

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 7, No. 4*

Aider les ombres à s'aider eux-mêmes



Aider les ombres à s'aider eux-mêmes

Pour citer un vieux sage, certains travaillent du lever au coucher du soleil, mais le travail d'un délégué syndical ne se termine jamais. On demande souvent aux délégués de venir en aide à des membres dans une pléthore de dossiers, qu'il s'agisse de points de santé et de sécurité, de questions sur la convention collective, de conflits de personnalité ou de problèmes familiaux. C'est sans mentionner l'aide à laquelle s'attendent les dirigeants syndicaux pour faire sortir le vote à une élection ou vendre des billets pour un tirage organisé par le syndicat.

C'est assez pour faire en sorte qu'un délégué se sente parfois dépassé, frustré, voire totalement épuisé.

La triste réalité est que certains membres tendent à considérer les délégués comme des adjoints personnels. Ils s'attendent à ce qu'ils soient experts de tout, avec rien d'autre à faire que répondre à leurs besoins du moment – peu importe ce qu'ils sont.

Les délégués d'expérience savent comment composer avec ce syndrome. Plutôt que vous laisser aspirer dans le cycle de tout faire pour tout le monde et de tout connaître – une mission impossible qui finit en fait par affaiblir votre syndicat –, vous devez aider les membres à s'aider eux-mêmes. Cela ne se résume pas à leur répondre que vous ne le savez pas ou ne pouvez les aider. Plutôt, il s'agit de leur recommander de possibles recours, leur conseiller des sources d'aide externes, voire leur suggérer d'autres possibles solutions d'auto-assistance.

Tout le monde y gagne

En réagissant ainsi, non seulement le délégué réduira sa charge de travail, mais aussi les travailleurs pourront développer un sentiment d'autosatisfaction et d'accomplissement. Une telle attitude pourra les encourager, les conditionner à devenir plus autonomes, les motiver et les habiliter. Pour développer un syndicat fort, vous devez justement pouvoir

compter sur des membres habilités et motivés.

D'abord et avant tout, encouragez vos membres à assister aux assemblées syndicales assidument, dans la mesure du possible. Encouragez-les à communiquer directement avec les dirigeants syndicaux, à s'informer si d'autres membres partagent leurs préoccupations et leurs problèmes et à déposer des motions adressant leurs inquiétudes.

Lorsque la situation s'y prête, faites ce que vous pouvez

pour orienter le membre concerné dans la bonne direction. Votre objectif consiste à chercher l'équilibre : venir en aide au membre juste assez pour qu'il apprécie la valeur et l'assistance de son syndicat, mais pas trop pour éviter que vous héritiez de l'ensemble du fardeau du problème ou de la question. Par exemple, si un membre a une question générale sur

les procédures de sécurité à suivre, dirigez-le vers l'article pertinent de la convention collective ou encore vers le site Web de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Bien entendu, si la santé ou la sécurité du travailleur est immédiatement menacée, vous devrez intervenir et lui porter toute votre attention.

Aide externe

Le rendement professionnel d'un membre et son attitude au travail peuvent aussi être influencés par ses problèmes personnels. Lorsqu'un membre vous consulte pour de l'aide, vous devez être en mesure de le diriger vers les ressources d'aide pertinentes selon son problème : toxicomanie, problèmes de couple, problèmes de santé personnelle, problèmes financiers, problèmes de crédit, difficultés à gérer sa colère, etc. Dans bon nombre de cas, un programme d'aide aux employés (PAE) est en place justement pour de tels problèmes. Sinon, ou encore si le membre ne souhaite pas avoir recours à ce programme, dirigez-le vers des organismes externes.



Encouragez les membres à devenir actifs sur la scène politique. Le fait de soutenir des politiciens qui appuient la cause syndicale, nonobstant l'ordre de gouvernement auquel ils ont été élus, peut aider à faire adopter des lois qui soutiennent et protègent les travailleurs, voire qui aident les travailleurs à régler leurs problèmes personnels, le cas échéant.

