
L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 5, No. 4

C'est quoi l'histoire?



Présentation sur
les griefs
PREMIER

C'est quoi l'histoire?

Tout bon avocat de défense sait que ce ne sont pas que les faits qui comptent. Encore faut-il savoir comment les présenter. C'est un aspect du métier que tous les délégués syndicaux ont intérêt à garder à l'esprit.

En effet, les délégués doivent non seulement rassembler tous les faits à la défense d'un membre confronté à des sanctions disciplinaires ou au congédiement, mais aussi évaluer pourquoi le travailleur qu'ils représentent est traité de façon inéquitable. Votre but est de peindre le plaignant de la façon la plus sympathique possible tout le long de la procédure de traitement du grief. La façon la plus efficace de le faire consiste à considérer le grief comme une histoire dont votre plaignant est le personnage principal. Si la cause se rend jusqu'à l'arbitrage, l'équivalent en quelque sorte d'un procès devant jury, vous voudrez que l'arbitre soit sympathique à l'endroit de votre plaignant et le considère davantage comme un héros qu'un méchant dans l'histoire de ce qui s'est produit.

Des chercheurs ont démontré que le cerveau humain réagit positivement à la narration. Les gens tendent à se rappeler les faits avec plus de précision lorsqu'ils leur sont présentés sous la forme d'un récit plutôt que d'une liste. Les arguments deviennent plus convaincants lorsqu'ils sont intégrés dans des histoires. Réciter une série de faits n'est pas efficace.

Sanctions disciplinaires

Dans une cause disciplinaire, vous devez exposer pourquoi le plaignant ne mérite pas d'être sanctionné.

Voici un exemple. Karine est une apprentie mécanicienne qui a inscrit plus d'heures sur sa feuille de temps que celles qui lui avaient été autorisées. Elle a néanmoins travaillé toutes les heures inscrites. La direction prétend qu'elle a pourtant reçu la consigne de n'inscrire que les heures autorisées. Par ailleurs, la feuille de temps indique « Heures réelles travaillées ». En fait, Karine ne s'attendait pas à être payée pour les heures supplémentaires : elle s'était portée volontaire pour venir en aide au client parce qu'elle n'avait pas terminé de travailler sur son équipement à la fin de son quart. Elle avait dû mener des vérifications supplémentaires de l'équipement. Le délégué soutient que Karine ne devrait pas être punie pour avoir aidé le client et que seuls les cas d'abus et de négligence doivent être sanctionnés. Le seul « crime » de Karine a été d'avoir été

consciencieuse. Le délégué réussit à dépeindre Karine comme une bonne samaritaine plutôt qu'une employée ayant inscrit des heures non autorisées sur sa feuille de temps.

Voici un autre exemple :

Michel discute avec ses collègues de travail de la prime de cinq pour cent qu'il touche en acceptant de travailler en hauteur pour élaguer des branches d'arbre à proximité de fils électriques. Joseph, qui ne fait pas partie du groupe, entend la discussion et s'y ingère en prétendant qu'il manipulerait une scie mécanique plus efficacement que Michel. Il s'ensuit une dispute au cours de laquelle Joseph, un beau parleur, l'emporte sur Michel. Ce dernier se frustre et bouscule Joseph devant ses collègues de travail et un superviseur.

Michel est suspendu pour avoir enfreint la politique de tolérance zéro en matière de violence alors que Joseph n'est aucunement sanctionné même si c'est lui qui a instigué et alimenté la dispute. La déléguée chargée du dossier réussit à convaincre la haute direction d'annuler la décision du superviseur immédiat et de commuter la suspension en simple réprimande. Comment? Elle a convaincu la haute direction que Michel n'est pas une personne violente de nature. Il a tout simplement été frustré par l'attitude de Joseph et n'est donc pas seul responsable de la dispute. Également utile à sa cause a été le fait que Michel compte 20 ans de service sans tache disciplinaire à son dossier.

Interprétation de conventions collectives

Dans le cadre d'un grief concernant l'interprétation d'une convention collective, votre préoccupation première doit être de statuer sur l'enfreinte de la convention collective par l'employeur. Cependant, vous devez également vous préoccuper des torts subis par les plaignants à la suite des décisions rendues par l'employeur.

