochet. De plus, il s'agissait de chamaillerie, un acte justifiant des mesures disciplinaires progressives en vertu des règles internes.

Préjudice corporel : lutte

Un travailleur a soulevé un autre employé pour ensuite le coucher sur une table, l'empoigner et l'immobiliser au sol pendant qu'un autre employé s'est joint à cette partie de « chamaillerie ». Il a été congédié par l'entreprise, mais l'arbitre a décidé de réduire la sanction à une entente de la dernière chance et ce, malgré qu'il faisait déjà l'objet d'une autre entente de la dernière chance à la suite d'un incident antérieur. L'arbitre a justifié sa décision en expliquant que les quatre mesures disciplinaires précédentes avaient déjà été réduites au niveau trois en vertu du régime disciplinaire de l'entreprise et que l'autre employé avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire d'un niveau plus élevé que d'autres l'ayant précédé.

Faire des blagues au détriment d'autres travailleurs est souvent une pratique contestable, surtout lorsque ça mène à de la chamaillerie physique ou des comportements menaçants. Si vous êtes le délégué qui est appelé à défendre un travailleur accusé de s'être chamaillé ou d'avoir joué des tours, vous devez connaître les règles de l'employeur qui s'appliquent. Encore mieux, évitez les situations de mesures disciplinaires et de congédiement en avertissant les employés ayant pu pousser leurs blagues un peu trop loin et ce, avant qu'ils ne soient dans le trouble, surtout s'ils ont des antécédents en la matière.

Utilisation tactique des demandes d'information

Votre employeur a l'obligation légale de divulguer au syndicat un large éventail de renseignements qui concernent les intérêts des membres de l'unité de négociation. Cependant, et sans surprise, puisque nombre d'employeurs résistent initialement à fournir au syndicat les documents ou les renseignements qu'il demande, il peut être utile d'avoir recours à certaines tactiques au moment de formuler des demandes d'information.

n Prenez l'habitude de soumettre initialement votre demande par écrit ou de faire confirmer par écrit vos demandes verbales. Pourquoi ouvrir la porte à l'employeur d'invoquer de faux enjeux pour ensuite contester le bien-fondé de votre demande. De plus, le fait de formuler votre demande par écrit vous protégera plus tard dans le cas où l'employeur n'aurait pas fourni toute l'information concernant votre demande.

n Formulez des demandes de nature continue (« Prière de nous fournir tout nouveau renseignement pouvant devenir accessible à la suite de votre réponse initiale à cette demande. ») Ainsi, vous vous protégez si de nouveaux renseignements font surface entre-temps, des renseignements qui pourraient vous être utiles en préparation à une audience d'arbitrage, une séance de négociation ou une autre réunion.

n Il est préférable de vous assurer de formuler une demande ouverte. Incluez la formulation suivante dans votre demande : « Le syndicat se réserve le droit de formuler des demandes d'information supplémentaires en lien avec cette affaire. » Ainsi, l'employeur ne pourra pas tenter d'esquiver une demande d'information subséquente sous le prétexte que vous tentez de faire un lien avec le même dossier.

n Précisez que les divers composants de votre demande sont dissociables, qu'il ne s'agit pas d'une demande « tout ou rien ». Vous pourriez écrire : « Prière de fournir l'information que vous avez dès qu'il vous est possible de le faire. Le syndicat acceptera une réponse partielle à cette demande sans porter préjudice à sa position, notamment qu'il a le droit d'obtenir

tous les documents et les renseignements demandés. » De cette façon, l'employeur ne pourra retarder la divulgation de l'information sous prétexte qu'il n'a pas encore tout trouvé et assemblé.

n Vous voudrez peut-être anticiper et préempter certaines objections de l'employeur à votre demande initiale. Par exemple, en vertu de la loi, la confidentialité peut être invoquée pour refuser une demande de divulgation, mais il faut alors évaluer le besoin légitime de confidentialité en fonction du besoin du syndicat d'avoir accès à l'information demandée. Vous voudrez donc peut-être clairement affirmer dans votre demande la raison pour laquelle ladite information est si importante pour le syndicat. Vous pourrez aussi préempter une objection pour motifs de confidentialité en acceptant d'office que l'employeur dissimule des noms ou des renseignements personnels des documents qu'il remet. Ou encore, vous pourriez soumettre avec votre demande des renoncations à la protection de la vie privée signées par les personnes concernées.