Auto-assistance en matière de griefs

Enfin, pour ce qui est de la base même de la représentation syndicale et du règlement de griefs, les délégués peuvent demander au membre qui éprouve un problème en lien avec la convention collective de remplir lui-même un formulaire d'information. Même si vous devrez reprendre le formulaire vous-même – ce qui est probable –, vous aurez au moins une bonne quantité d'information de base en main au moment d'entreprendre votre travail. Remettez aux plaignants un modèle de formulaire, déjà rempli (dans la mesure du possible) de données génériques. Vos membres pourront s'en servir comme un guide et il ne vous restera qu'à vérifier le tout et à faire apporter par le membre les corrections nécessaires avant de déposer le grief. Aussi, vous pouvez habituer vos plaignants à compiler une liste de témoins, rassembler des documents pertinents et verser tous les éléments de preuve pertinents au moment de déposer une plainte. Les membres ne devraient avoir aucune difficulté à mettre la main sur ces éléments; en revanche, les délégués seront à même de mener leurs enquêtes plus rapidement et plus facilement. Il est possible qu'un membre ne puisse mettre la main sur tout ce dont vous aurez besoin, mais vous aurez néanmoins une longueur d'avance et le membre sera satisfait d'avoir contribué à faire avancer sa cause.

Bien sûr, certains membres n'apprécieront pas qu'on leur demande de faire une partie du travail. Dans de tels cas, rappelez-leur que vous devez gérer de nombreuses demandes. Aussi, posez-leur la question suivante : « Si vous ne jugez pas vos doléances assez sérieuses pour y mettre des efforts, pourquoi devrais-je le faire à votre place? »

En aidant les membres à s'aider eux-mêmes, vous contribuez à rendre les membres plus avertis et plus actifs. Vous pourriez même les inciter à devenir délégués eux-mêmes. Le syndicat s'en sort plus fort, et la charge de travail de tous les délégués est réduite.

— David Bates. Depuis 22 ans, l'auteur est membre d'une section locale du Transport Workers Union en Floride dont il a été délégué syndical et président.

Le droit à la représentation

Une des plus importantes protections offertes aux travailleurs syndiqués est le droit à la représentation de leur syndicat lorsqu'ils sont convoqués au bureau du patron. La présence d'un délégué ou d'un autre représentant syndical (dans un rôle de conseiller ou d'observateur) peut faire toute la différence entre perdre son emploi sans motif et faire prévaloir la justice. Les « droits de Weingarten » sont très importants, lorsqu'il est question de représentation.

Les droits de Weingarten tirent leur nom d'un arrêt-clé rendu par la Cour suprême des États-Unis en 1975. Grâce à la jurisprudence et la législation, cette protection couvre maintenant la quasi-totalité des employés du secteur privé et des employés fédéraux ainsi que nombre de fonctionnaires d'État et municipaux aux États-Unis. Au Canada, la majorité des travailleurs jouissent de protections comparables.

En vertu de Weingarten, pour qu'un travailleur ait le droit légal à la présence d'un représentant syndical durant une rencontre avec l'employeur, toutes les conditions suivantes doivent être satisfaites :

1 La rencontre a été convoquée aux fins de poser des questions au travailleur concerné.

Autrement dit, il est attendu que l'employé réponde à des questions en lien avec une enquête concernant des allégations d'actes préjudiciables ou d'un comportement inacceptable. Les droits de Weingarten ne s'appliquent pas aux rencontres où la communication est unilatérale, c'est-à-dire que le but n'est que de transmettre de l'information à un employé ou l'informer d'une décision disciplinaire ayant déjà été rendue. Aussi, gardez à l'esprit qu'une discussion sur le rendement au travail ne donne pas automatiquement droit à la représentation syndicale. Ce droit ne peut être invoqué que si l'employé devra répondre à des questions et que l'employé s'expose à des

« Si cette discussion peut mener à une sanction disciplinaire contre moi, mon congédiement ou une modification de mes conditions de travail personnelles, je demande respectueusement la présence de mon représentant syndical, d'un dirigeant ou d'un délégué du syndicat à la rencontre. Sinon, je choisis de ne répondre à aucune question. »

(Il s'agit de mon droit, confirmé par l'arrêt de la Cour suprême dans Weingarten.)

sanctions disciplinaires selon les réponses qu'il donnera aux questions qui lui seront posées.

2 Des sanctions disciplinaires pourraient être imposées après la rencontre. Ici la norme juridique est que la rencontre pourrait mener à la prise de mesures disciplinaires. La gravité de ces mesures n'est pas un facteur pris en considération; donc, sur le plan légal, la question à savoir si le superviseur qui convoque l'employé a l'intention ou non d'imposer une sanction disciplinaire n'a aucun effet sur l'exercice du droit.