Voici un exemple : Lorsqu'un entrepôt met à pied certains de ses employés et réduit les heures de travail d'autres, les prestations d'assurance-maladie de ceux dont les heures sont réduites sont rajustées au prorata de leur charge de travail. Pour la toute première fois, des travailleurs à mi-temps sont responsables de payer la moitié de la prime d'assurance. L'employeur et le syndicat débat-

tent sur la légalité d'une telle mesure en s'appuyant sur leur interprétation respectueuse de la convention collective. Refusant de se limiter à des arguments fondés sur la convention collective, le délégué fait rapidement valoir le préjudice de subir une perte de 50 % de son salaire jumelée à l'obligation de payer la moitié de la prime d'assurance ou de renoncer carrément à la couverture, laissant les membres de sa famille sans protection aucune.

Puisque le délégué réussit à donner un visage humain au grief, il obtient gain de cause.

Voici un autre exemple :

Un employeur tente d'imposer des horaires uniformes afin de pouvoir compter sur la présence de tous les employés à l'ouverture. Depuis longtemps, Sally bénéficie d'un horaire flexible en vertu duquel elle arrive deux heures plus tôt au

travail et y quitte deux heures plus tôt. Elle avait demandé cet horaire afin de pouvoir faire des exercices de physiothérapie autodirigés après avoir subi une blessure cervicale dans un accident automobile. En terminant sa journée de travail plus tôt, elle pouvait ainsi se rendre au centre de conditionnement physique avant qu'il y ait foule. En effet, s'il y avait des files d'attente aux appareils, elle ne pouvait faire ses exercices en succession rapide conformément aux directives de son physiothérapeute. Le délégué, armé des dossiers du chirurgien et du physiothérapeute de Sally, réussit à convaincre l'employeur qu'elle doit être exemptée du nouvel horaire uniforme.

Le délégué doit convaincre la personne habilitée à renverser la décision ayant donné lieu au dépôt du grief. L'employeur tentera de se justifier à invoquant sa propre version des faits; le délégué doit donc présenter une version différente de l'histoire. La persuasion passe par le choix de faits qui mettront en lumière le tort subi par le plaignant. Dans nombre de cas, il est plutôt facile de peindre le plaignant comme la victime. Dans certains cas, cela s'avère plus compliqué, mais c'est essentiel pour gagner sa cause ou, du moins, la régler de façon satisfaisante.

— Joel Rosenblit. L'auteur est un avocat à l'emploi de la section locale 503 de l'UIES, Oregon Public Employees Union.

Considérez le grief comme une histoire dont votre plaignant est le personnage principal.

Résoudre les problèmes avant qu'ils ne mènent au dépôt de griefs

Les travailleurs dont la convention collective prévoit une procédure musclée de traitement de griefs jouissent d'un outil essentiel pour protéger leurs droits au travail.

Cependant, soyons honnêtes. La procédure de traitement de griefs a ses inconvénients. C'est un processus fastidieux, surtout quand la direction tente de l'étirer. Il faut continuer de travailler pendant que le grief suit son cours dans la procédure, ce qui veut dire que le problème ayant mené au dépôt du grief continue de planer au-dessus du plaignant ou de toute l'unité de négociation jusqu'à ce qu'il connaisse son aboutissement – positif ou négatif. De tels délais peuvent créer de la frustration chez le plaignant et diluer l'impression qu'ont les membres du pouvoir du syndicat.

Les délégués expérimentés savent que, malgré l'apport précieux de la procédure de traitement de griefs, il n'est pas sage de s'y fier uniquement pour régler les problèmes en milieu de travail. Les délégués fûtés réussissent souvent à régler les problèmes sans recourir au dépôt de griefs. Au fil des années, ils ont maîtrisé des techniques qui leur ont permis d'utiliser la procédure de règlement de griefs de façon plus stratégique – habituellement dans de plus gros dossiers – et souvent en plus de tactiques qui prouvent à la direction que le syndicat emploiera des mesures musclées pour protéger ses membres, qu'il s'agisse de la signature de pétitions par les travailleurs, d'une journée de port de macarons ou de l'envoi d'une délégation au bureau du patron.

