

Message from the President

Why We Need a Strike and Organizing Fund

We face a tremendous challenge. In 2013 most Local 26 members will be in contract negotiations. The contracts for all hotel workers, convention center workers, Fenway Park workers and MIT workers - 5000 Local 26 members in all - will expire.

The difference between our wages, benefits and working conditions and the non-union is enormous. Local 26 housekeepers receive \$25.17/hour in wages and benefits. The typical non-union housekeeper receives closer to \$12.50/hour, usually with no or unaffordable health insurance. The average Local 26 Harvard food service worker receives \$29.00/hour in wages and benefits compared to \$11.00/hour at the typical non-union campus food service operation. This wage and benefit gap is a direct threat to us as we approach 2013. The issue of maintaining affordable and quality health insurance is the best example of why.

When asked, "What is the most important issue facing us in the upcoming contract negotiations?" Most Local 26 hotel workers that I have spoken to say - Health Insurance. Today our hotel employers pay \$7.20/hour for our health insurance. Over the life of our current contract their payment has increased by \$3.22/ hour. Our contributions have remained the same - \$4/\$8/\$12 a week. Non-



Members and leaders of Local 26 meet to discuss our coming contract campaigns and the need for a strike and organizing fund

union hotel employers have passed most of the increases for health insurance onto hotel workers. Health care experts project health insurance costs will rise by 10% or more a year. Non-union hotels will continue to pass these costs on to their workers. Half of the hotels in our area are non-union. Given the huge gap between our hotel employers' health insurance costs and the non-union hotels, our employers will be motivated to fight hard to push the rising cost of health insurance onto us. This is also true when it comes to wages, hours, job security and retirement.

To combat this we need to do two things.

1. Be better organized and better prepared than ever before to

stand up to our employers as we negotiate our new contracts.

2. Eliminate the gap between our wages and benefits and the non-union by organizing more non-union workers into Local 26 than ever before.

In order to do this, I will propose the establishment of the Local 26 Strike and Organizing Fund at the April 18th Local 26 Membership Meeting, to be voted on by secret ballot on May 10th. If we each chip in \$0.10/hour or \$4.00/week to support Local 26 members who stand up to employers by strikes and other actions and to support workers who are organizing into Local 26, we will take a giant step toward meeting the challenge before us.

- Brian

New Organizing Update

Hilton Boston Downtown

On December 12, 2011, workers at the Hilton Boston Downtown presented their General Manager with a petition demanding a fair process to decide to join the Union. This petition was signed by 92% of the employees of the hotel.

In February, the hotel sub-contracted out the entire food and beverage department to a restaurant company called the Bostonian Restaurant Group. Despite this, the majority of the F&B workers again signed a petition demanding a fair process to decide to join the Union.

“We are willing to do whatever it takes to get a fair process,” said Rebecca Brown, a server in the restaurant. “Last November I broke my arm and had to go to the hospital. I hadn’t been able to afford the company’s health care, so I ended up running up a big bill I can’t pay. I work hard for the restaurant and I need access to affordable, quality health care!”

Hilton promotes this non-union hotel on their website.

Le Méridien Cambridge-MIT

On March 26, 2012, workers at the Le Méridien Cambridge-MIT Hotel delegated their manager with a majority petition demanding a fair process to decide to join the Union. “I’m tired of working in fear,” said Rosa de la Rosa, a housekeeper at the hotel for 14 years. “I’m tired of the disrespect from my boss. I’m tired of living paycheck to paycheck and all of the pain.”

The Le Méridien Cambridge-MIT is owned and operated by HEI Hospitality. HEI has been held



Members of Local 26 join workers from the Hilton Downtown to demand a fair process to decide on unionization

liable for 32 wage and hour violations at one of their hotels, for a total of \$99,999. In addition, a former room attendant recently won a \$70,000 settlement in a worker’s compensation case against the hotel.

Less than a week after workers demanded a fair process at the Le Méridien, Harvard University announced that it would not reinvest in funds managed by HEI Hospitality.

Starwood (Sheraton, Westin, W) promotes this non-union hotel on their website.

Northeastern University

On April 12th 400 dining hall workers at Northeastern University will vote to join Local 26. During the first week of March 75% of the workers signed Local 26 membership cards.

“We are fighting for dignity,” said Ronulfo Piña, a worker at a Northeastern dining hall, “We are fighting to dignify our families and own life.”

