

Tirer parti de la situation ou invoquer le droit?



Tirer parti de la situation ou invoquer le droit?

Bien que le mouvement antisyndical en Amérique du Nord puisse souvent prendre des formes spectaculaires, comme l'assaut contre la fonction publique qui se poursuit au Wisconsin et ailleurs, le délégué syndical – dans les tranchées – verra la même campagne antisyndicale d'un autre œil. Des griefs qui étaient jadis résolus facilement font maintenant l'objet de contestations et les procédures en vue de leur règlement s'étirent. Des superviseurs qui avaient jadis l'autorité nécessaire pour régler certains problèmes « locaux » doivent maintenant faire passer les griefs à la prochaine étape du processus, ce qui cause des retards et augmente les montants que le syndicat doit déboursier. Bon nombre de délégués sont dépassés et frustrés par le sentiment d'avoir perdu du pouvoir (et du respect).

Un délégué inexpérimenté abandonnera simplement ou continuera à traiter les griefs de la même façon, violant ainsi la loi de l'insanité d'Einstein : faire la même chose à répétition et s'attendre à un résultat différent chaque fois. Par ailleurs, le délégué allumé et expérimenté cherchera de nouvelles façons de contrer cette vague antisyndicale pour souvent aboutir à la croisée de deux méthodes : « invoquer le droit » ou « tirer parti de la situation ».

Invoquer le droit n'est pas toujours la solution

Invoquer le droit nous astreint au respect des règles de procédure, de présentation et de documentation comme si l'audition d'un grief était un débat. Un syndicat annonce une formation aux syndiqués comme offrant la possibilité de développer la pensée critique de sorte à élaborer des arguments qui feraient la fierté du légendaire orateur Clarence Darrow. Un autre affirme que le traitement professionnel des griefs contribue à garantir la victoire du syndicat.

Invoquer le droit comprend également le recours à des lois externes – la commission nationale des relations de travail, des lois provinciales ou un nombre toujours réduit de lois en matière de négociation dans le secteur public – qui semblent si absolues. Un employeur ne peut légalement congédier un délégué syndical. Un employeur ne peut légalement refuser de traiter un grief. Un délégué syndical doit être considéré comme un égal. Après tout, les délégués syndicaux ont des droits légaux, n'est-ce pas? Le principe d'égalité, ça sonne une cloche?

Cette méthode sera d'autant plus attrayante aux yeux d'un délégué syndical qui participe au modèle de prestation de

services du syndicat. Quelqu'un d'autre fera le travail. Les avocats ou les mandataires des commissions respectives feront enquête, feront un suivi des accusations et s'assureront que la justice est rendue rapidement pendant que le délégué syndical poursuit son train-train quotidien. Aucun trouble, pas de risques...

C'est une question de pouvoir

Faux. En fait, un grief n'est pas un débat sur des questions juridiques entre personnes égales. C'est un reflet du transfert constant de pouvoirs qui s'effectue entre les parties syndicale et patronale. Plus le syndicat est fort, mieux se déroulera le traitement du grief. Un dirigeant syndical que j'ai rencontré hésitait à livrer une simple présentation de questions et réponses sur les droits légaux du délégué parce qu'il connaissait la réalité de la commission nationale des relations de travail : bien que la loi semble claire, son application est risquée et, dans le meilleur des mondes, ça peut prendre des années... Pendant ce temps, une déléguée syndicale qui se croyait égale à son contremaître dans l'exercice de ses fonctions syndicales est au chômage... Alors, pour le principe d'égalité, on repassera.

Par ailleurs, choisir de tirer parti d'une situation oblige le délégué à investir beaucoup de temps, à déployer de grands efforts et à endurer moult aggravations, car il lui faut bâtir une organisation capable de mener la bataille dans un dossier en particulier. Nombre de délégués syndicaux n'en sont pas capables, car ils ne savent pas comment tirer parti d'une situation pour forcer la main au patron – qu'il s'agisse de régler un grief ou d'accepter une ambitieuse convention collective – fort du pouvoir et de la solidarité des travailleurs. En fait, un bon slogan syndical serait « Tirez parti de la situation ou retournez chez vous ».

Pour tirer parti d'une situation, vous devez faire en sorte que tous vos membres se concentrent sur le grief afin qu'un membre qui ne se sent pas concerné par une mesure disciplinaire, par exemple, puisse comprendre qu'il risque d'y être touché à son tour un jour.



