

Se défendre pour éviter de perdre du terrain



Se défendre pour éviter de perdre du terrain

L'économie continue de se détériorer, et les employeurs sont devenus encore plus effrontés – comme si cela était possible. Ils tentent de retirer des avantages dont les syndiqués bénéficient depuis des années. Il y a lieu de résister, et les délégués syndicaux ont un rôle important à jouer à cet égard..

Voici ce qui se passe. Vous avez peut-être vécu des situations similaires dans votre secteur d'activités :

1. Un entrepreneur a unilatéralement éliminé une pause payée de 15 minutes le matin sur un chantier de construction, prétextant que les travailleurs avaient étiré le temps en quittant le chantier – à la demande de l'entrepreneur. L'entrepreneur a donc prolongé la pause du dîner de 15 minutes et congédié tous les travailleurs qui – en guise d'opposition – ont néanmoins fait une pause en avant-midi. Depuis des générations, cette pause était une pratique établie dans toutes les conventions collectives négociées par la section locale.

2. Les dirigeants d'un grand syndicat international ont unilatéralement décidé d'interdire aux travailleurs de manger à leur pupitre, que ce soit durant une pause ou la période du dîner. (Bien sûr, les dirigeants ont continué de manger à leur pupitre.)

3. Un employeur a unilatéralement décidé de pénaliser tout travailleur arrivant au travail en retard, ne serait-ce que de quelques minutes, en l'obligeant de patienter jusqu'au début de l'heure suivante – sans salaire – avant de pouvoir commencer son quart de travail.

4. Les travailleurs d'une centrale électrique de compétence fédérale travaillaient un horaire normal du lundi au vendredi, faisant en sorte que le samedi ouvrait droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires. L'organisme fédéral a unilatéralement modifié la semaine de travail de certains travailleurs du mardi au samedi, éliminant du coup toute possibilité de rémunération d'heures supplémentaires.

5. Dans un métier de la construction où les travailleurs travaillent souvent pour plus d'un employeur au cours d'une année donnée, un entrepreneur a unilatéralement imposé aux nouvelles recrues l'obligation de signer une entente de non-concurrence.

6. Après qu'un syndicat a négocié des quarts de 12 heures pour une aciérie, la

direction a unilatéralement révoqué l'horaire pour le remplacer par une série de quarts sur sept jours, insistant que la convention collective lui permettait de modifier les quarts pour éviter de devoir rémunérer des heures supplémentaires.

Décelez-vous un thème commun ici? Le mot-clé qui revient dans chaque cas est, bien sûr, unilatéralement : plusieurs employeurs se croient autorisés à apporter de grands et petits changements dans leur milieu de travail sans devoir négocier avec le syndicat.

Tirer la ligne

Comment un syndicat peut-il tirer une ligne dans le sable pour protéger les acquis de ses membres? Dans certains des cas exposés ci-dessus, le délégué syndical a déposé un grief pour tenter de rétablir les conditions qui prévalaient. Il s'est ensuite préparé à attendre patiemment la décision de l'arbitre. Cette approche présente toutefois un problème : dans bien des cas, le changement imposé unilatéralement par l'employeur ne se traduit pas par une perte financière pour les travailleurs. Se limiter alors à un grief n'a aucun pouvoir dissuasif et la modification unilatérale se compare donc à un crime sans la sanction.

Cependant, dans chaque cas, le syndicat n'a pas exigé une négociation du changement, ce qui aurait pu transformer toute la question et même créer un utile levier juridique. Un délégué syndical compétent comprend l'importance de la clause de reconnaissance de la convention collective, laquelle accorde au syndicat le droit de négocier les salaires, les horaires et les conditions de travail. L'expression « conditions de travail » a une définition très large et englobe tout ce qui est en lien avec le milieu de travail. Évidemment, oui évidemment!! le syndicat est en droit d'exiger que tout changement aux conditions de travail fasse l'objet d'une négociation.

Surtout, de tels changements représentent un véritable défi pour le syndicat dans son ensemble. L'employeur réussira-t-il à imposer sa volonté dans un dossier peu important? Si oui, il continuera d'imposer des changements ayant des conséquences de plus en plus grandes. Souvent,

l'employeur se préparera à la prochaine ronde de négociations prévue au calendrier en modifiant des conditions de travail peu importantes pour sonder la position de son vis-à-vis syndical.

