

# **Législation du travail à l'américaine: une contamination inquiétante!**

**20<sup>e</sup> anniversaire du SEPB-610**

Par France Laurendeau, Collège FTQ-Fonds

Montréal, 29 octobre 2014



# Dans nos mots...

Législation  
du travail à  
l'américaine



Right to work

# De quoi parle-t-on?

Dans un État « right to work », les travailleurs et travailleuses d'un même milieu de travail syndiqué ont le droit de ne pas être membre du syndicat et de ne pas payer la cotisation tout en bénéficiant des avantages de la convention collective.

# **DES MENACES AU QUÉBEC ET AU CANADA**

# Au Québec

La CAQ veut obliger les syndicats à :

- Divulguer publiquement leurs états financiers
- Tenir un vote secret pour l'accréditation
- Utiliser les cotisations seulement pour la défense et pas pour « l'action politique »

François Legault

*Chef de la Coalition Avenir Québec*



# En Ontario

- Novembre 2013, dépôt d'un projet de loi « right to work »

- Février 2014, volte face publique assortie du commentaire:

*“ Why should anybody have to join a union they don't support?”*

Tim Hudak

*Chef du parti progressiste conservateur de l'Ontario*



# Au Canada

## Stephen Harper attaque les syndicats!



# Comment?

- Coupures à l'assurance-emploi
- Coupures dans les services publics
- Coupures dans la culture, la coopération internationale, les organisations de défense des droits
- Des projets de loi antisyndicaux
  - C-377 – finances des syndicats
  - C-525 – vote obligatoire
  - C-4 – droit de négocier





# L'accréditation au Canada



## Signature de cartes

**50 % + 1**

- Québec
- Nouveau-Brunswick

**60 % + 1**

- Manitoba
- Île-du-Prince-Édouard



## Vote secret obligatoire

- Ontario
- Alberta
- Saskatchewan
- Nouvelle-Écosse
- Colombie –britannique
- Terre-Neuve

# C-377

- Adopté en 2012
- Modification de la ***Loi de l'impôt sur le revenu***
- Oblige les syndicats à publier leurs états financiers pour toute somme supérieure à 5 000 \$

Pierre Poilievre  
*Député conservateur*  
*Nepean Carleton*



Russ Hiebert  
*Député conservateur*  
*Surrey-Sud White Rock*  
*Cloverdale*

# C-525

- Modification des trois lois du travail fédérales
- Obligation de tenir un vote secret d'accréditation syndicale pour les travailleurs et travailleuses sous juridiction fédérale



Kellie Leitch  
*Ministre  
du travail et de la  
condition féminine*



Geoff Regan  
*Député conservateur  
Halifax-ouest*

## C-4

- Pas encore adopté
- Donne au Conseil du Trésor :
  - La liberté de déterminer ce qui constitue un **service essentiel**, affectant ainsi le droit de grève
  - Le droit de forcer le **recours à l'arbitrage** plutôt qu'à la négociation
  - Étend les pouvoirs de la ministre du Travail en matière de **sécurité au travail**

**DE QUOI S'AGIT-IL?**  
**DÉFINITION ET ORIGINE**

# La grande dépression



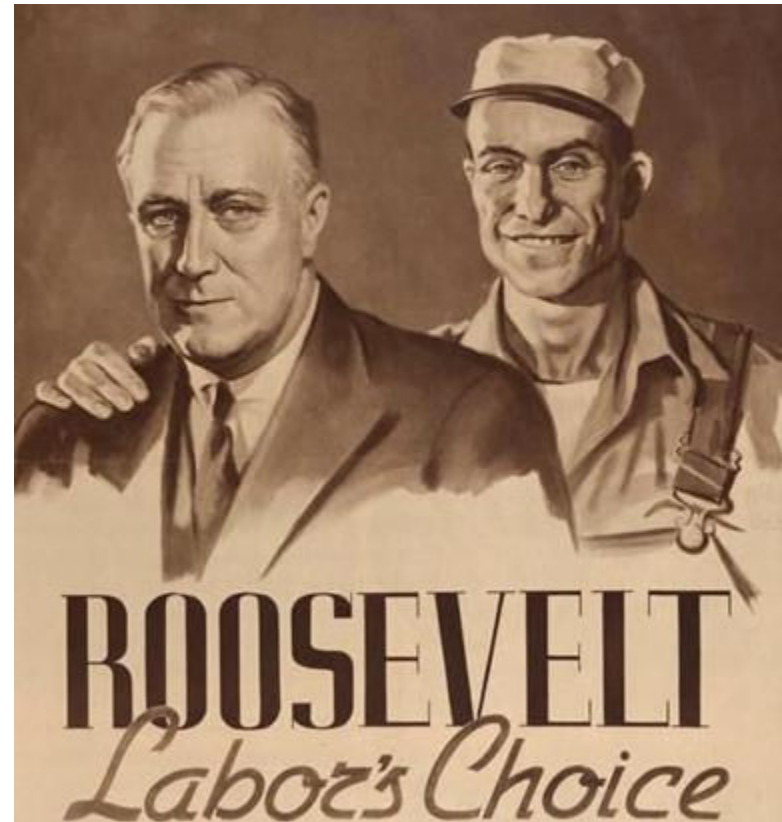
# La Grande Dépression

- Krach boursier de 1929
- Entre 1929 et 1932
  - Production industrielle - 46 %
  - Prix de gros - 32 %
  - Commerce extérieur - 70 %
  - Chômage + 607 %
- Taux de chômage:
  - 1929 3,2 %
  - 1933 24,9 %



# New Deal, pourquoi?

- Pour stabiliser une économie faible
- Pour réduire le chômage
- Pour soutenir les couches les plus pauvres de la population





# New Deal, comment?



- Par des investissements du gouvernement :
  - assistance sociale d'urgence
  - aide par le travail
  - soutien aux agriculteurs
- Par une réforme des banques
- Par une redistribution des ressources et du pouvoir :
  - lois de protection syndicale
  - loi sur la sécurité sociale

# National Labor Relations Act ou Wagner Act 1935



# Les artisans de la NLRA

## Franklin Delano Roosevelt

32<sup>e</sup> président des États-Unis  
4 mars 1933 – 12 avril 1945



## Robert Ferdinand Wagner

Parti démocrate, New York  
1927 - 1949



# National Labor relations Act

« *L'inégalité de pouvoir de négociation, entre les employés, qui ne possèdent pas la pleine liberté d'association ou la liberté de contracter, et les employeurs, qui sont organisés dans des corporations ou autres formes d'association de propriétaires, accable et affecte substantiellement la circulation du commerce et tend à aggraver les dépressions récurrentes des affaires, en baissant les taux de salaire et le pouvoir d'achat des salariés de l'industrie et en empêchant la stabilisation des taux de salaire et des conditions de travail entre les industries. »*

***Loi sur les relations du travail, Section 1, 1935***

# Que dit cette loi?

- Assure le droit de se syndiquer et de négocier collectivement sur les salaires, avantages sociaux et conditions de travail
- Requiert que chaque individu couvert par une convention collective paie des cotisations à l'organisation qui négocie avec l'employeur
- Cette clause est appelée "union security agreement" ou clause de garantie syndicale ou de sécurité syndicale

# Les grèves de 1945-946



TI

The War Veterans' march in support of the strikers, August 26, 1946. (McMaster University, Labour Studies Collection)



Sugar workers demonstrate at Oiaa plantation during the 1946 strike.

