

De nouvelles IDÉES pour une nouvelle, ANNÉE

Janvier

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	
					1	2 Rehaussez vos communications	3
4	5 Aiguiser une aptitude	6	7	8	9	10	
11	12	13	14 Mentorez un militant	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27 Attaquez-vous à un problème	28	29	30 Faites la promotion des avantages	31	

De nouvelles idées pour une nouvelle année

Même si vous n'avez pas réalisé toutes vos résolutions du Nouvel an l'année dernière (Gagner le concours « Canadian Idol »? Épouser un membre de la royauté et déménager à Rome?), vous pouvez toujours vous reprendre cette année. Fixez-vous des objectifs raisonnables et tentez de les atteindre de nouveau. Dans le cas d'un délégué, le meilleur objectif qu'il peut se fixer peut être d'adopter de nouvelles approches à ses responsabilités ou d'examiner de nouvelles solutions à de vieux problèmes dans le milieu de travail. Voici quelques suggestions. À vous maintenant de juger qu'il vaut la peine de les mettre en pratique.

Améliorer les communications

Tentez d'améliorer les moyens que vous utilisez pour communiquer avec vos collègues de travail dans des dossiers qui concernent le syndicat. Vous devez accueillir les nouveaux travailleurs qui se présentent à l'ouvrage et leur expliquer le syndicat et son fonctionnement. Mais laissez-vous aller les choses par la suite? Tentez d'organiser une rencontre informelle durant l'heure du dîner ou une pause, une fois par semaine ou par mois, afin de discuter d'un enjeu particulier ou d'une clause de la convention collective. Ainsi, vous démontrerez concrètement la volonté du syndicat de maintenir le contact avec ses membres et ouvrirez la possibilité d'un échange d'information pouvant vous révéler des problèmes ou des préoccupations ayant pu vous échapper. C'est étonnant de constater les problèmes et les préoccupations qui peuvent monter à la surface lorsque les gens se réunissent et discutent de ce qui se passe.

Aiguiser une aptitude

Évaluez votre propre rendement comme délégué et demandez-vous honnêtement si vous avez des lacunes. Votre prise de notes laisse-t-elle à désirer ou votre système de classement est-il tel que vous ne retrouvez jamais ce que vous cherchez? Éprouvez-vous le trac lorsque vous devez vous adresser à un groupe de personnes? Y a-t-il certaines clauses de la convention collective que vous ne comprenez pas? Au lieu de continuer de vous laisser entraver par vos difficultés, sollicitez l'aide d'un

autre délégué ou d'un dirigeant du syndicat ayant les aptitudes nécessaires pour vous venir en aide. Personne ne vous abaissera ou ne vous critiquera pour vouloir vous améliorer : au contraire, on reconnaîtra votre détermination à devenir le meilleur délégué possible, et la personne que vous approcherez sera flattée que vous la considérez comme l'expert à consulter en la matière.

Régler un problème

Personne n'est mieux placé que le délégué pour déterminer ce qui fonctionne bien dans la convention collective et ce qui ne va pas. Si vous constatez un problème qui doit être réglé, ne tenez pas pour acquis que les dirigeants syndicaux en soient au courant : portez-le à leur attention. Et ne tenez pas pour acquis qu'il ne vaille pas la peine d'en parler dès maintenant parce que les négociations d'une nouvelle convention collective sont encore loin. Si le problème est assez grave, le syndicat pourrait décider de s'y attaquer tout de suite. Si ce n'est pas possible, il pourra jeter les bases en vue de la prochaine ronde de négociations afin de se doter d'un meilleur rapport de force.

Encadrer un militant

Trouvez-vous un remplaçant. Bon, pas nécessairement à compter de demain, mais songez sérieusement à vos collègues de travail qui pourraient vous remplacer dans votre travail de délégué syndical si vous étiez incapable de l'assumer. Cela fait partie du travail de tout militant syndical de recruter des gens : plus les militants seront nombreux, plus le rapport de force du syndicat sera grand. Regardez autour de vous pour déterminer s'il vous est possible de mentorer quelqu'un, idéalement un membre plus jeune que vous pourrez intégrer dans le travail du syndicat. Si le syndicat demande aux délégués de recueillir des signatures pour une pétition, rien n'empêche votre mentoré à contribuer. Distribuer des feuillets? Idem. Lorsque vous assistez à une assemblée syndicale, invitez cette personne à vous accompagner. Si vous savez que le

syndicat tente de convaincre des gens à siéger à des comités, assurez-vous que votre mentoré est au courant de la possibilité. N'oubliez pas que les syndicats ne fonctionnent que lorsque les membres y participent. Que pouvez-vous donc faire pour encourager la participation des membres à leur syndicat?