Réagir immédiatement

Le syndicat doit donc réagir immédiatement à toute modification des conditions de travail en formulant une demande écrite de négociation et en précisant que la modification ne pourra être mise en œuvre d'ici la conclusion du processus de négociation. Le syndicat pourra aussi déposer un grief, mais le fait d'exiger une négociation ouvre la

porte, du moins dans le secteur privé, à la possibilité de déposer une plainte pour pratique déloyale de travail. Une telle plainte peut représenter un certain levier, car elle force l'employeur à se défendre sur un front de plus. Aussi, le délégué syndical se cherchera des leviers

dans le milieu de travail pour accélérer l'arrivée à une solution qui pourrait normalement prendre quelques mois. Dans le cas de la modification soudaine des horaires de travail à l'aciérie, les préposés à l'entretien se sont mis à examiner de plus près les procédures en matière de sécurité et de réparations. Ils ont commencé à mettre plus de temps par fiche de réparation. Il aura fallu attendre moins d'un mois pour que la direction demande une trêve, et les horaires de 12 heures ont été rétablis.

Chaque situation est différente, et chaque situation présentera des leviers différents. Le délégué syndical doit donc se doter d'une stratégie, surtout lorsque le changement unilatéral touche de nombreux travailleurs. Déposer un grief collectif ou manifester dans le milieu de travail peut non seulement pousser l'employeur à réagir, mais aussi développer la solidarité syndicale. Dans le cas d'une mesure disciplinaire concernant un seul travailleur, par exemple la sanction imposée contre tout travailleur en retard, le délégué devra expliquer à tous les membres que le syndicat défend sa convention collective et son droit de négociation en plus de protéger les intérêts du travailleur fautif qui s'est présenté au travail en retard.

Tout comme l'employeur tentera de tirer les ficelles du syndicat, le syndicat devra faire savoir à l'employeur qu'il compte protéger toutes les conditions de travail de ses membres.

—Bill Barry. L'auteur est directeur des études sur le travail pour le Community College of Baltimore County et auteur de *Union Strategies for Hard Times: Helping Your Members and Building Your Union in the Great Recession*.

Le syndicat est en droit d'exiger que tout changement aux conditions de travail fasse l'objet d'une négociation.

Représenter des travailleurs qui s'opposent au syndicat

Le rôle d'un délégué syndical n'a jamais été facile. Une tâche remplie de défis et de récompenses? Oui, sans aucun doute. Un travail satisfaisant et habilitant? Nul doute. Amusant? Peut-être certains jours, mais certainement pas les jours où vous devez défendre les intérêts d'un travailleur anti-syndical dans le cadre du règlement d'un grief.

Si vous pensez refuser de défendre une telle personne, pensez-y à deux reprises. En 1967, la Cour suprême a interprété la Loi sur les relations de travail et confirmé que le syndicat a l'obligation de représenter équitablement et de bonne foi toute personne couverte par une convention collective. Cela comprend donc tous les membres représentés, qu'ils soient ou non favorables au syndicat.

C'est la règle qui s'applique partout au Canada et aux États-Unis, dans les secteurs public et privé, à quelques rares exceptions près.

Votre devoir est clair

Votre devoir de représentation équitable vous oblige de mener une enquête en bonne et due forme chaque fois qu'un travailleur vous formule une plainte pouvant faire l'objet d'un grief. Si vous déterminez que la plainte justifie en effet le dépôt d'un grief, vous devrez suivre toutes les procédures de grief établies par le syndicat. À l'opposé, si vous déterminez qu'il n'y a pas matière à déposer un grief, vous devrez en fournir les raisons au cas par cas et vos raisons devront être fondées. Or le fait d'un travailleur est un fauteur de trouble antisyndical ne constitue pas un motif valable.

« Je n'aurai peut-être pas le choix d'accueillir son grief, explique un délégué syndical dans une célèbre justification d'une ligne. Cependant, cela ne m'oblige pas de le faire avec le sourire. »

Non, en effet, rien ne vous oblige d'afficher un sourire. Mais vous voudrez peut-être profiter de cette rencontre pour tenter de convaincre le travailleur anti-syndical que le syndicat travaille pour lui – et non contre lui – ou, au minimum,

pour minimiser l'influence de son attitude antisyndicale sur les autres personnes dans le milieu de travail.

