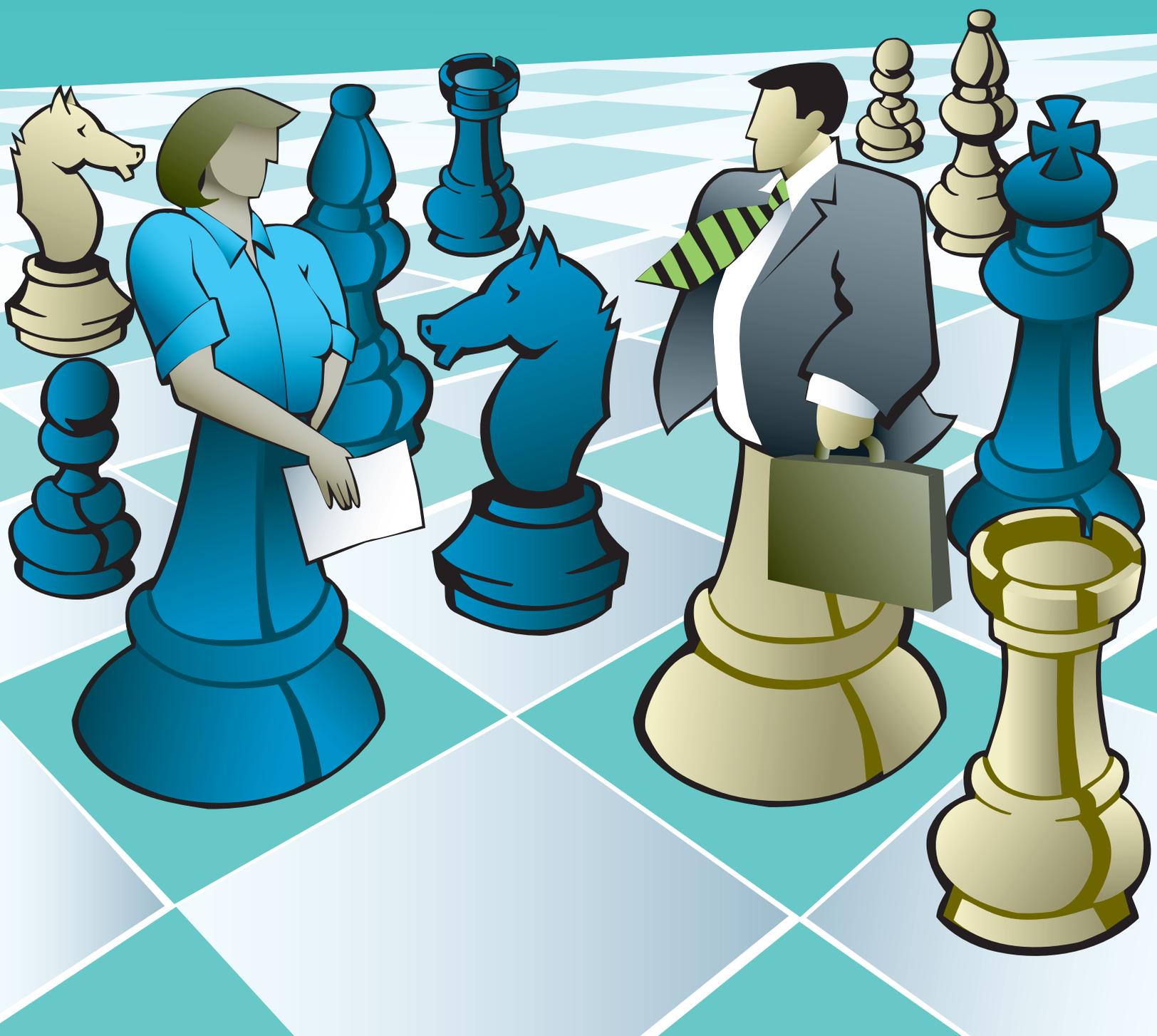


L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 5, No. 1*

La relation entre délégué et superviseur



La relation entre délégué et superviseur

Comme délégué, vous savez que les yeux de vos collègues de travail sont rivés sur vous lorsque vous vous êtes en pourparlers avec un superviseur. Nous vivons dans un drôle de monde, à un point tel que vous pouvez habituellement présumer que certains de ces collègues de travail se demanderont si vous défendez leurs intérêts ou les trahissez...

