
L' DUCATEUR

DE L' AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 1, No. 1

Confidentialité membre/délégué

...moi
...ce qui es

CONFIDENTIEL

Ce qui est
est t
...de ce
patron t' a dit

CONFIDENTIEL



Confidentialité membre/délégué

Lorsque les délégués d'atelier défendent leurs membres des accusations portés contre eux par la direction, ils ont presque l'impression d'être des avocats. Donc, voici la question : est-ce que la confidentialité entre les délégués d'atelier et leurs membres est la même que celle des avocats et leurs clients? Pouvez-vous en toute légalité refuser de dire à votre employeur des faits relativement à une situation survenue en milieu de travail qui vous sont divulgués par un membre?

Voici un exemple où la confidentialité pourrait devenir un problème.

Admettons qu'une des parties ou les deux, impliqués dans une escarmouche en milieu de travail, viennent vous voir pour obtenir un conseil. Le lendemain, l'employeur, enquêtant sur la bagarre de façon à définir si quelqu'un doit être puni, soit par une suspension ou un congédiement, vous demande ce que vous savez de cet incident. Non seulement il vous le demande, mais il exige que vous lui disiez tout.

Pouvez-vous refuser de révéler cette information?

Le « privilège de non-divulgation entre le membre et le délégué d'atelier » est protégé

On peut presque dire « oui ». Les bureaux administratifs, les conseil du travail, les tribunaux et arbitres autant au Canada qu'aux États-Unis offrent une protection légale à ce « privilège de non-divulgation entre le membre et le délégué d'atelier », c.-à-d. la confidentialité des conversations et autres communications entre les membres et leurs délégués d'atelier.

Évidemment, cette protection n'est pas unique au monde syndical. Un avocat ne peut être tenu de révéler des renseignements donnés par un client sous le sceau de la confiance. Les révélations faites à un médecin sont protégées par le secret professionnel, de même que celles faites à chef religieux ou un professionnel de la santé mentale.

Ces protections légales existent parce qu'il y a de bonnes raisons de protéger les communications confidentielles. Nous voulons que les gens présentant des trou-

bles médicaux se sentent à l'aise de tout révéler à leurs fournisseurs de soins de santé; la santé publique en souffrirait si les patients devaient se préoccuper de la divulgation de questions qu'ils pourraient trouver embarrassantes. On peut étendre cette affirmation aux soins de santé mentale avec la Cour suprême des États-Unis qui a reconnu qu'une relation de « confiance » est nécessaire si un patient doit pouvoir bénéficier d'une psychothérapie. Dans le même ordre d'idées, nous comprenons que dans notre système judiciaire accusatoire, les clients doivent se sentir libre de révéler tous les renseignements potentiellement utiles à leurs avocats, de façon à ce que ces derniers puissent conseiller leurs clients convenablement et, si l'affaire va devant les tribunaux, présenter la meilleure cause judiciaire. (Il y a évidemment, des exceptions relevant du bon sens dans tous les cas, tels que lorsqu'un client révèle qu'il planifie de commettre un nouveau crime. La société reconnaît qu'il y a un très grand intérêt à prévenir des crimes futurs et en conséquence, s'attend à ce que les avocats divulguent ces renseignements.) Une politique similaire s'applique pour protéger la confidentialité des communications au sein du monde syndical. Alors que très peu de délégués sont avocats, en fait une des tâches importantes du délégué d'atelier est de fournir le même type de services de représentation que ces derniers. (La convention collective représente la loi en milieu de travail et la procédure de règlement des griefs et la procédure disciplinaire sont l'équivalent du système judiciaire en milieu de travail.)

« Tout dire » sans avoir peur

Donc, tout comme un client voulant obtenir des conseils adéquats et une défense convenable doit pouvoir présenter, en entier et de façon honnête, à l'avocat lui procurant une représentation juridique, tous les renseignements à sa disposition, un syndiqué faisant face à une mesure disciplinaire ou cherchant à faire appliquer les clauses de la convention collective doit pouvoir être capable de « tout dire » à son représentant syndical, sans avoir à se demander si le délégué sera plus tard obligé de trahir ces

confidences. Un délégué d'atelier, cherchant à protéger les droits de procédure juste des membres et de faire appliquer les modalités de la convention collective, doit être dans une position pour assurer aux membres qu'ils peuvent donner tous les renseignements à leur portée sans avoir à cacher quoi que ce soit.