L'opposition d'un travailleur au syndicat peut avoir moult origines : une « mauvaise » expérience avec le syndicat actuel ou un syndicat passé, une aversion pour une personnalité du monde syndical, une perception faussée du syndicalisme véhiculée par les médias ou une méconnaissance de la véritable raison d'être d'un syndicat.

Non, en effet, rien ne vous oblige d'afficher un sourire. Mais vous voudrez peut-être profiter de cette rencontre pour tenter de convaincre le travailleur antisyndical que le syndicat travaille pour lui – et non contre lui – ou, au minimum, pour minimiser l'influence de son attitude antisyndicale sur les autres personnes dans le milieu de travail.

Que la raison soit fondée ou non, vous avez la possibilité de faire vivre une expérience différente et positive du syndicat à cette personne. Puisque le travailleur est dans le pétrin et se sent vulnérable, il risque alors d'être plus réceptif à votre message.

À vous donc de mettre votre orgueil de côté et d'essayer ce qui suit :

1 Faites preuve de franchise et évitez le sarcasme dans vos discussions avec le travailleur. Ne lui laissez aucun motif de déposer une plainte pour violation du devoir de représentation équitable contre vous pour l'avoir traité différemment des autres.

2 Expliquez au travailleur les mesures que vous prendrez dans le traitement de son dossier. Faites-lui clairement savoir que vous traitez son dossier avec le même niveau de compétence que vous accorderiez au dossier de tout autre membre. Surtout, informez le travailleur des développements tout le long du processus.

3 Engagez le travailleur dans le processus pour renforcer l'image que le syndicat compte sur le travail coopératif de tout le monde pour résoudre les problèmes et améliorer les conditions de travail. Demandez au tra-

vailleuseur de vous fournir certains éléments d'information et d'être présent avec vous lorsque vous discutez du dossier avec d'autres travailleurs.

4 Confrontez l'opposition au syndicat du travailleur avec positivisme. Sondez le terrain et affrontez le travailleur. Montrez-lui qu'une attitude contre le syndicat est en fait une attitude contre les autres travailleurs. Par exemple :

■ « Dites-moi pourquoi vous êtes si opposé au syndicat? » (Il est possible qu'on ne lui ait jamais posé la question.) « Le syndicat est formé de vos collègues de travail. Avez-vous une dent contre eux? »

■ « Bon, vous avez déjà vécu une mauvaise expérience, mais est-ce que cela signifie que tous les syndicats sont contre vous? »

■ « J'ai vécu de bonnes expériences tout comme Diane Johnson et Juan Hernandez (d'autres collègues de travail). Nous avons vécu ces bonnes expériences parce que nous avons pris part au processus. »

■ « Si vous pensez que les syndicats ne sont pas démocratiques, pourquoi est-il alors que ce sont des membres qui règlent les problèmes et tentent d'obtenir l'engagement de ceux qui s'opposent au syndicat? »

5 Attendez-vous à recevoir des plaintes de membres loyaux du syndicat. Expliquez-leur qu'on ne peut faire preuve de discrimination, peu importe le motif : la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, les croyances religieuses ou la loyauté envers le syndicat.

6 Si le grief du syndicat est accueilli, faites-en une victoire très publique. Vos gestes ne convertiront pas instantanément les « infidèles », mais les travailleurs qui s'opposent au syndicat seront ainsi confrontés à une vision positive du syndicat et risquent de critiquer ce dernier moins vocalement par la suite.

Au minimum, vous avez maintenant en poche une expérience sur laquelle vous pourrez bâtir votre relation avec ce travailleur. Aussi, vous aurez transmis un puissant message aux membres et à la direction : le syndicat représente équitablement toutes les personnes couvertes par la convention collective.

— Pat Thomas. L'auteur est membre du personnel de l'Union internationale des employés de services.

Conseils destinés aux nouveaux délégués syndicaux

Dans tout ce que vous avez fait dans la vie, il y a toujours eu un début. Parfois, c'était un début agréable, par exemple la première fois que vous avez mangé un cornet de crème glacée. Parfois, le début vous a été moins facile, par exemple les premiers jours suivant votre entrée en fonctions comme délégué syndical.