3 L'employé a raison de croire qu'il fasse l'objet de mesures disciplinaires.

En règle générale, la loi exige simplement que l'employé ait raison de croire s'il expose à une sanction disciplinaire. Que cette croyance soit raisonnable ou non est une question de jugement, laquelle question sera tranchée en fonction des circonstances de la rencontre : Le superviseur a-t-il déjà invoqué la possibilité de mesures disciplinaires? D'autres employés ont-ils fait l'objet de mesures disciplinaires dans des circonstances pareilles? Cet employé travaille-t-il sous la menace d'une lettre lui reprochant un rendement insatisfaisant?

4 L'employé demande d'être représenté. Les droits de Weingarten sont différents des droits civils (« Vous avez le droit de garder le silence... ») à un égard. Contrairement à la police, l'employeur n'a aucune obliga-

tion légale d'informer l'employé de ses droits avant de l'interroger. C'est à l'employé lui-même de connaître ses droits et de préciser qu'il refuse de répondre aux questions en l'absence de son représentant.

Une fois que le délégué ou un autre représentant du syndicat est présent, quel est l'encadrement prévu dans la loi?

1 Nature de l'enquête : Vous pouvez insister pour connaître au préalable la nature des questions qu'on vous posera (à moins que ce droit ne soit enchâssé dans la convention collective).

2 Consultation avant l'entrevue : Vous et l'employé avez le droit de discuter ensemble en privé avant que ne débute l'interrogatoire. Profitez-en pour vous informer sur le contexte factuel et pour informer rapidement le travailleur sur la façon dont il devrait se conduire durant la rencontre.

3 Droit de participation : Alors que l'employeur peut insister pour que l'employé explique ce qui est arrivé en ses propres mots, vous avez le droit de prendre la parole durant le processus, pour faire préciser des questions ambiguës, pour vous opposer à une question inappropriée ou pour fournir des compléments d'information à la défense de l'employé.

4 Notes écrites! : Un rôle extrêmement utile que vous pouvez jouer est de prendre soigneusement note de tout ce qui se passe durant la rencontre. Vous éviterez ainsi des disputes plus tard sur qui a dit quoi. La documentation est l'aspect le plus important de la représentation.

Si une demande de représentation est refusée et on ordonne à l'employé de répondre aux questions, s'il refuse, il risque de faire les frais de mesures disciplinaires pour insubordination. Il va alors dans le meilleur intérêt de l'employé de répondre aux questions sous réserve, puis d'exercer ses recours judiciaires – par exemple, déposer un grief en vertu de la convention collective ou déposer une plainte de pratique déloyale de travail auprès de la commission des relations de travail compétente.

— Michael Mauer: Auteur de *The Union Member's Complete Guide*, M. Mauer a commencé sa carrière comme avocat pour la commission nationale des relations de travail.

Que faire si l'autorité du délégué est contestée?

« Pour qui vous prenez-vous au juste! ? »

Bon voilà, un superviseur ou un membre dans le milieu de travail vient de remettre en question votre autorité de délégué syndical.

Quelles sont les limites de l'autorité d'un délégué et que devez-vous faire lorsqu'on conteste votre autorité?

Les lois du travail, votre convention collective et les pratiques antérieures en matière de procédures syndicales-patronales dans votre milieu de travail vous confèrent certains droits.

Appliquer le principe de l'égalité

L'une de vos plus importantes sources d'autorité est le « principe de l'égalité ». En vertu de la doctrine des commissions des relations de travail, lorsqu'un délégué exerce ses fonctions officielles, il est sur un pied d'égalité avec le représentant patronal. Vous exercez vos fonctions officielles lorsque vous menez votre enquête dans le cadre d'un grief, demandez de l'information, déposez un grief ou représentez des membres à tout autre égard.

Le principe de l'égalité vous permet de vous exprimer en termes que vous n'utiliserez pas dans le cadre d'une situation superviseur-travailleur. Vous pouvez donc interroger agressivement la direction, contester ses prises de position que vous jugez inéquitable, voire lever la voix et utiliser de gros mots si vous jugez que c'est justifié et nécessaire.

Vous avez aussi l'autorité d'exiger que l'employeur vous fournisse certains renseignements s'ils sont pertinents à votre cause.

Parfois, on contestera votre autorité simplement parce qu'on ne comprend pas votre rôle. Rappelez-vous que vous avez vous-même dû apprivoiser votre rôle, alors il est normal que le grand public ne soit pas très familiarisé avec les affaires syndicales.