# Des millions d'ouvriers en grève

- 5000 grèves
- 4,6 millions de travailleurs
- 116 millions de jours perdus
- Grèves générales
  - Oakland, California
  - Pittsburgh, Pennsylvania
  - Rochester, New York
- 750 000 métallurgie (*steel workers*)
- 300 000 abattoirs (*meat packers*)
- 250 000 automobile (*auto workers*)
- 200 000 mines de charbon (*coal miners*)
- 174 000 électricité (*electrical workers*)
- 70 000 teamsters
- 40 000 machinistes

# Les « fossoyeurs » des droits syndicaux

## Robert Alphonso Taft

Parti républicain, Ohio  
1940, 1948 et 1952



## Fred A. Hartley

Parti républicain, New Jersey  
4 mars 1929 – 3 janvier 1949





# Loi Taft-Hartley 1947

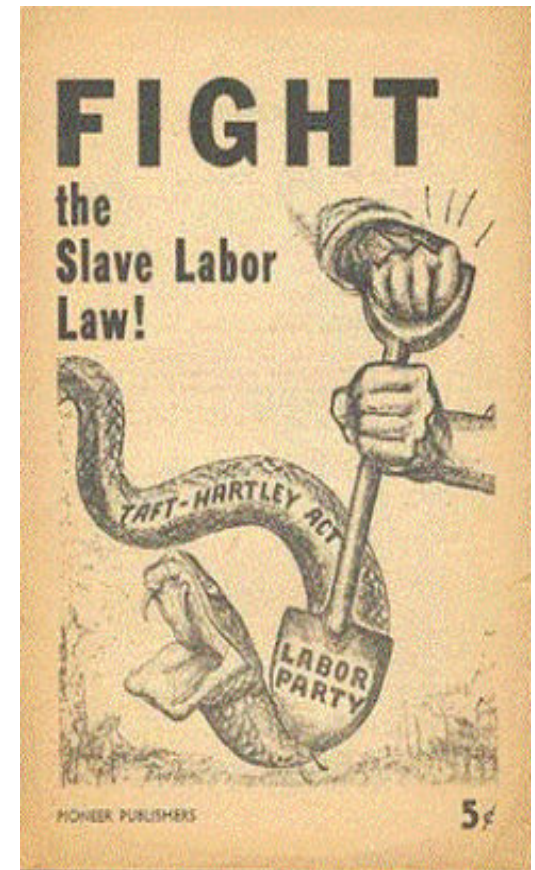
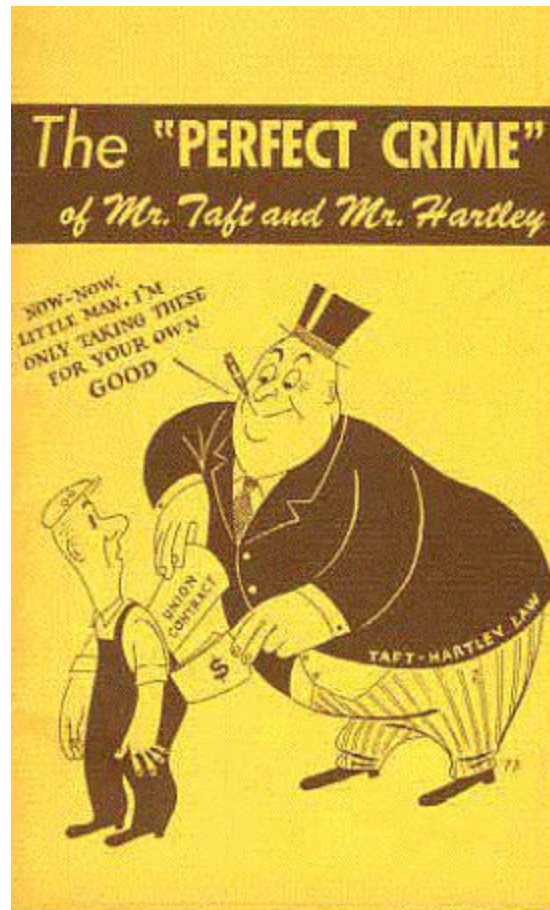
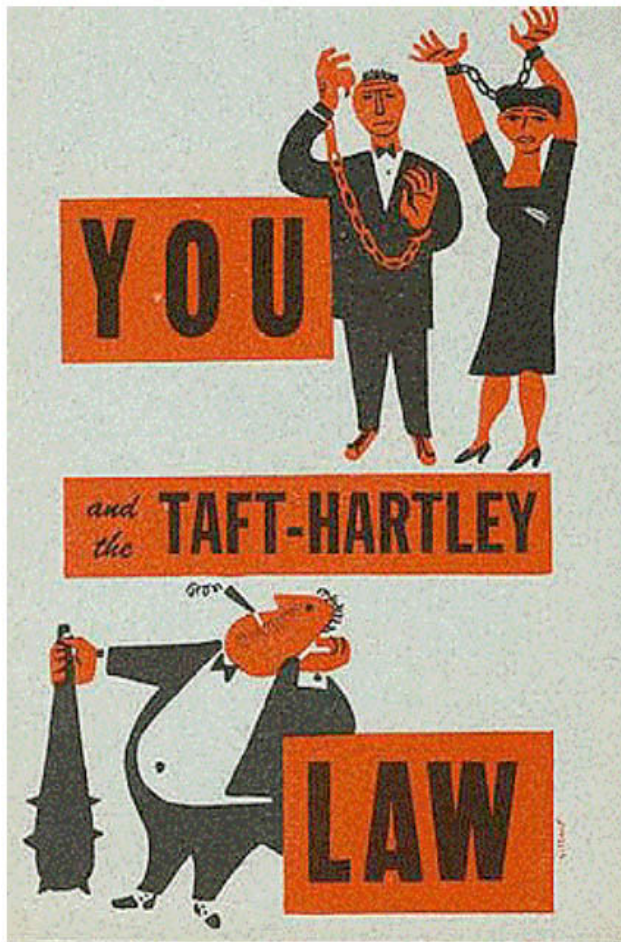
« slave labor bill »

- Son nom: ***Labor–Management Relations Act***, un amendement de la NLRA
- Permet aux États d’adopter des lois qui annulent les dispositions de sécurité syndicale de la NLRA, appelées “right to work” (RTW):
  - Garantie que personne ne peut être obligé d’adhérer à un syndicat ni de payer une cotisation syndicale comme condition d’emploi (Section 14 (b) de la Loi Taft-Hartley)
  - Interdiction de négocier une entente avec l’employeur stipulant que chaque personne qui bénéficie d’une convention collective doit payer sa part des coûts d’administration de cette convention (anti formule Rand)

# Devoir de représentation

- La Cour suprême oblige les syndicats:
  - À représenter les membres et les non membres
  - À négocier pour tous dans l'unité d'accréditation
  - À payer les coûts d'un arbitrage pour les non membres
- Cela impose le fardeau du financement du syndicat à quelques membres
- Si le syndicat ignore cette obligation, il est passible de pénalités financières graves

# Les syndicats: pas dupes!



Madison Square Garden rally  
*Greater New York Industrial Union Council (CIO),*  
1947



# Loi Landrum-Griffin 1959

- Son vrai nom: ***Labor Management Reporting and Disclosure Act***
- En réponse aux allégations de corruption syndicale
  - Charte des droits des membres des syndicats
  - Divulgation des dépenses des syndicats
  - Imposition d'une procédure d'élections sans corruption