Organisez-vous pour être en mesure de passer le mot

En cette ère de communications instantanées, c'est décourageant de constater combien peu nombreux sont les délégués syndicaux capables de communiquer rapidement avec leurs membres. La communication est un volet fondamental pour quiconque cherche à tirer parti des situations qui se présentent. Le délégué syndical doit travailler diligemment à obtenir les coordonnées personnelles de chacun de ses collègues de travail, surtout étant donné le grand flou juridique qui entoure l'utilisation des ordinateurs et des systèmes de

courriels des employeurs et des fins syndicales. Bâissez ce système bien en amont d'une crise en envoyant des avis de réunions, d'activités sociales ou d'anniversaires de naissance, mais assurez-vous que la structure – à l'instar d'un système d'avis d'ouragan – est en place et fonctionnera au moment où vous en aurez vraiment besoin.

Est-ce que cela prend du temps? Oui. Mais l'effort en vaut la chandelle à long terme. Doit-on y mettre des efforts? Certainement, mais un bon délégué syndical saura recruter des aides pour recueillir l'information et ce processus non seulement lui épargnera du temps et des problèmes, mais aussi incitera de nouveaux membres à participer activement au syndicat. Des aggravations sont-elles à prévoir? Probablement... Certains membres ne partageront pas volontiers leurs coordonnées personnelles, même si ce sont souvent les mêmes gens qui comptent 5 000 « amis » sur Facebook qui savent ce qu'ils ont mangé au petit-déjeuner.

Le but ici n'est pas d'encourager les délégués syndicaux à faire fi des lois. Un soutien juridique peut s'avérer fort utile. Cependant, se fier uniquement à la structure juridique pour s'assurer que la convention collective est respectée est l'équivalent de se battre avec une main attachée derrière le dos. Étudiez l'historique des griefs que vous avez défendus au cours des six derniers mois, par exemple, dans l'optique de déterminer si les résultats obtenus étaient à la hauteur de vos attentes. Si ce n'est pas le cas, le moment vous est venu de modifier votre approche.

—Bill Barry. L'auteur est directeur des programmes d'études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore.

Confidentialité des échanges entre un délégué et un membre

Lorsqu'un délégué défend un membre contre une accusation formulée par l'employeur, il peut lui arriver de se sentir presque comme un avocat. Voici donc la question : Les délégués ont-ils envers les membres qu'ils représentent les mêmes protections en matière de confidentialité dont jouissent les avocats envers leurs clients? Légalement, pouvez-vous refuser de dévoiler à votre employeur des faits sur la situation dans le lieu de travail que vous avez appris d'un membre?

Voici un exemple d'une situation où la confidentialité pourrait devenir problématique.

Disons qu'une des parties à une bousculade en lieu de travail vous approche pour obtenir des conseils. Le lendemain, l'employeur – dans le cadre de son enquête visant à déterminer si des sanctions disciplinaires sont justifiées – vous demande ce que vous en savez. En fait, il ne vous le demande pas, il vous l'ordonne.

Pouvez-vous refuser de divulguer cette information?

Protection du « secret professionnel » entre le membre et le délégué

Souvent, la réponse est oui. Nombre de commissions des relations de travail, de tribunaux et d'arbitres aux États-Unis et au Canada ont accordé une protection légale au secret professionnel entre le membre et le délégué syndical, qui garantit la confidentialité des conversations et des autres échanges entre des syndiqués et leurs représentants syndicaux. Souvent, cette protection est enchâssée dans la jurisprudence, mais elle peut aussi exister dans la législation.

Bien entendu, cette protection n'est pas unique au milieu syndical. Un avocat ne peut être forcé de divulguer des renseignements que lui a fournis son client à titre confidentiel. Dans la même veine, tout ce qu'on divulgue à un médecin, à un chef religieux ou à un professionnel de la santé mentale est également protégé par le secret professionnel.

Ces protections légales existent parce qu'il y a lieu de protéger les communications confidentielles. Nous voulons que les personnes atteintes de troubles médicaux se sentent confortables d'en parler librement à leurs prestataires de soins de santé. La santé publique serait minée si les patients

devaient s'inquiéter de divulguer des renseignements pouvant être considérés gênants. La même logique s'applique aux soins de santé mentale, la Cour suprême ayant reconnu que la confiance est essentielle pour qu'un patient puisse tirer des bienfaits d'une psychothérapie.