Ne prenez jamais pour acquis qu'un superviseur comprend votre rôle : en règle générale, la partie patronale n'offre pas une formation très formelle aux superviseurs sur les dossiers qui touchent

le syndicat.

Composer avec un superviseur

Parfois, vous pourrez tuer la contestation dans l'œuf simplement en affirmant que vous exercez vos fonctions officielles de délégué syndical. Dans d'autres cas, vous devrez clairement expliquer vos droits au superviseur qui vous conteste.

Prenons l'hypothèse que vous agissez conformément à vos droits : vous menez votre travail de délégué durant les heures de travail, ce qui est la pratique courante dans votre milieu de travail.

Vous vous entretenez avec un membre concernant le dépôt possible d'un grief et un superviseur vous interpelle. Répondez-lui sur un ton de voix calme : « En ma qualité de délégué syndical, j'ai le droit d'interroger les travailleurs pendant les heures de travail. » Si le superviseur insiste, suggérez-lui de consulter son propre supérieur ou encore le directeur des ressources humaines afin de connaître les procédures qui s'appliquent.

Puisque le principe de l'égalité vous donne une certaine latitude dans l'expression de votre rôle de délégué syndical, il se pourrait qu'un superviseur inexpérimenté, pris de court par votre assertivité, vous conteste durant l'audition du grief après que vous avez mis en doute sa crédibilité ou l'avez confronté. Encore une fois, il vous sera utile d'invoquer vos droits : « En ma qualité de délégué syndical, j'ai le droit de vous interroger sur l'exactitude des renseignements que vous fournissez. »

Il peut aussi arriver que les travailleurs que vous représentez ne comprennent pas tout à fait votre rôle. Ils pourraient vous reprocher de fouiner alors que vous faites simplement mener votre enquête sur un grief. Ils pourraient vous présenter une certaine résistance au moment où vous les informez de leurs recours ou encore de l'issue des rencontres syndicales-patronales, vous prenant pour une espèce de « contremaître

adjoint ».

Expliquer votre rôle à vos membres

Peu après votre entrée en fonctions comme délégué, vous avez tout intérêt à vous asseoir avec les membres que vous représentez afin de leur expliquer votre rôle et de leur préciser ce que vous pouvez faire et ne pouvez pas faire. De plus, dites-leur ce à quoi ils peuvent s'attendre de vous – la meilleure représentation possible – et ce que vous attendez d'eux – leur participation au syndicat et leur soutien. Prenez le temps de répéter votre message aux nouveaux arrivants de temps à autre.

Parfois, certaines gens – des superviseurs comme des membres – contesteront votre autorité simplement pour vous mettre au test, particulièrement si vous êtes un nouveau délégué. Les superviseurs cherchent à savoir si vous êtes facilement intimidable. Les membres veulent savoir si vous êtes capable

de tenir tête au patron et vous contesteront donc pour savoir comment vous réagirez.

Reconnaissez cette expérience pour ce qu'elle est. Tenez ferme, conservez votre sens de l'humour et vous passerez ainsi le « test ».

Ensuite, il y a ceux qui contesteront votre

autorité expressément pour la miner. Ce groupe est formé de superviseurs qui cherchent à vous dominer et à saper l'influence du syndicat ainsi que de membres qui ont une dent contre vous et qui cherchent à vous écarter dans la poursuite de leurs propres objectifs.

Tenir tête

Dans ces situations, vous devrez tenir tête aux réfractaires, obtenir le soutien de votre représentant syndical et surtout des autres membres de votre unité. Rappelez-leur qu'une attaque contre le délégué est une attaque contre tout le syndicat et risque de constituer une menace pour tous.

Votre meilleure stratégie consiste toujours à tenir vos collègues bien informés et à les inciter à participer activement au syndicat. Lorsque vous êtes en mesure de démontrer que vous pouvez compter sur l'appui des autres, vous n'aurez plus à vous inquiéter de voir votre autorité contestée à intervalles réguliers.

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

L'une de plus importantes sources d'autorité du délégué syndical est le « principe de l'égalité ».

L'adjoint

Lorsque vous entreprenez une réunion du comité des griefs ou une audience disciplinaire avec l'employeur, vous avez besoin de toutes les ressources qui s'offrent à vous. Avez-vous déjà songé à la possibilité de compter sur un deuxième représentant syndical pouvant agir en quelque sorte comme votre associé passif?

Dans le jargon juridique, on emploie souvent le terme adjoint pour décrire cette pratique.