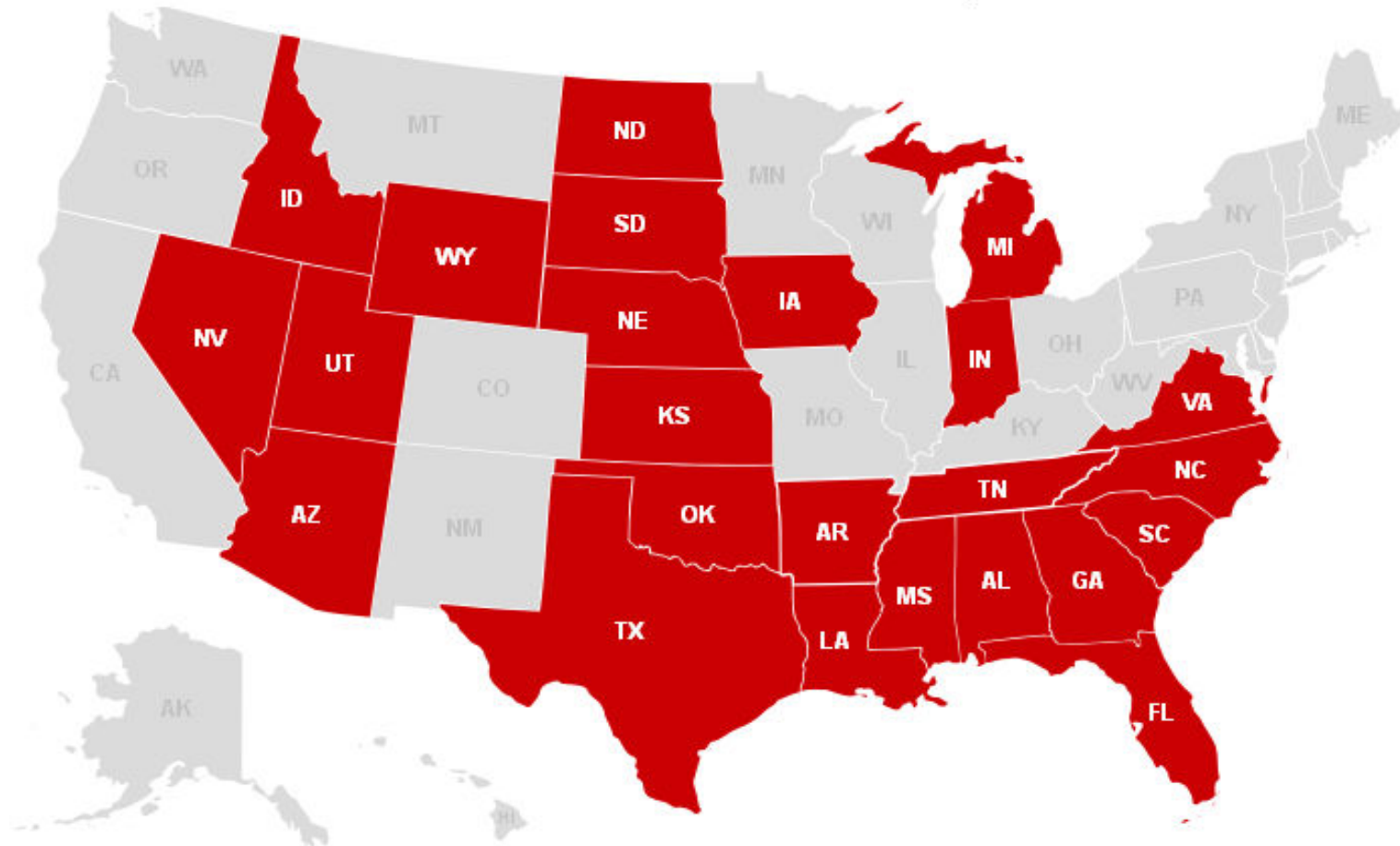
# Restrictions

## dans les États « union security »,

- Vote obligatoire pour l'accréditation
- Non membre du syndicat:
  - Obligé de payer la part de la cotisation consacrée à la négociation collective et à la défense et représentation;
  - Dispensé de payer pour « l'action politique » du syndicat
  - Les syndicats doivent déterminer la part de la cotisation utilisée pour « l'action politique »
- Objecteurs de conscience – ne paient pas de cotisations syndicales pour des raisons religieuses et versent l'équivalent à un organisme de charité choisi par le syndicat

**L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE**

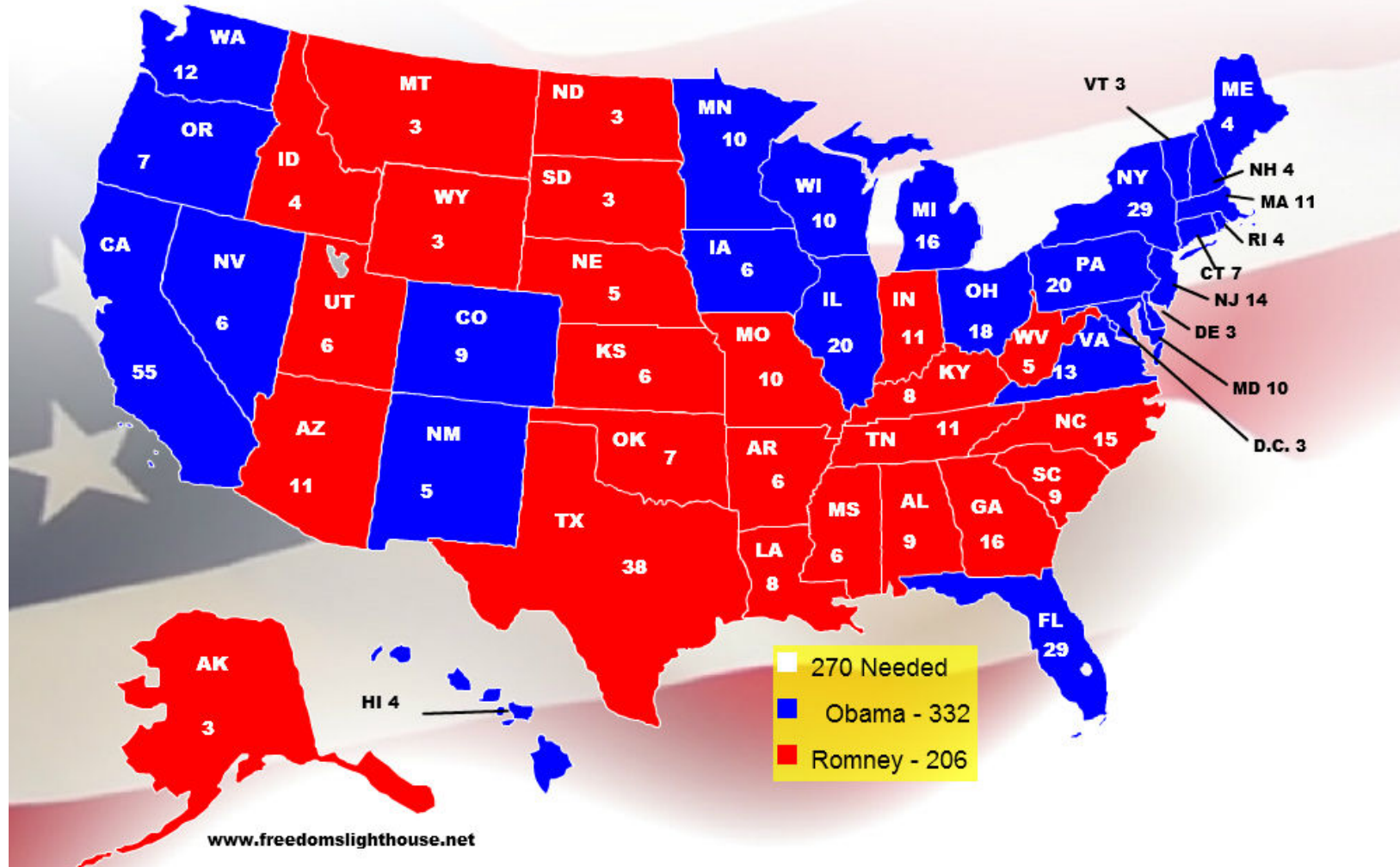
# Géographie du « Right to work »





# Résultats de l'élection présidentielle

**2012 Presidential Election Electoral Vote Results**



# Les exceptions

## États républicains sans RTW

- Alaska
- Kentucky
- Missouri
- West Virginia

## États démocrates avec RTW

- Florida
- Hawaï
- Iowa
- Michigan
- Nevada

# Les menaces

- Projets de lois déposés
  - Pennsylvanie et New Jersey
- Attaques appréhendées
  - Wisconsin et Ohio
- Projets de loi morts au feuilleton
  - Alaska, Connecticut, Delaware, Indiana, Maine, Maryland, Minnesota, Missouri, Montana, Nouveau Mexique, Virginie de l'Ouest, Rhode Island, Washington

