

# ESG : Enquête de la scène du grief



**V**oici donc le scénario. Vous représentez un membre dans le cadre d'une audience au terme de laquelle des sanctions disciplinaires pourraient être imposées.

Vous avez fait vos devoirs. Vous avez discuté avec le membre, obtenu la version de l'employeur et lu les déclarations des témoins. Vous avez passé en revue les articles pertinents de la convention collective, les règlements de votre employeur et la jurisprudence applicable. Vous avez tout fait en vue de vous préparer à toute éventualité.

N'est-ce pas ?

Pas nécessairement. À moins que vous n'ayez mené une ESG, c'est-à-dire une enquête de la scène du grief.

Pourquoi ?

Une enquête exhaustive de la scène ayant donné lieu au dépôt du grief peut vous permettre de dresser un meilleur portrait de ce qui s'est passé et corroborer ou réfuter des témoignages ou des éléments de preuve. Elle peut même vous aider à trouver de nouveaux témoins et de nouvelles preuves qui seront utiles au plaignant, les professionnels du laboratoire judiciaire de la populaire émission télévisée CSI: Crime Scene Investigation et toutes les séries dérivées, c'est en visitant la scène où il est allégué s'est produit l'incident, l'accident, la confrontation ou l'infraction au règlement que le délégué syndical aura une meilleure idée de ce qui s'est réellement produit.

### Quelques réalités fondamentales

Gardons quelques réalités fondamentales à l'esprit :

■ Pour la majorité des cadres d'une entreprise, mener des enquêtes et/ou imposer des sanctions disciplinaires ne représente que l'une de leurs nombreuses responsabilités. Ils privilégient donc une confirmation rapide et simple à une longue enquête exhaustive. Leur priorité est de clore le dossier le plus rapidement possible afin de pouvoir passer à autre chose.

■ La crédibilité d'un témoin peut être mise en doute sur de nombreux plans : sa proximité de la scène au moment de l'incident, sa relation avec les parties en cause, la pression exercée par les pairs ou son employeur, son implication personnelle et ainsi de suite.

■ La déclaration initiale du plaignant ou la réponse qu'il fournit aux questions peuvent également être teintées des émotions à fleur de peau qui accompagnent habituellement toute expérience inattendue et hors de l'ordinaire.

Voilà donc pourquoi il est si important de mener une enquête de la scène du grief.

# ESG : Enquête de la scène du grief

### Conseils en matière d'enquête

Mener une ESG ne nécessite pas l'équipement de pointe utilisé par les enquêteurs légistes qu'on voit à l'œuvre dans l'émission CSI. Il vous suffira d'un peu de diligence, d'une capacité d'observation adéquate et d'une simple attention aux détails. Un peu de technologie ne pourra vous nuire : un appareil photo (s'il est permis d'en apporter un sur la scène) peut s'avérer un outil utile pour enregistrer et conserver certains éléments de preuve ainsi que les conditions présentes sur la scène. À cette fin, certains délégués optent pour un téléphone cellulaire intégrant un appareil photo numérique. Il est également possible que votre section locale soit propriétaire d'un appareil photo.

Quand vous mènerez votre enquête de la scène revêt une importance capitale. Certains délégués ne se voient affectés à un dossier que bien après les faits – parfois des heures, voire des journées entières, plus tard. Efforcez-vous toujours de mener votre ESG le jour même de l'incident. C'est en dupliquant le mieux possible les conditions qui existaient sur scène au moment de l'incident que vous augmentez vos chances de corroborer ou de réfuter des preuves existantes ou d'en découvrir de nouvelles.

Dans la mesure du possible, faites-vous accompagner sur la scène par le plaignant. Il pourra vous donner un bon compte rendu de ce qui s'est passé et cette visite de la scène lui rafraîchira peut-être la mémoire quant à des détails qu'il aurait pu omettre ou oublier.

C'est également utile de passer en revue les preuves et les témoignages avant de procéder avec votre ESG de telle sorte à vous permettre de formuler une opinion sur sa validité.

### Trois issues possibles d'une ESG

■ Un employé a été accusé d'avoir frappé et endommagé un véhicule appartenant à une autre entreprise. Bien qu'il ait nié son implication, la direction l'a informé qu'elle avait des preuves matérielles et un témoin oculaire confirmant sa culpabilité.

