

L'ÉDUCATEUR  
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier  
Vol. 3, No. 2

**Les délégués  
et la  
technologie**



# Les délégués et la technologie

**D**e rapides transferts technologiques et d'importantes modifications apportées aux milieux de travail sont des préoccupations dont plusieurs délégués peuvent faire fi, mais cela ne devrait pas être le cas. La vie de vos collègues de travail peut être dictée en grande mesure par la technologie, et il importe donc de demeurer au courant de ce qui se passe autour de vous et de vous assurer d'en informer vos dirigeants syndicaux.

Quels sont exactement les changements technologiques qui peuvent avoir des répercussions sur les emplois des membres? En voici quelques exemples :

■ Nouvel équipement ou modifications apportés à l'équipement en place (ex. : ordinateurs, machines, lasers, robotique, etc.)

■ Nouvelles méthodes ou nouveaux processus ou encore modification des méthodes ou des processus en place (ex. : procédures de service à la clientèle, fabrication sans gaspillage, cellules de travail, etc.)

■ Nouveaux matériaux ou modifications aux matériaux existants (ex. : composites, plastiques, produits chimiques nettoyants, etc.)

Certains de ces changements peuvent être bénéfiques au membre : il n'est pas nécessairement vrai qu'un changement mène à une détérioration des conditions de travail. Toutefois, dans l'économie moderne, la réalité est souvent que le changement résulte fréquemment en la perte immédiate ou éventuelle d'emplois en raison de la réduction de personnel. Le délégué, un observateur informé, doit être sensibilisé au fait que tout changement organisationnel du travail peut avoir des répercussions positives ou négatives sur les membres.

Lorsqu'un changement technologique est apporté dans votre milieu de travail et au moment d'évaluer les répercussions qu'il aura sur vos membres, voici quelques questions que vous pouvez vous poser :

- Les membres recevront-ils une formation technologique?
- Les descriptions de tâches seront-ils élargies ou plus concentrées?
- Le changement éliminera-t-il des emplois ou créera-t-il de nouvelles perspectives d'emploi?
- Le changement contribuera-t-il à

**Nous devons retirer la technologie du programme des employeurs**

augmenter ou à réduire les salaires?

■ Le changement créera-t-il des conditions de travail plus souples ou plus rigides?

■ Le changement augmentera-t-il ou diminuera-t-il les niveaux de compétences?

■ Le changement accroîtra-t-il la sécurité ou créera-t-il d'autres dangers?

■ Le changement intensifiera-t-il l'isolement ou encouragera-t-il l'interdépendance?

■ Le changement contribuera-t-il à augmenter le stress ou l'ennui?

■ Le changement sera-t-il utilisé pour surveiller les activités des membres?

Les délégués doivent être en mesure d'anticiper les changements, d'examiner les tendances, les nouveaux développements et les prévisions. L'« exploration du futur » doit devenir une pratique courante. Il arrive souvent qu'une nouvelle technologie ou un changement fasse son apparition dans un milieu de travail sans que les membres se rendent compte des répercussions draconiennes qu'elle ou il peut avoir sur leur

vie professionnelle quotidienne. Les défis doivent être relevés bien avant qu'ils ne se transforment en crises.

Les délégués doivent être à l'affût des nouvelles technologies pouvant surgir dans leur milieu de travail, prévoir le mieux possible ce que demain peut apporter et être prêts à en traiter les répercussions. Si vous sentez ce que l'avenir réserve, vous serez en mesure d'aider le syndicat à rédiger des clauses de convention collective qui protègent les gens qui vous entourent.

Des observateurs informés peuvent aider à tracer l'avenir du syndicat. Dans le passé, les syndicats permettaient trop souvent à la direction des entreprises de prendre toutes les décisions concernant la définition des technologies ayant de profondes répercussions sur le monde du travail et la vie quotidienne des travailleurs. Nous devons retirer la technologie du programme des employeurs et l'inscrire à notre propre programme si nous voulons sauvegarder nos emplois et en créer de nouveaux.

Notre mission consiste à nous assurer que la technologie est élaborée et utilisée pour créer un avenir prometteur pour les travailleurs ainsi que la société en général.