Dans le même ordre d'idées, il est logique que dans notre système judiciaire accusatoire, les clients doivent se sentir



libres de divulguer tout renseignement potentiellement pertinent à leurs avocats afin que ceux-ci puissent leur prodiguer des conseils judicieux et, s'il y a lieu, les défendre le plus efficacement possible en cour. (Bien entendu, le gros bon sens dicte des exceptions dans tous ces cas, par exemple, lorsqu'un client confie à son avocat qu'il se prépare à commettre un autre crime. Puisque la société reconnaît l'importance de prévenir de futurs crimes, les avocats peuvent déroger à leur obligation de respecter le secret professionnel dans de telles instances.)

Des motifs similaires existent pour protéger la confidentialité des communications au sein des instances syndicales. Bien que très peu de délégués ne soient avocats, dans les faits, un aspect fondamental du travail d'un délégué est de fournir le même type de services de représentation qu'un avocat. (La convention collective représente la loi qui régit le lieu de travail et la procédure de règlement des griefs ou la procédure disciplinaire représente l'équivalent d'un système judiciaire dans le lieu de travail.)

Tout révéler sans devoir craindre

Donc, tout comme un client voulant obtenir de judicieux conseils et une défense adéquate doit pouvoir présenter exhaustivement et franchement tous les renseignements dont il dispose à l'avocat qui le représente, le syndiqué qui fait face à une mesure disciplinaire ou qui cherche à faire appliquer des dispositions de son contrat de travail doit

pouvoir tout révéler à son représentant syndical sans devoir craindre que son délégué soit ultérieurement contraint de trahir sa confiance.

De plus, un délégué syndical qui cherche à protéger les droits de ses membres et à appliquer les modalités de la convention collective doit être en mesure de rassurer les membres qu'ils n'ont pas à faire preuve de retenue dans ce qu'ils lui confient.

Cela étant dit, voici quelques mises en garde. Tout comme la relation entre un avocat et son client ou entre un médecin et son patient, des limites s'appliquent à la confidentialité des communications entre un membre et son délégué syndical. Un arbitre ou un tribunal pourrait arriver à la conclusion que le droit du membre à la confidentialité ne s'applique pas, par exemple si la communication a eu lieu dans un endroit où la confidentialité n'est habituellement pas garantie. Par exemple, si un membre vous dit ouvertement – en présence d'autres personnes dans la salle à manger – que c'est lui qui a asséné le premier coup de poing, vous ne pourrez pas refuser de divulguer le contenu de cette conversation à l'employeur.

Assurez-vous qu'il s'agit d'un renseignement confidentiel

Dans la même veine, si vous partagez un renseignement confidentiel obtenu d'un membre avec un supérieur syndical ou l'avocat du syndicat parce qu'il a besoin d'en être informé, la confidentialité sera maintenue. Mais si le membre en parle à quiconque croise son chemin, vous ne pourrez plus prétendre qu'il s'agit d'un renseignement confidentiel.

Voici donc quelques conseils pratiques. D'abord, rassurez le membre que ce qu'il vous divulguera demeurera confidentiel tout en lui établissant clairement les limites de cette confidentialité. Ensuite, dans toute note que vous prenez durant la conversation avec un membre, assurez-vous d'y inclure l'assurance que vous lui avez formulée quant à la confidentialité ou toute demande formulée par le membre dans ce sens. Ainsi, il devient clairement établi que l'attente au moment de la divulgation était que l'affaire resterait confidentielle.

—Michael Mauer. L'auteur a rédigé *The Union Member's Complete Guide*.

Questions individuelles et collectives touchant la classification des postes

Les questions entourant la classification des postes figurent parmi les causes les plus courantes de conflits de travail, et les délégués y sont confrontés de deux façons : lorsqu'un travailleur individuel remet en question la classification ou la reclassification de son propre poste de travail ou lorsque l'employeur apporte ou propose des modifications qui toucheront l'ensemble du système de classification des postes.

Griefs individuels

Un grief courant en matière de classification de postes individuels se manifeste lorsqu'un membre soutient que la classification de son poste devrait être revue à la hausse étant donné qu'on lui a confié des tâches additionnelles. Une autre cause courante de griefs survient lorsque la classification du poste d'un membre est revue – habituellement à la baisse – par l'employeur, qui prétend que la base de l'ancienne classification a changé. Une autre cause commune de griefs individuels concerne les membres qui doivent occuper un poste à l'extérieur de leur classification assignée pour autant toucher le salaire qui y est prévu. Dans l'un ou l'autre de ces cas, déposez un grief sans tarder.

