
L' DUCATEUR
DE L' AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 1, No. 2*

Faire du positif avec du négatif



Faire du positif avec du négatif

Par les temps qui courent, plusieurs employés font la promotion de slogans « inspirants » sur le travail d'équipe et la productivité, des slogans qui se résument souvent par « travaillons plus fort, pour moins d'argent et soyons obéissants », mais l'un des slogans les plus prometteurs qui circule vaut la peine d'être appliqué aux activités des délégués d'atelier : transformer quelque chose de négatif en quelque chose de positif.

Voici une façon concrète d'y parvenir.

Un groupe de délégués d'atelier s'apitoyaient les uns les autres sur le manque de soutien qu'ils recevaient de la part des membres. La question en litige était la déduction des cotisations syndicales d'un montant forfaitaire que leur syndicat national avait négocié dans le cadre d'une nouvelle convention collective à la place d'une augmentation salariale. La convention collective a été majoritairement ratifiée par plusieurs de ces mêmes membres qui se plaignaient haut et fort des cotisations syndicales.

Les délégués d'atelier étaient perplexes quant à l'incapacité de leurs membres « peu actifs », ceux-là même qui paient des cotisations syndicales, tel que requis par la convention collective, mais qui autrement ne portent pas attention aux activités du syndicat ou à son importance, à comprendre un fait en apparence très simple : le montant forfaitaire, comme toutes les autres améliorations et protections négociées dans la convention collective, a été négocié par eux, par leur syndicat, qui doit pouvoir obtenir un soutien financier pour réussir.

Ça vous dit quelque chose? Évidemment.

Les questions en rapport avec les cotisations syndicales reflètent autant un manque fondamental de compréhension de ce qu'est le syndicat et une incapacité plus sérieuse à comprendre l'une des grandes questions de la vie : qu'est-ce qui vient d'où et pourquoi?

Les délégués d'atelier assaillis par des membres mécontents doivent mettre sur pied un plan d'action en utilisant ces plaintes pour renforcer le syndicat.

Notez bien qu'alors que le cas dont nous parlons impliquait des cotisations syndicales, le plan d'action peut être appliqué à n'importe quelle situation dans laquelle les

membres rouspètent contre le travail du syndicat.

■ Améliorer les communications

À bien des égards, la confusion relativement aux déductions de cotisations syndicales reflétait un vide de renseignements en milieu de travail, un espace vide qui est toujours rapidement rempli par les ragots, les rumeurs et la propagande de l'employeur. Pour contrer ceci, à la minute qu'une convention collective est signée, les délégués d'atelier devraient préparer une liste de discussion, c.-à-d. une liste de questions en rapport avec la nouvelle convention collective. Chaque délégué d'atelier pourrait utiliser ces questions, lorsqu'il est consulté par un confrère ou une consœur de travail, dans ce cas-ci un membre en règle mécontent. Avoir une approche constante aidera à étouffer les rumeurs et la propagande de l'employeur alors que la préparation de cette liste, par un groupe de délégués d'atelier permettra à chacun d'eux d'apporter sa contribution par des réponses uniques qui seront partagées avec les autres membres du groupe. La liste de questions pourrait résumer toutes les améliorations obtenues lors des négociations, en mettant l'emphase sur l'importance de l'implication des membres durant les négociations. Cette liste pourrait signaler que si une augmentation du taux horaire avait été négociée à la place d'un montant forfaitaire, les cotisations syndicales auraient été déduites de toute façon tout au long de l'année, donc la déduction des cotisations syndicales du montant forfaitaire n'a rien de singulier.

■ Éducation informelle

Il nous est apparu évident que la plupart des membres en règle n'avaient aucune idée du fonctionnement du syndicat dans son ensemble. Les délégués d'atelier devraient envisager tenir des séances éducatives pour les membres en règle de façon à couvrir différentes questions en rapport avec la convention collective et la structure du syndicat.

■ Nouveaux modèles de réunions syndicales

Les changements démographiques au sein de la main-d'œuvre et l'expansion des juridictions syndicales, font fréquemment en sorte que c'est un défi même pour les membres les plus loyaux et les plus

dévoués de se rendre aux réunions syndicales. Tenir les réunions sur le lieu de travail, avant les heures régulières, pendant la pause-repas ou après le travail, serait une solution qui pourrait aider à augmenter la participation à ces dernières, le cas échéant. Il serait également possible d'envoyer régulièrement des courriels aux membres, pour joindre ceux qui n'assistent pas aux réunions.