Harvard Club Contract Victory!

Local 26 Harvard Club members unanimously ratified a new contract with the Harvard Club last month. It was a hard fought victory that took 10 months to achieve. The new contract includes improvements in health insurance, dental, seniority protections, immigration language and respect. “The fight was worth it,” said Susana Cabrera, a server at the club. “It was a long, hard process, but we proved that if we stick together we win!”

Calendar

April 18th
General Membership Meeting
5:00 p.m.
33 Harrison Ave, 3rd floor
May 2nd
Special Membership Meeting
5:00 p.m.
33 Harrison Ave, 3rd floor
May 10th
Strike and Organizing Fund Vote
All day
Places TBA

Mensaje del Presidente

Por Qué Necesitamos un Fondo para Huelgas y Organización Sindical

Tenemos por delante un tremendo desafío. En el año 2013, la mayoría de los miembros de la Local 26 estarán en proceso de negociación de sus contratos colectivos. Los contratos de todos los empleados de hoteles, centros de convenciones, Fenway Park y MIT – que suman 5000 miembros de la Local 26 en total – llegarán al fin de su vigencia.

La diferencia entre los salarios, beneficios y condiciones laborales que tenemos nosotros y los que tienen los trabajadores sin Unión es enorme. Los empleados de limpieza afiliados a la Local 26 cobran \$25.17/hora en salarios y beneficios. El salario típico de los empleados de limpieza sin Unión está en torno a los \$12.50/hora, normalmente sin seguro médico o con un seguro carísimo. Los trabajadores del servicio de comidas de Harvard que pertenecen a la Local 26 reciben \$29.00/hora en salarios y beneficios, en comparación con los \$11.00/hora que ganan los del campus universitario que no pertenecen a la Unión. Esta diferencia de salarios y beneficios supone una amenaza directa para nosotros ahora que nos acercamos al año 2013. El tema de cómo mantener un seguro médico asequible y de calidad es el mejor ejemplo de por qué decimos esto.

Cuando les preguntan: "¿Cuál es el asunto más importante que nos espera en las próximas negociaciones contractuales?", la mayoría de los empleados de hotel acogidos a la Local 26 con quienes he hablado dicen: "el seguro médico". Hoy en día los empleadores de hotel que están con nosotros pagan \$7.20/hora por nuestro seguro de salud. A lo largo de la vigencia de nuestro contrato actual, su pago ha aumentado en \$3.22/hora. Nuestras contribuciones han permanecido iguales: \$4/\$8/\$12 por semana. En contraste, los empleadores de los hoteles que no tienen Unión han cargado sobre los



Miembros y dirigentes del Local 26 se reúnen para discutir nuestro próximo contrato y el fondo para huelgas y organización

trabajadores la mayor parte de los aumentos de precio del seguro médico. Los expertos en cuidados de la salud calculan que el precio de los seguros médicos subirá en un 10% o más cada año. Los hoteles sin Unión continuarán pasando esos costos a sus empleados. La mitad de los hoteles de nuestra área no tienen acuerdos con la Unión. Tomando en cuenta la enorme diferencia de costos en seguros médicos que hay entre los hoteles de nuestros empleadores y los hoteles que no tienen Unión, nuestros empleadores estarán motivados para pelear duro y traspasarnos a nosotros los aumentos de precio de los seguros médicos. Esto mismo sucederá también en relación a los salarios, horarios, seguridad laboral y condiciones de jubilación.

Para combatir este problema debemos hacer 2 cosas.

1. Estar mejor organizados y mejor preparados que nunca para mantenernos firmes ante nuestros

empleadores cuando negociemos nuestros nuevos contratos colectivos.

2. Eliminar la diferencia entre nuestros salarios y beneficios y los que tienen los empleados sin Unión, organizando a más trabajadores que nunca para que se hagan miembros de la Local 26.

A fin de lograr estos objetivos, el 18 de abril voy a proponer el establecimiento de un Fondo para Huelgas y Organización Sindical de la Local 26 en la Asamblea Sindical de la Local 26; los miembros podrán decidir sobre este fondo mediante voto secreto el 10 de mayo. Si cada uno de nosotros dedicamos \$0.10/hora, o \$4.00/semana, para apoyar a los miembros de la Local 26 que se mantienen firmes ante los empleadores mediante huelgas y otras acciones, y apoyar además a los trabajadores que se organizan para unirse a la Local 26, daremos un paso de gigante para superar el desafío que nos espera.