De telles inquiétudes peuvent pousser des délégués à s'interroger sur le type de relation qu'ils doivent développer avec le superviseur. En faire un ennemi juré? Un partenaire limité? Un client décontracté? Un copain?

La réponse est que le type de relation dépendra de ce que le syndicat souhaite réaliser dans le milieu de travail. En règle générale, le syndicat défendra un milieu où les gens sont traités équitablement et ont la possibilité d'être productifs et respectés. En même temps, ce sera un milieu où l'employeur sait sans aucun doute que le syndicat ripostera promptement et vivement à tout ce qui vient perturber le positivisme dans le milieu.

Vous êtes sur un pied d'égalité

Avec ces objectifs en tête, vous voudrez transmettre à votre superviseur votre sérieux et votre résolution. Légalement, vous êtes sur un pied d'égalité avec le superviseur au moment de traiter d'affaires syndicales. Exigez d'être traité en égal et revendiquez votre droit. Faites preuve de cordialité dans vos négociations syndicales avec le superviseur, mais affirmez clairement dès le départ que vous y êtes pour traiter de dossiers importants. Évitez de gaspiller votre temps ou celui du superviseur en vous présentant non préparé aux rencontres.

Vous voudrez également transmettre vos connaissances de la convention collective et de la façon dont les choses se déroulent réellement sur le terrain. Compte tenu de tous les changements qui sont apportés aujourd'hui dans les rangs des superviseurs, il est fort probable que vous en connaissiez plus que votre superviseur. Utilisez vos connaissances supérieures à votre avantage et évitez la tentation de continuellement marquer un point sur votre superviseur.

Vous voudrez également communiquer votre volonté de résoudre des problèmes. Ne faites pas que présenter des problèmes au superviseur. Apportez-lui également des solutions, des solutions qui

répondent au gros bon sens et qui bénéficieront à la fois au syndicat et à l'employeur.

Vous voudrez également lui indiquer clairement que vous êtes prêt à vous battre. Bien que vous deviez être raisonnable en temps normal, le superviseur doit savoir que s'il vous met à l'épreuve ou vous pousse, vous riposterez puisque vous savez très bien qui vous représentez.

Vous n'êtes pas seul

Enfin, vous voudrez que le superviseur sache que vous êtes appuyé dans vos fonctions. Vous n'avez pas seul et avez des troupes qui vous soutiennent.

Ce dernier point laisse entendre que vos collègues de travail ont un rôle à jouer dans le développement d'une relation de travail efficace avec le superviseur. Vos collègues de travail doivent également agir comme les yeux et les oreilles du syndicat dans le milieu de travail et vous transmettre de l'information afin que vous puissiez continuer de bâtir la réputation du syndicale comme partenaire informé.

Les membres doivent maintenir la visibilité du syndicat dans le milieu de travail en portant des macarons, affichant de l'information syndicale et participant aux assemblées syndicales.

Le délégué doit se faire accompagner de membres lorsqu'il traite d'affaires syndicales avec le superviseur afin de démontrer à ce dernier qu'il ne s'agit pas d'une relation qui se limite à deux intervenants. En permettant aux membres de vous observer en action avec le superviseur, vous dissiperez également tout soupçon qu'ils puissent avoir quant à votre relation avec la direction.

Voici quelques concepts de base qui pourront vous aider et aider votre superviseur à établir et à entretenir une bonne relation de travail :

- Fixez un moment convenu pour vous réunir – une fois par semaine, deux fois par mois ou une fois par mois selon votre situation – afin de discuter d'affaires touchant le milieu de travail. Il ne s'agit pas d'une audience pour régler des griefs mais plutôt d'une occasion qui vous permettra tous deux de partager de l'information, des préoccupations et des pistes de solution avant que les problèmes n'escaladent hors de contrôle.

- Mettez en place un système de traitement des urgences. Si quelque chose « saute », vous aurez besoin d'un système qui vous permettra de vous rencontrer



rapidement et de maintenir le calme de part et d'autre. Vous devez également prévoir des substituts dans le cas où il n'est pas possible de vous joindre.

- Entendez-vous sur les limites de votre responsabilité. Vous voudrez tous deux vous entendre le plus possible entre vous, mais vous devez reconnaître et vous entendre sur les situations qui devront être réglées par vos supérieurs.

