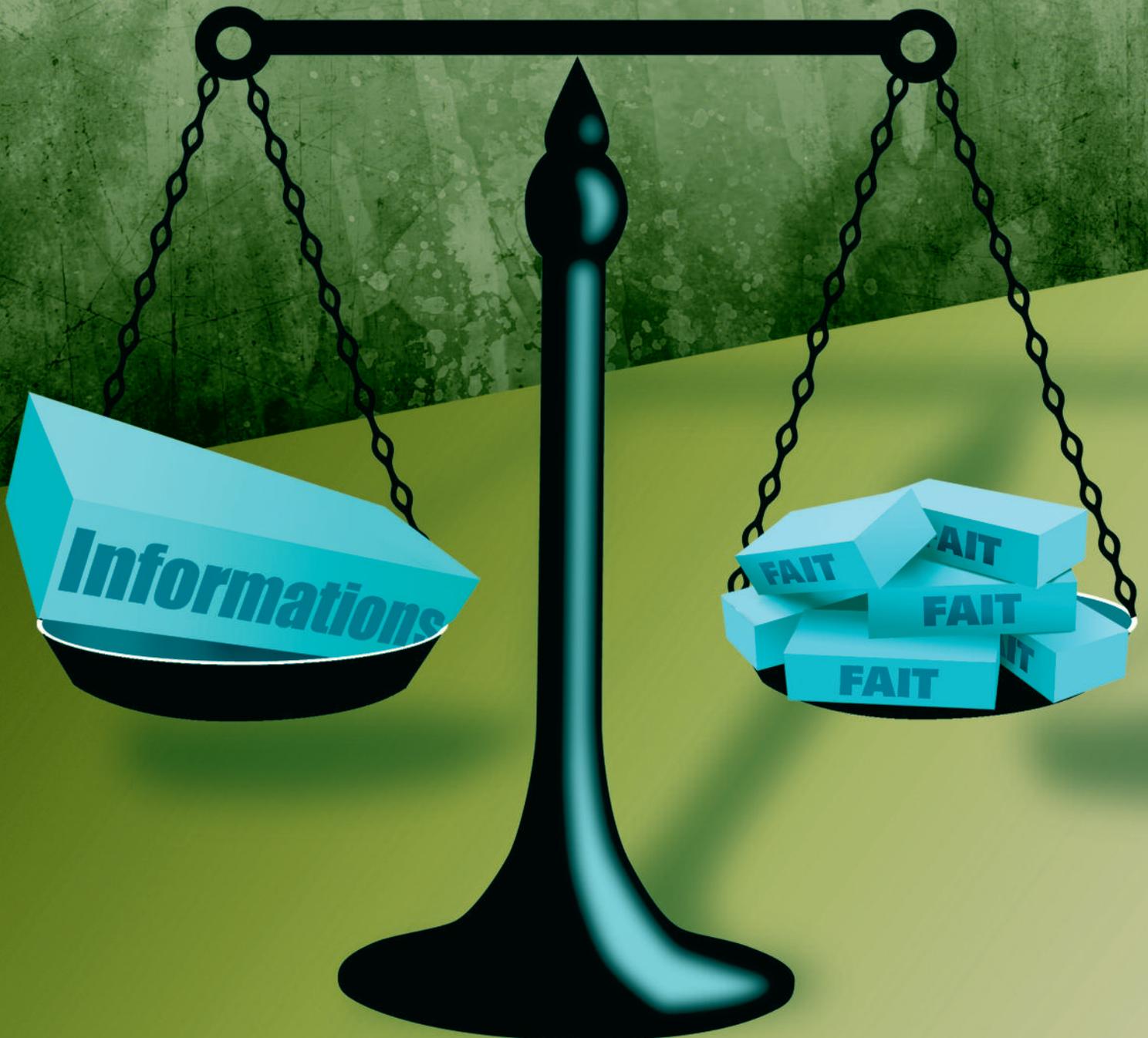


Canada

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 10, No. 5*

Recueil et pondération d'information



Recueil et pondération d'information

Tout délégué qui a déjà eu à traiter un grief sait combien il est important de mener une enquête et de recueillir l'information nécessaire sur le dossier. Si vous ne savez pas *ce qui* est arrivé, *quand* c'est arrivé, qui est en cause et ainsi de suite, vous ne serez pas en mesure d'en débattre avec la direction en vue d'avoir gain de cause. Loin de là.