Après que le délégué affecté au dossier

avait obtenu les détails sur les preuves matérielles (section endommagée et égratignures sur la peinture correspondant à la hauteur et la couleur du véhicule conduit par l'accusé) et l'identité du témoin oculaire, il a mené son ESG. Son enquête a révélé que quatre véhicules de la même hauteur et de la même couleur ayant pu causer les dommages circulaient alors dans la région. Le délégué a également appris que la vue de la scène par le prétendu témoin oculaire avait été obstruée par un bâtiment. Lorsque l'employeur est revenu à la charge

avec l'identité et l'emplacement « corrigés » du témoin oculaire, le délégué est retourné sur la scène pour constater que ce nouveau point de vue était tout aussi obstrué.

Ayant réussi à réfuter les preuves existantes et à faire la démonstration d'un doute raisonnable, le délégué a réussi à faire abandonner l'affaire. Le plaignant est retourné au travail sans aucun problème. Ce résultat était directement attribuable à la qualité du travail mené par le délégué dans le cadre de son ESG.

■ L'omission de mener une enquête de la scène d'un grief peut miner la capacité du syndicat d'assurer une représentation adéquate et se traduire par des pertes de temps, d'argent et de ressources. Dans un cas donné, où un cas d'arbitrage en était à sa troisième journée, le plaignant s'est soudainement rendu compte que la description de la scène où l'incident s'était produit fournie par l'employeur était inexacte. Cela a eu de graves conséquences sur la crédibilité de l'employeur, a déplacé le fardeau de la preuve et a résulté en l'exonération du plaignant. Si une ESG avait été menée, cette inexactitude aurait pu être découverte bien avant d'aller en arbitrage – permettant ainsi au syndicat d'économiser énormément en coûts et épargnant au plaignant nombre de jours d'anxiété et de nuits à souffrir d'insomnie.

■ Enfin, même si votre ESG corrobore les conclusions de l'employeur et si la situation semble jouer contre le plaignant, le fait de disposer de cette information peut vous aider à empêcher une mauvaise situation de s'envenimer davantage. L'ESG peut alors servir à convaincre le plaignant de tenter de conclure une entente et d'atténuer les répercussions négatives de son geste.

Donc, ajoutez l'enquête de scènes de grief à votre arsenal et vous serez ainsi mieux armés pour livrer vos batailles quotidiennes dans le cadre de votre travail de représentation.

— David Bates. L'auteur est membre depuis 22 ans, ancien délégué et actuel président d'une section locale du Transport Workers Union en Floride.

# Comment éviter les surprises en arbitrage

Un cas d'arbitrage peut se gagner ou se perdre en fonction de ce que le délégué ou permanent syndical a fait – ou n'a pas fait – avant et pendant la procédure de règlement du grief. Voici six choses dont vous devez tenir compte en traitant un grief qui risque d'être soumis à l'arbitrage.

**1** Obtenez des documents écrits sur tout de tout le monde. Ne laissez rien au hasard. Assurez-vous que vos documents sont lisibles, datés et signés, font état de toutes les dates, toutes les heures et tous les lieux pertinents et fournissent le plus de détails possible sur l'objet du grief. Essentiellement, assurez-vous que vos documents se lisent exactement comme ce que diraient les témoins. Cela est crucial pour trois raisons :

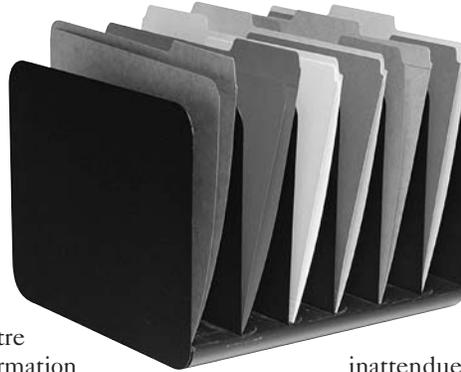
- Au fil du temps, nous oublions les détails. Or il faut parfois attendre un an ou plus entre la première étape de la procédure de règlement de griefs et l'arbitrage.

- Un témoin important pourrait quitter la compagnie ou déménager ailleurs sans laisser de trace.

- Un témoin pourrait décider avant que la cause ne soit entendue par un arbitre, laissant ainsi aucune documentation à l'appui de ce qu'il aurait pu dire.