Répandre la bonne nouvelle

Familiarisez-vous avec les avantages de l'appartenance syndicale afin de mieux

Janvier						
DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
					1	2 Révissez vos communications
4	5 Aiguiser une aptitude	6	7	8	9	10
11	12	13	14 Mentorez un militant	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27 Attachez-vous à un problème	28	29	30 Faites la promotion des avantages	31

desservir vos collègues de travail. Si vous n'avez pas de jeunes enfants, vous n'avez probablement pas examiné la couverture des enfants qu'offre le régime d'assurance-maladie. Si vous n'avez pas des enfants plus âgés, vous ne connaissez probablement pas ce que le syndicat ou le conseil du travail local peut offrir en termes de bourses d'études ou, du moins, de conseils. Si vous n'avez pas eu à composer avec les problèmes découlant des soins apportés à des parents âgés, vous ne connaissez probablement pas les services qu'offre votre syndicat ou conseil du travail aux retraités. Gardez à l'esprit que le syndicat a probablement accès à divers programmes d'escompte permettant aux membres d'économiser sur l'assurance-automobile, les frais d'adhésion à des centres de conditionnement physique ou encore la location automobile. Ces services ne vous intéressent peut-être pas, mais vos collègues de travail pourraient vouloir en bénéficier, il serait donc utile que vous connaissiez les programmes offerts.

Vous pouvez sûrement ajouter ces suggestions à votre liste de résolutions du Nouvel an. Innovez. Vous n'avez rien à perdre et possiblement tout à gagner.

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

Lorsqu'un employeur viole une convention collective et que les travailleurs affectés déposent des griefs pour obtenir justice, ce sont habituellement les délégués qui se chargent de recueillir des preuves démontrant que l'employeur avait tort. Lorsque des travailleurs gaffent et que l'employeur réagit par des sanctions disciplinaires ou des congédiements, c'est à la direction de démontrer qu'elle a agi de façon appropriée. Dans l'un ou l'autre cas, tout revient à une question de preuves et à la qualité de ces preuves. Jetons donc un coup d'œil sur les règles de preuve généralement acceptées et utilisées dans les systèmes de résolution de litiges. Comprendre ces règles peut vous aider à vous assurer du respect des salaires, avantages sociaux et conditions ayant fait l'objet d'ententes. Vous pourrez même ainsi sauver l'emploi d'un membre.

Rappelez-vous que certains types de preuves sont moins efficaces que d'autres. Il importe donc que vous connaissiez ces différents types de preuves.

Ouï-dire

Le ouï-dire est une preuve que quelqu'un vous rapporte avoir entendue de la bouche d'une autre personne. C'est le type de preuve le moins souhaitable. Plutôt qu'invoquer un ouï-dire, consultez directement la source initiale pour recueillir ses propos vous-même. Ensuite, préparez-vous à assigner cette personne à témoigner si cela s'avère nécessaire. Gardez en tête que les témoins sont protégés contre les repréailles lorsqu'ils témoignent pour le syndicat.

Ententes verbales

Une preuve de l'existence d'une entente verbale peut être présentée « pour ce qu'elle vaut ». En règle générale, c'est une preuve peu efficace à moins que vous ne puissiez prouver que l'employeur a respecté la même entente verbale dans d'autres circonstances passées. Tout comme une pratique antérieure n'est pas aussi contraignante qu'une entente écrite, une entente verbale – conclue oralement – souffre des mêmes lacunes.

Les preuves qui comptent

Preuves circonstancielles

Une preuve circonstancielle est un témoignage ou un élément de preuve qui place le travailleur intimé en directe proximité de l'endroit où une infraction a été commise ou établit un quelconque autre lien sans pour autant y lier le travailleur directement et irréfutablement. Par exemple, un travailleur peut être congédié pour avoir volé des outils parce qu'il a été le dernier vu à proximité de l'armoire à outils ou qu'un outil a été trouvé dans son casier. Prise seule, ce n'est pas une preuve suffisante pour condamner le travailleur. Une autre personne aurait pu y avoir placé l'outil.