- Limitez-vous aux enjeux en cause. Certains superviseurs voudront peut-être commérer et vous offrir d'intéressants potins sur les stratégies de la direction ou sur d'autres superviseurs. Ne vous laissez pas tenter de répliquer en bavardant sur vos collègues de travail ou les dirigeants de votre syndicat.

- Contestez sans être désagréable. Vous défendez différents points de vue et vous ne pourrez vous entendre sur tout. Sachez quand vous pouvez vous entendre et quand cela sera impossible. Faites preuve de respect et agissez avec civilité. En même temps, si l'un de vous deux commet une erreur, vous devriez l'avouer.

Vous devez vous attendre à ce que votre relation avec le superviseur connaisse des hauts et des bas. Attendez-vous également à ce que des événements se produisent sur lesquels vous n'exercerez aucun contrôle de part et d'autre et qui pourront avoir des répercussions sur votre relation. Pensons entre autres à une restructuration de la direction, un transfert de propriétaire ou la modification d'une gamme de produits.

Si le délégué maintient le cap sur ce qu'il peut contrôler et obtient l'appui de ses collègues de travail, cette attitude le mènera loin dans l'établissement d'une relation avec le superviseur propice à faire avancer les objectifs syndicaux dans le milieu de travail.

— Pat Thomas. L'auteur est membre du personnel de l'Union internationale des employés de services.

Stratégies en matière de santé et sécurité

Les dossiers de santé et sécurité sont souvent perçus comme très techniques, complexes et créant de la confusion. Ainsi, les délégués peuvent penser qu'ils sont sources de problèmes. Toutefois, la bonne nouvelle est que ces dossiers sont faciles à gagner, et le syndicat peut en ressortir avec la satisfaction d'avoir rendu un très grand service à ses membres tout en développant leur sentiment d'appartenance à leur syndicat.

Que le problème concerne la qualité de l'air ou le risque de trébucher dans un bureau, de l'équipement dangereux dans une usine industrielle ou n'importe quoi entre les deux, la santé et sécurité est une affaire qui nous concerne tous profondément. Les travailleurs sont les experts en la matière, car ils connaissent les dangers de leur poste et sont toujours prêts à en apprendre plus sur les dangers dont ils ignorent l'existence.

Les dossiers de santé et sécurité peuvent également être gagnés non seulement parce que les travailleurs sont protégés par des droits enchâssés dans la loi mais aussi parce que le grand public considère la santé et sécurité au travail comme un droit fondamental de la personne. Bien

que des droits soient enchâssés dans la loi, le moyen le plus efficace de mettre ces droits en application est la négociation d'une convention collective. Même en l'absence d'un libellé spécifique sur la question, les employeurs ont une obligation contractuelle d'assurer un milieu de travail sécuritaire à leurs employés.

Les délégués syndicaux peuvent soutenir leurs membres qui revendiquent un milieu de travail plus sécuritaire en définissant et en documentant les dangers qui y règnent, en sensibilisant davantage les membres à la problématique et en les encourageant à participer de même qu'en défendant une meilleure sécurité. Voici quelques façons d'atteindre ces objectifs.

Définir les dangers

Il existe de nombreux moyens de définir

les dangers de santé et sécurité dans le milieu de travail, dont les suivants :

■ Sondages et questionnaires :

D'excellents outils pour recueillir des données et cibler des problèmes.

■ **Programmes éducatifs :** Inviter les travailleurs à partager leurs préoccupations entre eux.

■ **Entrevues :** S'entretenir en direct avec des travailleurs.

■ **Dépôt de plaintes par les travailleurs :** Identifier des motifs communs entre des griefs et d'autres procédures de dépôt de plaintes.

■ **Réglementation gouvernementale :** Consulter les normes gouvernementales pour s'assurer que le milieu de travail s'y conforme.

■ **Inspections et vérifications :** Faire visiter le milieu de travail par le comité de santé et sécurité de la section locale et prendre connaissance des documents pertinents préparés par l'employeur.

■ **Visites médicales :** Les blessures et les maladies subies par les travailleurs pointent-elles vers la présence de dangers?