Cependant, bien que tous les délégués connaissent les cinq questions de base (Qui?, Quoi?, Quand?, Pourquoi?, Comment?) qu'ils doivent poser, le délégué expérimenté sait qu'il faut souvent creuser un peu plus. Il lui faut *comprendre* l'information qu'il recueille.

Tout est dans les détails

Comme le dit l'adage, tout est dans les détails.

Voici quelques exemples.

Une collègue vous approche et vous annonce qu'elle a été suspendue pour trois jours à la suite de ses retards répétés. Dans les faits, vous apprenez qu'elle s'est présentée en retard au travail à dix reprises et que son dossier contient quelques avertissements l'informant qu'elle s'exposait à des mesures disciplinaires si elle continuait de se présenter en retard au travail.

À première vue, la décision de la direction est justifiée. Dix retards, des avertissements consignés au dossier, l'aveu même de la membre en question que le dossier constitué par l'employeur est véridique.

Mais un instant... Bien que tout cela soit vrai, avez-vous l'ensemble du portrait? En poussant l'examen du dossier un peu plus loin, vous arrivez à la conclusion qu'elle s'est présentée en retard au travail à dix reprises, mais que ces dix retards se sont accumulés sur une période totale de quatre ans. Et, en effet, deux avertissements figuraient à son dossier, vous constatez que le dernier avertissement lui ayant été servi remonte à il y a plus de deux ans. De plus, il appert que la seule raison expliquant son retard cette fois-ci – soit celui ayant mené à sa suspension – est qu'elle était en congé depuis une semaine et n'avait donc pas pu prendre connaissance de l'avis concernant le repavage de l'aire de stationnement de l'employeur. Puisque l'aire de stationnement n'était pas accessible, elle a dû se trouver un stationnement hors site, ce qui a causé son retard.

Approfondissez votre recherche pour révéler la vérité

Toutes les accusations de l'employeur étaient fondées et tout ce qu'a révélé votre enquête initiale semblait justifier une suspension. Ce n'est qu'après que vous avez approfondi votre examen de la situation que vous avez pu découvrir la réelle vérité, et ça devrait suffire à faire reculer l'employeur.

Prenons un autre exemple, celui d'un travailleur de la production à qui on reproche une perte matérielle d'une valeur de 2 000 \$. Bien sûr, c'est un montant important et une sanction disciplinaire pourrait être justifiée.

Mais un instant... De quoi est réellement constituée cette perte?

Il est possible que votre enquête vous permette de conclure que c'est le contremaître qui a ordonné à l'employé de maintenir la production même si ce dernier savait que la machine n'était pas configurée correctement et s'était objecté à poursuivre le travail tant que la situation n'avait pas été corrigée. Ou encore, le travail a pu être approuvé par un inspecteur et ce n'est que plus tard qu'on a découvert le problème. Ou encore, par rapport aux autres employés affectés à la même tâche, une perte de 2 000 \$ représente un montant fort raisonnable.

Donc, malgré une perte matérielle évaluée à 2 000 \$, cette perte à elle seule ne justifiait pas les mesures disciplinaires prises contre le travailleur. En poussant votre enquête, vous avez découvert d'autres facteurs qui vous ont permis de dresser un portrait plus clair de la situation. Ces facteurs ont permis de libérer le travailleur de son fardeau et de conclure qu'il n'avait rien à se reprocher dans la situation.

Ne vous contentez pas de recueillir les faits, pondérez-les

À bien des égards, tout consiste à *pondérer* l'information que vous recueillez. Par exemple, évaluez les retards d'une travailleuse à la lumière de ses états de service, du dossier des autres travailleurs et de circonstances particulières pouvant expliquer les retards de la travailleuse. Évaluez la productivité défailillante d'un employé en tenant compte des circonstances pouvant l'expliquer. La direction y a-t-il contribué? L'employé est-il

réellement en faute ou s'agit-il plutôt d'une perte normale compte tenu de la nature du travail effectué?