■ Appréciation du syndicat

Plusieurs membres couverts par la convention collective ont oublié à quel point le monde extérieur est froid. Faire des comparaisons entre des emplois non syndiqués, particulièrement ceux appartenant au même secteur, et des emplois syndiqués est une excellente activité éducative. Nommez cette activité comme suit : « Le travail est le même, le syndicat fait la différence » et continuez de parler aux membres de la valeur de leur organisation.

Laissez vos membres comprendre de façon frappante à quel point ils sont en avance sur les employés non-syndiqués. Dans la même veine, si vous avez des membres qui étaient déjà là avant que le syndicat n'apparaisse, prévoyez des heures régulières où ces derniers pourront ressasser les mauvais souvenirs pour les membres qui ont toujours bénéficié de la protection de la convention collective. De tels souvenirs représentent une addition importante à toute pochette d'information destinée aux nouvelles adhésions.

■ Activité stable

Ne permettez pas que le syndicat soit perçu comme étant visible et actif seulement lorsque qu'une nouvelle convention collective doit être négociée. Avec des conventions collectives de longue durée, les longues périodes d'apparente inactivité doivent être remplies par des activités éducatives et organisationnelles constantes.

Rappelez-vous toujours l'un de ces autres slogans inspirants : surmonter les obstacles. La confusion des membres représente une possibilité à exploiter pour les dirigeants, donc regardez les plaintes des membres comme une autre montagne à déplacer. Unissez-vous et faites en sorte que cela se produise!

— Bill Barry. L'auteur est directeur du labor studies au Community College of Baltimore County, Maryland. Merci aux membres des CWA, section locale 2107 (Annapolis, MD) pour leur aide dans la préparation de cet article.

Dossiers et mesures disciplinaires antérieurs

Le dossier de travail antérieur d'un travailleur peut être une arme à double tranchant. Si le dossier est mauvais, il peut nuire au travailleur de façon assez sérieuse et même désastreuse, si ce dernier s'occurrence de nouveaux problèmes au travail, mais si le dossier est bon, il peut représenter une arme très appréciée qui peut être utilisée pour enlever de l'espoir à l'employeur dans le cas d'une mesure disciplinaire.

La logique nous dit que les antécédents d'un travailleur ne devraient avoir qu'une petite influence sur les décisions de mesures disciplinaires provenant d'un nouvel incident, mais ce n'est pas toujours le cas. Du point de vue de l'employeur, tout ce qui peut servir à soutenir une mesure disciplinaire en arbitrage vaut la peine d'être essayé. Face à de telles tactiques, les syndicats n'ont d'autre choix que d'utiliser la tactique opposée : s'assurer que l'arbitre soit au courant du dossier sans tâche de votre membre. Ça pourrait aider le travailleur à minimiser le pétrin dans lequel il ou elle est en ce moment.

Alors que les antécédents d'un travailleur n'offrent aucune garantie, qu'elle soit bonne ou mauvaise, en ce qui a trait à ce qui pourrait se produire si le dossier allait en arbitrage, les exemples qui suivent donnent une idée de ce que les arbitres pourraient répondre.

Outils manquants

Trois employés ont reçu des suspensions de trois semaines lorsque l'employeur a trouvé des outils disparus dans leurs casiers. L'arbitre a réintégré les travailleurs parce qu'il ne croyait pas que ces derniers avaient pris les outils illégalement puisqu'ils étaient encore sur les lieux de travail et que les trois plaignants étaient des employés respectés ayant plusieurs années d'ancienneté et des dossiers d'emploi sans tâche.

Braconnage de chevreuil

Un employé des chemins de fer ayant plusieurs années d'ancienneté a été congédié pour avoir eu un fusil en sa possession sur un terrain appartenant à la compagnie et pour avoir tué un chevreuil en période interdite durant les heures de travail. Lui et un autre employé étaient à l'extérieur sur l'enceinte du chemin de fer lorsqu'ils ont tiré sur le chevreuil et l'ont apporté à la maison avec le camion de la compagnie. L'arbitre a réintégré

le chasseur congédié parce que l'autre homme n'avait été suspendu que pour cinq jours et que le plaignant a fourni un dossier d'emploi impeccable s'étalant sur une période de douze ans.