n Évaluez le bon outil à utiliser en fonction du résultat escompté. Selon l'information que vous souhaitez obtenir, il pourrait s'agir d'obtenir les dossiers pertinents de votre employeur ou d'une autre source par exemple, un organisme gouvernemental pourrait avoir l'information en dossier. N'oubliez pas d'évaluer si le préavis que vous donneriez à votre employeur concernant l'objet de votre enquête lui permettrait de dissimuler certains renseignements. Le contraire pourrait s'appliquer : en laissant voir à l'employeur vos intentions, cela pourrait le convaincre de revoir sa position.

n Puisque vous aurez souvent l'occasion d'invoquer la convention collective ou la loi pour justifier votre droit d'accès à l'information, ayez recours à l'encontre (l'arbitrage de griefs, la commission du travail ou encore un tribunal de droit) qui vous permettra de faire respecter les droits de vos membres le plus efficacement possi-

ble. Vous voudrez tenir compte des délais de chaque méthode, des coûts des mesures d'exécution requises et d'autres considérations pratiques.

n Vous pouvez formuler une demande d'information pour tenter de coincer l'employeur dans sa prise de position. Si vous demandez à l'employeur de justifier certaines de ses actions ou de fournir les preuves utilisées pour asseoir une décision, il pourra difficilement invoquer d'autres justifications à un moment futur.

n Songez aux gains que vous pourriez réaliser en formulant une demande d'information. Une demande qui imposerait un lourd fardeau sur l'employeur – l'exigeant à consacrer de longues heures à la recherche, par exemple, ou à divulguer des renseignements qu'il souhaiterait taire à tout jamais – pourrait éventuellement servir de monnaie d'échange. Vous pourriez ainsi vous trouver en position de négociation : « Si vous abandonnez votre projet de

faire X, nous n'aurions alors aucune raison de poursuivre avec notre demande d'information. »

n Si le territoire dans lequel vous négociez permet à l'employeur d'imposer des modalités une fois que les négociations sont dans l'impasse, la demande d'information peut s'avérer une technique fort utile pour éviter une telle impasse : lorsqu'une demande d'information est en cours, l'impasse devient alors légalement impossible. (Gardez à l'esprit que rien dans la loi ne fixe les moments où des demandes d'information doivent être formulées en cours de négociation.)

Utiliser des demandes d'information à des fins tactiques n'est toutefois pas sans risques puisque l'employeur peut également avoir recours à certaines de ces tactiques.

— Michael Mauer, L'auteur est avocat spécialisé en droit du travail et auteur de *The Union Member's Complete Guide*.

Vous pouvez formuler une demande d'information pour tenter de coincer l'employeur dans sa prise de position.

Votre contrat interprété

Le premier document que tout délégué syndical doit comprendre est le contrat de travail ou la convention collective. Comme tout autre document, son libellé reflète les intentions convenues par les négociateurs représentant les parties patronale et syndicale. Cependant, puisque des personnes autres que les négociateurs prennent des décisions dans le milieu de travail, des erreurs d'interprétation peuvent être commises ou encore le contrat de travail peut être enfreint pour de simples raisons de commodité.

Lorsqu'un contrat de travail est interprété, l'interprétation d'un seul mot peut avoir des répercussions majeures sur l'issue d'un grief. Si vous doutez de l'interprétation du libellé, vous avez intérêt à consulter votre délégué en chef ou un dirigeant ayant pu avoir eu à traiter une situation similaire dans le passé.

Voici quelques règles d'interprétation fondamentales qui vous indiqueront habituellement si le dépôt d'un grief est justifié en vertu de la convention collective :

Quelle était l'intention des parties au moment de conclure l'entente?

L'intention des parties peut s'avérer l'aspect le plus important de l'interprétation d'un contrat de travail et l'aspect le plus difficile à établir dans bon nombre de cas. Lorsque l'intention de la clause est débattue devant un arbitre, des témoins sont convoqués et, dans la mesure du possible, un procès-verbal des négociations doit être dressé. En cas de doute sur l'intention, consultez une personne compétente.