Noticias sobre la Organización de Nuevos Miembros

Hilton Downtown Financial District

El pasado 12 de diciembre de 2011, los trabajadores del Hilton Boston Downtown presentaron una petición a la Gerencia General para exigir un proceso justo que les permita decidir si se unen al Sindicato. Esta petición fue firmada por el 92% de los empleados del hotel.

En febrero, el hotel subcontrató las operaciones de todo el departamento de comidas y bebidas a una empresa de restaurantes, el Bostonian Restaurant Group. A pesar de eso, la mayoría de los trabajadores de este departamento volvieron a firmar una petición donde exigen un proceso justo para decidir si se unen al Sindicato.

“Estamos dispuestos a hacer lo que haga falta para lograr un proceso justo”, dijo Rebecca Brown, mesera del restaurante. “En noviembre me rompí un brazo y tuve que ir al hospital. No había podido costear el seguro médico de la compañía, así que me pasaron una factura médica que no puedo pagar. ¡Trabajo bien duro para el restaurante y necesito contar con cuidados médicos de calidad que tengan un costo razonable!”

En su sitio Web, Hilton hace publicidad de este hotel sin Unión.

Le Méridien Cambridge-MIT

El 26 de marzo de 2012, los trabajadores del hotel Le Méridien Cambridge-MIT delegaron en su gerente una petición firmada por la mayoría, donde exigen un proceso justo para decidir si se unen al Sindicato. “Estoy cansada de trabajar con miedo”, dijo Rosa de la Rosa, empleada de limpieza en el hotel desde hace 14 años. “Ya me cansé de la falta de respeto de mi patrón. Me cansé de vivir al día, de cheque en cheque, y de todo este sufrimiento”.

El hotel Le Méridien Cambridge-MIT está bajo la propiedad y



Miembros del Local 26 se juntan con trabajadores del Hilton Downtown para demandar un proceso justo para decidir si se unen al Sindicato

administración de HEI Hospitality. HEI ha sido declarado responsable de 32 violaciones de salarios y horarios en uno de sus hoteles, por un total de \$99,999. Además, una antigua mucama ganó recientemente un caso laboral contra el hotel, con una indemnización de \$70,000.

Menos de una semana después de que los trabajadores exigieran un proceso justo en Le Méridien, la Universidad de Harvard anunció que no iba a reinvertir en fondos gestionados por HEI Hospitality.

En su sitio Web, Starwood (Sheraton, Westin, W) hace publicidad de este hotel sin Unión.

Northeastern University

El 12 de abril, 400 empleados del comedor de la Northeastern University votarán para unirse a la Local 26. Durante la primera semana de marzo, el 75% de los trabajadores firmaron tarjetas de membresía de la Local 26.

“Estamos luchando por la dignidad”, dijo Ronulfo Piña, empleado del comedor universitario “luchamos para dignificar a nuestras familias y nuestra vida.”

¡Victoria en el Contrato Colectivo del Harvard Club!

El mes pasado, los miembros de la Local 26 que trabajan en el Harvard Club ratificaron por unanimidad un nuevo contrato colectivo con el Harvard Club. Fue una victoria muy peleada que tomó 10 meses de lucha. El nuevo contrato colectivo incluye mejoras en el seguro médico y dental, protecciones por antigüedad laboral, más respeto y cláusulas sobre inmigración. “La lucha valió la pena,” dijo Susana Cabrera, una mesera del Club. “El proceso fue largo y duro, pero hemos mostrado que cuando estemos unidos, ganamos!” but we proved that if we stick together we win!

Calendario

18 de Abril
Reunión General
17:00

33 Harrison Ave, 3^{er} piso
2 de Mayo

Reunión Especial de Miembros
17:00

33 Harrison Ave, 3^{er} piso
10 de Mayo

Votación para el fondo para huelgas
y organización
Todo el día, lugar pendiente

Le message du Président

Pourquoi nous avons besoin d'un Fonds de soutien au recrutement et aux grèves

Un immense défi nous attend : en 2013, la plupart des adhérent(e)s de Local 26 devront renégocier leur contrat. Les contrats des travailleurs et travailleuses de l'hôtellerie, des centres de convention, de Fenway Park et du MIT arriveront à expiration. En tout, 5000 adhérents et adhérentes de Local 26 sont concernés.