Accident de la route

Un contremaître a été congédié après avoir été impliqué dans un accident de la route. En arbitrage, la compagnie a mentionné que l'accident n'était pas la seule cause du congédiement, mais également parce que le contremaître avait enfreint le règlement relativement à la ceinture de sécurité. La compagnie n'avait pas mentionné la question de la ceinture de sécurité au moment du congédiement. Toutefois, l'arbitre a fait remarquer que le travailleur n'avait pas d'antécédents en matière d'accident ou de mesure disciplinaire au cours de ses 16 années de travail, donc l'accusation relativement à la ceinture de sécurité était inadmissible aussi tard dans les procédures et l'accident en lui-même n'était pas suffisant pour justifier un congédiement. L'arbitre a décidé que le congédiement n'était pas approprié.

Dormir au travail

Un machiniste a été congédié pour avoir dormi pendant ses heures de travail. Pendant l'audition, la compagnie a soulevé un problème d'inconduite antérieure et qui avait valu au machiniste de recevoir une mesure disciplinaire. L'arbitre a rendu une décision en faveur de la compagnie, faisant remarquer que les superviseurs, qui avaient témoigné contre le travailleur, n'avaient aucune raison de mentir en rapport avec ce qu'ils avaient vu et que le travailleur en question avait déjà reçu un avertissement et avait déjà été suspendu pour avoir dormi pendant les heures de travail. L'arbitre a mentionné que l'autre inconduite n'avait pas pesé beaucoup dans la balance lorsqu'il a pris sa décision finale.

Pointer son départ sans autorisation

Un travailleur a été congédié pour avoir pointé son départ après avoir complété une assignation d'heures supplémentaires plutôt que de suivre la directive de vérifier pour d'autres assignations. L'arbitre a réduit la sanction à une suspension de trois jours en faisant remarquer que les antécédents disciplinaires du travailleur ne comprenaient qu'un avis oral pour avoir pris des pauses prolongées et que ce dernier n'avait pas refusé une assignation, il avait plutôt pointé son départ et était rentré

chez lui.

Insouciance

Un mécanicien auto a été congédié en vertu du règlement sur « l'insouciance et la négligence » parce qu'une voiture sur laquelle il travaillait a glissé accidentellement en marche arrière alors que celle-ci était descendue sur un ponton de graissage. La compagnie a soulevé trois autres infractions pour soutenir sa cause contre le mécanicien. L'arbitre a réintégré ce dernier parce que ce modèle d'auto en particulier avait des antécédents de glissement de la transmission du point mort à la marche arrière et que la compagnie a fait une sélection minutieuse des précédents blâmes et n'a pas cru bon de mentionner les autres.

L'arbitre a mentionné que la compagnie semblait vouloir « mettre de côté » certains des antécédents pour d'éventuelles mesures disciplinaires.

Une disposition effaçant tout après deux ans

Un employé a été congédié pour mauvaise exécution du travail. Lors de l'arbitrage, l'employeur a passé en revue le dossier complet de l'employé ayant 20 années d'ancienneté avec la compagnie dans une tentative de démontrer que ce n'était pas la première fois qu'un tel événement se produisait. L'arbitre a maintenu le congédiement en dépit de la disposition de la convention collective prévoyant que tous les avis et notes disparaissaient du dossier après deux ans, ce qui voulait dire que les anciennes mesures disciplinaires ne pouvaient être utilisées pour justifier une décision dans une mesure disciplinaire subséquente. L'arbitre considérait que les antécédents les plus récents étaient suffisants pour confirmer la mesure de la compagnie.

Une téléphoniste a été congédiée après que des plaintes aient été faites à l'effet qu'elle aurait rompu la communication de manière inappropriée avec deux clients. L'arbitre a réduit la sanction à une suspension de trente jours en faisant remarquer qu'au cours des deux années suivant un précédent incident, elle avait traité des milliers d'appels sans aucun problème. Il a dit que les précédentes mesures disciplinaires auraient dû être enlevées de son dossier.

Lors du traitement du dossier où des antécédents peuvent jouer un rôle, assurez-vous de suivre les principes qui suivent :

- Vérifier les délais prévus d'utilisation des mesures disciplinaires antérieures.
- Porter à l'attention de la compagnie et de l'arbitre les bons antécédents.
- Ne pas oublier que les antécédents sont toujours, pour un employeur, une raison secondaire de donner une mesure disciplinaire à un travailleur.
- S'assurer que les précédentes mesures disciplinaires avaient été données pour les

Témoign du syndicat

Il y a toutes sortes de syndicats et de conventions collectives, et de façons qu'ont les syndicats et les employeurs de traiter les cas de mesures disciplinaires. Aussi variés qu'ils peuvent être, une des choses qu'ils ont en commun est l'utilisation de témoins pour arriver à découvrir ce qui s'est passé et ce qui doit être fait. La manière dont ces témoins s'acquittent de leur tâche peut avoir un impact majeur sur l'issue de votre dossier, vous devez donc être particulièrement vigilant en ce qui a trait à leur sélection et leur utilisation.