Ceci étant dit, voici quelques avertissements : tout comme les avocats et leurs clients et les médecins et leurs patients, il y a des limites à la confidentialité des communications entre les membres et leurs délégués d'atelier. Un arbitre ou un tribunal peut déterminer que le droit d'un membre à la confidentialité a été abandonné, par exemple, si la communication a eu lieu dans une situation où une personne pourrait penser qu'elle n'avait rien de confidentielle. Par exemple, si un membre vous dit, et à toutes les personnes présentes dans la salle à manger, avoir donné le premier coup de poing, vous ne pourrez dire à l'employeur indiscret que vous ne pouvez lui rapporter le contenu de cette conversation.

Soyez sûr que c'est confidentiel

Dans la même veine, si vous partagez des renseignements confidentiels sur un membre avec un représentant syndical à un niveau plus élevé ou un avocat du syndicat dans votre recherche d'information, la confidentialité sera préservée. Par contre, si le membre partage ces renseignements avec un peu tout le monde, il vous sera impossible de faire valoir que l'information est toujours confidentielle.

Donc, quelques petits conseils : premièrement vous pouvez garantir à un membre la confidentialité de ce qui vous est dit, mais également présentez clairement les limites; deuxièmement, dans toutes les notes que vous prenez des conversations avec un membre, assurez-vous d'inclure toutes les garanties que vous lui avez données que cette affaire resterait confidentielle ou toute demande faite par le membre à cet effet. Il est à ce moment clair que les attentes sont que l'affaire reste confidentielle..

— Michael Maurer. L'auteur est un avocat du droit du travail et l'auteur de *The Union Member's Complete Guide*.

Obtenir l'aide des membres

Différents types de syndicats agissent de façons différentes, mais ils ont tous beaucoup en commun, notamment ceci : comprendre que plus il y a de gens qui mettent la main à la pâte, plus le syndicat est efficace et meilleur sera le travail accompli pour tout le monde. La question est : comment les syndicats parviennent-ils à obtenir des bénévoles pour donner leur temps et leurs énergies? Comment trouvez-vous les gens dont vous avez besoin pour obtenir un syndicat fort et efficace comme vous savez qu'il peut l'être et comment recruter ces derniers?

Un programme qui fonctionne

Voici une méthode qui a fait ses preuves au sein de plusieurs syndicats. Peut-être fonctionnera-t-elle pour le vôtre.

Pour commencer, réfléchissez à votre propre environnement de travail et aux tâches que vous devez accomplir en tant que délégué. Pensez à tout ce qui pourrait rendre le syndicat plus efficace. Lorsque cela sera fait, parlez avec vos dirigeants syndicaux, votre comité des griefs, votre comité exécutif, vos confrères et consœurs délégués d'atelier, en fait tout ceux qui sont dans votre environnement, et demandez-leurs de vous aider, et tentez d'identifier avec eux les membres dans votre milieu de travail qui pourraient être des activistes potentiels.

Lors de la première réunion de ce groupe dirigeant, discutez de ce dont vous avez besoin : des rédacteurs pour le bulletin, une extension des services à la communauté au niveau social, de la santé et de la sécurité ou d'autres membres de comités, des délégués d'atelier supplémentaires et ainsi de suite. Lorsque ces besoins ont été établis, distribuez à tous les participants du groupe dirigeant une liste des membres de la section locale, des différents lieux de travail, quarts de travail ou tout autre répartition des membres selon celle qui convient à votre situation. Passez tous les noms en revue, un à un, et discutez de chacun d'eux en cherchant les qualités requises pour devenir un activiste. Essayez de vous souvenir si quelqu'un dont le nom apparaît sur la liste a déjà exprimé l'intérêt de s'impliquer davantage. (Presque à

chaque fois que j'ai fait cet exercice, les participants du groupe dirigeant ont découvert au moins un membre qui avait déjà manifesté le désir de jouer un rôle plus actif à l'intérieur du syndicat, mais personne n'y avait jamais donné suite et tenté de le ou la recruter pour une tâche en particulier.) Cochez le nom de chaque membre qui pourrait devenir un nouvel activiste syndical.

Développer un plan

Ensuite, développez un plan pour parler seul à seul à chaque activiste potentiel. Répartissez ces noms entre chacun des participants du groupe. Ne vous engagez pas à parler à plus de personnes que vous pouvez le faire en réalité.