Les premiers jours d'un délégué syndical sont cruciaux. Vous devez démontrer sans tarder à vos membres que vous êtes en mesure de faire le travail et mettre immédiatement vos collègues de travail à l'aise de vous approcher s'ils ont des problèmes en lien avec leur travail. En même temps, votre superviseur et d'autres membres de la direction vous auront à l'œil, et il y a fort à parier qu'ils tenteront de vous mettre à l'essai. Tout le monde vous scrute de très près.

Le travail d'un délégué syndical est relativement facile, alors les premiers jours n'ont pas à être aussi difficiles que vous le pensez. Voici quelques conseils et lignes directrices qui aideront les nouveaux délégués syndicaux à bien amorcer leur travail.

Établissez votre position

Ne gardez pas secrète votre nomination au poste de délégué syndical. Sans vous en vanter, informez-en cependant vos collègues de travail et laissez-leur savoir que vous êtes là pour les aider et que vous vous attendez à ce qu'ils vous consultent s'ils éprouvent des problèmes. Remettez-leur vos coordonnées – votre numéro de téléphone et votre adresse de courriel – afin qu'ils puissent entrer en communication avec vous au besoin. Vous voulez éviter que vos membres vous contournent et se rendent directement à la direction, un autre délégué syndical ou un dirigeant au-dessus de vous dans la hiérarchie syndicale. Si vous n'êtes pas en mesure de composer avec une situation, vous avez toujours l'option de consulter d'autres membres de la direction syndicale.

Certaines conventions collectives prévoient un mécanisme par lequel l'employé consulte son supérieur immédiat pour tenter de régler un problème à l'amiable. Cependant, il y a toujours lieu d'encourager les travailleurs d'être accompagnés de leur délégué syndical

dans la mesure du possible. Souvent, lorsqu'un membre décide de rencontrer son supérieur seul, il ne connaît ni ses droits ni les stipulations de sa convention collective. S'il n'est pas prudent, il risque alors de consentir à des choses qui pourraient lui nuire ou nuire à ses collègues de travail.

Ne prenez pas pour acquis que les membres respecteront d'office votre rôle. Vous devez mériter leur respect en leur démontrant que vous utiliserez vos compétences et votre connaissance de la convention collective pour les représenter tous au meilleur de vos capacités.

Relevez le défi de la direction

Souvent, la direction mettra un nouveau délégué syndical à l'essai pour voir combien efficacement il représentera les

intérêts de ses collègues de travail. Les obstacles à votre travail pourront prendre diverses formes. La direction pourrait vous refuser un délai adéquat pour exercer votre travail ou vous refuser plus de temps pour compléter un grief. Votre supérieur pourrait tenter de faire entrave à votre

enquête d'un problème en vous refusant l'accès au dossier. Ou encore, il pourrait carrément rejeter votre grief à l'audience, même si la plainte de votre membre est clairement fondée et dénonce une violation flagrante de la convention collective.

Attendez-vous à devoir relever des défis. Ne vous laissez pas emporter par la colère ou la frustration. Souvent, les superviseurs ont appris à piquer au vif les délégués syndicaux durant la procédure de règlement de griefs. Un délégué syndical qui perd son sang froid perdra sa cause. Évitez donc de sortir de vos gonds.

Faites la promotion du syndicat

Lorsque de nouveaux travailleurs entrent en fonctions, ils reçoivent souvent une « orientation » à grands frais de la direction sans qu'un traitre mot ne soit prononcé sur l'historique ou le rôle du syndicat. S'ils ne sont pas sensibilisés à la longue lutte ayant été menée pour obtenir les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail dont ils bénéficient aujourd'hui, ces nouveaux venus pourront être induits en erreur et croire que tous ces avantages sont attribuables à la bonté de l'employeur.

Approchez ces nouveaux travailleurs dès que possible. Même s'ils sont encore en période probatoire, ils se souviendront longtemps de vos conseils et de votre sou-

tien et apprécieront que vous partagiez un peu d'histoire sur leur milieu de travail avec eux.

Représentez tous vos membres

Traitez toujours vos membres avec respect et dignité. Travaillez avec vos membres. Cette approche est habilitante et assure la force collective du syndicat. Utilisez toujours le « nous » inclusif plutôt que le « je » exclusif lorsque vous vous exprimez. Quant à la troisième personne, elle doit toujours être réservée à l'employeur plutôt qu'à la section locale ou au syndicat international. Si vous croyez réellement que le syndicat représente la force collective de ses membres plutôt qu'un simple centre de services pour les membres cotisants, vous adopterez naturellement cette approche.