Dans une situation informelle, les témoins peuvent avoir à dire ce qu'ils savent lors d'une rencontre avec un superviseur au stade précoce de la procédure du règlement des griefs. Lors de situations plus formelles, ils peuvent être appelés à participer aux auditions disciplinaires, à la recherche des faits, aux arbitrages et même à des procès. Peu importe la situation, prenez en considération trois questions de base à vous poser relativement à vos témoins. Ces questions vous aideront à faire le meilleur travail possible dans le cas d'un confrère ou une consœur de travail dans le pétrin.

1. Est-ce que le témoin possède les renseignements précis requis pour établir le bien-fondé de votre argument?

Le meilleur témoin offre des renseignements qui peuvent être regardés sous un seul angle. Même si ce n'est pas le cas, vous devez favoriser le plus de clarté possible.

Certains mots peuvent être interprétés de plus d'une façon. Par exemple, un témoin pourrait dire « elle est revenue à la barrière un peu plus tard ». Ce n'est pas très clair. Combien de temps représente un peu plus tard? Est-ce que la déclaration ne serait pas plus claire si le témoin disait « elle est revenue à la barrière 10 minutes plus tard »? D'autres mots ont des significations vagues. Qu'est-ce qu'une « mauvaise attitude »? Qu'est-ce qu'un « employé correct »? Qu'est-ce que ça veut dire lorsque

l'employeur dit que notre membre a « un mauvais dossier d'emploi »? Plusieurs d'entre nous ont tenté depuis des années de déterminer ce que tout cela voulait dire.

Vous voulez également établir les faits, pas des opinions. Avant de faire appel à votre témoin pour présenter une preuve, vous devriez le défier de vous donner les faits sans aucune opinion. Faites comprendre à votre témoin la différence entre « je crois qu'il était tard » et « il était 20 h 30 ». Une réponse est une opinion et l'autre un fait.

2. Est-ce que la présence de votre témoin contribuera à votre dossier?

Si la réponse est non, pourquoi appelez-vous ce témoin? Vous avez besoin d'une stratégie et théorie de présentation de ce qui s'est produit avant d'essayer d'établir le bien-fondé de votre argument. Ne comptabilisez pas vos témoins : ce n'est pas le nombre de témoins qui est important, c'est leur crédibilité. Si vous avez six témoins, choisissez les deux meilleurs. Aux fins du dossier, vous pouvez toujours leur demander s'il y avait d'autres témoins présents.

Le danger avec trop de témoins est que l'un d'eux peut ne pas se comporter de la bonne façon lors de l'interrogatoire. Vous pourriez vous rendre compte que le témoin supplémentaire que vous avez ajouté n'est pas un bon témoin et que lors du contre-

interrogatoire ce dernier ou cette dernière a nui à votre dossier.

3. Est-ce que le témoin témoignera de façon crédible?

Dans la plupart des cas où vous utilisez un témoin, le fin mot de l'histoire ne sera pas décidé par rapport à qui a dit la vérité et qui a menti, mais plutôt par rapport à qui était le plus crédible pour un président d'audition, un arbitre ou autre tierce personne. Vous devez faire tout en votre possible pour que votre témoin soit crédible.

Une partie de la crédibilité peut provenir de l'établissement de faits simples, tel que est-ce que le témoin peut avoir vu et entendu ce qu'il dit avoir vu et entendu. Vous devez établir la disposition physique du lieu en question. Qui était assis où? Qui se tenait où?

Si vous avez le temps, demandez à vos témoins de vous raconter leur histoire deux ou trois fois avant la réunion. Porter attention aux indices qui pourraient révéler un mauvais souvenir ou une incohérence.

En bout de ligne, vous devez être le plus sûr possible de votre choix de témoins et de ce qu'ils vont dire. C'est souvent lors du récit de l'histoire que vous pouvez gagner votre cause.

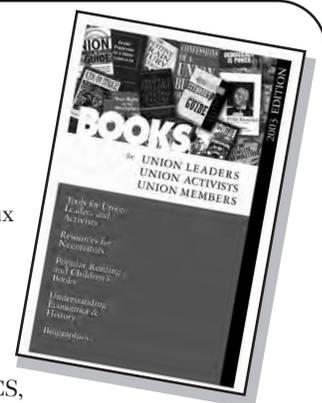
Robert Wechsler. L'auteur est directeur de l'enseignement pour le Transit Workers Union of America.