Certaines choses sont plus faciles à pondérer que d'autres. Des termes comme *attitude*, *personnalité* et *caractère* en disent très peu sur les travailleurs et

leurs actions, mais ce sont néanmoins des termes que les employeurs galvaudent dans leur arsenal de mesures disciplinaires. Ici, comme c'est le cas de facteurs tels que le nombre d'heures travaillées et la quantité de biens produits, le délégué doit insister sur l'obtention de données quantifiables qui veulent réellement dire quelque chose.

Voici d'importantes questions que vous pouvez poser : Pourquoi affirmez-vous que le travailleur a un problème d'attitude? Que s'est-il produit? Qu'a fait le superviseur ayant pu aggraver la situation? Son geste a-t-il nui à la production? Que voulez-vous dire par un problème de personnalité et de caractère? Qu'est-ce qui vous fait dire cela à propos du travailleur? En quoi a-t-il enfreint les règles ou les droits de la direction?

L'employeur doit être en mesure de prouver les accusations qu'il dépose, au même titre qu'il doit prouver qu'un employé a manqué du temps de travail ou a mal travaillé. Il ne lui suffit pas d'invoquer une « mauvaise attitude ». L'attitude doit être mesurable concrètement, en termes de rendement au travail ou de santé de l'entreprise.

En fin de compte, ne prenez jamais les dires de l'employeur pour la vérité absolue. Prenez le temps de mener votre propre enquête et assurez-vous de bien comprendre tout ce que vous y apprenez. En même temps, préparez-vous à réfuter ou à dévier les affirmations d'un employeur qui reposent sur des considérations vagues comme l'attitude, lesquelles ne peuvent être mesurées de façon concrète.

—David Prosten. L'auteur est le rédacteur en chef de Steward Update. Remerciements au centre du travail de l'Université de l'Iowa, Iowa City pour sa publication *Solidarity in Action: A Guide for Union Stewards*.



Aucune enquête sans représentation

Même les historiens des relations du travail les plus assidus n'ont jamais entendu parler de Leura Collins. Cependant, c'est une série de rencontres tenues en 1975 sur des allégations qu'elle avait volé des morceaux de poulet de son employeur, J. Weingarten, Inc., qui a créé un précédent jurisprudentiel que la culture populaire a baptisé les « droits Weingarten ». Même si Mme Collins a fini par être blanchie de tout soupçon, son syndicat a néanmoins déposé des accusations auprès du NLRB (National Labor Relations Board) à la suite du refus de son superviseur de lui accorder le droit d'être représentée par son syndicat pendant la première rencontre, soit l'« enquête préliminaire ».

Dans le cadre d'une enquête préliminaire, un employeur qui a connaissance – ou qui pense qu'il a connaissance – ou encore a eu vent d'une possible violation d'une politique en milieu de travail souhaite interroger un travailleur à ce propos. Une question fondamentale est la suivante : Peut-on ou doit-on tenir une enquête sans représentation? Autrement dit, un délégué devrait-il être présent à l'enquête préliminaire et, le cas échéant, quel rôle devrait-il y jouer?

Au-delà de Weingarten

La plupart des délégués reçoivent une certaine formation sur le traitement de griefs dans une rencontre convoquée à cette fin ou de décisions déjà rendues par l'employeur en matière disciplinaire. Cependant, nonobstant l'importance que revêtent les enquêtes préliminaires, certains syndicats ne disposent d'aucune pratique rigoureuse en la matière et se rabattent souvent sur les « droits Weingarten ». Disposer d'un libellé contractuel contraignant garantissant aux travailleurs le droit à la représentation du syndicat lorsqu'ils font face à de possibles mesures disciplinaires serait beaucoup plus rassurant. Il vous serait peut-être utile d'ajouter ce point à votre liste de revendications en vue de votre prochaine ronde de négociations.