Témoignage direct

La preuve la plus crédible provient d'une personne qui a directement observé le comportement ou les gestes d'un employé ou d'un cadre et qui rapporte l'information. Par exemple, un cadre peut s'avancer pour témoigner qu'il a personnellement vu un travailleur en train de sommeiller pendant plusieurs minutes durant les heures de travail.

Déclaration écrite

Rarement, les parties peuvent devoir recourir à des ententes écrites, par exemple une lettre de médecin, plutôt qu'à des témoignages directs. Une déclaration écrite peut être acceptable aux yeux d'un arbitre, mais il est préférable d'assigner l'« expert » à témoigner directement : la partie adverse pourrait s'opposer au dépôt d'une lettre ou d'un rapport. Cependant, dans le vrai monde, il peut s'avérer trop coûteux de faire témoigner un expert sur place. L'arbitre pourra donc accepter une déclaration écrite.

En plus de ces règles généralement acceptées, gardez à l'esprit les lignes directrices générales suivantes en ce qui concerne les preuves :

Droit de contre-interrogation

Toute preuve déposée à une audience d'arbitrage doit être mise à la disposition de la partie adverse, qui a aussi le droit de contre-interroger un témoin. Si vous ne contestez pas un témoignage, il sera probablement accepté comme un fait par l'arbitre.

Dissimulation de preuves jusqu'au moment de l'audience

Les parties ne peuvent pas dissimuler des preuves « secrètes » jusqu'à la tenue d'une audience d'arbitrage. Dissimuler des preuves ouvre la porte à la partie adverse de contester et de demander un ajournement afin de pouvoir prendre connaissance des nouveaux éléments de preuve.

Méthode de collecte de preuves

Les preuves obtenues contrairement à la loi ou aux règles de l'éthique peuvent être rejetées par l'arbitre. Nombre d'arbitres jugeront inadmissible le geste d'un employeur qui piège un employé pour le prendre sur le fait de commettre un méfait.

En conclusion, rappelez-vous que c'est vous, le délégué, qui êtes responsable de recueillir les faits en cas de litige. Dès le tout début du processus, gardez en tête que des renseignements fiables mèneront à une bonne entente avec l'employeur. Si le délégué erre et ne fait pas ses devoirs, le représentant syndical responsable de défendre la cause devra alors intervenir et tout reprendre. Faites bien votre travail et tentez de régler l'affaire au plus bas niveau possible de la hiérarchie.

— George Hagglund. L'auteur est professeur émérite à la School for Workers, University of Wisconsin – Madison.

Leurs droits et nos droits

Ca vous dit quelque chose? Un problème surgit dans votre milieu de travail, mais la convention collective n'en dit rien. La direction prétend que vous n'avez aucun droit de déposer un grief puisque la question n'est pas couverte par le contrat de travail. Le « droit de gestion » lui permet de faire comme bon lui semble.

C'est ici où la clause de reconnaissance prend toute son importance.

Habituellement, cette clause se trouve au début de la convention collective et ressemble à ceci : « L'employeur reconnaît que le syndicat est l'agent de négociation unique et exclusif aux fins d'établir les salaires, les horaires et les conditions de travail. »

Origine des droits syndicaux

On ne fait que réitérer ce qui se trouve déjà dans la Loi sur les relations de travail, la principale loi en matière de relations industrielles. Donc, en vertu de la majorité de nos conventions collectives et de la Loi, l'employeur a l'obligation de négocier avec le syndicat – et le traitement de griefs est une forme de négociation – lorsque des problèmes non résolus surviennent en lien avec les salaires, les horaires et les conditions de travail.

Voici un exemple : Des employés ont toujours eu le droit d'avoir une radio à leur poste de travail, mais un nouveau superviseur a ordonné que toutes les radios soient rangées. Il prétend que les employés sont distraits de leur travail lorsqu'ils écoutent la radio. Il prétend aussi qu'une clause sur les droits de gestion l'autorise à gérer le milieu de travail et à ordonner le retrait des radios.

