
L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 7, No. 1*

Le rôle du délégué syndical en temps de crise



Le rôle du délégué syndical en temps de crise

L'effondrement économique qui afflige l'Amérique du Nord impose à de nombreux délégués une responsabilité délicate : celle d'aider les syndiqués à résister aux intempéries en ces temps difficiles. C'est l'occasion de démontrer aux membres que le syndicat et la convention collective leur offrent une protection appréciable. On peut donc plaider la cause du syndicalisme même à la veille d'une traversée éprouvante.

Si des rumeurs de mises en disponibilité commencent à circuler, la première chose à faire en vous levant le matin est de prendre une grande bouffée de ténacité : en effet, l'atmosphère de déprime qui s'abat au travail quand on négocie des mises en disponibilité risque de porter le moral des travailleurs – y compris le vôtre – au plus bas. Tout en reconnaissant que les membres sont accablés par des préoccupations financières et émotionnelles, le délégué syndical tentera de garder l'attitude la plus positive possible.

D'emblée, le délégué syndical doit s'élever contre toute déclaration de l'employeur dans le sens de mises en disponibilité et lui demander des justifications (par exemple, annulation de commandes ou perte de contrats ou de revenus) avant d'accepter toute réduction d'effectif. Dans une procédure de règlement de griefs, le délégué n'accepte pas sans broncher la « version » des faits de l'employeur : affichez le même scepticisme lorsqu'il aborde le sujet des mises en disponibilité.

Vos compétences mises à l'épreuve

Si les mises en disponibilité ont bel et bien lieu, le délégué syndical verra ses compétences éprouvées de deux façons : d'une part, en raison des diverses questions soulevées au travail relativement à la convention collective; d'autre part, en raison des membres à qui on a montré la porte et qui se trouvent laissés à eux-mêmes. En effet, les travailleurs mis en disponibilité demeurent des « membres » à part entière : l'aide et le soutien du délégué syndical et du syndicat pourraient leur être d'autant plus utiles.

Le délégué syndical trouvera ci-dessous une liste de certaines des mesures à prendre au travail :

1 Connaissez votre convention collective sur le bout des doigts, à la virgule près : vous veillerez ainsi à protéger les droits de chacun des membres. Si la convention collective prévoit un droit de supplantation, le délégué syndical doit connaître la procédure complexe qui y est associée. On doit éviter

que les « chouchous » du patron bénéficient d'une protection supérieure à ce qui est prévu à la convention collective. Si les membres éprouvent des difficultés associées à la procédure de supplantation, le délégué syndical doit faire preuve de tact : somme toute, le différend concerne deux membres à part entière qui tentent désespérément de s'accrocher à leur poste. Soyez juste et raisonnable : faites abstraction de vos affinités personnelles et demandez à chacune des parties de se conformer aux dispositions de la convention.

2 Si votre convention collective comporte des dispositions d'ancienneté privilégiée, assurez-vous de bien les connaître; celles-ci visent en effet à protéger les délégués syndicaux en cas de licenciement, de façon à s'assurer qu'un représentant du syndicat demeure sur place pour aider les travailleurs « rescapés » à traverser ces moments difficiles. Si tel est le cas, il se peut que des travailleurs menacés de licenciement se muent subitement en défenseurs acharnés du strict principe d'ancienneté en constatant que le représentant du syndicat reste en poste malgré un nombre inférieur d'années de service. Défendez vos positions en faisant valoir que la convention collective ne peut être modifiée et qu'il est important de préserver la structure syndicale.

3 En cas de mises en disponibilité, le délégué syndical doit s'assurer qu'on applique toutes les mesures de protection prévues par la convention collective. Bien souvent, celle-ci prévoit le maintien des prestations d'assurance-santé de l'employeur. S'il n'est pas prévu que l'employeur maintienne ses prestations, il arrive que le syndiqué puisse conserver son régime d'assurance-santé s'il peut payer la différence lui-même. Et qu'en est-il des congés cumulés? Assurez-vous que l'employeur s'acquitte de toutes ses obligations avant que le syndiqué plie bagage.