Malheureusement, nombre de normes de sécurité en place ne protègent pas adéquatement les travailleurs. Ne faites pas abstraction d'un danger parce qu'un expert, un organisme de réglementation ou un représentant de la direction n'y a trouvé « aucune violation ». Si des gens deviennent malades ou se blessent, il y a un problème. Les revendications syndicales en matière de sécurité doivent assurer une meilleure protection que les exigences minimales au même titre que le syndicat revendique des salaires supérieurs au salaire minimum.

Connaître les faits

La documentation est l'aspect le plus important des dossiers de santé et sécurité. Plusieurs syndicats ont réussi à employer des formulaires de plainte en matière de sécurité pour documenter des problèmes spécifiques. S'informer des organismes de réglementation et de leurs normes est extrêmement utile. Il peut s'avérer utile de citer ces normes au moment de défendre votre cause. Il s'agit d'une approche souvent plus efficace que de déposer une plainte auprès d'un organisme étant donné que vous perdrez tout contrôle sur l'issue du dossier dans le

deuxième cas. Votre objectif est de devenir un défenseur ardent des membres qui commandent le respect de l'employeur. Nombre de syndicats, de programmes d'éducation syndicale et de groupes de défense de l'intérêt public – souvent nommés des comités de santé et sécurité au travail – offrent de l'éducation et des ressources en cette matière.

Adapter le milieu de travail et non les travailleurs

Un principe de la santé et sécurité au travail connu sous l'expression « hiérarchie des contrôles » peut s'avérer un outil fort utile. La liste de ces méthodes de contrôle est dressée ci-dessous par ordre d'efficacité.

1) Élimination ou substitution : Éliminer la menace du milieu de travail ou y substituer une approche de rechange plus sécuritaire.

2) Mesures d'ingénierie : Mettre en place des dispositifs de protection pour éliminer les dangers.

3) Avertissements : S'assurer que les travailleurs sont au courant de dangers spécifiques.

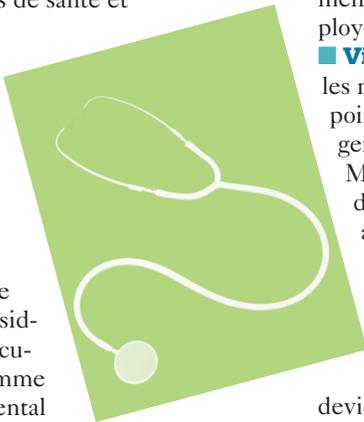
4) Formation et procédures, contrôles administratifs : Enseigner les bonnes procédures ou assurer la rotation du personnel.

5) Équipement de protection individuelle (EPI) : Fournir de l'équipement de protection à tous les travailleurs menacés.

Simplement dit, le syndicat doit revendiquer que l'employeur élimine les problèmes de santé et sécurité plutôt que de simplement fournir des protections peu coûteuses et peu efficaces telles que de l'équipement de protection individuelle. Les employeurs sont légalement tenus de corriger les dangers en les éliminant ou en mettant en place des mesures d'ingénierie. Il peut donc s'avérer une importante affaire de principe de contester la position de la direction si sa solution se limite à fournir de l'EPI aux travailleurs. Le « piège » le plus courant en santé et sécurité est de blâmer les travailleurs pour leur imprudence plutôt que de reconnaître des dangers sur lesquels ils n'exercent aucun contrôle et qui peuvent causer des blessures et des maladies. Cette tactique est souvent nommée « sécurité de comportement », et le syndicat se doit de la contester.

En suivant cette démarche et en utilisant ces outils, les délégués syndicaux peuvent apporter des améliorations considérables à la santé et sécurité qui viendront en aide aux membres et renforceront le syndicat.

— Peter Dooley, MS CSP CIH. L'auteur est un consultant en santé et sécurité pour Laborsafe. Il a travaillé au sein du mouvement syndical pendant 25 ans et coordonné de nombreuses campagnes de santé et sécurité.



Les dangers du favoritisme

En devenant délégués syndicaux, vous vous êtes rendu compte que certains aspects de votre vie avaient changé instantanément. Soudainement, vous exercez un contrôle un peu plus direct sur vos propres conditions de travail et vous aviez beaucoup plus de responsabilités à l'endroit de celles et ceux autour de vous (sans oublier beaucoup moins de temps libre qu'auparavant).

Cependant, une chose n'a pas du tout changé : votre tendance humaine naturelle de vous entendre beaucoup mieux avec certaines personnes qu'avec d'autres. Toutefois, une de vos plus importantes obligations en votre qualité de délégué syndical est d'éviter de faire preuve de favoritisme.