Nouveau et élargi

Catalogue 2004 des livres du travail

- o Plus d'outils pour les activistes et dirigeants syndicaux
- o Plus de ressources pour les négociateurs
- o Plus de science économique et d'histoire
- o Plus de lecture populaire et de bandes dessinées
- o Plus de livres pour enfants et jeunes adultes

Pour obtenir un exemplaire gratuit, veuillez écrire à UCS, 165 Conduit St., Annapolis, MD 21401, par téléphone au 1-800-321-2545, par courriel au ucsbooks@unionist.com, ou visitez notre site Web et consultez le catalogue au www.unionist.com



Mobilisation de vos membres

Parlez de « mobilisation des membres d'un syndicat » et plusieurs personnes se font une image mentale de rassemblements de masses, de grandes lignes de piquetages et d'actions similaires, c.-à-d. de très grosses activités qui impliquent une planification considérable de longue haleine, une coordination et beaucoup de gens qui travaillent pour faire de l'activité un succès. De tels événements peuvent être vitaux au succès d'un syndicat, mais ce sont les mobilisations plus petites et plus facilement dirigeables qui peuvent représenter le plus pour les délégués d'atelier luttant au quotidien au nom de leurs confrères et consœurs de travail. Ce sont les délégués d'ateliers intelligents qui ont un sac de ruses contenant une variété de tactiques de mobilisation à petite échelle. Étudions-en quelques-unes, ainsi que les situations dans lesquelles elles peuvent vous être utiles.

Griefs

Les griefs qui touchent un groupe de travailleurs offrent la possibilité de mobiliser les membres. Des activités comme celles qui suivent ont remporté du succès dans des situations de griefs :

- Parler aux membres touchés sur une base individuelle pour recueillir des renseignements relativement au grief. Des réunions individuelles informelles, vous permettent de discuter en profondeur avec un travailleur en ce qui a trait à la question en litige et d'expliquer ce que le syndicat peut faire. Ces rencontres démontrent également que vous vous préoccupez des problèmes individuels des travailleurs.

- Inviter les travailleurs touchés à une réunion de groupe pour obtenir des renseignements et pour discuter de ce qu'ils peuvent faire en tant que groupe pour aider le syndicat à résoudre le problème. La réunion leur démontrera qu'ils ne sont pas seuls et que, tous ensemble, nous avons une meilleure chance de réussir.

- Si votre convention collective et vos pratiques syndicales permettent de déposer des griefs de groupes ou de masses, demandez à tous les travailleurs visés de signer le formulaire de grief. Ceci représente une pétition musclée.

- Dans certaines sections locales, il est courant de déposer plusieurs griefs indi-

viduels pour ainsi submerger la direction de paperasse et de réunions du comité des griefs. Cela peut également être très efficace.

- Lorsque vous présentez le grief ou les griefs, amenez avec vous tous les travailleurs visés au bureau du patron. Le patron sait probablement comment traiter un grief de routine, mais sera beaucoup moins sûr de lui en face d'un groupe de travailleurs unis.

Pratiques déloyales de travail

Si vous avez le pouvoir de déposer une plainte de pratiques déloyales de travail, envisagez ce qui suit : en plus de déposer une plainte auprès du conseil du travail, vous devez procurer une copie de ladite plainte à la direction. Plutôt que de la poster, pourquoi de pas la remettre vous-même en main propre? Amenez avec vous un groupe de travailleurs touchés par la plainte. Je l'ai fait avec des groupes allant de 6 à 250 travailleurs. Vous devriez voir l'expression du patron lorsqu'un groupe se présente à son bureau pour lui remettre la plainte de pratiques déloyales de travail. Encore plus important est l'expression des membres du syndicat ayant participé tout juste après cette action. Ils rayonnent d'un sentiment de pouvoir.

Notez bien que plusieurs des travailleurs que vous amenez avec vous peuvent ne pas avoir le pouvoir d'utiliser le temps de l'employeur, donc vous préférerez probablement planifier cette activité durant leur pause-repas. Coordonnez toujours ce type d'action avec vos dirigeants.