4 Même si des travailleurs sont licenciés, il n'est pas question de céder du terrain! En effet, il arrive souvent que l'employeur demande au délégué syndical d'être plus souple dans l'application de la convention collective : « Les temps sont durs : pourquoi vous montrer inflexibles? » Il se peut qu'on blâme le syndicat lui-même pour les mises en disponibilité. C'est notamment ce qu'on entend dans les discussions entourant les problèmes des grands joueurs de l'industrie automobile. Les

dirigeants politiques réfractaires aux syndicats – et même certains autres intervenants, qui pourtant devraient être mieux informés – s'élèvent contre diverses dispositions des conventions collectives des travailleurs de l'industrie automobile et les tiennent pour responsables des problèmes financiers des compagnies. Les délégués syndicaux doivent s'engager dans cette lutte qui se joue pour gagner le cœur et la raison des travailleurs ainsi que des membres de leurs communautés.

5 Les délégués syndicaux doivent demeurer vigilants lorsque l'employeur cherche à rogner sur les coûts. Par exemple, la plupart des conventions collectives comportent des dispositions empêchant la sous-traitance si celle-ci risque de se traduire par des pertes d'emploi pour une unité de négociation. Les mots ne sont toutefois qu'un piètre obstacle quand il y a de l'argent en jeu. C'est alors le moment de mettre en pratique une stratégie de « vigie » : après avoir expliqué à vos membres le libellé de la convention collective concernant la sous-traitance, demandez-leur d'avoir l'œil ouvert pour vérifier s'il y a de nouveaux visages et de vous tenir informé. Cette mesure ne contribue pas seulement à protéger vos emplois : elle s'avère une véritable campagne de recrutement interne susceptible de conquérir chaque travailleur.

6 Bien sûr, tout bon délégué se fait un devoir de presser l'employeur à rapeler les travailleurs – même si ce n'est qu'une poignée à la fois. Il est facile pour l'employeur habile de réorganiser les quarts de travail de façon à ce qu'un nombre réduit de personnes travaillent sur la même production. Assurez-vous que cela n'arrive pas : sinon, les travailleurs mis en disponibilité ne reviendront jamais. Dans une des situations les plus délicates, le délégué syndical travaillera de pair avec son supérieur pour empêcher que certaines tâches soient effectuées en heures supplémentaires : n'oubliez pas que chaque heure supplémentaire représente une heure de moins pour un éventuel travailleur rappelé. Si le recours aux heures supplémentaires est fréquent, cela risque de miner sérieusement la solidarité; néanmoins, le libellé de la convention collective peut vous venir en aide. C'est une lutte qui vaut le coup : les quelques collègues rappelés verront leurs avantages sociaux rétablis.

La crise économique qui pointe menace de secouer autant les syndicats que les délégués; toutefois, l'histoire du syndicalisme montre que c'est loin d'être la première tempête qu'ils doivent traverser. Les délégués syndicaux devront prendre la barre et montrer qu'il est d'autant plus important de serrer les coudes quand les temps sont durs.

Gérer les griefs portant sur l'avancement

Quel délégué syndical n'a pas eu un jour à composer avec la plainte suivante d'un membre furieux : « Cette promotion, c'est moi qui devais l'avoir! »

Peut-être que oui, peut-être que non... En fait, la véritable question est de savoir si le membre a été traité équitablement. Une convention collective solide contribue grandement à garantir un traitement équitable; toutefois, les règles sont rarement assez claires pour déterminer précisément à qui doit revenir la promotion.

Dans les milieux non syndiqués, l'employeur prend seul les décisions relatives aux promotions (à moins que, en contravention à la loi, ces décisions ne s'appuient sur un critère comme la race ou le sexe). Les syndicats se battent depuis un demi-siècle pour qu'on dispose d'une façon de déterminer comment attribuer les promotions, mais les employeurs souhaitent garder leur primauté en la matière.

L'essentiel est de savoir ce que la convention collective prévoit en matière d'ancienneté et d'avancement.

Quand l'ancienneté est le facteur dominant

Voici les principales approches qui tiennent compte de l'ancienneté dans l'attribution d'une promotion :

- Le nombre d'années de services comme tel. L'ancienneté est ici l'unique facteur qui entre en ligne de compte dans l'attribution d'un poste. Dans certains cas, l'employé cumulant le plus d'années d'ancienneté a droit à une période d'essai pendant laquelle il doit se montrer à la hauteur des tâches du nouveau poste. En général, la direction se réserve le droit de refuser la promotion au travailleur dont le rendement laisserait à désirer.