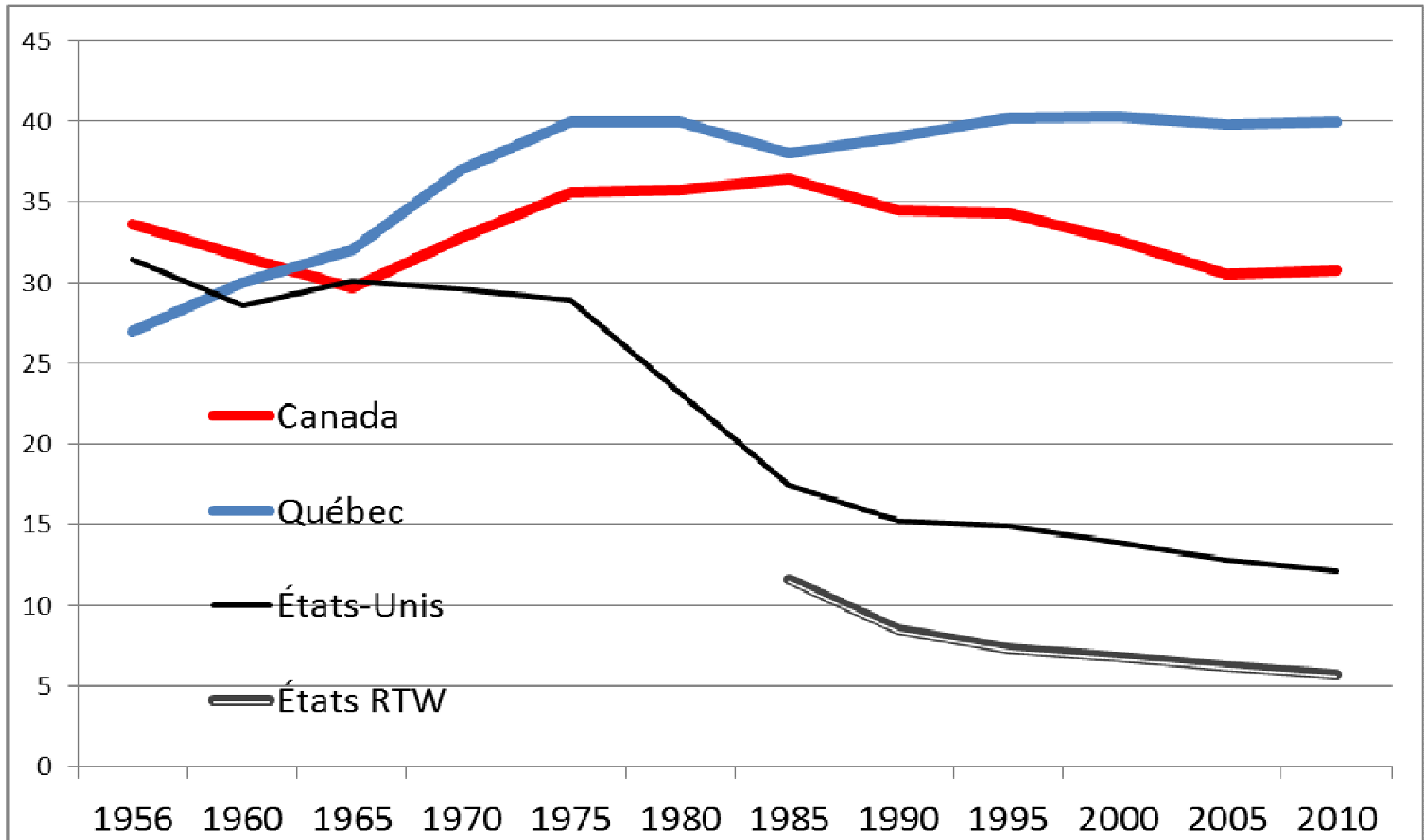
# Années d'adoption de lois RTW

En 1947	De 1950 à 1985	Depuis 2000
Florida (1943) Arizona Arkansas Georgia Iowa Nebraska North Carolina North Dakota South Dakota Tennessee Texas Virginia	Nevada (1951) Alabama (1953) Mississippi (1954) South Carolina (1954) Utah (1958) Kansas (1958) Wyoming (1963) Louisiana (1976) Idaho (1985)	Oklahoma (2001) Indiana (2012) Michigan (2012)
Total – 12 États	Total – 9 États	Total – 3 États



**QUELS IMPACTS?**

# Taux de syndicalisation 1956-2010



# Comparons les données

Michigan exclu

	États « Right to Work »	États « Union Security »	Total
Nombre (2012)	24	26	50
Part de l'emploi USA (2012)	40 %	60 %	100 %
% Syndiqués (2011)	5,7 %	15,8 %	11,8 %
% Syndiqués - privé	3,3 %	9,2 %	6,9 %
% Syndiqués - public	17,4 %	50,7 %	37 %
% Non-membres	18 %	7 %	9,4 %

**Source:** Benjamin Collins, **Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research**, Congressional Research Service, 2012.

# Pas d'impact sur ...

## La croissance économique

- Taux de chômage
- Revenu per capita
- Croissance de l'emploi

## L'implantation d'entreprises

- Facteur mineur de choix
- Entreprises de haute technologie préfèrent les États sans RTW





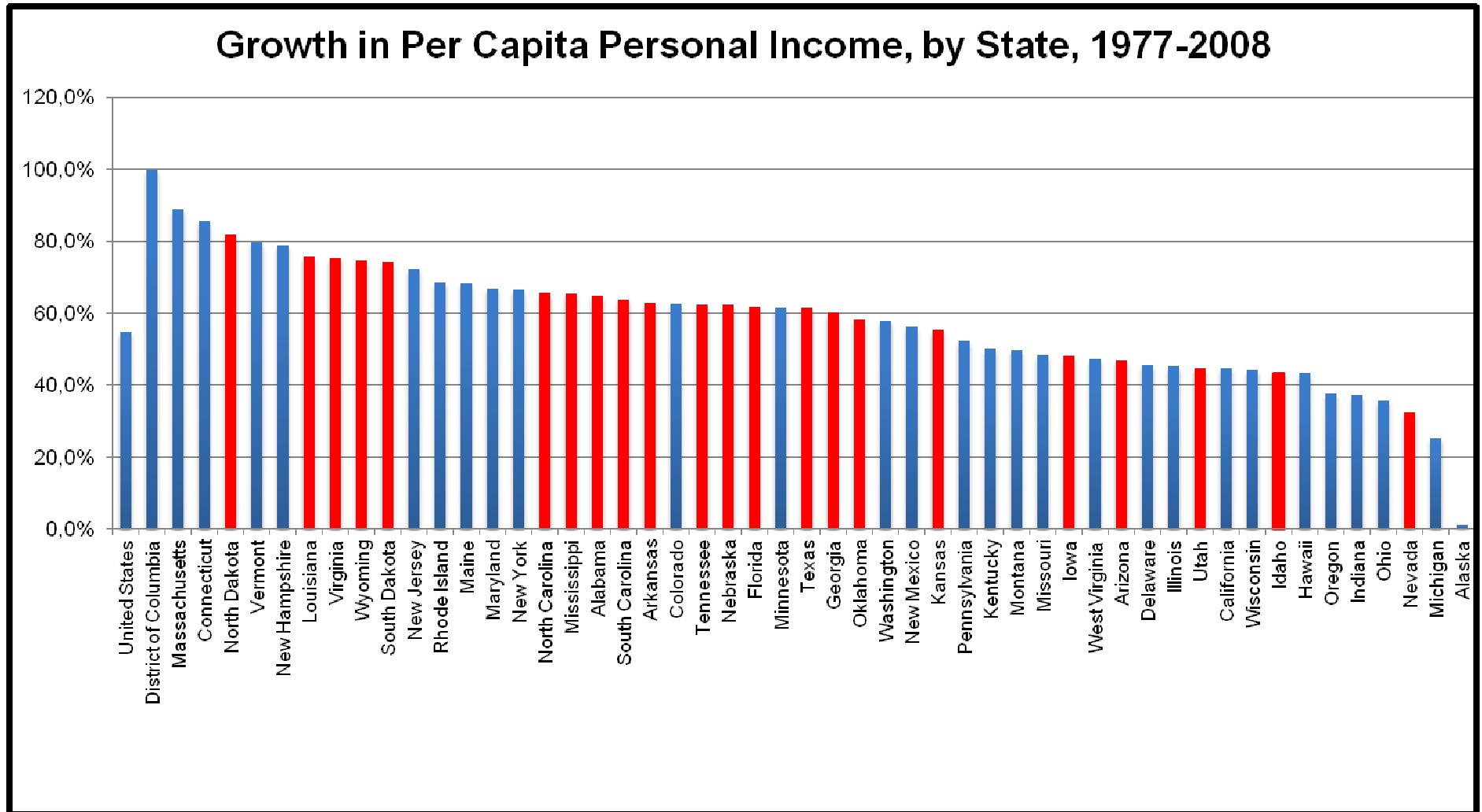
# Que disent les employeurs?