N'attendez pas qu'un travailleur occupe un poste à l'extérieur de sa classification depuis un certain temps pour ensuite déposer un grief continu demandant un traitement rétroactif, car l'arbitre risque de le rejeter.

Pour commencer, recueillez tous les documents écrits pertinents. Examinez la convention collective. Malheureusement, plusieurs conventions collectives excluent le système de classification des motifs donnant lieu au dépôt de griefs; il est donc possible que vous deviez fonder votre grief sur un autre motif : la description de poste, la définition de l'unité de négociation, le droit du syndicat de conserver certains postes ou certaines tâches, les pratiques antérieures ou le libellé sur la création de nouvelles classifications, de nouveaux postes ou de nouveaux titres. Les clauses portant sur la formation, les avancements, les mutations, les grilles salariales, la sous-traitance, la non-discrimination ou le droit des membres de consulter ou de contester leur propre description de travail peuvent aussi s'avérer pertinentes.

Comparez toujours les postes en jeu

dans la pratique ainsi que sur papier. Rappelez-vous que l'ajout d'une seule tâche qui dépasse le cadre de la description de travail ne justifie pas nécessairement une reclassification. Il y a toujours un chevauchement entre les postes. Dans certaines conventions collectives, le seuil est fixé à 20 p. cent : si un travailleur consacre 20 p. cent de son temps de travail à une tâche qui ne relève pas de sa description d'emploi, déposez un grief.

Ne permettez pas aux membres d'accepter la promesse de la direction de corriger l'erreur s'ils s'engagent à ne pas déposer un grief.

Griefs collectifs

Lorsque tout le système est en jeu, la situation est plus complexe que lorsque c'est la classification du poste d'un membre individuel qui pèse dans la balance.

Parfois, le système de classification a été mis en place avant que le lieu de travail ne se syndique. Le cas échéant, le syndicat a hérité du système et a peut-être négocié son inclusion dans une première convention collective. Inévitablement, ce système avait été conçu pour faciliter la vie à l'employeur, notamment pour lui permettre d'embaucher plus facilement des travailleurs pour des tâches bien précises et de les mettre à pied plus facilement lorsque leurs services ne seraient plus requis.

Certains employeurs peuvent vouloir que tous les membres de l'équipe aient les mêmes compétences afin de bénéficier d'une souplesse accrue pour muter la main-d'œuvre au besoin ou éventuellement éliminer des postes. Autrement dit, un système de classification des postes est mis en place selon un point de vue. Un système légitime repose sur les aptitudes requises pour effectuer le travail, l'expérience, les responsabilités ainsi que les exigences physiques et psychologiques de l'emploi de même que les conditions de travail et les dangers. D'un point de vue syndical, un système de classification des postes devrait aussi refléter les valeurs syndicales de l'équité, la protection du travail de l'unité de négociation et l'ancienneté.

Aujourd'hui, nombre d'employeurs

tendent de simplifier leur système de classification, par exemple, en réduisant le nombre de classifications de 50 à seulement trois. Cela peut survenir en cours de négociation ou encore l'employeur pourrait choisir de simplement apporter des modifications et forcer le syndicat à déposer un grief ou une plainte pour pratique déloyale de travail en prétendant le refus de l'employeur de négocier. Cela peut arriver non seulement dans l'industrie manufacturière, mais aussi dans les secteurs du travail de bureau et des services.

Malheureusement, le système de classification des postes parfait n'existe pas.

Tout système reflète, dans une

certaine mesure, des facteurs inappropriés comme la discrimination historique, les perceptions préjugées de la direction, voire la culture des travailleurs envers le syndicat. À l'extrême, un exemple commun exigeait que des pompiers aient une certaine taille minimale et soient en mesure d'effectuer des gestes précis pour démontrer leur agilité et leur force physique. En conséquence, les femmes et les membres de certains groupes ethniques étaient généralement exclus des casernes. De toute évidence, les normes n'étaient pas vraiment liées à la nature du travail étant donné qu'ailleurs dans le monde, les gens sont beaucoup plus petits en moyenne, mais ils bénéficient néanmoins d'un service d'incendie.