Les délégués sont des leaders. Plus nous observons, mieux informés seront nos décisions. Nous asseoir sur nos lauriers et permettre à la technologie et à ceux qui en sont propriétaires et qui la gèrent de définir la structure du milieu de travail n'est pas socialement responsable et n'habilitera en rien les membres. Des observateurs informés ont le devoir d'établir les risques technologiques et d'autres changements auxquels les membres sont exposés. Une fois qu'une menace a été définie, le syndicat sera en mesure de trouver une solution.

— Nancy Bupp. L'auteure est membre du personnel du Centre d'éducation et de technologie William W. Wimpisinger de l'AIM.

# «Vous avez enfreint une règle!»



**T**ôt ou tard, presque tous les délégués seront confrontés à des griefs découlant d'allégations d'enfreinte des règles de l'employeur. Bien que personne ne remette en question le droit de l'employeur d'établir des règles raisonnables dans son milieu de travail qui ne vont pas à l'encontre de la loi ou de votre convention collective, ce droit n'est pas absolu et le syndicat a la possibilité de contester la mise en application de ces règles.

En règle générale, la clause sur les droits de la direction dans la convention collective précise le droit de l'employeur d'établir des règles de travail. La principale question est de savoir si une règle donnée est raisonnable et juste.

La plupart des arbitres s'entendent pour dire que la simple existence de ce qui semble être une règle injuste ne donne pas lieu au dépôt d'un grief tant que la règle n'est pas appliquée à une situation réelle. Une règle doit être contestée après qu'elle a été appliquée d'une façon qui porte atteinte à un groupe ou une personne. Toutefois, le conseil des relations de travail a récemment statué que les règles de l'employeur régissant la conduite peuvent « nuire aux droits et aux recours des employés de négocier leurs conditions de travail » et sont donc illégales même si elles ne sont pas mises en application. Cela suppose donc que le syndicat est responsable de négocier des conditions de travail assorties de règles de conduite.

Comment les délégués traitent-ils de telles causes d'enfreinte des règles? Voici quelques principes que vous devez connaître pour aider les travailleurs victimes de règles injustes ou insensées :

**n La règle est-elle appliquée de la même façon à toutes les personnes qu'elle couvre?** Des règles sont parfois appliquées avec plus de rigueur aux femmes qu'aux hommes, aux travailleurs non spécialisés qu'aux travailleurs spécialisés ou encore lorsqu'il est difficile d'obtenir de l'aide (ex. : périodes où le taux de chômage est élevé). Ou encore,

une personne peut être licenciée après avoir enfreint une règle tandis qu'une autre ne subit qu'une simple suspension à la suite de la même offense. Des femmes ont réussi à démontrer que les normes de toilettage les exposaient à une plus grande pression et enfreignaient donc leurs droits.

**n Existait-il des circonstances exténuantes au moment de l'incident?** Même dans le cas où un délégué est d'accord que le travailleur a enfreint une règle légitime, importe-t-il de tenir compte de l'âge, des antécédents, des années de services ou des problèmes familiaux de l'employé afin d'atténuer la sanction?

**n Les travailleurs ont-ils été informés de l'établissement, de la modification ou de la remise en vigueur de la règle?** L'employeur a-t-

il fait l'effort d'informer les travailleurs de la règle?

L'employeur a-t-il informé les personnes concernées des possibles sanctions?

L'employeur est-il en mesure de prouver qu'il a communiqué avec les employés?

**n La règle était-elle compréhensible?**

L'employeur est tenu de formuler des règles très claires, qui précisent le comportement jugé inacceptable et les

sanctions qui seront imposées en cas d'enfreinte de la règle. Ainsi, si une « absence prolongée » peut faire l'objet de mesures disciplinaires, que veut-on dire par « prolongée »? Combien d'heures, de jours ou de semaines? De plus, plusieurs règles peuvent avoir été enfreintes dans un même incident et chaque règle peut être assortie de sanctions différentes. Il faut être en mesure de savoir clairement quelle règle s'applique à l'incident en question et pourquoi. Des règles complexes couvrant des questions telles que le harcèlement sexuel peuvent nécessiter de la formation spéciale avant de pouvoir être mises en application.