Voici quelques suggestions de techniques créatives de résolution de problèmes qui n'ont pas recours au dépôt d'un grief :

1 Soyez au-dessus de vos affaires. Connaissez les enjeux dans votre région. À intervalles réguliers, sondez le terrain auprès des membres de l'unité de négociation. Ne prenez pas pour acquis qu'ils vous disent toujours tout sans que vous ayez à le leur demander. Demandez-leur comment va leur travail, comment la direction se comporte et ce qu'ils ont pu vivre de nouveau ou de troublant. Souvent, vous serez ainsi en mesure de déceler les petits problèmes

avant qu'ils ne deviennent de gros problèmes.

De plus, la direction risque fort bien ainsi d'échouer dans ses tentatives de vous en passer de « p'tites vites » si elle sait que le délégué est au courant de ce qui se passe et pose des questions. Une telle attitude démontre également à vos collègues de travail que vous vous souciez de leur bien-être.

2 Connaissez les représentants de la direction avec qui vous avez affaire. Développez une relation professionnelle (et non amicale) avec les cadres que vous côtoyez dans votre travail. Portez les problèmes potentiels à leur attention immédiatement en adoptant une approche telle que la suivante : « C'est logique que vous sachiez que nous savons ce qui se passe... Et il serait logique de nous en occuper sans tarder avant que ça ne se transforme en gros problème pour nous tous. »

3 Plaisez aux intérêts personnels des travailleurs et des membres de la direction. Bien que nous souhaitions penser que nous avons toujours raison et que l'employeur a toujours tort, nous savons fort bien que ce n'est pas le cas. Certains problèmes relèvent de zones dites « grises ». Par exemple, prenons le cas d'un conflit verbal entre un cadre et un employé. Les deux ont dit des choses qu'ils n'auraient pas dû dire. Vous savez que des sanctions disciplinaires risquent d'être imposées. Vous vous rendez donc rencontrer le cadre et lui suggérez que les deux parties pourraient en bénéficier si on laissait tomber l'incident. Vous lui promettez de parler à l'employé concerné pour l'aider à modifier son comportement.

Examinez chaque situation et décidez ce qui serait dans les meilleurs intérêts de chaque partie pour régler le problème le plus rapidement et équitablement possible. Ensuite, faites votre « présentation de vente ». Vous n'avez rien à perdre dans le cas où vos efforts ne portent pas fruit.

4 Faites preuve de sagesse en utilisant la procédure de règlement de griefs. La crédibilité du syndicat et votre propre crédibilité seront minées si des griefs sans fonde-

ment sont déposés. En perdant coup après coup, vous réduirez vos chances de succès même si vous optez pour d'autres méthodes de résolution de problèmes. Les travailleurs perdront rapidement confiance en leurs représentants syndicaux s'ils consacrent leur temps et leurs ressources à protéger des travailleurs qui ne font pas bien leur travail.

Ne laissez pas les membres vous intimider à déposer des griefs non fondés en invoquant le « devoir de juste représentation ». Le devoir de juste représentation ne vous oblige qu'à mener une enquête approfondie et équitable et à appliquer les lignes directrices de votre section locale. Il ne vous contraint pas à déposer un grief officiel juste pour satisfaire le désir d'un membre. Consultez les dirigeants de votre section locale pour plus d'information.

5 Bâissez une unité solidaire et entretenez-la. Votre efficacité à régler des problèmes sans avoir recours au dépôt de griefs dépendra du soutien que témoignent vos membres pour le syndicat. Les employés sont-ils tous syndiqués? Vos membres participent-ils aux activités syndicales? Vos membres s'entraident-ils au lieu de tomber dans les pièges que leur tend la direction dans le but de diviser pour régner, que ce soit sur la base de la classe d'emploi, de la race ou du sexe? Les membres tiendront-ils collectivement tête au patron si un travailleur est l'objet d'un traitement injuste? Tout cadre sera beaucoup plus enclin à régler un problème s'il a répondu oui à une ou plusieurs de ces questions. La plupart des cadres ne veulent pas se confronter à un groupe. Ils préféreraient avoir affaire au délégué s'ils savent que l'ensemble des travailleurs lui sont solidaires.