Aussi naturelle que soit l'impulsion d'en faire un peu plus pour vos amis et de vous asseoir sur vos lauriers lorsque les autres vous implorent de leur venir en aide, une telle attitude peut éventuellement vous nuire à plus d'un égard.

Quatre conséquences néfastes

Premièrement, une telle attitude va à l'encontre de ce que représente fondamentalement un syndicat. Fondamentalement, un syndicat est un gardien de l'équité, de l'égalité des chances pour tous. Donc, il est tout à fait inacceptable pour un délégué de ne pas mettre ce principe en pratique dans son travail quotidien. De plus, si votre comportement comme délégué ne reflète pas les principes mêmes du syndicalisme, la crédibilité du syndicat en prendra pour son rhume et l'organisation s'affaiblira.

Deuxièmement, une telle attitude aliène les membres. Le travail quotidien d'un délégué syndical est d'agir de sorte à démontrer aux membres que le syndicat

est la somme de tous ses membres et non une quelconque bureaucratie éloignée de la réalité. Les membres qui constatent que certains ont droit à un traitement de faveur de la part des délégués au détriment d'autres en viendront à la conclusion qu'ils ne sont pas une partie intégrante du syndicat. Troisièmement, une telle attitude joue le jeu de l'employeur. Un des outils dont les patrons antisyndicaux se servent vise à diviser les

membres en vue de les conquérir. Un délégué dont les actions créent deux clans – celui ayant droit à un traitement de faveur et l'autre non – présente au patron sur un plateau d'argent la possibilité de diviser les effectifs syndicaux.

Quatrièmement, une telle attitude attire les avocats. En vertu de la loi, les délégués doivent remplir leurs fonctions avec compétence, équité et impartialité et ce, même si certains membres (ou des personnes non représentées par le syndicat dans certains cas) sont insatisfaits du dénouement de la situation. Toutefois, peut-on décider des griefs à poursuivre sur la base de ses sentiments personnels à l'endroit du plaignant? Cela ouvrirait toute grande la porte au plaignant lésé de poursuivre le délégué ou le syndicat pour manquement au devoir de juste représentation.

Ne pas céder à la tentation

Donc, quelles mesures peut-on prendre pour éviter de céder à la tentation compréhensible mais risquée d'accorder des préférences?

Arrêtez-vous et pensez-y : Lorsque quelqu'un que vous appréciez ou non vous approche pour de l'aide, faites une vérification mentale rapide avant de

déterminer ce que vous ferez ou ne ferez pas pour cette personne. Imaginez que vous receviez la même demande d'aide d'une autre personne. Y répondriez-vous différemment? Deux approches peuvent vous aider à prendre la bonne décision :

■ Vous rappelez-vous une situation antérieure où un travailleur vous a approché avec ce type de problème? Si vous n'êtes pas enclin à traiter cette situation de la même façon que vous avez traité cette situation *antérieure*, avez-vous une bonne raison qui justifie ce traitement différent?

■ Sans identifier la personne qui sollicite votre aide, demandez conseil à un autre délégué ou à un dirigeant syndical avant de répondre à la demande. Il est possible que vous ayez des idées de croire que la situation doit être traitée différemment, mais demander conseil vous permettra de remettre les pendules à l'heure.

Laissez votre orgueil de côté et faites preuve de prudence : Si vous vous assurez d'évaluer votre prise de décision comme délégué pour éviter le favoritisme, vous agirez dans les meilleurs intérêts des membres que vous représentez et du syndicat. Mais tout cela revient à ceci : Si vous ne croyez pas que vous puissiez agir objectivement dans une situation donnée, demandez à un autre délégué de vous épauler ou de carrément vous remplacer.

— Michael Mauer. L'auteur est directeur du recrutement et des services de l'American Association of University Professors. Il a notamment publié *The Union Member's Complete Guide*.

La favoritisme va à l'encontre de l'esprit du syndicalisme, aliène les membres et joue le jeu de l'employeur.

Questionnaire rapide à l'intention des délégués syndicaux

Asseyez-vous, mettez-vous en mode réflexion et évaluez comment vous réagiriez à différentes situations difficiles. Prêts? Partez!