Dites toujours la vérité. Il vous arrivera parfois de devoir refuser une demande pour ensuite tenter de convaincre le membre en question que vous aviez raison de refuser sa demande. Vous devez être en mesure de motiver vos décisions et de proposer des stratégies de rechange aux membres dont la situation le justifie.

Évitez le favoritisme

Le favoritisme n'a pas sa place dans la procédure de règlement de griefs. Ne laissez donc pas vos sentiments personnels envers un membre influencer votre représentation de ses intérêts. Lorsqu'un groupe de membres s'affronte à un autre, les deux groupes en sortiront perdants. La représentation équitable est un principe fondamental du syndicalisme, car :

1. Il s'agit d'un droit reconnu dans la loi, et tous les membres sont en droit de s'y attendre.

2. C'est à l'avantage de tout le monde.

3. Lorsqu'un membre juge qu'on lui refuse son droit à une représentation équitable, le syndicat et ses dirigeants vivront probablement des difficultés juridiques. Le temps et l'argent consacrés à se défendre devant un tribunal seraient mieux investis pour développer le syndicat.

Développez la solidarité

Le délégué syndical a un rôle important à jouer à cet égard. Chaque geste que vous posez devient une manifestation concrète pour les membres qu'ils ont le pouvoir et que ce pouvoir forme le syndicat. Le développement du syndicat passe par vos actions quotidiennes.

Allez, riez un peu!

Il n'y a rien comme l'humour pour alléger votre charge de travail et – souvent – pour passer votre message. Voici des blagues et des histoires que les délégués sauront particulièrement apprécier. Régalez-vous!

Copies en trop

Un PDG devait prononcer le discours liminaire d'un grand congrès. Il a donc mandaté un de ses bras droits à lui rédiger un discours entraînant d'une durée de 20 minutes. À son retour du grand événement, le PDG était dans tous ses états. « C'était quoi l'idée de m'écrire un discours d'une heure? La moitié de l'auditoire a quitté la salle avant même la fin! »

De lui répondre son bras droit : « Je vous ai rédigé un discours de 20 minutes et vous ai remis les deux copies supplémentaires que vous m'avez demandées. »

—Source anonyme

Une contribution ou un engagement lourd de conséquences?

Être délégué syndical peut être un job à temps plein, et les syndiqués qui occupent ce poste sont souvent appelés à trouver un équilibre entre les exigences de leur poste et leurs besoins personnels. Essayez de deviner qui est le délégué syndical dans le scénario suivant :

Un poulet et un cochon font une marche au centre-ville et passent devant le bureau de leur syndicat. Ils lisent une affiche apposée sur la porte : « Petit-déjeuner de jambon et d'œufs dimanche matin. Tous les profits seront versés à une œuvre de charité locale ».

D'affirmer le poulet : « Dis donc, nous sommes de bons syndiqués. Nous devrions faire une contribution à ce petit-déjeuner. » De lui répondre le cochon : « Facile pour toi de dire ça. Pour toi, c'est une contribution. Pour moi, c'est un engagement lourd de conséquences! »

—Contribution de Saul Schneiderman

L'important, c'est de passer le message

Dans les années 1930, le légendaire chanteur folk et agitateur Woody Guthrie devait livrer une prestation durant un blitz de recrutement syndical dans son État natal de l'Oklahoma. Quelques jours avant la prestation, les recruteurs ont distribué des feuillets à la porte de l'usine pour annoncer le rassemblement à la salle d'assemblée de la section locale.

Alors que Woody se préparait à chanter, une personne à l'arrière de la salle s'est levée et s'est exclamée : « Hé, mon ami, je vais te dire ce que je vais faire de ce feuillet! Je vais m'en servir pour m'essayer! » Deux membres du syndicat sont arrivés pour l'empoigner, mais Woody est intervenu : « C'est correct, les gars, laissez-le tranquille. Il n'y a pas de mauvaise façon de prendre connaissance de cette information. »

—Russ Scheidler, dans le magazine Talkin' Union

Mauvaise compétence

Un pingouin entre dans un bar, informe le barman – étonné – qu'il travaille sur le chantier de construction de l'autre côté de la rue et commande un sandwich et une bière. Au fil des semaines qui passent, le pingouin devient un régulier du bar à l'heure du dîner.