Le conflit le plus célèbre entourant un système de classification des postes est probablement celui qui est survenu en 1968 à l'usine de Ford à Dagenham en Angleterre. Les couturières qui cousaient le revêtement des sièges des véhicules avaient demandé une classification de travailleuse spécialisée comparable à celle de leurs homologues masculins qui effectuaient un travail spécialisé de nature similaire. Il en a résulté une grève massive, une intervention politique nationale de la part du ministre du Travail et – au bout du compte – une des premières percées importantes pour le mouvement des travailleuses et la question de l'égalité. Cette histoire a fait l'objet d'un film en 2010, intitulé *Made in Dagenham*. Nous vous invitons à le visionner.

—Helena Worthen et Joe Berry. Les auteurs sont des éducateurs syndicaux chevronnés.

Nombre de systèmes de classification ont été mis en place sans aucun apport syndical.

C'est risqué d'attendre trop longtemps avant de déposer un grief en matière de classification.

La trousse d'outils du délégué syndical

Aucun soldat ne se présenterait sur le champ de bataille sans ses armes tout comme aucun joueur de baseball ne jouerait sans son gant. De la même façon, aucun délégué syndical ne devrait se faire prendre en flagrant délit au travail sans les outils dont il a besoin pour travailler.

Ces outils varient selon la nature du lieu de travail et le syndicat que représente le délégué, mais on compte néanmoins plusieurs outils universels. Par exemple, tout délégué doit avoir une copie de la convention collective à portée de la main, tout comme une liste à jour des numéros de téléphone et des adresses de courriel des instances syndicales pour tout membre pouvant avoir des questions.

La trousse d'outils d'un délégué efficace contient à la fois du matériel et de l'information. Le délégué a intérêt à avoir sur sa personne en tout temps certains articles comme un stylo et un calepin de poche. Par ailleurs, il peut conserver d'autres articles dans un pupitre, un casier ou son véhicule pourvu qu'il y ait accès rapidement au besoin.

Disponibles au besoin

Dans certaines situations, vous saurez à l'avance exactement ce dont vous avez besoin et pourrez vous préparer à peu de préavis. Par exemple, votre copie de la convention collective lors d'une rencontre avec un membre pour discuter d'un grief complexe et un exemplaire du bulletin d'information ou l'accès à un site Web du syndicat lorsque vous savez que vous rencontrerez un nouveau membre pour la première fois.

Certains outils ne sont pas aussi faciles à transporter que d'autres, alors il est possible que vous n'y ayez pas accès à portée de la main. Par exemple, un important outil est l'ensemble des dossiers que tient votre employeur sur ses employés. Les délégués ont un droit d'accès à certains de ces dossiers, du moins en partie, dans leur traitement d'un large éventail de griefs, dont en cas de conflits concernant l'absentéisme, l'affectation d'heures supplémentaires et ainsi de suite.

Et n'omettez pas les ressources



externes. Tout le monde peut se rendre à une bibliothèque publique ou naviguer sur Internet à la recherche d'une pléthore de renseignements. Entre ces deux sources, vous pourrez trouver des renseignements détaillés sur tout ce qui existe sous le soleil, dont le texte intégral de lois importantes pouvant s'appliquer à votre situation.

N'oubliez pas la valeur de votre outil le plus précieux, même si je ne vous recommande pas d'essayer de le faire entrer dans votre casier au travail. Cet outil, c'est un vétéran chevronné capable de vous prodiguer des conseils quant à la façon dont des questions ont été traitées dans le passé. Il peut s'agir d'un autre délégué ou dirigeant syndical, bref d'une personne capable de faire la lumière sur la difficile question que vous tentez de régler et vous faire bénéficier de ses précieux conseils.

La composition exacte de votre trousse d'outils variera de celle de vos collègues, mais la liste fournie ci-dessous vous donne une assez bonne idée de ce que ça vous prendra. Choisissez ceux qui, selon vous, conviennent à votre situation, mais gardez à l'esprit qu'une bonne partie de votre travail consiste à répondre à des questions et à assurer la transmission bilatérale d'information entre les dirigeants et les membres du syndicat. Ensuite, armez-vous en conséquence.