**n La règle impose-t-elle un préjudice injustifié sur certains travailleurs qu'elle couvre?** Une règle autorisant une pause de 10 minutes

chaque matin sera difficilement applicable si les personnes travaillent loin de la salle de repos.

**n La direction a-t-elle discuté de la règle avec le syndicat ou a-t-elle consulté le syndicat avant d'établir ou de modifier la règle?** Le syndicat a le droit d'être informé et/ou de discuter des modifications apportées aux conditions de travail à la suite de la mise en application de règles avant l'entrée en vigueur de ces dernières.

**n La procédure établie a-t-elle été suivie?** La plupart des conventions collectives prévoient des avertissements verbaux, suivis d'avertissements écrits, suivis d'une suspension et, enfin, d'un licenciement si le travailleur persiste à se comporter de manière inadéquate. De plus, les employeurs sont aujourd'hui responsables de conseiller les employés en faute ou de leur offrir des programmes de recyclage s'ils éprouvent des problèmes de rendement.

**n La direction a-t-elle été en mesure de prouver hors de tout doute qu'un employé a enfreint une règle de travail?** Non seulement les preuves circonstancielles et les oui-dire sont-elles peu convaincantes, mais ils peuvent également mettre en cause d'autres personnes en plus de la personne accusée.

**n La règle sert-elle un objectif pratique de l'employeur?** \_\_\_ La règle sert-elle un objectif pratique de l'employeur? Si l'enfreinte de la règle ne porte atteinte ni à l'employeur ni aux autres employés, qu'est-ce qui en justifie alors l'existence?

— George Hagglund, L'auteur est professeur émérite à la School for Workers de l'Université du Wisconsin à Madison.

**Certains principes peuvent aider un travailleur victime d'une règle injuste ou insensée.**

# Gardez vos nerfs

**V**ous rappelez-vous l'émission télévisée « Fantasy Island », où les rêves des visiteurs devenaient réalité? Prenons l'exemple qui suit :

Votre milieu de travail est le meilleur du monde. Comme délégué, vous ne perdez jamais un grief. La direction syndicale vous comble d'encouragements quotidiennement tandis que vos collègues de travail vous surprennent en organisant des vendredis d'appréciation des délégués.

Lorsque les rares litiges surviennent, votre supérieur vous demande toujours votre avis sur comment rectifier la situation. De plus, il vous confie qu'il aimerait que ses enfants grandissent pour devenir comme vous.

Oh! Ce n'est pas la réalité de votre milieu de travail? Les gens se choquent entre eux et contre vous? Pourtant, vous êtes tellement une bonne personne que cela vous semble impossible... mais examinons quelques situations où cela peut survenir et ce que vous pouvez faire pour éviter d'encaisser la colère des autres et finir par vous sentir vous-même lésé.

**Premier exemple :** Jean ne veut pas travailler samedi, mais l'employeur a le droit de fixer l'horaire de travail. La convention collective du syndicat n'a pas été enfreinte et le syndicat n'y peut donc rien. Jean insiste pour que vous lui obteniez sa journée de congé. Il vous crie et refuse d'accepter une réponse négative.

**Deuxième exemple :** Marie ne veut pas porter son uniforme brun, qu'elle qualifie de « laid ». Elle vous demande de déposer un grief. Vous lui répondez que vous ne pouvez pas déposer un grief pour contester la « laideur » des uniformes. Elle s'enrage, vous insulte et vous traite d'incompétent. Votre refus la met tellement en colère que de la vapeur commence à lui sortir par les oreilles.

**Troisième exemple :** Vous devez négocier avec un supérieur arrogant et insensible. C'est un sans-dessein de premier calibre et la situation ne fait que s'envenimer chaque fois qu'il ouvre la bouche. Vous avez toutes les raisons d'être irrité, mais vous savez que cela n'aidera en rien votre cause si vous perdez les pédales. Cette fois-ci, c'est vous qui bouillez.

Le dénominateur commun dans toutes ces situations est le fait que vous, le délégué, devez trouver un moyen de gérer vos propres réactions émotives à ces provo-

cations. La question du jour est en trois volets : Pouvez-vous réagir efficacement à ces personnes complexes? Comment pouvez-vous vous protéger émotionnellement? Comment pouvez-vous maintenir le cap sur vos responsabilités?

Voici quelques idées pour chaque cas.