Bâtir une unité de négociation solidaire demande du temps, mais cela rend le syndicat plus puissant et permet de régler plus de problèmes plus efficacement que la cadence infernale du dépôt de griefs à outrance.

— Pat Thomas. The writer is on the staff of the Service Employees International Union, AFL-CIO.

Sourires de délégués



Il n'y a rien comme l'humour pour alléger sa charge de travail et, souvent, faire passer son idée. Voici quelques blagues et anecdotes humoristiques classiques que les militants syndicalistes peuvent trouver très à propos. Amusez-vous!

Le cheval corporatif

Citation de Confucius : L'homme qui court devant l'auto se fatigue, l'homme qui n'a qu'une baguette reste sur sa faim.

Un sage conseil transmis par bouche à oreille au fil des générations : « Si le cheval que vous montez est mort, vaut mieux en descendre. » Voici d'autres suggestions à essayer dans le monde corporatif :

- n Changer de cavalier.
- n Nommer un comité responsable d'examiner le cheval.
- n Visiter d'autres sites en vue de voir comment ils montent leurs chevaux morts.
- n Modifier la phrase pour qu'elle se lise comme suit : « Ce cheval n'est pas mort. »
- n Retenir les services de contractants pour monter le cheval mort.
- n Attacher plusieurs chevaux morts ensemble pour en accroître la vitesse et l'efficacité.
- n Faire don du cheval mort à une œuvre caritative accréditée et en déduire le coût d'acquisition en totalité.
- n Déclarer que le cheval mort est plus rentable parce que les frais généraux qui y sont associés sont moins élevés.
- n Promouvoir le cheval mort à un poste de direction.

La différence entre un thérapeute et un recruteur syndical

Un thérapeute en santé mentale et un recruteur syndical marchent sur un sentier longeant la rivière. Tout d'un coup, ils entendent un cri au secours lancé par quelqu'un emporté par le courant de la rivière. Le thérapeute saute à l'eau et sauve le désespéré de la noyade.

Le thérapeute et le recruteur poursuivent leur chemin et entendent le cri au secours d'une autre personne emportée par le courant de la rivière. Encore une fois, le thérapeute saute à l'eau et sauve la personne.

En même temps, le recruteur se met à courir plus loin sur le sentier.

« Où allez-vous? Nous devons sauver ces gens! » lui crie alors le thérapeute.

De lui répondre en criant le recruteur, par-dessus l'épaule : « Je vais trouver le sans-dessein qui jette tout le monde à l'eau! »

Trompé

Un travailleur dont il manque 50 \$ sur le chèque de paie s'en plaint au patron. « On vous a versé 50 \$ de trop la semaine dernière et je n'ai rien dit », lui répond le patron. « Je le sais, réplique le travailleur. Je suis prêt à laisser passer une erreur, mais quand ça se produit une deuxième fois, je pense qu'il soit temps de se plaindre. »

Les règles d'or du milieu de travail

- n Vous pouvez aller partout où vous voulez pourvu que vous ayez l'air sérieux et teniez un bloc-notes en main.
- n L'erreur est humaine; le pardon n'est pas conforme à la politique de l'entreprise.
- n L'autorité est inversement proportionnelle au nombre de stylos que porte une personne.
- n Plus le titre d'une personne est long, moins sa fonction est importante.

Traducteur d'offres d'emploi

Texte : Capacité de gérer de multiples tâches en même temps.

Traduction : Vous remplacerez trois personnes.

Et le patron s'exprime

« Nous continuerons de nous réunir tous les jours jusqu'à ce que je comprenne pourquoi nous n'accomplissons rien ici. »

Occupé, occupé, occupé

Un cadre qui se donne lui-même de l'importance s'installe à son pupitre. Il brasse des feuilles et essaie d'avoir l'air occupé au cours de son premier matin au poste.