Prévoyez une période de temps habituellement pouvant aller de une à deux semaines pour parler à ces activistes potentiels. Ces discussions individuelles peuvent avoir lieu pendant la pause-repas, avant ou après le travail, ou durant une visite, à leur domicile.

Comment les approchez-vous?

Une façon d'entamer la discussion avec chacune de ces personnes est de leurs demander comment, selon eux, vont les choses au travail et avec le syndicat. Qu'est-ce qui les préoccupe? Peu importe la réponse, écoutez-les! Trop souvent nous parlons trop pour pouvoir entendre ce que les membres pensent vraiment. Faites le lien entre ce qui les préoccupe et comment ils pourraient résoudre le problème en accroissant leur participation au sein du syndicat. Par exemple, si le membre est préoccupé par la vitesse à laquelle se règlent les griefs et que vous savez que le travail du syndicat est retardé en raison du manque de délégués d'atelier, vous pouvez dire: « Je comprends ce que tu veux dire. Je pense que nous accomplissons du bon boulot compte tenu du nombre de délégués d'atelier que nous avons. Nous travaillons tous très fort, mais nous avons quelques postes de délégués d'atelier à combler. Si quelqu'un comme toi acceptait de devenir délégué d'atelier, nous pourrions faire du bien meilleur travail du côté du règlement des griefs ». Notez bien que les membres pourraient avoir des aptitudes qui pourraient ne pas correspon-

dre aux postes que vous désirez combler. Soyez flexibles, ne mettez jamais de côté quelqu'un qui veut se joindre au syndicat. Si quelqu'un possède des qualités artistiques, vous pourriez lui demander de garder propre et à jour le tableau d'affichage du syndicat ou encore de faire un dessin ou une caricature pour le bulletin. Si quelqu'un n'a que peu de temps à accorder, lui demander de distribuer des dépliants ou à l'occasion, d'aider à faire des appels téléphoniques pour un projet du syndicat. Rappelez-vous que plus il y a de membres actifs, même sur une petite échelle, plus le syndicat sera efficace. Notez bien que les membres peuvent avoir besoin de temps pour réfléchir à votre demande. Ne leurs mettez pas de pression : lorsque des gens s'offrent à faire du bénévolat pour un poste qu'ils ne désirent pas vraiment occuper, habituellement ils n'accomplissent pas bien leur travail. Si nécessaire, donnez-leurs du temps pour prendre leur décision et faites un suivi avec eux après une période de temps déterminée à l'avance. Lors de la réunion suivante avec votre groupe dirigeant, discutez de chaque personne avec qui vous avez parlé. Qui s'est immédiatement porté volontaire? Que faut-il faire pour que cette personne débute ses fonctions? Quelles approches ont fonctionné et lesquelles n'ont pas marché? Que recommande le groupe pour convaincre les personnes qui semblent intéressées à aider, mais ne se sont pas encore engagées? Est-ce que ça aiderait si une autre personne du groupe ou un autre dirigeant du syndicat était avec vous lors d'une prochaine rencontre avec cette personne?

Si un participant n'était pas parvenu à parler à toutes les personnes sur sa liste, est-ce qu'un autre participant pourrait l'aider? Établissez une période de temps pour les suivis ou les rencontres qui n'ont pas eu lieu et prévoir une autre rencontre de groupe dans une semaine ou deux. Ce programme requiert du temps et des efforts, mais il rapporte beaucoup. Lorsque que vous réalisez que l'exercice peut être planifié et mis à exécution dans l'espace de quelques semaines, et que vous pouvez en récolter un lot de nouvelles personnes pour aider le syndicat à accomplir son important travail, vous verrez que l'investissement en vaut la peine.

Le détecteur de mensonges dans les cas de mesures

Il peut être tentant pour un travailleur innocent d'accepter de se soumettre au test du détecteur de mensonges, si ce dernier est accusé de faute au travail, tout comme il peut être tentant pour un employeur, convaincu que le travailleur a fait quelque chose de mal, d'insister pour faire passer ce test pour ajouter du poids à une décision d'imposer une mesure disciplinaire. C'est le délégué d'atelier averti qui conseillera aux travailleurs de ne pas coopérer à ces tests polygraphiques. Le fait est que la plupart des cours fédérales, et des arbitres ne croient pas en ces moyens scientifiques d'établir l'innocence ou la culpabilité. Comme vous le verrez dans les décisions arbitrales qui suivent, la plupart des arbitres accordent peu d'importance aux tests polygraphiques.