Dans le premier exemple, lorsque Jean se fait dire qu'il devra travailler samedi, il exprime sa frustration parce que ses attentes quant aux pouvoirs du délégué dans sa situation ne sont pas réalistes. La frustration résulte de l'emploi d'une technique de travail ou de vie professionnellement inefficace. Jean a tenté de demander de l'aide et de forcer la note après qu'il a essuyé un échec. Dans ce genre de situation, vous devez reconnaître sa frustration sans toutefois lui permettre de s'enrager. Voici quelques moyens que vous pouvez prendre pour ce faire.

**n Tirez les malentendus au clair.** Informez-vous sur ce que Jean connaît de votre rôle de délégué et sur la source de sa confusion.

**n ites-lui que vous êtes à son écoute et reflétez ses sentiments.** « Jean, je sais que la situation vous frustré. Je suis moi-même frustré, car j'aimerais vous aider, mais il y a des limites à ce que je peux faire. » Ainsi, vous le validez comme être humain et partagez avec lui votre condition humaine commune.

**n Donnez-lui le temps de se calmer.** Peut-être que samedi est important pour lui, car il doit participer à une activité familiale. Ou encore, il a tout simplement besoin de parler de sa situation.

**n S'il semble vraiment troublé, référez-le au programme d'aide aux employés ou à une autre forme de consultation.** Rappelez-vous que c'est son problème, et non le vôtre, au bout du compte.

Dans le deuxième exemple, Marie exprime également de la frustration, mais elle en ajoute en vous insultant. En fait, elle utilise de la violence verbale, et les personnes violentes font toujours l'objet de colère. Comment assumerez-vous votre responsabilité sans envenimer la situation davantage? Trois choses :

**n Reconnaissiez intérieurement**

**votre propre colère.** Nous ressentons de la colère lorsque nous avons l'impression que nos limites ont été dépassées. C'est le message que transmet la colère.

**n Mettez votre pied à terre avec tact et assertion.** Dites-lui qu'elle n'obtiendra pas ce qu'elle désire en vous insultant. Expliquez-lui que le syndicat n'a tout simplement pas le pouvoir légal d'obtenir la solution qu'elle exige.

**n Confiez-lui une tâche.** Par exemple, dites-lui que si elle réussit à faire signer une pétition par un nombre suffisant de ses collègues de travail, vous pourrez soulever la question des uniformes lors de la négociation de la prochaine convention collective.

Dans le troisième exemple, celui du supérieur condescendant, rappelez-vous que votre but est d'avoir votre mot à dire dans la représentation de vos collègues de travail. Ne vous laissez donc pas abattre par l'arrogance du supérieur.

**n Préparez-vous à l'avance.** Au lieu d'attaquer votre supérieur, jouez la carte « C'est dans votre meilleur intérêt ».

**n Tenez votre supérieur informé.** La plupart des personnes arrogantes souffrent d'insécurité et le contrôle qu'elles exercent est un moyen de défense. Ces personnes apprécient être informées.

**n Puisque vous savez que le supérieur se comportera en sans-dessein, amusez-vous.** Lorsqu'il agit en sans-dessein, imaginez qu'il est un animal au zoo ou que vous l'observez de la mauvaise extrémité d'un télescope et qu'il est très loin. Cela ne modifiera en rien sa personnalité, mais vous aidera beaucoup intérieurement et vous réagirez beaucoup moins promptement.

**n Tentez de passer le moins de temps possible en sa présence.**

Après l'une de ces rencontres difficiles, prenez de profondes respirations pour vous détendre. Assurez-vous de faire de l'exercice au cours des jours suivants pour vous « détoxifier ». Rappelez-vous des bons jours, lorsque tout allait à merveille. Vous réussirez peut-être à vous convaincre que vous êtes le délégué syndical de « Fantasy Island ».

— Margery Silvertown, LCSW. L'auteure est une consultante de l'État du Maryland qui se spécialise en résolution de problèmes personnels et relationnels.