Au moment où sa secrétaire fait entrer un homme dans son bureau, le cadre prend le combiné du téléphone et crie : « Désolé, mais je suis débordé de travail ce matin et je ne pourrai m'y mettre avant plusieurs semaines. Rappelez-moi à ce moment-là, et je verrai ce que je pourrai faire. »

Il raccroche le combiné et ignore l'étonnement sur le visage de sa secrétaire pour se tourner vers son invité et lui demander : « Que puis-je faire pour vous, Monsieur? Je suis très occupé en ce moment. » De lui répondre l'homme, en contrôlant son envie d'éclater de rire : « Rien du tout. Je suis ici tout simplement pour raccorder votre poste téléphonique. »

Tirer le meilleur parti des demandes d'information

Si vous occupez un poste de délégué syndical depuis un certain temps, vous avez inévitablement eu plusieurs prises de bec avec votre employeur. De plus, vous reconnaissez probablement que plus vous en savez, plus vous êtes en mesure de présenter des arguments convaincants au nom de ceux que vous représentez. Vous savez probablement que le syndicat a le droit d'obtenir de l'information de l'employeur et il vous est peut-être arrivé de présenter une demande d'information dans le cadre d'un grief que vous avez mené. Néanmoins, nombre de délégués ne connaissent pas l'étendue de l'information à laquelle ils ont accès et les nombreuses utilisations qu'ils peuvent en faire.

La Loi sur les normes du travail ainsi que des dispositions similaires en vigueur dans la majorité des provinces imposent une obligation très générale aux employeurs de fournir aux représentants syndicaux un large éventail de renseignements touchant les membres de l'unité de négociation.

Cette obligation découle du devoir de négocier de bonne foi, dont un des aspects est l'obligation de l'employeur de fournir sur demande toute l'information pertinente dont le syndicat a besoin « pour accomplir efficacement ses devoirs d'agent de négociation collective afin de lui [le syndicat] permettre de comprendre et de discuter intelligemment des enjeux de la négociation ».

Lorsque le syndicat formule une demande d'information, cette demande est présumée pertinente à la négociation, c'est-à-dire que la loi présume que la demande est formulée à des fins légitimes. Si l'employeur conteste le bien-fondé de la demande, le fardeau de prouver le bien-fondé de sa contestation lui revient. (Lorsque le syndicat cherche à obtenir de l'information sur des personnes non membres de l'unité de négociation, par exemple, lorsque l'employeur fait de l'impartition, cette présomption ne s'applique plus, mais le syndicat peut néanmoins en faire la demande s'il est en

mesure de justifier la pertinence de sa demande.) Dans tous les cas, les commissions des relations de travail appliquent une norme de « communication libérale ». Autrement dit, l'information demandée ne doit avoir qu'un certain lien avec le différend. Le syndicat n'a donc pas à démontrer que l'information jouera un rôle déterminant dans la résolution du conflit.

Demandes non limitées à des documents

Les demandes d'information d'un syndicat ne se limitent pas à des documents. Vous pouvez demander d'obtenir des dossiers électroniques ou encore des données de fait (autrement dit, des réponses à des questions plutôt que des documents proprement dits).

Le syndicat a le droit de demander, et d'obtenir, de l'information sur tous les aspects de l'administration de la convention collective et non seulement relativement au traitement d'un grief en cours ou à une négociation collective.

L'employeur doit donc

également fournir au syndicat les renseignements dont ce dernier a besoin pour évaluer le bien-fondé de déposer un grief, déposer une proposition donnée à la table de négociation ou veiller au respect de la convention collective.

Pourvu que vous soyez prêts à justifier la légitimité de votre demande d'information, vous pouvez demander à peu près n'importe quelle information dont votre employeur a la possession (ou qu'il peut obtenir d'une tierce partie avec qui il fait affaires) relativement aux droits enchâssés dans votre contrat de travail.