- Le RTW n'est pas un facteur de localisation significatif
- Les 10 meilleurs États pour implanter des entreprises de haute technologie:
  1. Massachusetts
  2. Washington
  3. Maryland
  4. New Jersey
  5. Connecticut
  6. Delaware
  7. California
  8. **Virginia**
  9. Colorado
  10. New York

*Ce qui compte le plus pour assurer la croissance économique: éducation et formation professionnelle*

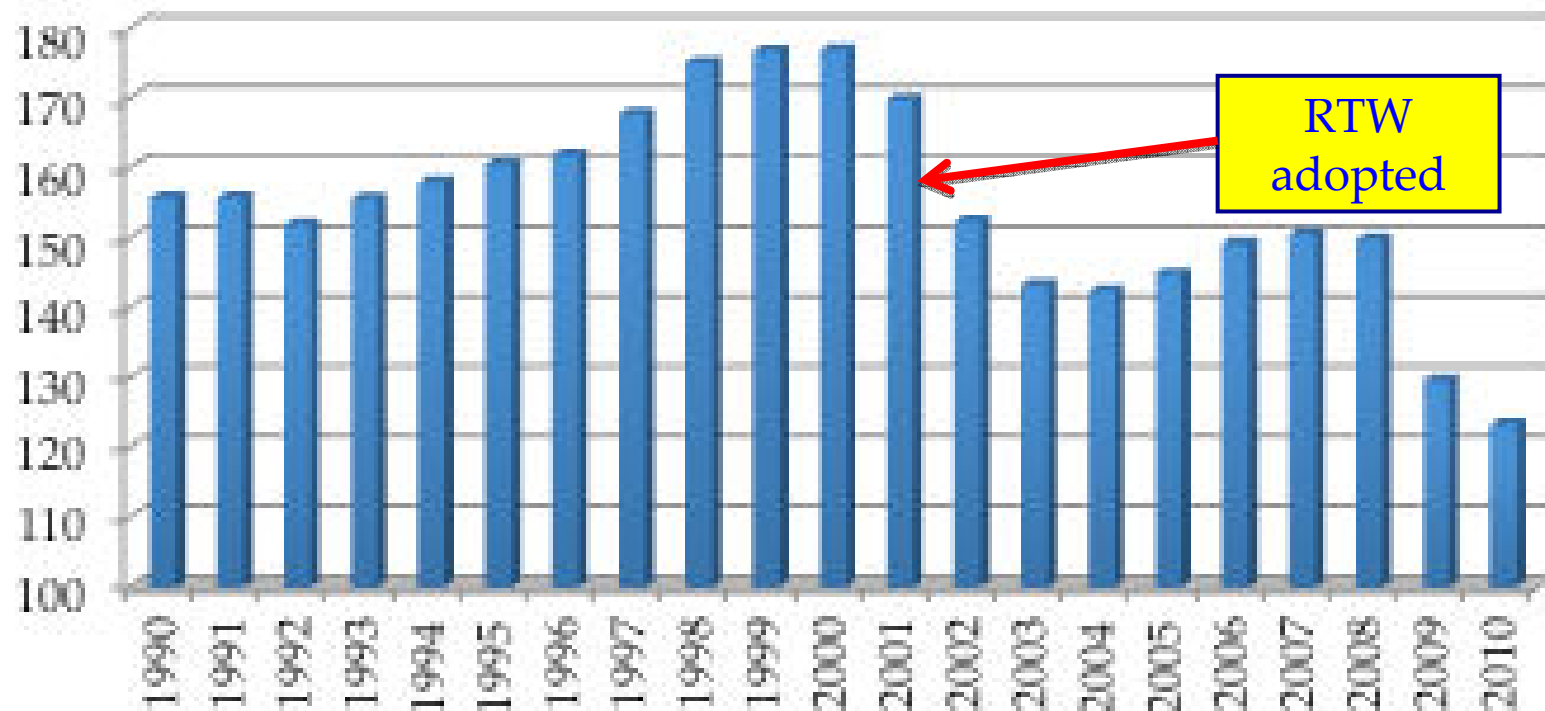


# Un exemple: le revenu personnel



## Un exemple : l'emploi manufacturier en Oklahoma

Oklahoma Manufacturing Employment  
(Thousands), 1990-2010



# Des impacts sur les salaires et avantages



- RTW diminue le salaire moyen annuel de 5 538 \$
- RTW diminue de 2,6 % la probabilité d'obtenir une assurance-maladie offerte par l'employeur
- RTW diminue de 4,8 % la probabilité d'obtenir un régime de retraite offert par l'employeur

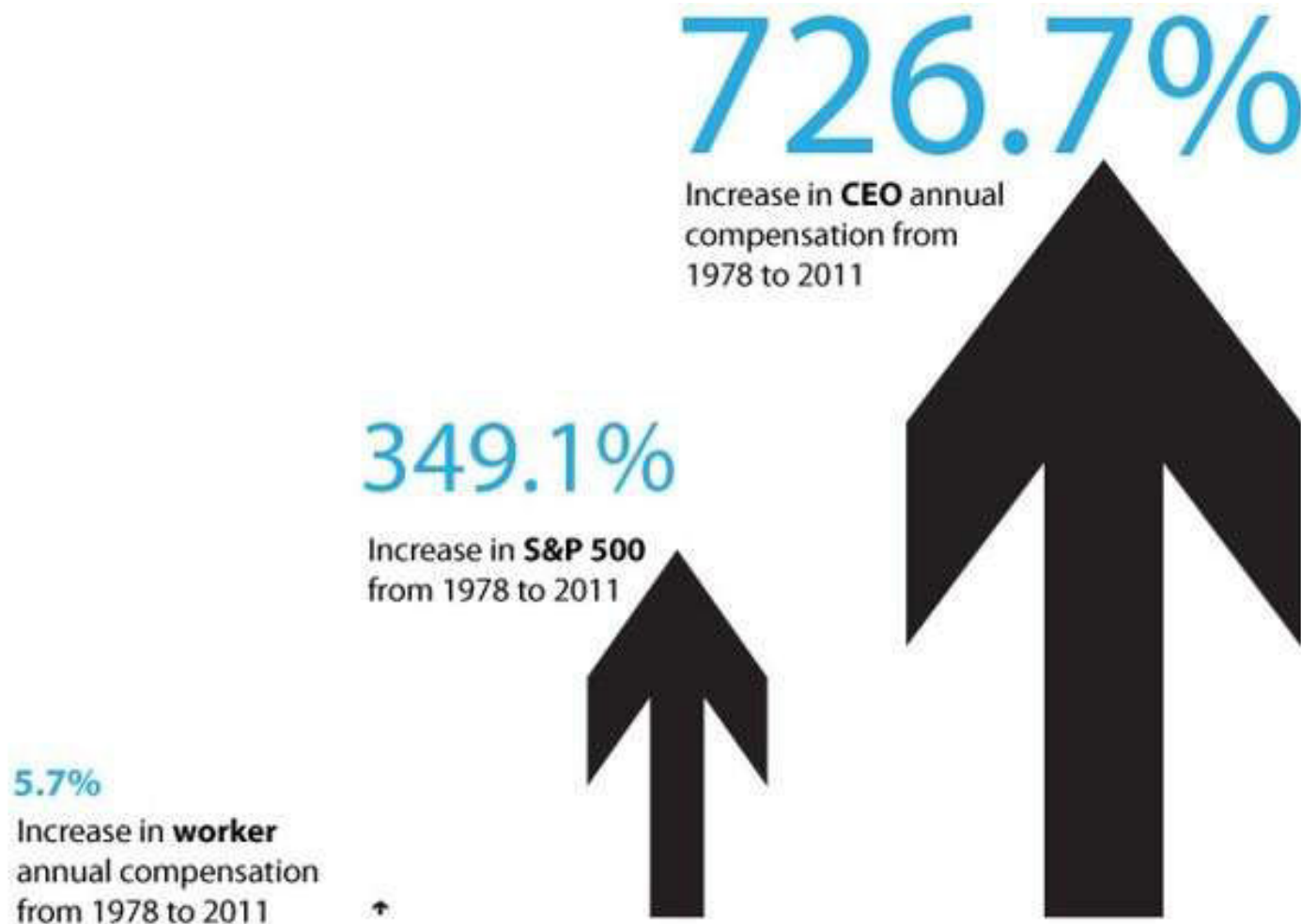
# Différences entre les États « union security » et les États « right to work »