# Devoir de représentation équitable

La plupart des délégués prennent leur travail très au sérieux, comme il se doit. Ils comprennent qu'ils représentent la première ligne de défense des travailleuses et travailleurs contre de mauvais traitements de la part de leur employeur et ils saisissent pleinement leur responsabilité légale de représenter équitablement les membres de l'unité de négociation au meilleur de leurs capacités. Toutefois, là où certains délégués moins expérimentés trébuchent – malgré leurs meilleures intentions – est lorsqu'il est question de tracer la ligne entre leur responsabilité de représenter équitablement les travailleurs lésés et leur devoir automatique de représenter chaque travailleur se croyant victime d'un préjudice.

En fait, le syndicat n'est pas tenu de déposer ou de traiter un grief chaque fois qu'un membre de l'unité de négociation croit avoir été lésé! Au contraire, le délégué qui agit ainsi porte atteinte à lui-même, à ses collègues de travail et au syndicat.

De par la loi, le syndicat est tenu d'assurer une représentation juste et équitable de tous les membres de l'unité de négociation. Ainsi, au moment de prendre une décision concernant un grief, le délégué ou le syndicat ne doit pas fonder sa décision sur la race, le sexe, la nationalité, l'âge, les croyances religieuses, les opinions politiques, la popularité, l'affiliation syndicale ou la condition de membre en règle d'un membre de l'unité de négociation. Toutefois, la décision de déposer ou de traiter un grief à elle seule ne signifie pas que l'exigence légale de « devoir de représentation équitable » (DRÉ) a été automatiquement enfreinte.

Ce devoir de représenter équitablement chaque travailleur est une exigence en vertu des lois fédérale et provinciales sur les relations de travail. Toutefois, la loi n'oblige pas les délégués à déposer un grief chaque fois qu'ils reçoivent une plainte d'un membre de l'unité de négociation. Un syndicat n'est pas tenu de déposer un grief s'il a raison de croire, en toute logique et bonne foi, que le grief n'est pas fondé. De plus, le syndicat n'a

pas à adopter des positions ridicules ou impossibles à justifier pour défendre des griefs non fondés. (En matière de DRÉ, le Code du travail du Canada est semblable aux lois américaines, mais les délégués sont priés de consulter les lois de leur province, par simple mesure de précaution.)

Bien entendu, rien n'empêche un

membre de l'unité de négociation de déposer une plainte auprès du conseil des relations de travail, alléguant qu'il a été victime d'un traitement injuste suivant la décision du syndicat de ne pas donner suite à un grief, de retirer un grief, de régler un grief à l'insatisfaction du membre, de ne pas porter le grief en arbitrage, d'avoir négligé la préparation du grief ou encore

**Les délégués ont un devoir légal de représentation équitable, mais ils ne sont pas tenus de déposer tous les griefs qui leur sont présentés.**

d'avoir traité le grief de manière inadéquate. Cependant, pour gagner sa cause de DRÉ, un membre doit prouver non seulement que le syndicat a erré, mais aussi que l'erreur était attribuable à une hostilité personnelle ou une animosité politique. Et il ne suffit pas de démontrer que le syndicat a été négligent ou inapte ou qu'il a fait preuve d'un piètre jugement. De telles actions doivent avoir été le fruit d'un effort personnel ou d'une campagne visant à nier les droits du membre de l'unité de négociation. Un syndicat qui viole son devoir de DRÉ dans le cas d'un membre licencié de l'unité de négociation peut être tenu de payer les arrérages dus audit membre.

Comment pouvez-vous éviter de vous retrouver du mauvais côté dans une cause de DRÉ? Voici quelques précautions à prendre :

n Enquêtez exhaustivement tous les griefs potentiels. Interviewez non seulement le membre de l'unité de négociation mais aussi tous les autres témoins possibles.

n Demandez à obtenir tous les renseignements que la loi vous autorise d'obtenir (dossiers, documents, etc.).

n Respectez les échéances prévues dans la convention collective.

n Ne refusez pas de mener une enquête exhaustive dans un dossier de grief potentiel sur la seule base du sexe, de la race, de la nationalité, de l'âge, des croyances religieuses, des opinions politiques ou de la personnalité du membre en cause.

n Représentez diligemment chaque membre de l'unité de négociation, même si vous considérez que le plaignant nuit au syndicat. Le fait que vous avez une opinion défavorable d'une personne ne signifie pas que son grief n'est pas fondé..

n Tenez le plaignant informé de l'avancement de son dossier.

n Entretenez une bonne relation de travail avec le plaignant.

n Tenez un dossier des actions entreprises dans le dossier.

n Si le syndicat décide soit de ne pas déposer un grief soit de retirer le grief ultérieurement, informez-en le membre de l'unité de négociation par écrit ou en présence de témoins le plus tôt possible.