Q Dans le service dont vous êtes le délégué syndical, le superviseur tourne habituellement le dos lorsque certaines personnes reviennent du dîner quelques minutes en retard. Toutefois, récemment, les employés sont de plus en plus nombreux à le faire et ils le font de plus en plus souvent. Vous arrivez en retard un jour et le superviseur décide de vous avertir : « Vous devez montrer l'exemple. D'ailleurs, vous connaissez les règles mieux que quiconque. » Est-ce légal d'agir ainsi?

R Non. Cela viole la règle voulant que les délégués ne peuvent être tenus à des normes de conduite ou de rendement plus rigoureuses que celles régissant les autres travailleurs. Mais poursuivez votre lecture!

Q En colère après que le patron a rejeté son grief, Joseph convainc six collègues de travail de quitter leur poste en même temps que lui. Un de ces travailleurs est délégué syndical. La direction peut-elle imposer des sanctions disciplinaires contre les six travailleurs, y compris le délégué?

R Oui, si la convention collective comporte une clause d'interdiction de grève ou exige l'arbitrage de griefs. Même si le syndicat a le droit de faire la grève à la suite du rejet d'un grief, il lui faudra probablement donner un avis préalable à l'employeur.

Q La direction peut-elle prendre des mesures disciplinaires plus musclées contre le délégué que contre les autres travailleurs dans la situation décrite ci-dessus?

R Oui, car il s'agit de la seule exception à la règle de « norme égale ».

Q Une employée se fait dire de se rendre au bureau des ressources humaines pour justifier son arrivée en retard au travail. Elle demande d'être accompagnée de son délégué syndical, mais elle se fait répondre qu'elle devra en faire la demande à son arrivée au bureau. Peut-elle refuser de s'y rendre?

R Non. Toutefois, elle peut invoquer son droit à la représentation dès qu'il est clair que des mesures disciplinaires peuvent être prises. Puisqu'il est peu probable que des travailleurs interrompent le travail d'un cadre en pleine réunion pour demander la présence d'un délégué, assurez-vous que vos membres



savent qu'ils doivent en faire la demande dès qu'ils se rendent compte que des mesures disciplinaires pourraient être prises. Le cas échéant, ils doivent s'assurer de demander la présence d'un délégué avant que la rencontre ne débute.

Q Un superviseur téléphone à un membre à son domicile pour lui discuter de son absentéisme. Le membre doit-il accepter de parler au superviseur?

R Non! Lorsqu'un travailleur a raison de craindre que des mesures disciplinaires seront prises contre lui, il est en droit de refuser de répondre à toute question avant d'avoir parlé à un délégué ou un autre représentant du syndicat.

Q Un délégué se fait convoquer au bureau de la direction pour discuter d'un problème concernant son propre travail. Peut-il exiger la présence du délégué en chef ou d'un représentant du syndicat?

R Oui! Les délégués bénéficient des mêmes droits que les autres travailleurs. Si vous craignez la prise de mesures disciplinaires contre vous, vous avez le droit de demander de l'aide! Les délégués ne devraient jamais représenter leurs propres intérêts.

Q Un travailleur est convoqué au bureau de la direction et on lui demande de fournir de l'information sur d'autres travailleurs. Le travailleur convoqué n'est pas en cause. Peut-il néanmoins exiger la présence d'un délégué syndical?

R Oui, car il pourrait se mettre dans le trouble s'il refusait de fournir l'information demandée sur ses collègues de travail.

Q Un membre peut-il faire l'objet de sanctions disciplinaires s'il refuse de parler même en présence d'un délégué?

R Probablement. Pourvu que la direction ait un droit légitime de demander l'information, vous auriez intérêt à conseiller le travailleur comme suit : 1. Répondre honnêtement; 2. Ne fournir aucun renseignement qui n'est pas demandé; et 3. Décrire seulement ce qu'il a personnellement vu ou entendu.

Q Si un délégué conseille maladroite-ment un travailleur et si ce travailleur se met dans le trouble en conséquence, le délégué peut-il se voir accusé d'avoir failli à son devoir de juste

représentation?

R Non, du moins pas en l'absence d'hostilité ou de mauvaise foi au moment où il a conseillé le membre.