Un jour, le cirque arrive en ville. Le maître de piste arrive au bar et apprend rapidement de l'existence du pingouin parlant. À la fois étonné et sceptique, le maître de piste se promet de recruter le pingouin pour le cirque. Fidèle à son heure habituelle, le pingouin entre dans le bar et se commande une bière et un sandwich au thon.

Le maître de piste s'approche de lui. "That big tent in the park?" asks the penguin.

« Bonjour, dit-il. Je dirige le cirque installé dans le parc et je suis à la recherche de nouveaux talents. Puis-je vous offrir un emploi? »

« La grande tente érigée dans le parc? », demande le pingouin.

« Exactement », lui répond le maître de piste.

« La grande tente ronde avec le mât qui dépasse du toit et les rabats et les cordes? »

« Oui, oui, c'est ça, mon ami à plumes. »

« Non, mais ça ne va pas! Je pose des panneaux de gypse! »

—Source anonyme

Une vraie farce

« Je fais rire des millions de personnes, mais la vraie farce est mon salaire. »

—Mention sur l'affiche de piquetage d'un animateur d'Hollywood en grève, en 1937

Grrrr!

Q : Qu'obtient-on lorsqu'on croise un travailleur qui franchit un piquet de grève avec un chien indomptable?

A : Une plaie qui ne guérit pas.

—Source anonyme

Formation sur la diversité pour cadres

Un groupe de cadres ont récemment suivi un programme intensif de formation sur la diversité. Aujourd'hui, ils sont capables de dire « Tais-toi et retourne travailler! » dans trois langues différentes.

—Julie McCall, Labor Heritage Foundation

Épelé en toutes lettres

Saviez-vous qu'on obtient « Double S O B » lorsqu'on épèle BOSS à l'envers?

—Contribution de Mickey Slain



**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 délégués,

Maintenant que 2009 est derrière nous, année marquée par une des pires crises économiques de notre vie, prenons la résolution pour 2010 de jeter les bases d'une nouvelle fondation pour rebâtir l'économie nord-américaine – une économie qui fournit des emplois à la classe moyenne, assure des soins de santé à tous et prépare un avenir meilleur pour nos enfants.

Au moment où ce numéro de L'Éducateur de l'AIM a été rédigé, le Congrès américain était plongé dans une bataille sur l'adoption de la réforme de la couverture santé. Nonobstant l'issue de cette bataille, notre prochaine tâche consistera à exercer des pressions sur les gouvernements américain et canadien pour les inciter à consacrer toutes leurs énergies à la mise en place d'un agressif plan de relance économique pour créer des EMPLOIS maintenant!

Le taux de chômage atteint des sommets historiques et les marchés financiers continuent de compliquer l'accès au crédit. Nous ne pouvons donc plus compter sur le secteur privé pour créer des emplois. Lorsque le secteur privé trébuche, nos dirigeants politiques doivent agir pour créer des emplois et stopper l'engrenage du chômage. C'est ce qu'a fait le président Roosevelt durant la grande dépression, en mettant sur pied des programmes comme « Works Progress Administration » ayant permis de réduire le taux de chômage de moitié. Si nous n'agissons pas maintenant, l'économie nord-américaine risque de stagner pour des années à venir.

Prenons donc la résolution de mener campagne sous le thème « Des EMPLOIS maintenant » en 2010. Nous devons exiger des gouvernements américain et canadien des programmes de relance pour investir dans des projets d'infrastructure afin de rebâtir nos réseaux de transport en commun, nos écoles et nos collectivités, d'accroître l'offre de formation axée sur les compétences et de garder le secteur manufacturier au cœur de nos économies respectives.

Vous pouvez faire votre part en incitant vos consœurs et confrères à faire pression sur leurs élus d'agir pour créer des EMPLOIS maintenant! Nos consœurs et confrères sont trop nombreux à avoir perdu leur emploi. Nous devons agir pour protéger l'emploi de nos membres qui demeurent en poste et pour faire réintégrer ceux qui ont été mis à pied.

Merci pour votre aide ayant permis à notre syndicat de survivre à 2009. Travaillons maintenant ensemble pour faire de 2010 l'année où nous ferons fonctionner l'économie au mieux-être de tous.

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Président international