Menaces

Un infirmier a été congédié pour avoir envoyé des lettres de menaces à son infirmière-chef. La compagnie a mentionné que le test polygraphique indiquait qu'il était coupable. L'arbitre a décidé que l'infirmier devait être réintégré dans ses fonctions avec arrérages de salaire et d'avantages sociaux. Il a déclaré que les résultats du test polygraphique n'étaient pas suffisants pour prouver la culpabilité; il voulait des renseignements corroborant les résultats et l'employeur n'a offert que des preuves circonstanciées.

Il a mentionné que la plupart des arbitres donnent peu de poids aux résultats des détecteurs de mensonges. Un autre travailleur a été congédié pour avoir proféré une menace à la bombe. Le syndicat a contesté la présentation par l'employeur des résultats du test de détecteur de mensonges pour régler la question de la crédibilité. L'arbitre a refusé d'admettre comme preuve, les résultats du test de détecteur de mensonges, mais a trouvé que les autres preuves pour maintenir le congédiement étaient suffisantes, donc le travailleur n'a pu reprendre son emploi.

Refus de passer le test

Une agente de bord d'une compagnie d'aviation a été congédiée après que de la marijuana ait été trouvé dans ses bagages et qu'elle ait refusé de passer le test du détecteur de mensonges. Elle a nié être au courant de la présence de cette substance.

L'arbitre l'a réintégré dans ses fonctions avec arrérages de salaire et d'avantages sociaux en disant que la plaignante n'avait pas à prouver son innocence en passant un test de détecteur de mensonges et qu'il y avait un doute raisonnable à savoir si oui ou non elle ignorait la présence de la drogue dans ses bagages.

Deux aides-infirmières ont été licenciées pour avoir soi-disant fracturé le genou d'une patiente âgée de 91 ans qui a dit s'être blessée alors qu'on la transportait vers la douche. Les aides-infirmières ont refusé de passer le test polygraphique. L'arbitre a réduit la sanction à une mise à pied disciplinaire sans arrérages de salaire parce que selon lui, un employé ne devrait pas être traité défavorablement parce qu'il refuse de passer le test de détecteur de mensonges. De plus, l'hôpital n'a jamais réussi à faire charge de la preuve que les plaignantes avaient donné une douche à la patiente le jour où cette dernière a été blessée. Il a également mentionné que l'employeur n'a pas réussi à établir que la blessure avait été causée par un acte intentionnel ou encore de la négligence de la part des deux aides-infirmières. Il a également mentionné que la plupart des arbitres accordent peu ou pas d'importance à l'utilisation du test de détecteur de mensonges.

Vol

Une maison pour les personnes âgées avait un problème de vol parmi son personnel. La direction de l'établissement a établi une règle à l'effet que tous les employés devaient passer un test polygraphique et a suspendu plusieurs de ces employés et en a congédié un pour avoir refusé de passer le test. L'arbitre a annulé toutes les mesures disciplinaires et le renvoi en disant que le test serait fait d'autorité et serait probablement contraire au code de conduite des tests polygraphiques. Il a également mentionné que les autorités fédérales avaient établi que les tests n'étaient pas admissibles en cour fédérale ou dans la procédure d'arbitrage sans la permission des deux parties. Une agence de location d'automobiles a congédié une employée pour un vol de 4802 \$ qui se trouvait dans un coffre-fort. Elle a subi un examen auprès de deux opérateurs de polygraphe à l'intérieur d'une période d'une semaine. L'un deux a

affirmé qu'elle disait la vérité alors que l'autre disait qu'elle avait une attitude trompeuse. L'arbitre a décidé qu'elle devait retrouver son emploi avec arrérages de salaire et d'avantages sociaux parce que la seule preuve présentée s'appuyait sur un test de détecteur de mensonges négatif. Il a mentionné que la compagnie n'avait pas établi la culpabilité hors de tout doute raisonnable.

Drogues au travail

Quatre employés ont été congédiés pour possession de marijuana sur les lieux de travail. La compagnie a présenté le témoignage d'un détective qui s'était infiltré dans la compagnie pour faire la preuve de sa cause et à qui elle a demandé de passer un test de détecteur de mensonges pour prouver qu'il disait vrai. L'arbitre a maintenu les congédiements en dépit du fait que le syndicat soulevait la question du piégeage. En maintenant les congédiements, il a mentionné que le témoignage du détective, qui s'était infiltré relativement à l'utilisation de drogue par chacun des plaignants, était de l'information de première main et « semblait vrai », mais n'accordait aucun poids au test polygraphique que ce détective avait passé.