La convention collective est un document indissociable.

Bien qu'une partie de la convention collective puisse sembler appuyer un grief à première vue, d'autres dispositions risquent d'avoir l'effet contraire. On ne peut faire fi de telles dispositions et faire une sélection minutieuse de celles qui appuient sa position. Vous devez baser votre interprétation sur l'ensemble de l'entente puisque l'intention est habituellement établie après consultation de plusieurs clauses ou phrases prises col-

lectivement.

Un libellé clair et bien défini aura généralement préséance.

Les arbitres donnent préséance au libellé d'une convention collective par rapport à des pratiques courantes, qu'elles soient ou non le résultat d'une entente mutuelle. Le fait de le savoir peut parfois aider à prendre la décision de déposer ou non un grief à la suite d'un incident donné. Rempoter un tel grief pourrait avoir pour effet de mettre en péril un avantage dont bénéficient certains membres au-delà de ce que prévoit l'entente.

Une coutume sera parfois reconnue dans le cas où le libellé manque de précision et/ou est absent.

Si les parties ont convenu d'une certaine pratique par discussion ou par absence d'action durant un certain temps et que le contrat n'en fait pas état, l'arbitre pourra en tenir compte pour tirer au clair une ambiguïté. Cependant, cela ne sera pas le cas si la pratique a pour effet d'altérer ou de modifier l'intention de la convention collective.

Les décisions antérieures d'arbitres ou des ententes conclues par les parties à des causes similaires peuvent aussi influencer l'issue de la cause à l'étude.

Bien qu'ils ne soient pas toujours liés par des décisions antérieures, la majorité des arbitres y accordera une importance considérable au moment de statuer sur la cause à l'étude. En cas d'erreur dans la cause antérieure ou d'écart entre les faits de les deux causes, dont la quantité de preuves à l'appui, ces faits devront alors être invoqués pour démontrer comment l'erreur est survenue.

Si ce n'est pas dans la convention collective, ce sera habituellement exclu et doit être rejeté.

Par exemple, si la convention collective stipule un certain nombre de jours de congé payés et précise les journées ainsi payées, cela sous-entend que les journées qui n'y sont pas mentionnées ne sont pas payées et ne peuvent donc habituellement pas être revendiquées à moins

qu'elles ne fassent l'objet d'une convention accessoire couvrant les congés non stipulés dans la convention collective.

Dans le cas où le contrat général et une convention accessoire partagent le même objet et en l'absence de divergence entre les deux, la convention accessoire aura habituellement préséance.

Si le contrat stipule que tous les employés ont droit à une période de repas payée de 30 minutes alors qu'une convention accessoire stipule que certains employés pouvant être sur appel bénéficient d'une période de repas payée, la convention accessoire aura préséance sur le contrat général. Dans l'interprétation du contrat, la raison prévaut sur l'absurdité ou les prises de position abusives. Si vous êtes en mesure de démontrer que votre interprétation de la convention collective adopte une approche beaucoup plus raisonnable à une question donnée que celle de l'employeur, le bien-fondé de votre approche sera confirmé dans la majorité des cas. Cette règle retourne habituellement à l'intention des négociateurs dont l'intention n'était probablement pas d'adopter une position abusive.

Droits de l'employeur

En règle générale, tous les droits qui ne sont pas définis dans la convention collective ou les diverses lois sont octroyés à l'employeur. Ce sont les « droits résiduels ». Bien que les arbitres tendent à confirmer les droits de l'employeur en cas de contestation, certains ont imposé des limites sur les décisions arbitraires de la direction lorsque la mauvaise foi ou le caractère abusif a été démontré. Dans certains cas, des arbitres ont statué que les dispositions générales de la convention collective laissaient entendre que l'employeur avait l'obligation d'au moins entamer des discussions sur la question avec le syndicat avant d'imposer des règles ou modalités nouvelles ou abusives aux travailleurs. Lorsque vous doutez que la direction outre passe ses droits, consultez votre représentant principal.