Q Marie, une travailleuse que vous représentez, ne participe jamais aux réunions et critique sans cesse le syndicat. Elle a récemment effectué du travail qui ne relevait pas de sa classification. Un autre membre vous indique que Marie n'a pas touché le taux de rémunération auquel elle avait droit en vertu de la convention collective, mais Marie ne vous a pas fait part du problème. Que faites-vous?

R Vous appliquez la convention collective, même en l'absence de plainte formulée par la membre concernée. Certains employeurs s'acharneront sur les plus faibles pour miner la convention collective. Votre responsabilité consiste à faire appliquer la convention collective.

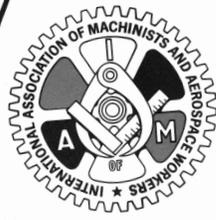
Q Un superviseur approche un délégué pendant les heures de travail et l'affecte à une autre tâche. Le délégué conteste et insulte le superviseur. Le délégué s'expose-t-il ainsi à des mesures disciplinaires?

R Oui. Lorsque des délégués traitent d'affaires syndicales avec l'employeur, les deux parties sont sur un pied d'égalité et d'autres normes s'appliquent. Toutefois, dans le cadre de leur travail ordinaire, les délégués sont soumis aux mêmes règles que les autres travailleurs. Lorsqu'un délégué éprouve un problème, il lui est toujours conseillé de demander la représentation d'un autre délégué ou d'un dirigeant de la section locale.

Q Un superviseur ordonne à cinq membres sous votre responsabilité d'effectuer une tâche qui va à l'encontre de la convention collective. Ils vous consultent et vous leur dites de refuser l'affectation. S'exposent-ils à des mesures disciplinaires s'ils refusent? Vous exposez-vous à des mesures disciplinaires si vous les conseillez de refuser?

R Oui et oui. Sauf indication contraire dans votre convention collective, la règle suivante s'applique habituellement : « Conformez-vous maintenant et déposez un grief plus tard. » Toutefois, si cela se produit souvent, vous voudrez peut-être alors trouver un moyen de laisser savoir au superviseur qu'aucune violation de la convention collective ne sera tolérée.

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 Consœurs, Chers Confrères,

Encore une fois, je tiens à vous remercier de l'extraordinaire contribution que vous apportez jour après jour. Votre dévouement et votre travail infatigable rend un précieux service à vos consœurs et confrères ainsi qu'à l'AIM dans son ensemble.

L'année dernière, l'AIM a contribué au redressement de la politique américaine en permettant aux démocrates, les alliés traditionnels des travailleurs, de reprendre les commandes du Congrès pour la première fois en 12 ans. Au cours de leurs deux premières semaines en position majoritaire, les membres démocrates de la Chambre des représentants ont adopté des lois qui pourraient avoir pour effets de hausser le salaire minimum, de réduire le coût des médicaments sur ordonnance couverts par le régime Medicare et de diminuer les taux des prêts étudiants.

Par ailleurs, cette année en sera une intéressante pour toute la population canadienne. Tout indique que nous y connaissons une autre élection fédérale, une élection importante pour tous les travailleurs et les membres de leur famille. Nous devons continuer à exercer de la pression sur le gouvernement afin qu'il protège nos emplois et stimule la création de nouveaux emplois.

Depuis trop longtemps, les travailleurs connaissent des coupures de salaire et d'avantages sociaux, des pertes d'emplois et des vies brisées alors que les profits des grandes sociétés ont grimpé en flèche... Tout cela a été rendu possible sous des gouvernements hostiles aux intérêts des travailleurs, des gouvernements qui pensent d'abord aux intérêts des grandes sociétés. Travaillons ensemble pour nous assurer que le gouvernement apporte les changements dont nous avons besoin pour protéger, préserver et grandir le mouvement ouvrier au bénéfice de tous les travailleurs du Canada.

Pour ce qui est de vos responsabilités quotidiennes à titre de délégués syndicaux, ce numéro de L'Éducateur de l'AIM vous transmettra une foule d'informations qui vous aideront à devenir de meilleurs délégués syndicaux. Vous aurez l'occasion de répondre à un court questionnaire vous permettant de vérifier comment vous réagiriez à diverses situations difficiles. De plus, vous en apprendrez sur les dangers du favoritisme ainsi que des problèmes de santé et sécurité que vous pourriez être appelés à régler.

Encore une fois, merci de votre travail visant à améliorer l'AIM et maintenez le cap.

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. © 2007 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.