Certains principes qu'il faut garder en tête lorsque les détecteurs de mensonges sont utilisés dans les cas de mesures disciplinaires :

- Toujours vous opposer à leur utilisation et ne laissez pas les employés ou le syndicat accepter de s'y conformer.
- Les employés ne sont pas obligés de se soumettre au test polygraphique pour prouver leur innocence ou leur culpabilité.
- Souvenez-vous que les tests polygraphiques parviennent à identifier un coupable ou un innocent dans pas plus de 50 à 60 % des cas.
- Si un test polygraphique est utilisé malgré les objections du syndicat, vérifiez toujours les qualifications professionnelles de l'opérateur du polygraphe.
- L'employeur devrait toujours présenter des preuves supplémentaires pour corroborer une allégation de culpabilité.
- L'employeur est obligé de prouver, hors de tout doute raisonnable, la culpabilité du travailleur accusé.

— George Hagglund. L'auteur est professeur émérite de l'éducation syndicale à la « School for Workers, University of Wisconsin - Madison »

Présentation affirmative des griefs

Une des expériences les plus frustrantes que vous pouvez vivre en tant que délégué d'atelier est de rencontrer la direction relativement à un bon grief, un très bon grief même, sur quelque chose de très important pour les membres et que la direction vous écoute à peine, et tente encore moins de le résoudre. La raison peut en être l'entêtement de la direction. Peut-être pense-t-elle qu'en vous donnant des réponses évasives à chaque grief, ces derniers s'effaceront d'eux-mêmes ou encore qu'elle réussira à saper le soutien des membres envers le syndicat. Peut-être la compagnie ne ressent aucune pression de la part des membres et s'imagine donc ainsi qu'elle n'a pas à être raisonnable. Peut-être également que le problème n'a rien à voir avec ce qui précède. Peut-être le problème est en fait la manière dont vous présentez votre dossier. Les délégués qui trouvent qu'ils ne vont nulle part avec la direction en ce qui a trait aux griefs, devraient peut-être prendre du recul et examiner la façon dont ils approchent la procédure de présentation des griefs. Il faut savoir que d'avoir la vérité et la justice, le droit et la vertu, et les faits de votre côté peut ne pas être suffisant si vous devez apporter des changements à votre présentation.

Étudiez vos tactiques

Que peut-on ajouter à « apporter des changements »?

■ Vous présentez un grief de façon tellement agressive que votre homologue du côté de la direction réagit à votre ton et non au contenu de votre présentation. Il est tellement irrité ou sur la défensive en raison de votre approche que la seule chose sur laquelle il peut se concentrer est de vous répondre « Non! » pour se venger.

■ D'un autre côté, il est possible que vous présentiez votre grief de façon trop passive. Il se peut que vous soyez tellement calme, toujours sur le même ton moelleux et anxieux de conserver la paix que vous finissiez

par ne pas être clair sur ce qui c'est passé et sur ce que vous voulez, et si la direction ne sait pas ce que veut le syndicat, en aucun cas ce dernier va pouvoir l'obtenir. Par la même occasion, les présentations complètement passives manquent également la passion qui indique à la direction à quel point cette affaire est importante pour les membres. Si vous êtes trop détendu et décontracté, la direction pensera « ce n'est pas bien important, donc pourquoi me donner la peine de répondre? »

Donc, à quoi ressemble une bonne présentation? Une présentation solide et assurée qui fait le travail tout en demeurant à la limite de l'agressivité? Voici trois étapes de base. Non seulement elles fonctionnent lors de la présentation d'un grief, mais elles peuvent également s'appliquer dans la vie de tous les jours.

1. Faire un énoncé factuel simple mais spécifique de la question.

Vous ne voulez pas vous présenter devant la direction et dire quelque chose du genre « l'air est infecte et les gens n'aiment pas ça ». Vous voulez plutôt vous présenter devant les dirigeants de la compagnie avec un problème spécifique et un plan qui l'est tout autant : « Le syndicat est préoccupé par la qualité de l'air au troisième étage de l'édifice annexe. Moi et quatre autres travailleurs ayant été directement touchés par ce problème voulons vous rencontrer demain à midi pour en discuter et pour trouver une façon de régler les choses ».