Indicateurs	Écart RTW - US
% emploi dans occupations à bas salaires	+ 8,8 %
Taux de pauvreté	+ 1,8 %
Taux de mortalité infantile	+ 16 %
Taux de morts au travail	+ 52,9 %
Dépenses en éducation par élève au primaire et au secondaire	- 2 671 \$
<b>Source:</b> The Truth About... <i>Right to Work for Less</i> , AFL-CIO	

# Des impacts sur la société

- RTW réduit le revenu disponible pour la consommation locale
- RTW diminue les recettes fiscales :
  - coupures dans les services publics et dans l'éducation
  - pressions sur les services conduisant à la privatisation
- RTW transfère les coûts du privé au public pour ceux qui n'ont plus d'avantages sociaux
- RTW intensifie les attaques aux normes du travail comme le salaire minimum et la durée du travail

# Montée des inégalités aux USA



\*Based on the Economic Policy Institute report "CEO pay and the top 1%" published May 2, 2012.

# Les inégalités en vidéo

*Wealth Inequality in America*

Traduction de la vidéo par la CSQ

*Répartition de la richesse*

[www.youtube.com/watch?v=8di4o9coRUs](http://www.youtube.com/watch?v=8di4o9coRUs)



# Un grand défi pour les syndicats

## Impacts actuels

- Pression accrue sur des organisations déjà fragiles
- Difficulté à recueillir les cotisations syndicales
- Perte de revenus
- Moins de personnel pour faire plus de travail

## Menaces

- Des projets de loi visant à élargir les dispositions RTW à l'ensemble du pays sont soutenus par des lobbys de droite.
- Les avocats du RTW soutiennent que cela améliorerait la liberté personnelle et la flexibilité pour l'employeur.

# **LE POUVOIR DES MOTS**

# Le texte de la vidéo

## Texte original

“Choice. Freedom. We cherish it. And there’s a plan to protect our freedom in Michigan. It’s called freedom to work. Because joining a union or not joining should be your choice.”

“And choosing not to join shouldn’t cost you your job. It’s about fairness and empowering workers. More control over your employment and your pocketbook.”

“Under freedom to work, workers can keep what they earn instead of being forced to pay dues to political causes they don’t support. That’s a choice we deserve.”

“What won’t change? Collective bargaining remains a federally protected right. Freedom to work safeguards workers’ rights to bargain collectively.”

“Tell Lansing: Protect collective bargaining and support freedom to work.”

## Traduction française « maison »

Choix. Liberté. Nous les chérissons. Et il y a un plan pour protéger notre liberté au Michigan. Ça s’appelle la liberté de travailler. Parce que devenir membre d’un syndicat ou pas doit être votre choix.

Et choisir de ne pas être membre ne doit pas vous coûter votre emploi. C’est une question de justice et de pouvoir des travailleurs. Plus de contrôle sur votre emploi et sur votre portefeuille.

Avec la liberté de travailler, les travailleurs gardent ce qu’ils gagnent plutôt que d’être forcés de payer des cotisations pour les causes politiques qu’ils ne soutiennent pas. C’est un choix que nous méritons.

Qu’est-ce qui ne changera pas? La négociation collective reste un droit protégé par la loi fédérale. La liberté de travailler protège les droits des travailleurs de négocier collectivement.

Dites-le à Lansing (capitale du Michigan et siège du gouvernement) : Protégez la négociation collective et soutenez la liberté de travailler

# Une campagne puissante Michigan Freedom Fund

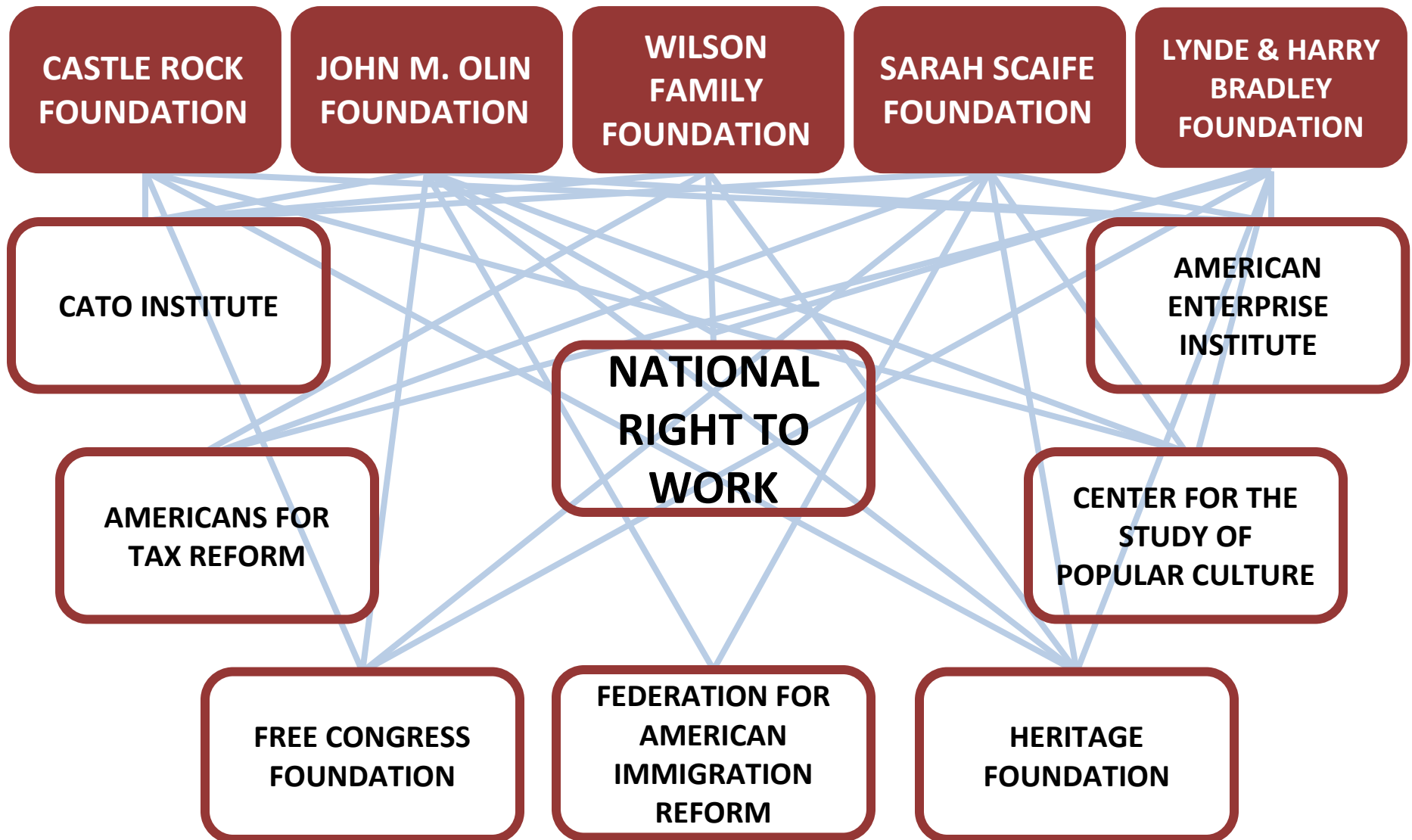
*Cherishing Freedom*

<http://www.youtube.com/watch?v=-n1ugNo-Pwk>

- Appel aux valeurs : ***Choix, Liberté, Protection, Prospérité***
- Rassurent et promettent
- Glissent et trompent: « right to work » devient « freedom to work » et s'oppose à « forced unionism »