Gardez en tête que la protection

assurée par les droits Weingarten a été considérablement réduite dans le cas des travailleurs syndiqués. À une certaine époque, si un employeur envisageait d'imposer des mesures disciplinaires, il recommandait systématiquement au travailleur concerné de se présenter accompagné de son délégué syndical. Des décisions rendues ultérieurement par le conseil du travail ont modifié cette politique de sorte à ce qu'aujourd'hui, le travailleur doit prendre l'initiative de demander d'être représenté par son syndicat. Pour cette raison, plusieurs syndicats distribuent des cartes d'information sur la représentation à leurs membres afin qu'ils puissent les lire à leur superviseur et faire respecter leur droit à la représentation syndicale.

Représentation systématique

Une autre restriction légale est que l'employé doit avoir « des motifs raisonnables de croire que ses propos puissent l'exposer à des sanctions disciplinaires ou d'autres conséquences indésirables ». Cependant, trop souvent, le membre l'apprend alors qu'il lui est trop tard pour demander la présence d'un délégué.

L'aspect le plus important de cette discussion doit être l'importance pour tous les lieux de travail de se doter de procédures de représentation efficaces – à la fois en adoptant de bonnes pratiques syndicales et en négociant un libellé contractuel contraignant. L'employeur ne doit pas avoir la latitude d'agir – notamment de convoquer un travailleur à une enquête – sans le consentement du représentant syndical, qui a le droit légal de traiter des « modalités d'emploi ». Ce droit est enchâssé dans la clause sur la reconnaissance de la convention collective. Se fier uniquement aux droits Weingarten a pour effet de laisser les membres et les délégués à la merci de forces politiques externes, ce qui risque de miner les protections dont jouissent les syndiqués et qui devraient constituer des droits acquis.

Dans ses politiques, le syndicat pourrait inclure certains des mêmes « droits », comme la possibilité pour un membre d'exiger la représentation de son syndicat chaque fois qu'il est convoqué au bureau de son superviseur, et ce, peu importe que son emploi soit en péril immédiat ou non. Un risque majeur que court un membre non représenté à une enquête est qu'il soit pris par surprise, cède sous la pression exercée par un superviseur, finisse par avouer une infraction et tente de négocier son aveu en affirmant « Je n'ai fait que ce que nombre d'autres font ». En impliquant des collègues de travail dans une stratégie de défense, un incident disciplinaire isolé peut devenir un fléau pour l'ensemble du syndicat en menant à une multiplication des griefs et en semant la division entre les membres du syndicat et le dénonciateur.

Ne vous contentez pas d'observer

Il est important que les membres exigent d'être représentés, mais il est tout aussi important que les délégués se préparent à l'enquête. Au sein de certains syndicats, la pratique veut que le délégué joue un rôle limité à celui de témoin pendant qu'un superviseur – comme un détective dans une série télévisée – bombarde le présumé fautif de questions. Le délégué doit d'abord tenter de connaître de l'employeur l'objet exact de la rencontre ainsi que la « preuve » qui y sera déposée. Il doit aussi rencontrer le

membre avant l'enquête afin d'apprendre ce qu'il sait de la situation et d'élaborer une stratégie en vue de la rencontre. Lors de cette dernière, le délégué doit inciter l'employeur à prouver ce qu'il avance avant de fournir le moindre renseignement qui soit. Ce faisant, il empêchera à coup sûr l'employeur « d'aller à la pêche ».

Il revient aux dirigeants et aux membres du syndicat établir les meilleures pratiques, y compris en matière de représentation. Il est utile s'il existe des lois – comme les droits Weingarten – sur lesquelles asseoir votre politique. Cependant, c'est le pouvoir de négociation du syndicat, appuyé par un système de délégués efficace, qui protège réellement vos membres.

—Bill Barry. L'auteur a récemment pris sa retraite comme directeur des programmes d'études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore.

Assurez-vous que vos membres connaissent leurs droits.

En vous fiant uniquement à la loi, l'efficacité de votre défense des droits de vos membres sera minée.

Des lieux de travail plus solidaires

Une de vos principales tâches comme délégué consiste à convaincre les membres dont vous êtes responsables de travailler ensemble et de renforcer le syndicat. Développer une solidarité est essentiel, surtout lorsque les temps sont durs, mais c'est aussi tout un défi.