Certains outils à inclure dans votre trousse :

- Un calepin et un stylo
- Une montre et un calendrier
- Un téléphone intelligent, si votre budget vous le permet
- Une copie de votre convention collective et de toute convention accessoire ou supplémentaire
- Une copie du guide préparé par l'employeur à l'intention de son personnel, s'il y a lieu
- Un exemplaire des règlements de la section locale et des statuts du syndicat
- Un exemplaire du guide préparé par le syndicat à l'intention de ses délégués, s'il y a lieu
- Des formulaires de grief
- Des fiches d'information sur les griefs
- Une liste des membres du syndicat
- Des listes d'ancienneté, s'il y a lieu
- Des formulaires d'adhésion au syndicat
- Des exemplaires de votre bulletin d'information local et/ou national
- Des cartes d'adhésion au fonds d'action politique du syndicat
- Les coordonnées des dirigeants du syndicat
- Les coordonnées de ressources communautaires
- Des renseignements sur le programme d'aide aux employés
- De l'information sur des programmes réservés aux syndiqués (cartes de crédit, services juridiques, etc.)

Vous voudrez probablement modifier cette liste ou y ajouter des éléments, selon votre situation et les circonstances. Cependant, cette liste s'avérera un bon point de départ pour vous. Assurez-vous de prendre un peu de recul et de la réévaluer de temps à autre. Il est possible que vous veuillez mettre à jour votre trousse d'outils si votre syndicat produit de nouveaux documents, si des modifications sont apportées au régime d'avantages sociaux ou si de nouvelles ressources voient le jour au sein de votre collectivité.

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

À l'attention des délégués syndicaux :

Maintenant que le premier semestre de 2012 est chose du passé, les préparatifs en vue de la tenue de notre 38e congrès de la Grande loge à Toronto (Canada) en septembre prochain vont bon train. Aux États-Unis, les élections présidentielles et du Congrès se tiendront dans à peine trois mois. Notre travail au cours des quelques prochains mois façonnera donc l'avenir à la fois de notre syndicat et de nos deux grandes nations que sont les États-Unis et le Canada.

Alors que ce qu'on doit qualifier de dépression perdue aux États-Unis et que l'économie canadienne tourne au neutre, il nous faut un leadership fort et des mesures audacieuses pour remettre nos économies sur les rails. Or les gouvernements des deux côtés de la frontière choisissent de fermer les yeux sur les besoins des familles de travailleurs et de plutôt se concentrer sur l'aide aux entreprises et aux tout-puissants.

Aux États-Unis, les républicains ont donné priorité à vouloir empêcher le président Barack Obama d'obtenir un deuxième mandat au détriment des besoins d'une nation en crise. Et le flux constant de politiques hostiles aux travailleurs et dévastatrices pour la classe moyenne émanant de la Chambre des représentants n'est retenu que par une majorité démocrate ultra-mince au Sénat qui pourrait disparaître en novembre.

C'est incroyablement honteux que des millions de familles américaines et canadiennes souffrent des bouleversements économiques. Entre-temps, le gouvernement conservateur de Stephen Harper met le cap sur l'aide aux entreprises et l'aide inadéquate que proposent les démocrates aux États-Unis est constamment bloquée par les républicains pour des motifs purement et basement politiques.

Le moment est donc venu de commencer à appuyer des candidats favorables à la cause des familles de travailleurs. Nous vous demandons de discuter avec vos collègues de travail des enjeux qui comptent vraiment : la capacité de faire vivre leur famille, la résiliation d'accords commerciaux néfastes et l'investissement dans l'infrastructure nationale pour créer des emplois à court terme et jeter les bases d'une solide économie à plus long terme.

La législation extrémiste issue de la majorité républicaine à la Chambre des représentants et de la majorité conservatrice à Ottawa vise à réduire radicalement les dépenses militaires, à paralyser les syndicats, à sabrer dans les programmes sociaux, à réduire la sécurité sociale et l'assurance-maladie ainsi qu'à miner les investissements dans l'infrastructure nationale. Et ce n'est que le début si nous leur permettons de continuer.

Donc, de grâce, ne perdez pas de temps. Demandez à chacun des membres que vous croisez s'il veut remettre les gens au travail ou préfère enrichir les mieux nantis de notre pays aux dépens des familles de travailleurs.

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
President International



—Le Bulletin de l'éducateur de l'AIM pour les délégués d'atelier est publié six fois par année par la Union Communication Services, Inc. (UCS) à Annapolis au Maryland en partenariat avec le Centre éducatif et de technologie W. W. Winpisinger de l'AIM au 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, Maryland 20636. Pour obtenir des copies additionnelles veuillez appeler au (301) 373-3300. © 2012 Union Communication Services, Inc. - Tous droits réservés. Toute reproduction totale ou partielle à l'extérieur de l'AIM, de façon électronique, par photocopie ou par tout autre moyen sans le consentement écrit de UCS est interdit. David Prosten, rédacteur en chef et éditeur.