Dans les deux derniers exemples, il est possible que le syndicat puisse devoir accepter un règlement moindre que celui que le plaignant aurait mérité par crainte d'aller en arbitrage et de perdre encore plus. Par ailleurs, si le syndicat avait recueilli les déclarations de témoins et si ces déclarations avaient déjà été acceptées par l'autre partie tout le long de la procédure de règlement de griefs (même si leur contenu demeurerait litigieux à certains égards), le syndicat aurait alors de meilleures chances de les faire avouer en arbitrage (et de les voir peser suffisamment dans la balance). L'alternative serait le risque de devoir composer avec une objection soulevée par l'autre partie sur la

base d'une preuve inattendue ou de la procédure établie étant donné que la partie patronale ne peut contre-interroger un document. Si le syndicat avait soumis toute l'information par écrit pendant la procédure de règlement de griefs, la partie patronale aurait eu moult occasions pour mettre en doute l'information fournie par le plaignant – voire le plaignant lui-même – tout le long de cette procédure.



**2** Ne renoncez ou ne passez outre à aucune étape du grief, peu importe combien confiant vous êtes en son bien-fondé. Utilisez plutôt chaque étape pour confirmer à répétition la position de l'employeur, les preuves, les documents et vos arguments. Apprenez à connaître la théorie et les détails de la position de l'autre partie aussi bien – voire mieux – que vous connaissez la vôtre afin que le syndicat et ses avocats soient

préparés à toute éventualité. Cela s'avérera également utile dans le cas où l'employeur commence à modifier son histoire.

**3** Évitez les mauvaises surprises. Assurez-vous que tout ce que vous allez utiliser (preuves tangibles ou documents ainsi que les gens qui témoigneront et la teneur de leur témoignage) a été déposé soit directement pendant les rencontres prévues dans le cadre de la procédure de règlement de griefs soit par l'entremise de la procédure elle-même. Cela se fait habituellement par lettre avant même que la demande d'arbitrage ne soit formulée. Ainsi, vous éviterez que l'autre partie vous accuse de déposer des

preuves inattendues et demande à l'arbitre de l'exclure de l'audience.

**4** Tenez des dossiers détaillés des pièces déposées par l'employeur durant la procédure de règlement de griefs. L'employeur peut essayer d'introduire une nouvelle pièce, un nouveau témoignage ou quelque autre forme de preuve à l'audience. Si cela se produit, ce sera alors à votre tour d'invoquer la règle de la surprise inattendue et de demander à l'arbitre de rejeter la pièce ou le témoin.

**5** Faites un compte rendu de toutes les réunions pendant la procédure de règlement de griefs. Qu'il s'agisse d'un procès-verbal ayant fait l'objet d'un consensus entre les parties ou de vos propres notes, ces documents doivent être datés, signés, exacts et lisibles.

**6** Évitez les problèmes de crédibilité! Il est impératif que vous et les membres de votre équipe soyez cohérents dans ce que vous dites et vous limitiez aux faits pouvant être démontrés (préférentiellement par la voie de documentation). Si un membre de votre équipe « élabore », présume des faits non versés en preuve ou fabrique carrément un fait – voire tout un récit –, vous vous placez dans une situation où vous vous ferez poser en contre-interrogatoire pendant l'audience d'arbitrage la question suivante : « Et à quel moment disiez-vous la vérité? » Si vous pensez que cela nuira à vous et à vos témoins, imaginez les répercussions qu'une telle question aura sur le plaignant que vous défendez, surtout – comme c'est très souvent le cas – lorsqu'il s'agit fondamentalement d'une question de votre parole contre celle de l'autre partie!

— Bob Oberstein. L'auteur est le directeur des relations de travail de la ville de Phoenix dans l'État de l'Arizona. Il a déjà travaillé comme arbitre, médiateur et directeur du programme d'études en gestion des relations du travail de l'Université d'Ottawa.

**Être consciencieux et à fond peut maintenant vous aider à prévenir une catastrophe si il vous faut recourir à l'arbitrage.**

# Délégués syndicaux et violence en milieu de travail

Un des nombreux rôles du délégué syndical est de veiller à la santé et la sécurité de ses collègues de travail. Les menaces ne proviennent pas systématiquement d'équipement dangereux, de produits chimiques toxiques, d'air vicié et ainsi de suite. Les données statistiques indiquent qu'entre 1,9 million et 2,3 millions de travailleurs dans le monde perdent la vie dans leur milieu de travail. Au Canada, en 2004, on a dénombré 928 de ces décès. Toujours en 2004, en Colombie-Britannique, les travailleurs de la santé et des services sociaux ont rédigé 5657 rapports d'accidents de travail avec traumatismes. Au total, plus de 60 % de ces rapports concernaient des chutes ou des cas d'épuisement, mais il n'en demeure pas moins que 275 de ceux-ci avaient été rédigés à la suite d'agressions ou d'actes de violence. Parmi le personnel enseignant, 1865 demandes d'indemnisation ont été déposées – dont 45 par des enseignants victimes d'une agression ou d'une autre forme de violence.