- L'ancienneté et les compétences apparentées. Dans un tel cas, l'employé cumulant le plus d'années d'ancienneté obtient la promotion s'il possède les qualifications ou les compétences que ses collègues n'ont pas. Ce type de clause exige qu'on tienne compte à la fois des compétences et de l'ancienneté. Il n'est pas nécessaire que les compétences coïncident parfaitement avec les exigences du nouveau poste : il suffit qu'elles s'y apparentent.

Toutefois, si un employé subalterne possède des compétences bien supérieures, celui-ci aura préséance.

- Une capacité suffisante. Une telle formulation permet généralement à l'employé cumulant le plus d'années d'ancienneté d'obtenir la promotion s'il possède une « capacité suffisante » d'occuper le poste en question.

Comparativement à la clause sur les « compétences apparentées », celle-ci avantage l'employé ayant le plus d'ancienneté. Dans un tel cas, l'employé subalterne qui le devance nettement sur le plan des compétences ne pourra toutefois pas le supplanter.

- Des considérations multiples. En pareil cas, la convention collective pourrait prévoir qu'on attribue les promotions en tenant compte à la fois des années de service, des compétences et de la capacité. La part de jugement est alors considérable, et les arguments sont plus difficiles à documenter. Le délégué syndical doit donc examiner les bases sur lesquelles on se fonde pour évaluer les compé-

tences et la capacité. De tous les types de clauses, c'est celle qui avantage le moins l'employé ayant cumulé le plus d'années d'ancienneté.

Les quatre clauses précédentes illustrent le poids relatif exercé par l'ancienneté dans diverses conventions collectives. Il est probable que la vôtre contienne une clause qui s'apparente à celles ci-dessus sans s'y conformer textuellement.

Quand la capacité est le facteur dominant

Qui est en mesure de juger de la « capacité à effectuer une tâche »? C'est un critère beaucoup plus difficile à évaluer que l'ancienneté, qui renvoie simplement au nombre d'années de service. En général, c'est la direction qui d'abord évalue la capacité, et les arbitres s'attendent à ce que cette décision ne soit ni arbitraire, ni impulsive, ni discriminatoire. Le syndicat peut habituellement demander qu'on justifie la décision et qu'on apporte des preuves quant à ce qui a servi à évaluer la capacité. Parmi les mesures habituellement prises par la direction pour déterminer la capacité figurent :

- L'évaluation de l'expérience et de la formation. On examine ici l'expérience personnelle du travailleur ou la formation qu'il a suivie en regard des aspects particuliers du travail à effectuer. Les années de service ne suffisent pas nécessairement à évaluer l'expérience.

- Un examen. On peut recourir à un examen pour évaluer la capacité à effectuer certaines tâches, pourvu que l'évaluation porte sur les tâches directement liées au poste en question, qu'elle soit juste et raisonnable, qu'on l'effectue en toute bonne foi et sans discrimination et qu'on en utilise les résultats adéquatement. Les arbitres approuvent le recours aux examens pour déterminer la capacité; il revient donc au syndicat de s'assurer que l'examen satisfait aux critères ci-dessus.

- La période d'essai. Dans certains cas, la convention collective ou la coutume veut qu'on se serve d'une période d'essai pour déterminer la capacité d'un travailleur à occuper un poste. Toutefois, les employeurs préfèrent accorder des promotions aux travailleurs qui sont prêts dès le départ à remplir leurs fonctions sans qu'on ait besoin d'une période d'essai.

- L'appréciation du superviseur. L'appréciation de la capacité du travailleur par le superviseur peut se révéler utile aux arbitres, mais des preuves objectives sont généralement exigées.

- L'examen de rendement. L'examen de rendement exerce un certain poids auprès des arbitres, en particulier s'il porte sur les compétences nécessaires pour effectuer le nouvel emploi; il doit cependant comporter des critères d'évaluation objectifs.

- Le dossier sur le rendement et l'assiduité. On peut y avoir recours pour montrer qu'une personne est apte à effectuer les tâches du poste en question ou, à tout le moins, fournir une indication de ce que sera le rendement.

Chaque cas de promotion est différent et doit être examiné séparément; en effet, ce qu'on entend par « capacité » ne renvoie pas nécessairement à la même chose pour chaque poste. N'oubliez pas que l'employeur doit documenter ses choix et expliquer ce qu'il entend par capacité; au besoin, le syndicat peut lui demander des comptes.