Il existe une différence énorme entre nos salaires, nos avantages et nos conditions de travail et ceux des personnes non syndiquées. Le salaire et les avantages du personnel d'entretien de Local 26 s'élèvent à 25,17 \$ de l'heure. En règle générale, le personnel d'entretien non syndiqué est payé 12,50 \$ de l'heure et n'a pas les moyens de contracter une assurance-maladie. En moyenne, les adhérent(e)s Local 26 qui travaillent pour le service de restauration de Harvard gagnent 29,00 \$ de l'heure, salaire et avantages compris, tandis que le personnel non syndiqué du service de restauration d'un campus gagne en général 11,00 \$ de l'heure. Ces différences de salaire et d'avantages posent une menace directe alors que l'année 2013 se rapproche. La question de la préservation d'une assurance-maladie abordable et de bonne qualité illustre parfaitement cette menace.

J'ai posé la question suivante à des adhérent(e)s de Local 26 travaillant dans l'hôtellerie : « quel sera l'aspect le plus important des prochaines négociations contractuelles ? ». La plupart d'entre eux a répondu : l'assurance-maladie. Aujourd'hui, nos employeurs de l'hôtellerie versent 7,20 \$ par heure pour notre assurance-maladie. Au cours du cycle de vie de notre contrat actuel, leur contribution a augmenté de 3,22 \$ par heure. Par contre, nos contributions sont restées identiques : 4 \$, 8 \$ ou 12 \$ par semaine. Les employeurs de l'hôtellerie dont le personnel n'est pas



Les adhérent(e)s et dirigeant(e)s de Local 26 se rencontrent pour discuter de nos prochaines campagnes de négociation et du besoin d'un Fonds de soutien au recrutement et aux grèves.

syndiqué ont reporté la majorité de cette augmentation sur leur personnel. Les spécialistes des soins médicaux prévoient que les coûts de l'assurance-maladie augmenteront de 10 % par an, voire plus. Les hôtels non syndiqués continueront de reporter ces coûts sur leur personnel. Dans notre région, la moitié des hôtels sont non syndiqués. Étant donné l'immense différence entre les coûts d'assurance maladie couverts par nos employeurs et ceux couverts par les hôtels non syndiqués, nos employeurs seront prêts à lutter énergiquement pour reporter sur nous l'augmentation du coût de l'assurance-maladie. Il en va de même pour nos salaires, nos heures de travail, notre sécurité d'emploi et nos retraites.

Pour nous battre efficacement, nous avons besoin de deux choses :

Être mieux organisé(e)s et préparé(e)s que jamais afin de pouvoir défendre nos positions face à nos employeurs

lors de la négociation de nos nouveaux contrats.

Éliminer tout écart entre nos salaires et avantages et ceux des personnels non syndiqués en recrutant un nombre de travailleurs et travailleuses plus élevé que jamais au sein de Local 26.

Dans ce but, je vais proposer la création d'un Fonds de soutien au recrutement et aux grèves de Local 26 au cours de la réunion des adhérent(e)s Local 26 qui se tiendra le 18 avril. Ma proposition fera ensuite l'objet d'un vote à bulletin secret le 10 mai. Si nous acceptons tous de contribuer à hauteur de 0,10 \$ par heure et 4,00 \$ par semaine en soutien aux adhérent(e)s de Local 26 qui défendent leurs intérêts face aux employeurs en organisant des grèves ou d'autres actions, et en soutien aux employé(e)s qui recrutent de nouveaux membres pour Local 26, nous ferons un pas de géant pour surmonter le défi qui nous attend.

- Brian

Nouvelles du recrutement !

Hilton Downtown Financial District

Le 12 décembre 2011, les employé(e)s du Hilton Boston Downtown ont remis à leur directeur général une pétition réclamant l'instauration d'un processus équitable concernant la décision de joindre le syndicat. 92 % des employé(e)s de l'hôtel avaient signé cette pétition.

En février, l'hôtel a commencé à sous-traiter l'ensemble du département de restauration à une société spécialisée nommée Bostonian Restaurant Group. Malgré ce changement, la majorité des employé(e)s du département de restauration ont de nouveau signé une pétition pour demander l'instauration d'un processus équitable pour décider de joindre le syndicat.