Nous vivons dans un monde dangereux, mais les délégués syndicaux peuvent contribuer à le rendre plus sécuritaire en demeurant alertes et en utilisant le pouvoir de leur syndicat pour éduquer les patrons, les membres, les autorités de justice pénale ainsi que les membres du public.

## Comprendre les différences

Que pouvez-vous faire?

D'abord, examinez les formes de violence qui se manifestent dans votre environnement de travail. Il y en a quatre :

- **Criminel.** Dans ce cas, l'auteur de l'acte de violence est un étranger n'ayant aucun lien légitime avec le milieu de travail qui s'engage dans un acte criminel tel qu'un vol qualifié.
- **Client ou patient.** C'est la forme de violence la plus courante dans les soins de santé, les services sociaux et le secteur public. Ce sont des patients, des détenus ou des clients qui commettent des voies de fait contre des membres du personnel.
- **Collègue de travail.** C'est un mythe qu'il s'agit de la forme la plus répandue de violence en milieu de travail. On y compte un faible pourcentage d'homicides et d'agressions en milieu de travail, mais c'est la forme de violence qui retient le plus d'attention des employeurs, car ils peuvent ainsi jeter le blâme sur leurs employés plutôt qu'examiner leurs propres procédures. Les délégués syndicaux et leurs syndicats doivent porter une attention toute particulière aux milieux de travail où cela se produit.
- **Entourage.** Il s'agit de violence familiale, où l'acte de violence est perpétré par une connaissance ou un membre de la famille. Cette violence a des répercussions sur sa victime en milieu de travail.

Chaque type de violence commande une réaction différente de la part du délégué syndical. Une des premières mesures à prendre consiste à en discuter avec les membres du comité de santé et sécurité et de se familiariser avec la fréquence et l'ampleur des actes de violence dans le milieu de travail proprement dit. Examinez les dossiers de blessures et de maladies : ces dossiers peuvent vous fournir des renseignements utiles sur la gravité des agressions déclarées – dont le service dans l'entreprise où elles ont été commises et les pertes de temps de travail qui en résultent, s'il y a lieu. Cette information peut ensuite être présentée à la direction pour l'inciter à agir. Cependant, soyez prudents : il arrive couramment que des milieux de travail où le taux d'agression est élevé n'en déclarent pas tous les incidents. D'autres méthodes – sondages auprès de membres, inspections ou entrevues de membres victimes d'accidents – peuvent donc s'avérer utiles.

## Et ensuite?

Une fois que vous avez établi l'existence d'un problème, quelles mesures pouvez-vous prendre pour rendre votre milieu de travail plus sécuritaire?

Faites mettre en place des systèmes de contrôle d'accès dans les bâtiments fréquentés par des clients ou des patients.

Là où il y a présence d'argent, dans un dépanneur par exemple, cherchez à faire installer des coffres-forts de dépôt provisoire, de l'éclairage supplémentaire et des caméras de surveillance. Faites affecter un minimum de deux membres du personnel aux quarts de nuit.

Suivez une formation sur comment reconnaître des clients et

des patients présentant un risque de violence et intervenir au besoin.

Mettez en œuvre des systèmes et des programmes d'intervention en cas d'urgence efficaces pour empêcher l'accès au milieu de travail par des clients indisciplinés.

Élaborez des programmes de résolution de conflits et des procédures d'évaluation des menaces pour gérer les situations litigieuses pouvant survenir dans le milieu de travail.

Suivez une formation qui vous permettra de reconnaître les signes de violence familiale dans le milieu de travail et mettez en place des systèmes qui aideront les travailleurs victimes de cette violence par des plans de sécurité spécifiques et d'autres méthodes de soutien.

Des organismes tels que l'OSHA aux États-Unis n'ont aucune norme en matière de prévention de la violence en milieu de travail, mais ils peuvent vous fournir des lignes directrices et l'accès à d'autres ressources.