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

L'ancienneté et la capacité : des facteurs clés dans l'attribution des promotions.

Traiter un cas de harcèlement sexuel en milieu de travail

Le harcèlement sexuel en milieu de travail figure parmi les situations les plus difficiles auxquelles les délégués syndiqués peuvent être heurtés. Examinons pourquoi :

- Le syndicat peut se retrouver dans la position « perdante » de devoir défendre à la fois la victime et l'auteur du harcèlement.
- Le harcèlement entre collègues de travail mine la solidarité et sème la division dans le milieu de travail.
- La victime du harcèlement risque d'être mise de côté par ses collègues de travail après avoir déposé une plainte, tandis que l'auteur présumé du harcèlement pourrait se sentir trahi parce qu'il juge n'avoir rien à se reprocher.

Près de la moitié des plaintes de harcèlement sexuel concernent un incident qui s'est produit au travail. Les délégués ont un rôle important à jouer pour créer un environnement de travail où le harcèlement sexuel n'est pas toléré et où les victimes se sentent à l'aise de demander l'aide du syndicat.

Trois aspects à garder à l'esprit

Il y a trois aspects importants à garder à l'esprit au moment de traiter cette épineuse question.

Premièrement, il est important de comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel : des avances sexuelles importunes, la demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. De plus, le harcèlement sexuel comprend tout ce qui crée un environnement hostile, offensant ou intimidant. Grâce aux lois adoptées pour protéger les gens contre le harcèlement sexuel, vous pouvez déposer un grief

pour harcèlement sexuel même si votre convention collective n'enchâsse aucune clause en la matière.

Deuxièmement, vous devez rester sensibles au fait que le harcèlement sexuel implique de fortes émotions et un abus de pouvoir. Dans la majorité des cas, les victimes sont des femmes, et elles

peuvent se sentir anxieuses, impuissantes, honteuses et coupables.

Troisièmement, toute information que le délégué recueille sur l'incident, la ou les victimes et l'auteur du harcèlement doit être maintenue confidentielle, tout comme les détails de

l'enquête elle-même. En discuter ouvertement risque de simplement aggraver la situation pour toutes les parties en cause, y compris le syndicat.

La première étape

Si une situation de harcèlement sexuel dans le milieu de travail est portée à votre attention, vous pouvez commencer par en discuter simplement avec l'auteur du harcèlement pour le sensibiliser au fait que le comportement qu'on lui reproche est inapproprié – et illégal. Le syndiqué doit être sensibilisé au fait que ses gestes minent la solidarité entre les membres et complique la vie pour tout le monde.

Si le harcèlement se poursuit, le syndicat pourra alors déposer un grief. La direction a la responsabilité de prévenir le harcèlement dans l'environnement de travail; en conséquence, l'employeur demeure légalement responsable de tout harcèlement de la part d'un syndiqué ou de l'environnement général. Dans le grief, vous pouvez invoquer que l'employeur a omis de protéger la victime.

Bien entendu, la difficulté réside dans le fait qu'en déposant un grief, le

syndicat donne à l'employeur un outil qu'il pourrait utiliser pour sanctionner un membre du syndicat, voire le congédier. Si l'employeur impose des sanctions disciplinaires à l'auteur du harcèlement, le syndicat pourra alors devoir déposer un grief en son nom. Le délégué se trouvera alors pris entre l'arbre et l'écorce, mais il lui sera néanmoins possible de trouver une solution acceptable pour toutes les parties.

Une solution courante consiste à ce que le syndicat prenne les arrangements nécessaires pour que l'auteur du harcèlement bénéficie de services de consultation puis soit affecté ailleurs dans l'entreprise pour ne plus être en contact avec la victime.

La clé est la prévention

Le meilleur moyen de faire cesser le harcèlement sexuel dans le milieu de travail est de le prévenir en premier lieu. Nous devons sensibiliser les travailleurs à la question avant même que des incidents ne se produisent. La formation, la convention collective et les politiques peuvent toutes aider à éduquer les membres et leur lancer un avertissement officiel que le harcèlement sexuel n'est pas toléré.