« Nous sommes prêts à faire tout ce qu'il faudra pour obtenir l'instauration d'un processus équitable », explique Rebecca Brown, une serveuse du restaurant. « En novembre dernier je me suis cassé le bras et j'ai dû me rendre à l'hôpital. Comme je ne pouvais pas me permettre de contracter l'assurance-maladie de la société, je me suis retrouvée avec une facture immense que je ne pouvais pas payer. Je travaille dur dans le restaurant et j'ai besoin d'avoir accès à des soins de santé abordables et de bonne qualité ! »

Hilton promeut cet hôtel non syndiqué sur son site internet.

Le Méridien Cambridge-MIT

Le 26 mars 2011, les employé(e)s de l'hôtel Méridien Cambridge-MIT ont remis à leur directeur général une pétition, signée par la majorité du personnel, réclamant l'instauration d'un processus équitable concernant la décision de joindre le syndicat. « J'en ai assez de travailler dans la peur », confie Rosa de la Rosa, préposée à l'entretien de l'hôtel depuis 14 ans. « J'en ai assez que mon patron me manque de respect. J'en ai assez de vivre en attendant que la paye tombe à la fin du mois et de toutes les difficultés. »

L'hôtel Méridien Cambridge-MIT est exploité par HEI Hospitality, qui en



Les adhérent(e)s de Local 26 et les employé(e)s manifestent pour un processus équitable pour décider de joindre le syndicat au Hilton

est aussi le propriétaire. Dans l'un de ses hôtels, HEI a été condamné pour 32 infractions en matière de salaire et d'heures de travail et a dû s'acquitter d'une amende totalisant 99 999 \$. De plus, un ancien préposé à l'entretien des chambres qui poursuivait l'hôtel pour obtenir compensation a récemment gagné 70 000 \$ dans le cadre d'un règlement à l'amiable.

Moins d'une semaine après que les employé(e)s du Méridien aient demandé un processus équitable, l'Université de Harvard a annoncé qu'elle ne réinvestira pas dans les fonds gérés par HEI Hospitality.

Starwood (Sheraton, Westin, W) promeut cet hôtel non syndiqué sur son site internet.

Université de Northeastern

Le 12 avril, 400 employé(s) de la cantine de l'Université de Northeastern voteront pour joindre Local 26. Au cours de la première semaine de mars, 75 des employé(e)s ont signé les cartes d'adhérent Local 26.

« Nous nous battons pour la dignité », explique Ronulfo Piña, un employé de la cantine de l'Université, « nous nous battons pour donner plus de dignité à nos familles et à nos vies ».

Victoire pour le contrat du Harvard Club !

Le mois dernier, les membres Local 26 du Harvard Club ont ratifié à l'unanimité un nouveau contrat avec le Harvard Club. Cette victoire est survenue au bout de 10 longs mois de combat. Le nouveau contrat comprend des améliorations en matière d'assurance-maladie, d'assurance dentaire, de protection en fonction de l'ancienneté, de langue pour les immigrés et de respect. « La négociation a été difficile », explique Suzanna Cabrera, l'une des serveuses du club, « mais nous avons réussi car nous sommes restés soudés et nous avons demandé au Harvard Club de nous respecter ».

Calendrier

- 18 avril
- Réunion générale des adhérents
- 17:00
- 33 Harrison Ave, 3^{ème} étage
- 2 mai
- Réunion spéciale des adhérents
- 17:00
- 33 Harrison Ave, 3^{ème} étage
- 10 mai
- Vote sur le Fonds de soutien au recrutement et aux grèves
- Toute la journée
- Lieux à confirmer

主席的訊息

為甚麼我們需要罷工及組織基金

我們正面臨著一個巨大的挑戰。在2013年大部分的當地26成員將會進入合約談判的時候。共有5000位當地26成員, 包括所有酒店工人, 會展中心的工人, 芬威球場的工人和麻省理工大學的工人的合約都將會到期。

我們的工資, 福利和工作條件跟非工會之間的差異是很大的。當地26的房務員所收到的工資和福利有每小時\$25.17。而典型的非工會房務員所收到的工資接近每小時\$12.50, 通常沒有或擁有負擔不起的醫療保險。哈佛大學食品服務工人平均收到的工資和福利為每小時\$29.00, 相比之下典型非工會的校園餐飲服務工人只收到每小時\$11.00。當我們接近2013年的時候, 這種工資和福利的差距將會直接威脅到我們。要繼續維持實惠和優質的醫療保險是為甚麼我們要重視這問題最好的例子。