Les lignes directrices de l'OSHA font appel à l'engagement de l'employeur et la participation des employés : une évaluation exhaustive des risques, la mise en œuvre de mesures de prévention, de la formation et une évaluation périodique du programme. Consultez la direction de votre syndicat afin d'établir si votre employeur s'est doté d'un programme de prévention de la violence écrit et exhaustif. Mais faites attention, car souvent de tels programmes sont mis en œuvre sans la participation du syndicat ou de ses membres et, ainsi, nombre des étapes importantes stipulées dans la politique ne sont jamais menées à bien. Le délégué syndical peut contribuer à pallier cette lacune en faisant part de ses commentaires aux dirigeants.

En l'absence d'un programme de prévention de la violence en milieu de travail, évaluez la possibilité de livrer une présentation aux membres de votre conseil exécutif ou comité de santé et sécurité et proposez aux membres de la direction syndicale de soulever la question auprès de l'employeur. Vous pouvez également proposer la négociation de clauses rendant obligatoire un programme de prévention de la violence en milieu de travail.

Enquêtez à la suite d'incidents où un membre a été victime de violence et consultez la direction du syndicat pour vous faire conseiller des moyens d'intenter des actions en fonction des conclusions de votre enquête. De possibles suivis que le syndicat peut instituer incluent déposer un grief, soulever la question lors d'une réunion du comité de santé et sécurité ou entre les parties syndicale et patronale, créer un groupe de travail sur la violence en milieu de travail ou encore inciter la direction à mettre en œuvre les mesures de prévention révélées en cours d'enquête.



# Parler et communiquer, la même chose?

**I**l y a un adage qui dit « Quand tout a été dit et fait, plus a été dit que fait ». Les délégués syndicaux qui participent à des réunions syndicales visant à décider comment un problème sera traité ou à des séances de règlement de griefs avec des représentants de l'employeur pourront probablement vous en dire quelque chose. Pourquoi est-il si difficile d'aller au-delà des belles paroles et de prendre des décisions, conclure des ententes et – tout simplement – faire ce qui doit être fait?

Une des raisons est que lorsque les gens se parlent, ils le font souvent sans écouter les autres autour d'eux. Ils émettent des arguments et des points de vue sans lien avec ceux des autres et ne parviennent donc jamais à faire plus que les répéter entre eux ou à jeter leurs mains en l'air en signe de frustration.

Voici quatre exemples courants qui démontrent comment les gens se parlent sans s'écouter. Vous pourrez également y lire des pistes de solution pouvant rendre vos interactions plus productives.

## Répercussion versus intention

Une personne prétend vigoureusement avoir été insultée par vos paroles. Vous vous défendez avec autant de vigueur en insistant pour lui dire que vous ne cherchiez aucunement à l'offenser. Elle se concentre sur les répercussions de votre commentaire désobligeant tandis que vous vous concentrez sur l'intention derrière votre remarque.

Il serait possible de mettre fin à l'impasse et d'ouvrir la voie à une discussion plus productive si elle affirmait quelque chose du genre « Votre intention était peut-être bonne, mais votre commentaire a eu un effet insultant » et/ou si vous disiez quelque chose du genre « Je ne

voulais pas vous insulter, mais je vous entends dire que mes paroles vous ont offensée ».

Ce n'est pas qu'un simple conseil visant à rehausser la communication : c'est important parce que dans des cas de harcèlement sexuel, par exemple, les tribunaux prêtent attention aux répercussions qu'ont eu des paroles sans égard aux intentions de la personne les ayant formulées.

## Soit/ou versus oui/et

Lors d'une rencontre réunissant des représentants du syndicat et de l'employeur, la direction accuse des membres du syndicat de faire des pauses outrageusement longues. Le syndicat réplique en affirmant que ce sont en fait les superviseurs qui poussent ses membres à renoncer à leurs pauses et à continuer de travailler.

Si les deux parties n'étaient pas prises dans une argumentation du type soit/ou (soit les membres abusent de leur temps de pause ou les superviseurs abusent des membres), elles pourraient peut-être en arriver à avouer que oui, certains membres prennent leur temps en revenant du café et certains superviseurs privent les membres de leurs pauses légitimes. À partir de là, les deux parties peuvent amorcer des discussions plus pointues sur la fréquence des divers événements pour ensuite trouver des solutions pour atténuer le nombre de cas d'abus, de la part des superviseurs comme des membres, en conséquence.

## Processus versus contenu

Vous avez une excellente idée, mais vos confrères et consœurs sont en colère. Ce n'est pas que votre idée n'est pas excellente, mais plutôt que vous avez choisi de

ne consulter personne avant de la présenter au groupe. Il est possible que vous adoptiez la ligne défensive étant donné que personne ne vous félicite pour votre travail et votre bonne idée tandis que les membres sont en colère parce que vous avez choisi de les exclure du processus.