# **LES MOTS DU POUVOIR**

# Réseau des organisations anti syndicales soutenant le "right to work"



# National Right to Work Committee

*No one should be forced to pay tribute to a union boss in order to get or keep a job!*

- Organisation qui veut étendre les dispositions « right to work » partout aux États-Unis
- Son discours: les syndicats ont trop de pouvoir
- Revenus = 13 millions \$
- Fonds de défense et d'éducation = 8,5 millions \$



# Americans for Prosperity



- Organisation créée par les frères Koch, des milliardaires fondamentalistes
- Les frères Koch financent aussi:
  - Le Tea Party
  - Les publicités TV du gouverneur Walker au Wisconsin
- Les frères Koch veulent abolir:
  - La réforme de la santé
  - La réforme de Wall Street
  - L'Agence de protection de l'environnement





- Regroupe plus de 2 400 législateurs des États, soit 30% de l'ensemble;
- A développé un modèle de législation anti-travailleurs:
  - « Right to work »
  - « Paycheck deception »
  - Attaques contre enseignants et employés du secteur public



Ce super PAC a financé une publicité de 60 secondes au coût de \$ 750 000 qui attaque les employés du secteur public et les démocrates qui les soutiennent.

**Unionized Government Workers Paid 42% More Than Non-Union Workers**  
Cato Institute, "Public-Sector Unions", 3/2010

**WHY did a Democrat Congressman say...**  
Rep. Mike Capuano (D-MA)  
2/22/11

**Hundreds of Millions of Dollars In Mandatory Union Dues**

**NEA GENERAL COUNSEL BOB CHANIN JULY 2009**  
WE CARE ABOUT EDUCATION  
AND IT IS NOT BECAUSE WE HAVE A VISION OF A GREAT PUBLIC SCHOOL

Crossroads GPS's ad takes aim at public employee unions. | POLITICO screengrabs

# Les mots de *Martin Luther King*

“In our glorious fight for civil rights, we must guard against being fooled by false slogans, [such] as ‘right to work.’ It provides no ‘rights’ and no ‘works.’ Its purpose is to destroy labor unions and the freedom of collective bargaining.”

“Dans notre glorieuse lutte pour les droits civiques, gardons-nous d’être dupés par de faux slogans comme “droit au travail”. Cela ne donne ni droits, ni travail. Le but est de détruire les syndicats et la liberté de négociation collective.”





*United we stand. Divided we fall.*

## **QUE FAIRE?**

Témoignages et leçons de l'expérience américaine

# *“Win hearts and minds”*

John, éducateur, Nebraska

On a tendance à “vendre” le syndicat comme une question d’argent et à utiliser des arguments factuels. Ça ne convainc pas les gens. Il y a des façons de parler du syndicat en référant aux valeurs fondatrices comme “démocratie”, “égalité”, “opportunité”, “sécurité accrue” et “liberté”.

Les gens veulent s’identifier aux organisations qui font une différence et qui contribuent au bien-être de l’ensemble de la population.



# « *Be a ray of sunshine* »

## Jennie, représentante syndicale, Floride

- Je passe beaucoup de temps dans les milieux de travail à parler avec les gens, à répondre aux questions, à essayer de connaître tout le monde. On cherche des solutions pour attirer et éduquer les membres.
- Ce qui est important pour moi, c'est:
  - Organiser à l'interne;
  - Offrir une attention personnalisée;
  - Donner des réponses rapides et précises;
  - Respecter les décisions individuelles;
  - Être une présence, un visage dans les milieux de travail.
- Maintenir des relations du travail positives et reconnaître quand la compagnie fait quelque chose de bien contribue grandement à la crédibilité du syndicat.



# « *About culture and politics* »

Judy, éducatrice, Kansas

En 1980, je travaillais dans une manufacture à deux milles de la frontière avec le Missouri, un État « sécurité syndicale ». Tout le monde était membre du syndicat.

Par contre, dans les manufactures du Kansas central, il n'y avait que 35 % de membres dans le syndicat.



# Regroupements autonomes

*« Direct action gets the goods »*

Si un groupe de travailleurs solidaires agit comme un syndicat, il peut avoir du pouvoir dans le milieu de travail. Ce n'est pas facile, mais c'est faisable.

*« If a united group of workers act like a union, they can have a voice on the job. It's not easy, but it can be done. »*



# Regroupements autonomes

## Unions formed under the law

Syndicats constitués en vertu de la Loi nationale des relations ouvrières (NLRA)

- Accréditation
- Reconnaissance du syndicat
- Négociation

## Non majority union

Les travailleurs et travailleuses s'organisent et s'engagent dans des activités concertées mais l'employeur n'a pas d'obligation légale de les reconnaître ou de négocier avec le « syndicat ».

# Regroupements autonomes

## *L'exemple de United Electrical Workers*

UE a gagné en popularité en attaquant l'État de la Caroline du Nord pour violation des conventions internationales du travail sur la liberté syndicale.

UE a formé des syndicats « non majority » où les personnes déléguées passent plus de temps à écouter leurs consœurs et confrères de travail, à recueillir leurs opinions, à organiser des rencontres et à travailler à sauver des emplois.



# Regroupements autonomes

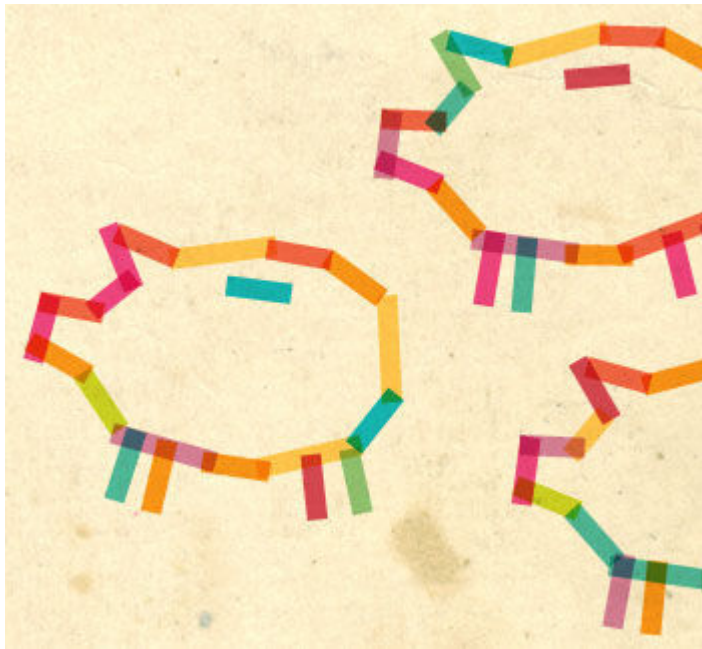
## *L'exemple de Texas State Employees Union*

- Ce syndicat “non- majority ” a fait pression au Texas auprès des élus de 100 comtés et municipalités et a réussi à faire passer des résolutions contre le plan de privatisation du gouverneur
- Exemples:
  - Maintien des services alimentaires à l'Université du Texas;
  - Annulation du contrat qui cède la gestion des familles d'accueil



# L'autonomie financière

## *Comment recueillir les cotisations?*



Le prélèvement des cotisations à la source aide; ne pas l'avoir n'est pas fatal.