Voici quelques conseils que vous pouvez suivre pour développer une solidarité durable :

Présentez les membres les uns aux autres

Trouvez des occasions de permettre à vos membres d'apprendre à se connaître dans un cadre informel comme un dîner de groupe ou un événement social organisé par le syndicat. Demandez l'aide de membres clés pour établir des liens entre les divers groupes. Par exemple, vous pourriez solliciter l'aide de personnes qui parlent plus d'une langue et qui s'entendent très bien avec des membres de tous les horizons.

Tenez les membres informés

Lorsque vos membres ne savent pas ce que vous faites dans le cadre de votre rôle de délégué, ou ce que d'autres font au sein du syndicat, il peut leur arriver de croire au pire. Ils peuvent croire que rien ne se fasse ou que quelqu'un conclue des ententes à leur insu. C'est pourquoi il est si important de tenir les membres informés de l'ensemble des activités syndicales et de tous les gestes que vous posez comme délégué.

Tuez les rumeurs dans l'œuf

Les membres entendent et répètent des rumeurs tout le temps. Il arrive que des rumeurs mènent à des disputes, créent de la suspicion et sèment la division dans les rangs. Sensibilisez vos membres aux risques de lancer et de perpétuer des rumeurs. Découragez-les à croire aux rumeurs qui courent sur leur lieu de travail ou leur syndicat et encouragez-les plutôt à s'adresser à vous pour avoir l'heure juste.

Si vous n'avez pas l'information qu'on vous demande, répondez que vous allez vous informer, puis assurez-vous de toujours donner suite à la personne vous ayant interpellé, même si vous n'avez pas été en mesure de recueillir tous les renseignements demandés.

Faites preuve d'approche inclusive

Cherchez activement à faire participer tous les groupes formant votre lieu de travail et à bien les représenter. Faites abstraction des titres, des quarts, des âges, des races, des origines ethniques, des sexes, des orientations sexuelles et des autres aspects qui diffèrent vos collègues de travail les uns des autres. Si vous constatez que certains groupes de membres ne participent pas au syndicat, apprenez à connaître un ou quelques membres de ce groupe. À un moment donné, vous pourrez discuter avec eux dans l'optique de connaître le pourquoi de leur non-participation et de les inciter à faire leur part à leur tour. Souvent, vous apprendrez qu'ils sont restés à l'écart des activités syndicales parce qu'ils ne se sentaient pas les bienvenus ou croyaient qu'on n'avait pas besoin d'eux.

Faites preuve de transparence dans votre prise de décisions

Assurez-vous que tout le monde est au courant des questions sur lesquelles le syndicat se penche et des moments où les décisions seront prises. Aussi, expliquez aux membres comment ils peuvent participer et invitez tout le monde à donner son opinion. Adressez-vous aux membres qui peuvent être plus réticents à partager ce qu'ils pensent et demandez-leur d'exprimer leur pensée. Chaque fois qu'une décision est prise, assurez-vous d'en informer tout le monde et vérifiez que tout le monde en comprend les tenants et aboutissants.

Comblez le fossé entre les générations

Il arrive souvent que des membres comptant plus d'ancienneté affirment que les plus jeunes ne comprennent pas ou n'apprécient pas tout le travail investi par le syndicat sur de nombreuses années pour obtenir les acquis dont ils jouissent aujourd'hui. Les membres plus jeunes ou plus récents peuvent juger que le syndicat ne prend pas leurs idées au sérieux.

Si vous faites partie des membres comptant plus d'ancienneté, un membre plus jeune pourrait vous sensibiliser aux préoccupations de la jeune génération. Cette génération se préoccupe peut-être d'un enjeu auquel le syndicat ne porte pas

attention. Ces jeunes se sentent peut-être exclus parce qu'on ne joue pas leur musique aux activités sociales du syndicat ou qu'ils n'apprécient pas le déroulement des assemblées. Une fois que vous comprenez mieux les membres plus jeunes, vous serez en mesure de les intégrer plus facilement dans les activités syndicales et d'entreprendre avec eux un dialogue propice au développement d'une plus grande solidarité.