當被問到 "在即將到來的合約談判, 我們面臨最重要的問題是甚麼?" 在我所問到大部分的當地26會員都會說 - 醫療保險。今天, 我們的酒店僱主為我們的醫療保險支付每小時\$7.20。在我們這合約的生涯裡面他們的付款增加了每小時\$3.22, 而我們的貢獻仍然相同 - 每星期\$4/ \$8/ \$12。非工會酒店的僱主都會把大部分的醫療保險費用都轉嫁到酒店工人身



當地26的成員和領導人會面, 討論未來的合約活動和罷工及組織基金的需要。

上。醫療保健專家預測每年的醫療保險費用將會上升10%或更多。非工會酒店將會繼續把這些成本都傳遞給他們的工人。在我們所屬的地區有一半的酒店都是非工會的。鑑於我們酒店僱主的醫療保險費用和非工會之間的差距將促使我們的僱主將會很強硬的把我們的醫療保險成本推至上升。當涉及到工資, 工時, 工作保障和退休的時候, 同樣的問題也是會出現的。

要解決這個問題, 有2件事情是我們必須做的:

1. 在站起來跟我們的僱主作新合約的談判之前, 我們必須比以

往有更好的組織和更好的準備。

2. 通過組織比以往更多非工會工人加入當地26, 從而消除我們跟非工會工人的工資和福利之間的差距。

為了要做到這一點, 我會在4月18日的會員大會時建議成立當地26的罷工和組織基金並在5月10日進行不記名投票。如果我們每人投放每小時\$0.10或每星期\$4.00的資金以支持當地26成員站起來向僱主進行罷工和其他行動, 並支持在我們當地26組織的員工。我們將朝著滿足我們前面的挑戰跨越一大步。

-- 布萊恩

主席的訊息

為甚麼我們需要罷工及組織基金

我們正面臨著一個巨大的挑戰。在2013年大部分的當地26成員將會進入合約談判的時候。共有5000位當地26成員, 包括所有酒店工人, 會展中心的工人, 芬威球場的工人和麻省理工大學的工人的合約都將會到期。

我們的工資, 福利和工作條件跟非工會之間的差異是很大的。當地26的房務員所收到的工資和福利有每小時\$25.17。而典型的非工會房務員所收到的工資接近每小時\$12.50, 通常沒有或擁有負擔不起的醫療保險。哈佛大學食品服務工人平均收到的工資和福利為每小時\$29.00, 相比之下典型非工會的校園餐飲服務工人只收到每小時\$11.00。當我們接近2013年的時候, 這種工資和福利的差距將會直接威脅到我們。要繼續維持實惠和優質的醫療保險是為甚麼我們要重視這問題最好的例子。

當被問到 "在即將到來的合約談判, 我們面臨最重要的問題是甚麼?" 在我所問到大部分的當地26會員都會說 - 醫療保險。今天, 我們的酒店僱主為我們的醫療保險支付每小時\$7.20。在我們這合約的生涯裡面他們的付款增加了每小時\$3.22, 而我們的貢獻仍然相同 - 每星期\$4/ \$8/ \$12。非工會酒店的僱主都會把大部分的醫療保險費用都轉嫁到酒店工人身



當地26的成員和領導人會面, 討論未來的合約活動和罷工及組織基金的需要。

上。醫療保健專家預測每年的醫療保險費用將會上升10%或更多。非工會酒店將會繼續把這些成本都傳遞給他們的工人。在我們所屬的地區有一半的酒店都是非工會的。鑑於我們酒店僱主的醫療保險費用和非工會之間的差距將促使我們的僱主將會很強硬的把我們的醫療保險成本推至上升。當涉及到工資, 工時, 工作保障和退休的時候, 同樣的問題也是會出現的。

要解決這個問題, 有2件事情是我們必須做的:

1. 在站起來跟我們的僱主作新合約的談判之前, 我們必須比以

往有更好的組織和更好的準備。

2. 通過組織比以往更多非工會工人加入當地26, 從而消除我們跟非工會工人的工資和福利之間的差距。

為了要做到這一點, 我會在4月18日的會員大會時建議成立當地26的罷工和組織基金並在5月10日進行不記名投票。如果我們每人投放每小時\$0.10或每星期\$4.00的資金以支持當地26成員站起來向僱主進行罷工和其他行動, 並支持在我們當地26組織的員工。我們將朝著滿足我們前面的挑戰跨越一大步。

-- 布萊恩