De telles situations se produisent lorsqu'on se concentre tellement sur trouver une bonne idée qu'on oublie que même la meilleure idée peut être vivement contestée par des gens qui croient avoir un droit de participation au processus ayant mené à l'idée.

## Idées versus détails

Un délégué lance l'idée pendant une réunion d'organiser un événement social à l'intention des membres visant à renforcer la solidarité entre eux, par exemple un pique-nique. Au lieu de discuter du bien-fondé d'organiser un tel événement, certaines personnes commencent à en débattre les détails tels que la météo ou le menu. D'autres restent à l'écart de la discussion ou ont une opinion négative sur tout parce qu'elles ne sont pas convaincues de vouloir organiser un pique-nique.

Pour mettre cette discussion sur la bonne voie, le groupe doit d'abord discuter et en arriver à une entente sur l'idée même d'organiser un événement social et les objectifs visés par ledit événement. Il pourra ensuite entamer une bonne discussion sur les détails de l'événement lui-même.



En étant plus sensibilisés à ces dynamiques et en évitant les pièges, vous devriez être en mesure de trouver un terrain d'entente avec vos interlocuteurs. Vous ne vous entendrez pas toujours, mais ce sera au moins sur la base de réels différends plutôt que d'une mauvaise communication, de malentendus ou d'occasions manquées.

— Ken Margolies. L'auteur est membre de la faculté d'études syndicales de l'université Cornell.

**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

Conseillers et Confrères,

Les syndiqués jouissent d'une meilleure qualité de vie, c'est reconnu. Le travailleur syndiqué moyen touche plus en salaire et en avantages sociaux qu'un travailleur sans représentation syndicale. Toutefois, dans le contexte économique moderne, tous les travailleurs – qu'ils soient syndiqués ou non – en sortent perdants si leur salaire n'augmente pas au rythme de l'inflation. À ce chapitre, les travailleurs syndiqués marquent le pas pour nombre de leurs homologues non syndiqués, c'est-à-dire que de nombreux non-syndiqués touchent un salaire et des avantages sociaux qui se rapprochent de ceux de travailleurs syndiqués parce que leur employeur craint qu'ils opteront pour la représentation syndicale sinon. Cependant, cela devient un exploit de plus en plus difficile à réaliser si le taux de syndication – qui traduit généralement le pourcentage de travailleurs syndiqués par rapport à la main-d'œuvre totale – n'augmente pas. Au Canada, ce taux est en chute.

En votre qualité de délégués syndicaux, vous pouvez contribuer à accroître le taux de syndicalisation. Aidez vos collègues de travail à comprendre qu'ils ont un rôle à jouer sur le plan du recrutement. Alors que le taux de syndicalisation diminue, nous devons recruter. C'est en recrutant de plus en plus de travailleurs que nous nous donnerons le rapport de force nécessaire pour négocier de meilleurs salaires qui permettent aux familles de faire plus que simplement tenter de survivre. Et nous aurons ainsi une voix plus forte auprès des gouvernements.

Nous vous demandons de demander à vos membres de vous fournir les noms de personnes non syndiquées qu'ils connaissent afin que vous puissiez en faire part aux membres de votre comité de recrutement.

Obtenir de véritables augmentations ne représente qu'un volet de la lutte que nous menons. Nous devons recruter dans nos milieux de travail. Nous comptons des membres qui ne font que leur travail puis retournent à la maison et nous en comptons d'autres ayant besoin d'une « voix collective ». Notre travail consiste à leur assurer tous une représentation.

Ce numéro de L'Éducateur de l'AIM vous présente une série d'articles qui vous aideront à devenir de meilleurs délégués syndicaux : la violence en milieu de travail et ses répercussions sur la santé et sécurité, la représentation d'un collègue de travail aux prises avec des difficultés disciplinaires et l'élaboration de stratégies d'arbitrage.

Poursuivez votre excellent travail comme délégués de ce grand syndicat. Vous donnez une direction à ce syndicat et nous avons besoin de votre aide plus que jamais auparavant. Joignez-vous à nous et aidez-nous à assurer la croissance de l'AIM et à améliorer la qualité de vie des Machinistes et de tous les travailleurs en Amérique du Nord.

En toute solidarité,

*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. © 2005 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.