Négociation de mi-mandat

Au sein de plusieurs sections locales, les délégués d'atelier sont responsables de renégocier les changements des conditions de travail qui surviennent pendant la durée de la convention collective. Servez-vous de ces opportunités pour mobiliser vos confrères et consœurs de travail. Obtenez des commentaires des travailleurs touchés au moyen de discussions individuelles et réunions de groupe. Discutez avec eux de comment ils se sentent par rapport au changement proposé et obtenez des idées de propositions. Lancez des idées sur des activités qu'ils peuvent entreprendre pour soutenir le comité de négociation telles que faire signer des pétitions, procéder à des

sondages, organiser des jours du T-Shirt, faire des panneaux muraux, et plus encore. Ceci permettra au comité de négociation de se présenter à la table avec l'appui évident des travailleurs.

Activités législatives

Demandez à vos dirigeants syndicaux de vous aider à convoquer une réunion avant ou après les heures de travail ou durant la pause-repas pour travailler sur les questions législatives qui touchent les membres directement. Voici quelques exemples : le commerce équitable, les normes du travail, la privatisation du secteur public, la santé et la sécurité, le programme de votre province en matière d'indemnisation des accidentés du travail ou une norme communautaire de salaire suffisant. Pendant la réunion, expliquez la question et demandez aux membres d'envoyer des lettres aux politiciens, de signer des pétitions ou d'accomplir d'autres tâches appropriées. Demandez à vos dirigeants locaux de vous aider à obtenir des renseignements sur le sujet en question.

Mettre sur pied la participation et l'adhésion

Les mobilisations de travailleurs à une petite échelle représentent des occasions parfaites pour recruter de nouveaux membres dans des situations où l'adhésion au syndicat n'est pas un critère d'embauche. Impliquer les travailleurs dans les luttes syndicales relativement aux questions qui les touchent est l'une des meilleures façons de faire adhérer de nouvelles personnes. Expliquez que la force du syndicat provient d'un grand nombre de membres et de l'implication de ces derniers. Plus nous avons de membres, plus ils sont impliqués et plus le syndicat sera fort, nous permettant ainsi d'être en meilleure position pour négocier avec succès la question en litige. Dites aux travailleurs que la meilleure façon pour eux de remporter la victoire est de devenir un membre actif du syndicat. Assurez-vous de consulter la convention collective et de vérifier auprès de vos dirigeants locaux pour connaître les moments et lieux appropriés pour procéder au recrutement de nouveaux membres.

Que vous soyez dans un atelier syndical ouvert, un précompte syndical généralisé ou un atelier syndical, les mobilisations à petite échelle comptent parmi les meilleures façons de recruter de nouveaux membres, d'améliorer l'implication et de remporter la victoire. Elles requièrent une planification minimale et augmentent le sentiment de pouvoir et de solidarité de chacun.

— Carl Goldman. L'auteur est directeur exécutif du AFSCME Council 26.

**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,

Aucun souhait des Fêtes, ne peut masquer la dure réalité à laquelle ont fait face les membres et représentants de l'AIM durant l'année qui se termine. En tant que gardiens d'un fier héritage de réalisations syndicales qui s'étalent sur plus de 115 ans, il nous est difficile, alors que des usines ferment leurs portes, de regarder les mises à pied qui augmentent et des industries entières ébranlées dans la pire récession industrielle que nous ayons vécue.

Aujourd'hui, le travail d'un représentant syndical est souvent d'informer les membres sans emploi sur la façon de naviguer à travers le labyrinthe des prestations d'assurance emploi, des services sociaux et des choix quotidiens difficiles. Pendant ce temps, il est tout aussi important de continuer à fournir une représentation de qualité aux membres qui ne font pas face aux crises personnelles et financières des sans emplois.

Par les temps qui courent, il est important d'utiliser chaque ressource disponible pour que les membres soient bien informés et représentés. La sensibilisation à votre comité des services communautaires locaux ou votre programme d'aide aux employés peut être tout aussi valable qu'une connaissance encyclopédique de la procédure de règlement des griefs. La variété de programmes offerts par les différents services de la Grande loge peut également fournir une aide aux représentants locaux étant aux prises avec des situations qui rendent souvent floue la ligne entre le travail et la vie familiale.

Ce numéro de L'Éducateur de l'AIM est un exemple de plus de notre objectif de fournir aux délégués d'atelier de l'AIM les moyens, la motivation et les outils nécessaires pour résoudre les situations difficiles auxquelles ils font souvent face.

Je veux également profiter de cette occasion pour exprimer mes plus sincères remerciements à chaque représentant de l'AIM faisant face au défi de servir leurs confrères et consœurs de travail ainsi que leur syndicat durant ces temps difficiles.

Syndicalement,

R. Thomas Buffenbarger
Président 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. © 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.