Les délégués se feront dire que ce ne sont que des blagues ou que les femmes sont capables d'en prendre. Rappelez à ces membres que si la femme en question était leur fille, leur conjointe, leur tante, leur mère ou leur sœur, ils ne toléreraient pas qu'elle fasse les frais d'un tel traitement dans son milieu de travail et exigeraient que quelque chose soit fait pour mettre fin à la situation.

— Heather Hauck. L'auteure a été directrice du centre d'éducation et de recherche de la Coalition des femmes syndiquées (CLUW) entre 1993 et 1998.

Près de la moitié des plaintes de harcèlement sexuel concernent un incident qui s'est produit au travail.

Je finirai par m'en occuper un moment donné...

Tous les délégués syndicaux ont déjà dû repousser quelque chose qu'ils devaient faire. Puis le repousser encore un peu plus...

Quiconque est délégué depuis un certain temps sait combien souvent il arrive de devoir négliger certaines tâches.

Qu'est-ce qui explique ces délais qu'on crée soi-même? Il y a de bonnes chances que ce soit une des raisons suivantes :

■ Parfois, on ne connaît pas la réponse à une question ou on ne sait pas comment aborder un problème donné dans un grief (ou encore, on ne sait même pas si on doit déposer un grief ou prendre une autre action). On souhaiterait en connaître plus qu'on connaît et on hésite à montrer aux autres qu'on n'en connaît pas autant qu'on le souhaiterait.

■ Parfois (voire toujours), entre son emploi à temps plein et sa fonction de délégué à temps plein, on manque tout simplement de temps pour tout faire ce qu'on a à faire.

■ Certains problèmes (ou certaines gens, comme le membre qui demande de l'aide ou le superviseur de l'autre côté de la table) ne sont pas intéressants et finissent toujours par être mis au bas de la liste.

■ Parfois, il s'agit d'un problème qu'on a déjà tenté de régler, en vain... On cherche donc à fuir les expériences démoralisantes.

Ce sont tous des problèmes compréhensibles. Cependant, il est facile – et dangereux – de tomber dans le piège de ne rien faire. Les délégués qui ratent la date-limite pour déposer un grief ou qui ne répondent pas en temps opportun à une demande d'aide courent le risque de manquer à leur **devoir de représentation équitable**. Au minimum, les membres s'attendent à recevoir des réponses à leurs questions à l'intérieur de délais raisonnables.

Comment donc pouvez-vous vous y prendre pour vous attaquer aux tâches

que vous avez remises à plus tard?

Laissez votre fierté de côté

Personne n'est expert dans tout. Il n'y a aucune honte à reconnaître que vous avez besoin d'assistance pour régler un problème que vous connaissez plus ou moins. Consultez quelqu'un qui connaît bien la question sans toutefois lui confier le dossier. Il est préférable de travailler en équipe sur le dossier afin que vous puissiez vous charger du prochain dossier similaire vous-même. Si vous ne vous habituez pas à ce type de dossier, songez à la possibilité de vous inscrire à une formation en la matière. Il est possible que votre syndicat offre des séances de formation à ses membres/militants. Ou encore, votre syndicat ou employeur pourrait contribuer financièrement à votre inscription à des ateliers ou des cours de niveau collégial (ou encore à des programmes locaux de formation syndicale) qui vous permettraient au moins de développer une certaine expertise dans le domaine pertinent.

En réalité, votre employeur a peut-être eu gain de cause dans le passé et risque à nouveau de gagner. Cependant, il vaut mieux livrer une bonne lutte que de laisser le membre en plan. (Et, qui sait, vous avez gagné en âge et en sagesse et risquez de gagner cette fois-ci!)

Tentez une nouvelle approche

Si vous craignez perdre à nouveau, prenez du recul et examinez le problème d'un nouvel œil. Vous pourriez ainsi adopter une approche différente, par exemple, de déposer une plainte d'égalité d'accès à

l'emploi plutôt qu'un autre grief.

Faites face à la réalité

Pourquoi repoussez-vous continuellement une tâche donnée ou un ensemble donné de tâches? S'il est vrai que vous avez une surcharge de travail, vous devrez alors en déléguer une partie à quelqu'un d'autre. Il est inutile d'accepter d'en prendre plus que vous ne le pouvez pour ensuite décevoir les gens.