Expliquez les raisons ayant mené à la décision et tenez des notes datées de la conversation. (Cela est important puisque le membre de l'unité de négociation disposera de six mois pour déposer une plainte de DRÉ auprès du conseil des relations de travail, à compter de la date à laquelle le syndicat l'a informé de sa décision.)

n Informez le membre de l'unité de négociation de toute procédure d'appel que lui offre le syndicat. La même consigne s'applique après le dépôt d'un grief, même si ce dernier a été soumis à l'arbitrage.

Bref, le syndicat ne doit déposer des griefs que sur la base du mérite et des meilleurs intérêts de tous les membres de l'unité de négociation. Cela contribuera également à accroître la crédibilité des dirigeants syndicaux aux yeux de la direction de l'entreprise, ce qui contribuera à promouvoir des relations plus productives entre le syndicat et l'employeur – des relations qui s'avèrent toujours bénéfiques pour les membres de l'unité de négociation.

— Bob Oberstein. L'auteur est professeur à l'Université Ottawa de Phoenix, où il enseigne des cours en relations de travail, en ressources humaines, en traitement efficace de griefs, en arbitrage et en droit du travail. Il travaille également comme arbitre, médiateur et enquêteur.

**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

Chères Conscœurs, Chers Confrères,

Je tiens à prendre cette occasion pour remercier tous les délégués syndicaux et représentants de sections locales de l'AIM de leur travail au nom de ce grand syndicat. Offrir aux membres les services qu'ils méritent, traiter des griefs et protéger l'intégrité des conventions collectives négociées à la sueur de nos fronts requièrent une vigilance constante qui ne peut passer que par un réseau fidèle et dévoué de représentants de la première ligne. Vous formez réellement le cœur et l'épine dorsale de l'AIM.

De par les temps qui courent, alors que les syndicats et leurs membres se trouvent coincés entre des gouvernements féroce-ment anti-syndicalistes, à la fois au Canada et aux États-Unis, où des lobbyistes représentant les grandes sociétés tentent d'obtenir une réduction des protections des régimes de retraite, des prestations de sécurité sociale et du droit à l'organisation, nous devons compter sur la participation de tous pour contrer cette vague anti-syndicaliste croissante.

L'organisation de nouveaux membres sur le plan local demeure le meilleur moyen de protéger nos acquis et de renforcer notre pouvoir en vue des futures luttes que nous serons appelés à mener. Au congrès 2004 de la Grande loge, tenu à Cincinnati dans l'État de l'Ohio, les délégués ont décrétés que chaque section locale de l'AIM était tenue de déposer un rapport sur l'organisation à chaque réunion. L'importance de faire de l'organisation de nouveaux membres la première priorité de ce syndicat ne fait plus aucun doute.

Les représentants de sections locales et les délégués syndicaux profitent d'un point d'observation unique lorsqu'il est question de définir de possibles cibles d'organisation. Pendant vos déplacements dans votre milieu de travail et votre collectivité, demeurez particulièrement à l'affût des travailleuses et travailleurs qui souhaiteraient bénéficier du salaire, des avantages sociaux et des protections que seule une convention collective négociée par l'AIM peut leur garantir.

Je demande à chaque délégué syndical de l'AIM de faire un effort concerté pour identifier au moins une cible d'organisation dans sa collectivité. Recueillez les renseignements de base sur la cible d'organisation potentielle (adresse, nombre d'effectifs et toute autre donnée pertinente) et faites parvenir ces renseignements au comité d'organisation de votre section locale.

La véritable force de tout syndicat réside en ses membres. Je suis convaincu qu'en travaillant ensemble, nous pourrions utiliser l'organisation pour relever les défis auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui tout en continuant d'assurer à nos membres, à nos familles et à nous-mêmes les avantages de l'affiliation à l'AIM pendant des générations à venir.

En toute solidité

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.

iamaw193  
iamaw193