Il a peut-être raison d'affirmer que le droit d'écouter la radio n'est pas enchâssé dans la convention collective. Toutefois, il est dans l'erreur lorsqu'il affirme que la direction a le droit unilatéral d'apporter des changements. Le délégué peut déposer un grief en vertu de la clause de reconnaissance et souligner que le superviseur a également enfreint la Loi ou une autre loi applicable. Retirer les radios aurait pour effet de modifier les conditions de travail des employés, obligeant du coup l'employeur à négocier avec le syndicat.

Cependant, sachez que les clauses établissant des droits de gestion précis – par ex., « la direction a le droit d'établir les heures d'arrivée » – empêchent le syndicat de se plaindre lorsque la direction

établit les heures d'arrivée, sauf si la même question est couverte par une autre clause (par ex., Heures de travail).

Il y a des restrictions...

Sachez également que certaines restrictions existent pour ce qui est de l'obligation des employeurs de négocier les conditions de travail. La Cour suprême a imposé certaines limites sur les droits des travailleurs, des limites qui – bien entendu – favorisent les employeurs. La Cour a statué que certains objets de négociation étaient obligatoires tandis que d'autres étaient volontaires.

Ne croyez jamais l'employeur sur parole qu'il n'est pas tenu de négocier un point. Consultez d'abord le représentant syndical puisque l'employeur pourrait être obligé de négocier l'effet d'une modification même si le syndicat a renoncé à son droit de négocier ou de déposer des griefs sur une question.

La liste de points de négociation volontaires est relativement courte, mais elle est néanmoins importante. Par exemple, l'employeur peut volontairement ou non négocier la décision de fermer une usine ou une division de ses activités. Cependant, il devra négocier les effets de cette décision; pensons d'emblée aux indemnités de départ. La décision d'un employeur de fermer une usine qui est motivée uniquement par son désir de réduire la masse salariale pourrait en faire un point de négociation « obligatoire ». D'autres points de négociation « volontaires » incluent le choix des superviseurs, les tests de sélection préliminaire, la publicité et les salaires des cadres. Ce n'est pas une liste exhaustive.

Le syndicat doit toujours tenter de négocier tout changement proposé avec l'employeur, et ce, nonobstant ce qu'en dit la clause sur les droits de gestion. Nous ne gagnerons pas chaque bataille, mais en nous rabattant sur nos droits et pouvant compter sur l'appui de membres actifs, nous finirons peut-être par « inculquer » à l'employeur une culture de négociation de la majorité des conditions de travail.

Enfin, voici des conseils très à propos de Robert Schwartz, avocat spécialisé en droit du travail : « Un syndicat qui a raison de croire que la clause sur les droits de gestion dans sa convention collective est interprétée comme une renonciation à la négociation a intérêt à faire modifier le libellé, par exemple en faisant ajouter une phrase qui précise que le syndicat ne

renonce pas à ses droits de négocier. Si cela n'est pas possible, le syndicat pourra soumettre une lettre à l'employeur durant la négociation du contrat de travail énonçant qu'il ne considère pas la clause sur les droits de gestion en place comme une renonciation à ses droits de négociation. »

— Texte adapté de UE Steward, publié par les Ouvriers unis de l'électricité, de la radio et de la machinerie d'Amérique.

Points de négociation obligatoire avec l'employeur

Voici une liste de quelques points que l'employeur a l'obligation de négocier avec le syndicat à moins que le syndicat n'ait expressément renoncé à son droit de négocier ou de déposer des griefs (points ayant alors fait l'objet d'une entente contractuelle) :

- Règles d'absence
- Décisions touchant l'automatisation
- Règles de nettoyage
- Procédures disciplinaires
- Codes vestimentaires
- Dépistage de drogues et d'alcool
- Suppressions de postes
- Privilèges accordés aux employés (par ex., le droit d'écouter la radio, de recevoir des appels téléphoniques, de fumer, etc.)
- Régime d'achats pour les employés
- Régimes d'évaluation
- Heures de service alimentaire, café gratuit
- Normes relatives à l'apparence
- Politiques en matière d'allègement des tâches
- Ouverture de nouveaux postes
- Règles de stationnement
- Procédures de paie
- Quotas de production
- Primes de sécurité
- Règles sur le tabagisme
- Décisions concernant la sous-traitance
- Règles d'imponctualité
- Privilèges accordés aux délégués et dirigeants syndicaux (par ex., congés payés, accès aux installations, absences autorisées, etc.)
- Politiques en matière de congés annuels
- Charges de travail
- Règles de travail