Organisez-vous

Établissez un système qui vous aidera à vous acquitter de vos responsabilités de délégué. Il peut s'agir d'un agenda électronique, d'un agenda sur papier, de petits collants de rappel apposés sur votre pupitre, votre poste de travail ou un autre endroit approprié. Fixez des délais de rigueur et assurez-vous que vous vous acquittez de toutes vos responsabilités, les faciles comme les difficiles!

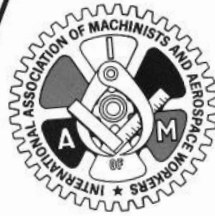
Tout est question de priorités

Il peut arriver que, peu importe les modifications que vous ou votre syndicat apportez à la procédure de traitement des plaintes des membres, vous ne réussissiez simplement pas à tout faire ce que les gens



vous demandent. Plutôt que vous disperser à gauche et à droite et investir vos efforts dans les situations qui se présentent en premier ou le plus souvent, vous (et votre syndicat) avez intérêt à prendre du recul pour redéfinir les priorités du syndicat, et ce, à intervalles réguliers. Il est possible que le syndicat ne réussisse pas à régler un type de problème donné, peu importe les mesures qu'il décide de prendre, et qu'il soit mieux d'attendre le moment des négociations contractuelles pour ouvrir la porte à une solution. Vous ne rendez pas service à vos membres (ou à votre santé mentale) en tentant de régler tous les problèmes à tout moment donné.

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,

Nous pouvons tous être fiers de ce que nous avons accompli en 2008. Les délégués au 37^e congrès de la Grande loge ont pris des décisions historiques et jeté de solides bases pour l'avenir de notre syndicat. Nous avons recruté de nouveaux membres et négocié les meilleures conventions collectives de l'industrie à des tables de négociation et sur des piquets de grève. De plus, des membres de l'AIM aux États-Unis et au Canada se sont mobilisés comme jamais auparavant pour remporter des victoires électorales nationales historiques. Nous avons réalisé des gains quant au nombre de députés qui défendent les intérêts des travailleurs et de leurs proches à la Chambre des communes. Nous avons augmenté nos majorités démocrates dans les deux chambres du Congrès américain. Et, après huit longues années d'attente, les travailleurs peuvent compter sur un allié à la Maison blanche depuis que Barack Obama a été assermenté 44^e président des États-Unis.

Toutefois, nous ne pouvons nous permettre de nous asseoir sur nos lauriers. Nous devons relever des défis encore plus grands en 2009 et au cours des années qui suivront. Nous faisons face à la pire crise économique mondiale depuis la grande dépression. L'actuelle crise couronne des décennies de luttes de la classe moyenne – stagnation des salaires, montée en flèche de la rémunération versée aux PDG, importation et exportation d'emplois bien rémunérés, coupures dans les prestations de retraite et d'assurance-maladie, accès de plus en plus difficile à l'éducation et la formation. Le chemin vers le rétablissement et la réforme ne sera ni facile ni court, mais nous devons d'abord habiliter les travailleurs et augmenter le taux de syndicalisation.

Rehausser le niveau de vie des familles nord-américaines passe absolument par la syndicalisation. Nous ne pourrions simplement pas rebâtir notre économie et la classe moyenne sans protéger le droit des travailleurs à se syndiquer et à négocier sans être intimidés par leur employeur. Il est à espérer que le gouvernement américain donne aux travailleurs une véritable possibilité de se syndiquer pour améliorer leur qualité de vie en adoptant la Employee Free Choice Act. Au Canada, nous devons continuer de défendre les droits des travailleurs. Au moment où vous lirez ces lignes, nous serons en plein débat sur un gouvernement fédéral de coalition ou la stratégie conservatrice pour stimuler l'économie.

Le présent numéro de L'Éducateur de l'AIM met l'accent sur le pouvoir qu'ont les travailleurs syndiqués d'exiger un droit de regard sur ce qui se passe dans leur milieu de travail. Travaillons ensemble pour donner à l'ensemble des travailleuses et travailleurs une voix syndicale. Vous, délégués, pouvez y contribuer en conseillant nos membres et leur rappelant de s'inscrire sans tarder aux cours de leadership offerts en 2009 par le Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger. Ces cours sont contingents et se remplissent vite, alors assurez-vous que votre section locale inscrit ses participants dès que possible.

J'espère que vous avez passé une heureuse période des fêtes et je vous remercie à l'avance pour tout votre travail en 2009.

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. © 2009 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.