“While having dues check-off helps, not having it isn't fatal,”

# L'autonomie financière

## *Comment recueillir la cotisation?*

- Dans les États « Right to work », le prélèvement de la cotisation à la source est relié au bon vouloir de l'employeur et négocié par le syndicat
- Quand l'employeur refuse, le paiement de la cotisation se fait par chèque, carte de crédit ou prélèvement bancaire, ce qui implique:
  - Temps et énergie pour rencontrer les membres qui ne veulent pas payer par ces méthodes
  - Moins de ressources pour les autres tâches

# L'autonomie financière

## *L'exemple de Massachusetts Nurses Association*

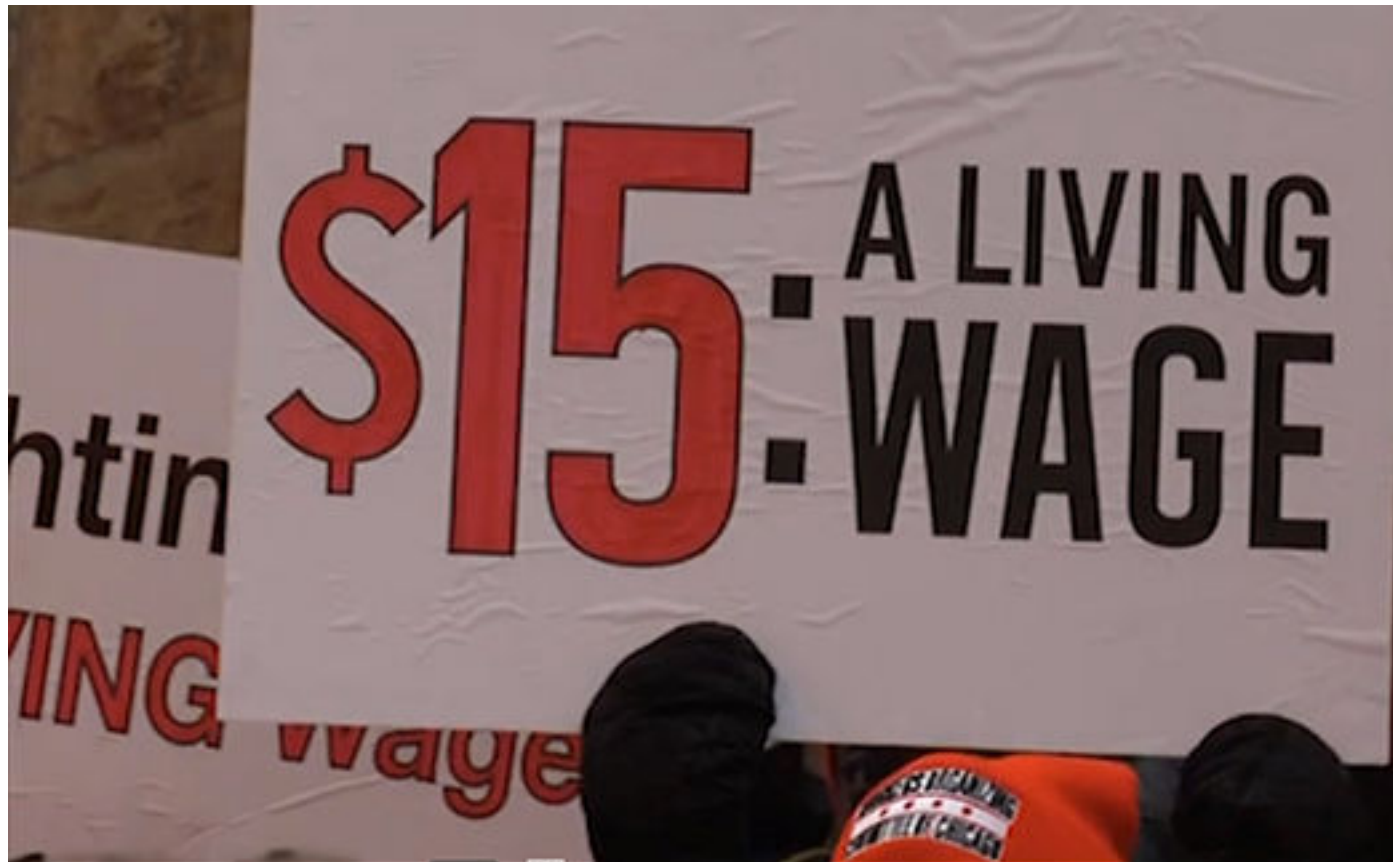
- Au Massachusetts, les travailleurs et travailleuses ont le droit de se syndiquer et la déduction des cotisations à la source est commune.
- MNA a décidé depuis environ 5 ans de mener une campagne d'organisation interne pour demander aux membres de passer à la déduction automatique sur leur compte bancaire. Environ 80 % des membres ont adhéré.
- Cette stratégie les libère de la menace éventuelle de l'élimination de la déduction à la source.



# Anti-syndicalisme et peur

- Le sentiment anti-syndical est répandu dans les États « right to work ».
- Plusieurs employés ont simplement peur d'être associés au syndicat car ils craignent d'être ciblés ou de perdre leur emploi.
- Même si les gens savent que le congédiement pour activité syndicale est illégal, c'est une question de peur et non de logique.

# Une campagne populaire





# Organiser, organiser, organiser

- Les valeurs: toucher le cœur des membres
- Le leadership: enraciné dans la base
- La présence aux membres: inclure et reconnaître
- La stratégie:
  - Inventorier les ressources disponibles
  - Construire des alliances et des coalitions
  - S'ouvrir à de nouvelles approches

# Bilan partiel: forces en présence

	FORCES	FAIBLESSES
Partisans du RTW	Beaucoup d'argent Langage axé sur les valeurs Majorité républicaine	Argumentation qui affirme sans démonstration  Preuves
Syndicats et groupes progressistes	Argumentation basée sur des faits et des témoignages  Vaste réseau de membres  Créativité  Président Obama	Langage rationnel qui ne touche pas le cœur  Image et crédibilité ternies par les médias  Fort sentiment anti-syndical  Peu d'argent



## Se questionner



- Comment toucher le cœur de nos membres?
  - Langage, arguments, actions
- Comment répondre à des membres qui critiquent le syndicat?
- Comment susciter l'engagement politique des membres?

# Allez lire et diffuser...

## LES SYNDICATS NUISENT-ILS AU QUÉBEC?

COMMENT RÉPONDRE À 10 QUESTIONS SUR LES SYNDICATS ET L'ÉCONOMIE

Philippe Hurteau, chercheur à l'IRIS

Institut de recherche et d'informations socio-économiques

<http://iris-recherche.qc.ca/publications/syndicats>

En particulier, voir les chapitres suivants:

8. Qu'est-ce que le « right to work »?
9. Quels sont les effets du « right to work » sur les syndicats?
10. Le « right to work » crée-t-il des emplois?

# Bibliographie sommaire

- Benjamin Collins, ***Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research***, Congressional Research Service, December 2012, 14 pages.
- Alexandra Hegji, ***Federal Labor Relations Statutes: An Overview***, Congressional Research Service, November 2012, 47 pages.
- Raymond L . Hogler, ***The Historical Misconception of Right to Work Laws in the United States: Senator Robert Wagner, Legal Policy and the Decline of American Unions***, Hofstra Labor and Employment Law Journal, Fall 2005, 36 pages.
- Gordon Lafer, ***Right to Work, the Wrong Answer for Michigan***, Economic Policy Institute, EPI Briefing Paper # 326, September 2011, 20 pages.
- Gordon Lafer and Sylvia Alleegretto, ***Doe's Right to Work Create Jobs?*** Economic Policy Institute, EPI Briefing Paper # 300, March 2011, 22 pages.
- Gordon Lafer, ***What's Wrong with Right to Work?*** Présentation power point au Webinar de UALE, 2013, 21 diapositives.
- ***Right to Work vs the rights of workers***, A report from the Higgins Labor Studies Program, University of Notre Dame, March 2011, 21 pages.

# MERCI

Aux membres de *United Association of Labor Education* qui ont répondu en grand nombre à ma demande d'information sur le point de vue syndical concernant le « right to work »