Clés du succès de la tenue de réunions en petits groupes

Tout bon délégué reconnaît l'importance de se réunir avec ses membres à intervalles réguliers, qu'il s'agisse de dîners de travail hebdomadaires ou encore lorsque des griefs importants ou des négociations poignent à l'horizon, pour ne nommer que ces exemples. Cependant, nonobstant l'importance de telles réunions comme outils de développement syndical, elles ne porteront pas fruit si le délégué ne réussit pas à communiquer efficacement avec tous les intéressés. Voici quelques conseils qui vous aideront à tenir des réunions efficaces en petits groupes.

Ayez confiance. Le délégué qui doute de ses talents d'orateur fait face à un problème de taille, car il finira par y croire dur comme fer. Ayez donc confiance que l'information que vous souhaitez partager à vos membres est importante et allez droit au but. Pour citer le grand joueur de baseball Tug McGraw, « Vous devez y croire! »

Respectez les contraintes de temps des membres. Si vous vous rencontrez avant le travail, assurez-vous que tout le monde sera en mesure de se rendre à son poste à temps. Si vous vous réunissez après le travail et la rencontre s'éternise, vous risquez de nuire aux arrangements de covoiturage ou de garde d'enfants des membres. Si vous prévoyez une réunion durant l'heure du dîner ou une pause, votre temps sera compté. Planifiez donc votre réunion en conséquence.

Organisez-vous. Un délégué qui ne sait pas trop où il s'en va au début d'une réunion et en perd les commandes sera dans le trouble. Préparez des notes indiquant les points que vous souhaitez couvrir et prévoyez distribuer des documents pour illustrer votre message, s'il vous est possible de le faire. Établissez la logique dès le départ afin que les gens sachent ce que vous tentez de leur dire.

Connaissez votre auditoire. Si

tous les travailleurs présents relèvent du même service, le délégué pourra tenir pour acquis qu'ils connaissent tous le régime de travail, les personnalités de chacun, voire quelques-unes des questions. Par contre, si votre groupe représente plusieurs services du milieu de travail, vous devrez alors expliquer cette information de base. Ne faites pas perdre du temps à vos membres en leur disant des choses qu'ils savent déjà.

Cependant, ne tombez pas dans le piège de penser que vos membres connaissent tous les enjeux. Si vous vous réunissez pour discuter d'un grief ou d'un point relatif à la convention collective, vous faites peut-être une grosse erreur en prétendant que « tout le monde connaît » le problème en cause. En fait, les membres peuvent avoir « entendu » des rumeurs, du commérage, de l'information partielle ou des opinions personnelles sans connaître la vraie histoire. Transmettez aux membres tous les faits, dans un ordre clair et logique, afin d'aborder comment vous prévoyez composer avec la situation.

Ne tenez jamais pour acquis que vos membres ont lu leur convention collective. Trop souvent, les délégués se réfèrent à des clauses ou à des ententes antérieures que les membres ne connaissent pas. Servez-vous de ces rencontres pour instruire vos membres sur le syndicat. Oui, le délégué discute d'une situation donnée, mais la discussion doit aussi porter sur des clauses pertinentes de la convention collective qui appuient le pouvoir et l'importance de la syndicalisation.

Terminez chaque réunion par un principe d'action. Bien qu'il soit important de transmettre de l'information importante, il est tout aussi important de confier aux membres une responsabilité en lien avec cette information, qu'il s'agisse de signer un grief collectif, de porter un chandail rouge le jeudi, de se

peinturer les ongles d'orteil en mauve, peu importe. Au minimum, demandez à chaque membre présent à la réunion de transmettre l'information à deux autres membres qui n'ont pu y être présents.

Parlez avec vos membres, plutôt qu'à eux. Rien n'est plus ennuyant qu'une allocution unidirectionnelle; de plus, ça donne l'impression aux membres que le délégué s'occupera de tout, ce qui affaiblit le syndicat. Énoncez clairement que la réunion a été convoquée pour permettre aux membres d'y participer activement.

Prévoyez du temps pour permettre aux membres de réagir.