Tests de dépistage de la consommation de drogues ou d'alcool

Tout comme les enfants ont tendance à être influencés par les dernières séries télévisées – prenons les phénomènes Hannah Montana et Webkinz –, les employeurs peuvent eux aussi adopter aveuglément le modèle de gestion du moment. Un des modèles les plus courus actuellement est l'obligation de se soumettre à des tests de dépistage de la consommation de drogues ou d'alcool. Par contre, contrairement à la décision d'un employeur de commencer à collectionner des figurines de la série Star Trek, sa soudaine fascination avec la vie privée de ses employés pourrait avoir de graves répercussions sur tous.

C'est assez remarquable, lorsqu'on y pense. Les employeurs – qui obligent régulièrement leurs employés à travailler des heures supplémentaires – refusent de porter attention aux problèmes de micro-traumatismes répétés dans leur milieu de travail ou exposent régulièrement leurs employés à des substances très toxiques. Soudain, ils se disent préoccupés par la santé et le mieux-être de leurs employés et les obligent de se soumettre à des tests obligatoires de dépistage de la consommation de drogues ou d'alcool.

Il y a habituellement place pour la négociation

Sachez que seuls les travailleurs affectés à des tâches liées à la sécurité dans les industries des transports peuvent être légalement tenus de se soumettre à des tests de dépistage de la consommation de drogues ou d'alcool. C'est le cas notamment aux États-Unis. Si votre milieu de travail n'est pas légalement tenu de mettre en place un programme de dépistage et que vous avez su esquiver les demandes formulées dans ce sens jusqu'à maintenant, gardez à l'esprit que ces tests peuvent faire l'objet de négociations. Si une politique est déjà en place et si votre employeur souhaite la modifier, les modifications peuvent également être négociées.

De plus, surtout dans le cas où votre milieu de travail ne dispose pas déjà d'une politique en matière de tests de dépistage mais où l'employeur décide d'en mettre une en place, rappelez-vous qu'il n'existe aucune véritable raison de doter le milieu de travail d'une telle poli-

tique. Les employeurs ont déjà le droit d'imposer des mesures disciplinaires pour motif valable, et le fait d'intercepter au travail un employé dont les facultés sont affaiblies par l'alcool ou la drogue constitue un motif valable. Les programmes de formation et d'aide aux employés s'avèrent des moyens efficaces pour traiter des problèmes de toxicomanie et d'alcoolisme qui perturbent le milieu de travail.

Peu importe la raison, si vous ne pouvez éviter la mise en œuvre d'un programme de tests de dépistage dans votre milieu de travail, voici quelques points que le syndicat doit défendre bec et ongle dans la négociation de ce programme :

- n Absence de tests au hasard
- n Obligation de mener des tests pour un « motif valable ou raisonnable ». Par exemple, des troubles d'élocution, l'incapacité de marcher en ligne droite, un comportement erratique ou d'autres signes visuels pourraient permettre à une personne raisonnable de conclure que les facultés d'un travailleur sont affaiblies par une substance quelconque.
- n Un travailleur qui avoue avoir un problème ne devrait subir aucun test. La discussion porterait alors uniquement sur le programme de réadaptation approprié (ex. : le programme d'aide aux employés).
- n Le syndicat doit faire préciser dans le libellé qu'il est inacceptable d'avoir les facultés affaiblies au travail. L'employeur n'est aucunement justifié de surveiller le comportement de ses employés dans leur vie personnelle. Dans un cas où l'employeur a insisté sur le droit de réagir à une consommation de drogues en dehors des heures de travail, le syndicat a contre-agi en formulant une demande de pouvoir mener des tests sur l'employeur et les superviseurs à la suite d'actes immoraux qu'ils ont pu commettre à l'extérieur du milieu de travail. Selon une proposition, tous les cadres seraient tenus de se soumettre à un test de polygraphie afin de vérifier s'ils sont racistes. L'employeur a vite convenu que des tests ne seraient imposés qu'aux employés affichant des signes manifestes de facultés affaiblies durant les heures de travail.