Mobilisez les gens autour d'enjeux communs

Ça demande beaucoup de communication, surtout en face à face avec vos membres, pour identifier les enjeux communs et convaincre les gens à unir leurs efforts à la recherche de solutions. Commencez par un enjeu qu'il est possible de gagner et qui touche de nombreux membres. Ensemble, discutez de solutions possibles au problème, puis élaborer un plan d'action qui saura convaincre l'employeur à y consentir. Une fois que vos membres participent à une lutte commune, ils seront plus susceptibles de former un groupe fort et uni, mieux préparé à livrer les grandes batailles qui poignent presque à coup sûr à l'horizon.

—Ken Margolies. L'auteur est premier agrégé à l'institut des travailleurs de l'Université Cornell.

Tendez la main à tous les groupes de travailleurs, pas seulement aux « fidèles ».



Retour vers le futur

Planifier ce qui est à venir est quelque chose que nous faisons tout le temps, habituellement sans même nous en rendre compte. Par exemple, si la date-limite pour déposer un grief à la deuxième étape de la procédure est jeudi de la semaine prochaine, vous allez vous en faire une note mentale (ou, mieux encore, l'inscrire à votre agenda!) afin de ne pas oublier de vous en occuper.

Cependant, un délégué vraiment futé est un stratège. C'est quelqu'un qui ne se contente pas de planifier ce qui est à venir, mais s'assure également de reculer dans le temps pour faire un retour vers le futur. Qu'est-ce que cela veut dire? Pour devancer l'employeur, vous devez commencer à penser en termes du résultat que vous souhaitez. Ensuite, reculez dans le temps pour déterminer la façon la plus efficace de produire ce résultat.

Vous le faites déjà!

Vous en faites déjà une partie, même si vous ne vous en rendez pas compte. Par exemple, le but fixé par le syndicat pour une négociation est d'obtenir une augmentation de salaire de 4 % la première année. Dans le cadre d'une négociation traditionnelle, de toute évidence, vous ne déposerez pas une demande de 4 % sur la table, sachant fort bien que vous risquez d'obtenir moins de 4 % au terme du va-et-vient des offres et contre-offres. Vous allez donc commencer par une demande d'augmentation de l'ordre de 6 % ou 8 % et vous attendrez à devoir faire un « compromis » avec la partie adverse pour quitter la table avec une

hausse de 4 % en main.

Dans plusieurs autres volets de votre travail pour le syndicat, penser d'abord à votre « destination » est le meilleur moyen de tracer la route que vous devrez suivre pour vous y rendre.

Vous pouvez très facilement appliquer la même approche à votre procédure de règlement des griefs qu'à vos revendications contractuelles.

Préparez la négociation

Prenons un exemple. Vous avez un dossier de grief très étoffé que vous espérez régler sans devoir recourir à l'arbitrage. Vous voudrez sonder le terrain à savoir si vous disposez de la marge de manœuvre nécessaire dès la première étape de la procédure pour demander une réparation supérieure à celle qui vous satisferait afin de pouvoir quitter la table satisfait de l'éventuel résultat. Par exemple, vous pourriez demander « un retour au quart de jour et l'élimination des deux jours de suspension » en vous disant que vous vous contenterez sûrement de faire rayer la mesure disciplinaire imposée.

Une telle façon de penser vous sera également utile dans des situations plus complexes. Supposons que le syndicat sait qu'au cours de la prochaine ronde de négociations, il sera très prioritaire d'aborder un problème donné dans le lieu de travail, mettons l'accessibilité de l'aire de stationnement. Vous pourrez anticiper que la réponse de l'employeur sera de rejeter votre

argument puisqu'il ne partage pas votre avis que le stationnement pose vraiment problème. Donc, en reculant dans le temps, vous devrez trouver une façon de tuer cette réponse dans l'œuf bien avant le début de la négociation. Par exemple, vous pourriez déposer de nombreux griefs pour dénoncer le problème, même si vous n'avez aucune intention de les mener jusqu'à l'arbitrage. Ou encore, vous pourriez faire en sorte que lors de certains jours préétablis, de très nombreux membres se présentent en retard au travail parce qu'ils ont eu de la difficulté à se trouver une place de stationnement. L'une ou l'autre de ces tactiques laissera savoir à l'employeur, bien avant le début des négociations, qu'un problème cause beaucoup de frustration dans le lieu de travail. Ainsi, vous vous assurerez que l'employeur considérera ultérieurement votre proposition de négocier sur ce point comme une tentative d'aborder un problème bien réel.