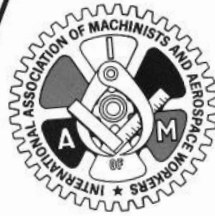
Lorsque vous avez présenté votre information, assurez-vous de demander aux membres d'y réagir. Si vous dites simplement « Des questions? » au moment de ranger vos affaires, vous découragerez la conversation. Il est important pour tout délégué de stimuler la participation des membres, alors n'hésitez pas à solliciter les commentaires des membres, même si vous avez l'impression que certains ne sont pas du même avis que vous. Il est préférable de tenir une discussion ouverte où tout le monde pourra être entendu et débattre.

Gardez en tête un mot très important qui commence par « P », la patience. Préparez-vous à l'éventualité de devoir répondre à la même question à répétition surtout si l'enjeu est complexe.

Enfin, rappelez-vous que les membres considèrent souvent leur délégué comme une personnification du syndicat. Donc, une bonne présentation, livrée avec respect et patience, contribuera à développer l'appartenance syndicale. Une réunion qui n'a pas été adéquatement préparée laissera vos membres avec l'impression désagréable qu'ils n'en ont pas pour les montants qu'ils paient en cotisations.

— Bill Barry. L'auteur est directeur des études syndicales au Community College of Baltimore County, Maryland.

International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301
967-4500



OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Consœurs,
Chers Confrères,

Nous pouvons tous être fiers de ce que nous avons accompli en 2008. Les délégués au 37^e congrès de la Grande loge ont pris des décisions historiques et jeté de solides bases pour l'avenir de notre syndicat. Nous avons recruté de nouveaux membres et négocié les meilleures conventions collectives de l'industrie à des tables de négociation et sur des piquets de grève. De plus, des membres de l'AIM aux États-Unis et au Canada se sont mobilisés comme jamais auparavant pour remporter des victoires électorales nationales historiques. Nous avons réalisé des gains quant au nombre de députés qui défendent les intérêts des travailleurs et de leurs proches à la Chambre des communes. Nous avons augmenté nos majorités démocrates dans les deux chambres du Congrès américain. Et, après huit longues années d'attente, les travailleurs pourront compter sur un allié à la Maison blanche lorsque Barack Obama sera assermenté 44^e président des États-Unis.

Toutefois, nous ne pouvons nous permettre de nous asseoir sur nos lauriers. Nous devons relever des défis encore plus grands en 2009 et au cours des années qui suivront. Nous faisons face à la pire crise économique mondiale depuis la grande dépression. L'actuelle crise couronne des décennies de luttes de la classe moyenne – stagnation des salaires, montée en flèche de la rémunération versée aux PDG, impartition et exportation d'emplois bien rémunérés, coupures dans les prestations de retraite et d'assurance-maladie, accès de plus en plus difficile à l'éducation et la formation. Le chemin vers le rétablissement et la réforme ne sera ni facile ni court, mais nous devons d'abord habiliter les travailleurs et augmenter le taux de syndicalisation.

Rehausser le niveau de vie des familles nord-américaines passe absolument par la syndicalisation. Nous ne pourrions simplement pas rebâtir notre économie et la classe moyenne sans protéger le droit des travailleurs à se syndiquer et à négocier sans être intimidés par leur employeur. Le gouvernement américain donnera aux travailleurs une véritable possibilité de se syndiquer pour améliorer leur qualité de vie. Au Canada, nous devons continuer de défendre les droits des travailleurs. Au moment où vous lirez ces lignes, nous serons en plein débat sur un gouvernement fédéral de coalition ou la stratégie conservatrice pour stimuler l'économie.

Le présent numéro de L'Éducateur de l'AIM met l'accent sur le pouvoir qu'ont les travailleurs syndiqués d'exiger un droit de regard sur ce qui se passe dans leur milieu de travail. Travaillons ensemble pour donner à l'ensemble des travailleuses et travailleurs une voix syndicale. Vous, délégués, pouvez y contribuer en conseillant nos membres et leur rappelant de s'inscrire sans tarder aux cours de leadership offerts en 2009 par le Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger. Ces cours sont contingentés et se remplissent vite, alors assurez-vous que votre section locale inscrit ses participants dès que possible.

Je vous souhaite une heureuse période des fêtes et vous remercie à l'avance pour tout votre travail en 2009.

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger
International President