Dans le cas où un test est exigé

Dans le cas où une procédure de tests de dépistage est en place, comment doit réagir le syndicat lorsqu'un travailleur est obligé de se soumettre au test? Le syndicat doit d'abord demander d'en être avisé et d'être présent au moment du test, si l'employé y consent. Cependant, avant même tout cela, posez les questions suivantes et documentez les réponses fournies :

- n Pour quelle raison l'employeur souhaite-t-il soumettre cet employé à un test de dépistage?
- n Quelles seraient les conséquences en cas de refus?
- n Quelles mesures seraient prises pour protéger la confidentialité?
- n Quelles seraient les conséquences d'un test positif? Un deuxième test serait-il alors administré?
- n L'employeur fournira-t-il au syndicat une copie du rapport de laboratoire?

Sachez qu'un test de dépistage 100 % précis n'existe pas. Certains laboratoires affichent des taux de résultats faux positifs pouvant atteindre 66 %!

Dans le cas où un employé dont le test est positif fait l'objet de mesures disciplinaires, il est important que le délégué soit prêt à soulever différentes questions et défenses, dont l'absence de cause probable (il peut être possible d'expliquer le comportement erratique en recueillant la déclaration du travailleur dès la première manifestation du comportement en cause). On peut également invoquer des lacunes dans les procédures de l'employeur ou du laboratoire ou invoquer un médicament d'ordonnance, un médicament en vente libre ou une exposition passive pour expliquer un résultat faux positif.

Si le travailleur souffre de problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme, tout l'entourage doit tenter de lui venir en aide. Il faut à tout prix éviter de lui faire perdre son emploi ou encore de l'exposer à l'humiliation et la censure; au contraire, il faut tout faire pour tenter de l'aider à s'en sortir.

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 Cons?urs, Chers Confrères,

D'abord, permettez-moi de vous souhaiter une bonne et heureuse année, avec l'espoir que la prochaine année apporte santé et bonheur à vous et aux vôtres. Les fêtes sont un moment privilégié de profiter de moments en famille et entre amis et d'entreprendre le nouvel an sur le bon pied.

Beaucoup trop de nos confrères et cons?urs souffrent de la perte de leur emploi, de la hausse des coûts des soins médicaux et de l'amenuisement de leur sécurité de retraite. D'autres tentent en vain de trouver le moyen de payer les frais de scolarité de leurs enfants, des frais qui ne cessent d'augmenter. En votre qualité de délégués syndicaux, vous venez quotidiennement en aide à nos membres – et votre travail est apprécié.

Assister aux assemblées de votre section locale doit être votre première résolution du nouvel an. Nous aurons beaucoup à faire en 2008. Les Canadiens seront convoqués à une élection fédérale au printemps tandis que les électeurs américains iront aux urnes en novembre prochain. Nous devons inciter nos membres à exercer leur droit de vote et à promouvoir la Ligue politique canadienne des Machinistes (LPCM). Entretenez-vous avec vos collègues sur l'importance de sortir voter pour mettre fin au courant anti-travailleurs actuel qui tient les rênes du pouvoir.

Vous jouerez un rôle crucial dans le cadre de ces campagnes électorales. Vous êtes la voix de notre syndicat dans les milieux de travail et avez un rôle à jouer en éduquant nos membres sur les candidats. Il s'agit d'une résolution du nouvel an que vous prendrez plaisir à respecter.

Nous devons aussi intégrer le recrutement dans nos activités quotidiennes. La liberté d'association est importante et tout aussi précieuse que la liberté de parole ou de réunion. Chaque membre et représentant de l'AIM est responsable de contribuer au développement de ce syndicat.

Pour ce qui est de votre rôle de délégué, vous trouverez dans ce numéro de L'Éducateur de l'AIM des conseils sur l'utilisation tactique de demandes d'information à l'employeur, des renseignements permettant aux délégués de venir en aide aux membres dans le milieu de travail, des techniques de négociation des modalités des tests de dépistage de drogues administrés aux employés et de l'information sur les avertissements à donner aux membres avant que la « chamaillerie » ne dépasse des limites acceptables.

J'espère que vous ayez vécu des fêtes joyeuses et je vous souhaite une nouvelle année prospère. Merci pour toutes vos réalisations de 2007 et continuez, en 2008, de servir notre grand syndicat comme délégués et déléguées.

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Président international