Exemples de demandes d'information

Voici quelques exemples de situations où le syndicat est légalement autorisé à formuler une demande d'information à l'employeur :

n Le syndicat a vent d'une rumeur selon laquelle la compagnie prévoit impartir des travaux ou fermer carrément les portes. Même si vous ne disposez d'aucune preuve du bien-fondé de cette

rumeur, étant donné qu'une telle décision de l'employeur l'obligerait à négocier avec la partie syndicale, la compagnie devra répondre à votre demande d'information pour confirmer ou infirmer la rumeur.

n Vous remarquerez que plusieurs personnes toussent beaucoup dans une section donnée de l'usine ou encore qu'elles sont absentes pour cause de maladie plus souvent que d'autres. Puisque le syndicat a le droit reconnu d'intervenir en cas d'enfreinte de la politique sur la santé et sécurité en vigueur dans le milieu de travail, vous pouvez demander à obtenir la liste des produits chimiques utilisés dans cette section ou les dossiers d'absentéisme de cette section et d'autres afin d'y mener une analyse comparative.

n Quelques membres d'un groupe donné dans le milieu de travail (par exemple, des femmes) jugent qu'elles se voient injustement refuser des possibilités d'avancement ou des augmentations de salaire, offrir des affectations moins intéressantes ou traiter différemment dans un autre aspect de leur travail régi par la convention collective. Plutôt que de croire sur parole l'employeur qui nie toute pratique discriminatoire, vous pouvez demander d'obtenir les dossiers du personnel en vue d'évaluer la situation.

Bien que la loi n'aille pas jusqu'à autoriser les syndicats d'interroger à l'aveuglette, avec un peu de pratique, vous réussirez à mettre la main sur un large éventail d'information et à l'utiliser pour défendre vos membres ayant déposé un grief, à la table de négociation et autrement.

N'oubliez pas que ce ne sont que quelques exemples parmi beaucoup d'autres : vu la panoplie d'information sur laquelle le syndicat peut légitimement mettre la main, nous devons également porter une attention aux lois sur la protection des renseignements personnels. Tout ce que nous entreprenons doit être fait dans le but d'assurer un traitement juste et équitable de nos collègues de travail.

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

Les demandes ne se limitent pas aux documents; vous pouvez soumettre une liste de questions.

**International
Association of
Machinists and
Aerospace Workers**



9000 Machinists Plaza
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301
967-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Salutations Chers et Confrères,

La fête du Travail, la rentrée des classes, l'automne à nos portes... Combien le temps a filé! Notre travail ne semble jamais prendre fin. L'AIM a mené plusieurs campagnes, depuis la négociation collective jusqu'aux élections. Sur le front électoral, nous avons monté la barre dans le dossier de la « perte d'emplois manufacturiers ». Nous avons fait valoir cette question très importante dans le cadre de notre campagne « Des emplois qui méritent d'être sauvés » et continuons de le faire. Nous voulons que les politiciens fassent de la crise d'emplois manufacturiers un enjeu électoral.

Comment donc cet enjeu nous touche-t-il, membres de l'AIM? Plus que jamais auparavant, nous devons faire valoir nos revendications concernant les dossiers qui touchent les travailleurs et nos familles. Comme nous l'avons fait dans le cadre de campagnes électorales antérieures, nous devons veiller à nous faire entendre et comprendre par chaque politicien. Comment un candidat compte-t-il protéger les travailleurs et leurs proches, dans des dossiers tels que l'emploi, le commerce, l'éducation, les soins de santé et la fabrication? Ce sont les réponses à ces questions qui feront une différence. Entre maintenant et le moment où les élections seront déclenchées, nous devons être vigilants et éduquer nos membres pour nous assurer que le prochain premier ministre fédéral ou provincial/territorial, selon le cas, s'occupe des cols bleus.

Maintenant, sur le front du travail, pour vous aider à effectuer votre travail de délégué syndical de l'AIM, le présent numéro de L'Éducateur de l'AIM vous offre des idées « créatives » de résolution de différends pour vous éviter de devoir recourir à la procédure de règlement de griefs, vous explique les vastes quantités d'information que des représentants syndicaux peuvent exiger des employeurs et vous conseille comment représenter efficacement un membre aux prises avec de possibles sanctions disciplinaires. De plus, pour vous aider à relever tous les défis que vous impose votre travail de délégué au sein de l'AIM, le numéro de ce mois-ci vous réserve une surprise. De l'humour! Lisez « Sourires de délégués » et préparez-vous à éclater de rire!

Merci, délégués de l'AIM, pour tout ce que vous faites. Votre syndicat vous est très reconnaissant!

En toute solidarité,

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. Wimpinger 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.