2. Dire de façon énergique ce que vous en pensez et pourquoi vous pensez ainsi.

Vous ne voulez pas obtenir une rencontre et y dire quelque chose du genre : « Vous voyez, avez-vous senti? Nous n'aimons pas cette odeur ». Vous voulez vous rendre à cette même rencontre et dire ce qui suit : « Comme vous pouvez voir, la senteur est évidente. Rien qu'à l'odeur on peut dire ce que c'est, mais puisqu'il y a tellement de produits chimiques et de solvants poten-

tiellement dangereux qui sont utilisés ici, nous sommes préoccupés par les conséquences désastreuses possibles. Les gens sont inquiets à l'effet que ces odeurs se font sentir depuis plusieurs semaines déjà sans aucun signe de changement.

3. Dites plus particulièrement ce que voulez qui soit fait par rapport à ce problème.

Vous ne dites pas « Faites quelque chose ». Cet énoncé laisse la voie libre à la compagnie de choisir comme solution d'installer des assainisseurs d'air dans les salles de bain ou quelque chose d'aussi peu satisfaisant.

Vous dites plutôt : « Nous croyons que l'odeur provient de l'ouverture d'aération au-dessus de cet entreposage. Nous voulons que vous demandiez aux gens de l'entretien de vérifier ce problème et, si nécessaire, faites venir une firme externe d'ingénierie pour aider à mettre fin au débit d'air vicié. Nous voulons également qu'un laboratoire externe prélève des échantillons d'air et fasse un rapport au syndicat et à la compagnie de ce qu'il trouvera. Discutons d'un échéancier pour ces démarches ».

L'objectif est d'être factuel, direct et mettre de la pression sur les dirigeants : sachez ce que vous voulez et faites savoir à la direction de façon compréhensive et avec le plus grand des sérieux ce que vous voulez qui soit fait. Notez bien, évidemment, que ceci n'est qu'une partie du règlement des griefs. Il vous faut tout de même procéder à une bonne enquête, vérifier la convention collective, préparer vos arguments et les ordonner, et faire face aux arguments que vous présentera la compagnie tout en créant un soutien au membre relativement à cette affaire.

Toutes ces étapes ne vous seront pas d'un grand secours, à tout le moins dans l'immédiat, si la compagnie ne veut pas entendre ce que vous avez à dire.

International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301
967-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chers confrères,
Chères consœurs,

En tant que délégué d'atelier de l'AIM, vous êtes beaucoup plus qu'un expert de votre convention collective ou la première personne vers qui se tourne un confrère de travail en temps difficile.

Une journée, le délégué d'atelier peut jouer le rôle d'avocat ou de conseiller spirituel, alors que le lendemain il peut devoir agir en tant que général dans une armée ou encore travailleur social. Ce poste est unique au sein de notre syndicat. Seuls ceux qui ont occupé ce poste savent à quel point être délégué d'atelier peut être enrichissant, satisfaisant et, dans certaines occasions, ingrat.

Avec un très fort réseau de soutien de confrères délégués d'atelier, de membres de comités et de dirigeants de sections locales, il est plus facile d'être délégué d'atelier. Le Centre éducatif et de technologie William W. Winpisinger, le centre de formation de niveau collégial de l'AIM, est heureux de vous annoncer la mise sur pied d'un programme conçu pour fournir aux délégués d'atelier des ressources additionnelles.

À partir d'aujourd'hui, avec ce numéro, tous les 20 000 délégués d'atelier recevront deux fois par mois L'Éducateur de l'AIM. Cette publication sera préparée avec la coopération du personnel enseignant du Centre éducatif et de technologie William W. Winpisinger et est conçue pour traiter de problèmes auxquels font face les délégués d'atelier tous les jours.

La gestion des conventions collectives, le règlement des griefs, l'aptitude à communiquer efficacement et les droits légaux des délégués d'atelier sont autant de sujets qui seront étudiés dans les numéros à venir de L'Éducateur de l'AIM. Chaque sujet inclura l'intervention d'experts dans le domaine avec des dizaines d'années d'expérience en usine.

J'espère que vous trouverez cette nouvelle publication utile, distrayante et éducative. Pour plusieurs membres de l'AIM, le délégué d'atelier est le visage, la voix et la colonne vertébrale de l'Association des machinistes. Au nom du conseil exécutif de l'AIM et de tous les membres de l'AIM, veuillez accepter nos remerciements pour le travail extraordinaire que vous accomplissez chaque jour.

Le tout respectueusement soumis et syndicalement,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
International President



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. © 2003 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.