Voici un autre exemple : Comment préparer le terrain à l'arbitrage? Le délégué qui a déjà assisté à une audience d'arbitrage a un net avantage dans le traitement d'un grief. Pourquoi? Parce qu'un tel délégué est en mesure d'anticiper les éléments de preuve qu'il devra invoquer ou qui seront invoqués par la partie adverse. Il peut donc utiliser cette information pour se préparer à traiter le grief plus efficacement. Par exemple, dès une des premières réunions du

comité des griefs, vous pourriez essayer de faire reconnaître par un cadre inférieur une version donnée des faits. Vous le ferez en sachant que l'avocat mandaté pour préparer l'employeur à l'arbitrage pourrait tenter de « suggérer » à ce cadre inférieur une version « plus utile » des faits. Ou encore, en prévision

que l'employeur tente de nier en arbitrage une version des faits antérieure, vous voudrez vous assurer de pouvoir déposer un document tôt dans le processus de traitement du grief attestant que ce qui a été dit a bel et bien été dit.

Encore une fois, le travail syndical est comme toute autre chose dans la vie : si vous connaissez votre destination, vous trouverez le meilleur moyen de l'atteindre!

—Michael Mauer est l'auteur de l'ouvrage *The Union Member's Complete Guide*.

Rabattez-vous sur l'expérience du passé pour anticiper ce qui est à venir.

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 de l'AIM :

Pendant que nous préparions ce numéro de L'Éducateur de l'AIM, nous venions tout juste de quitter le 38e congrès de la Grande loge à Toronto, Ontario et vivions les dernières semaines de la campagne présidentielle aux États-Unis.

Notre congrès a été un franc succès et les délégués – élus par des sections locales aux États-Unis et au Canada – ont réalisé tout un travail pour nous assurer que notre syndicat est prêt à relever les nombreux défis qui l'attendent.

Je suis fier d'une des plus importantes affaires auxquelles les délégués se sont affairés, soit veiller à la sécurité financière future du Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger. À tour de rôle, les délégués ont témoigné de leur profonde appréciation de la formation qu'ils avaient reçue au centre et de leur désir de perpétuer cette tradition. Si vous étiez un délégué, merci pour votre soutien enthousiaste. Et si vous ne figuriez pas parmi les délégués, la plupart d'entre vous ont suivi ou suivront des cours au centre afin d'acquérir la formation et les compétences dont vous avez besoin pour exercer votre leadership plus efficacement au sein de notre syndicat.

Peu importe qui remporte la course présidentielle aux États-Unis en novembre, nous aurons beaucoup de travail à abattre au cours des prochaines années. Si le président Obama est réélu pour un deuxième mandat, nous devons continuer d'exiger des comptes du président réélu et des autres candidats favorables à la cause des travailleurs. Si Mitt Romney devient notre nouveau président, nous vivrons quatre années d'attaques sans relâche contre nos droits de négociation collective et l'existence même de notre syndicat. Tandis qu'au Canada, nous devons continuer de nous battre sur le gouvernement conservateur féroce et antisyndical dirigé par Stephen Harper.

Ce sera une année fort occupée et je tiens à vous remercier pour tout le travail que vous avez réalisé jusqu'à maintenant en 2012. Que vous et vos proches profitiez à fond des fêtes de fin d'année et travaillons tous ensemble en 2013 pour nous assurer de remettre les chômeurs au travail, d'investir dans l'industrie manufacturière et l'infrastructure nord-américaine et de bâtir un système d'éducation capable de donner aux travailleurs ce dont ils ont besoin pour occuper les emplois du présent et de l'avenir.

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.