Souvent, les avocats se présenteront à une audience avec un technicien juridique, lequel sera responsable de prendre des notes entre autres. C'est une pratique que vous devriez aussi adopter, dans la mesure du possible.

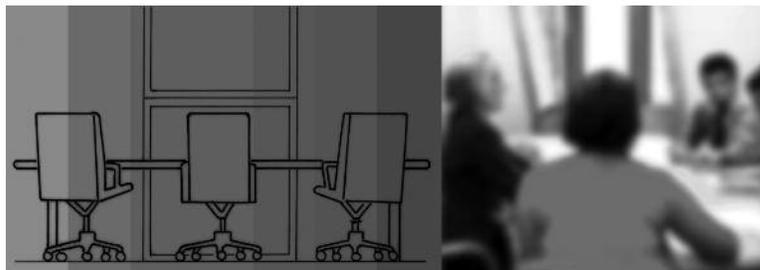
Le rôle premier de l'adjoint sera de prendre des notes pour le syndicat durant la présentation d'un grief ou d'une audience disciplinaire. Ainsi, le conseiller syndical pourra se concentrer sur interroger les témoins, présenter l'information, s'opposer aux questions ou aux gestes de l'employeur et mettre en œuvre la stratégie syndicale durant la réunion.

La liberté de vous concentrer

La présence d'un adjoint vous libère de la responsabilité de tenir un procès-verbal de la rencontre et vous permet de jouer plus activement votre rôle de conseiller syndical durant la réunion. Le conseiller syndical peut arriver dans la salle avec en main une liste de questions qu'il souhaite poser. Durant la réunion, il pourrait devoir soulever d'autres questions en lien avec la preuve déposée. C'est beaucoup à demander d'une seule personne en plus de consigner les délibérations par écrit. Pour cette raison, si l'agent des griefs est appelé à jouer les deux rôles, il lui est toujours recommandé de ralentir le déroulement de la rencontre. Traditionnellement, si le représentant syndical est seul à la réunion, il devra demander aux questionneurs et aux témoins de parler lentement et de répéter leurs réponses à plusieurs reprises afin de lui permettre de les prendre en note avec exactitude.

L'employeur pourrait proposer d'autres options que d'autoriser la présence de deux représentants syndi-

caux dans la pièce, notamment de partager avec le syndicat ses notes prises durant la rencontre. Le problème que soulèvent « ses notes » est que vous n'avez aucune garantie quant à leur exactitude. De plus, en acceptant « ses notes » comme le compte-rendu de la réunion, le syndicat risque de se trouver dans une position compromettante par rapport à ce qui a vraiment été dit et comment cela a



été dit. Aussi, n'oubliez pas que le ton de ce qui est dit à la rencontre est aussi importante que les mots employés pour le dire. Il est rare qu'un employeur fasse mention du ton de la conversation dans ses notes, à moins que ce ne soit pour préciser que le représentant syndical ou l'employé a perdu son sang-froid.

Les notes du syndicat peuvent s'avérer cruciales

Dans le cadre de certaines audiences disciplinaires, il arrive que l'employeur demande à quelqu'un d'en dresser le procès-verbal officiel. Ensuite, le président d'audition remettra le procès-verbal au syndicat pour qu'il puisse le vérifier. Même dans ce cas, vous voudrez prendre vos propres notes juste au cas où le procès-verbal officiel omet une objection soulevée par le syndicat ou l'hostilité de la réponse à une question. Parfois, le transcripteur fera mal son travail, au point où un « non » deviendra mystérieusement un « oui » sur papier. Le syndicat pourra repérer de telles erreurs en consultant ses propres notes.

Il est possible que l'employeur propose d'enregistrer les délibérations sur bande audio ou audio-vidéo. Cette suggestion peut s'avérer illégale. Ou encore, qu'arrivera-t-il si l'appareil d'enregistrement fait défaut? Rien ne doit vous empêcher de prendre des notes afin de vous permettre de plus facilement identifier les éléments les plus importants

dans le procès-verbal. Cela vous donne aussi l'excuse de compter sur la présence de l'adjoint à la réunion.

La présence d'un adjoint est même prévue en vertu de certaines conventions collectives. Par exemple, le libellé peut préciser que plus d'un représentant syndical doit être présent aux réunions du comité des griefs et aux audiences disciplinaires. Dans de telles circonstances, le syndicat doit toujours en profiter pour déléguer la prise de notes à une autre personne. Même si la convention collective est muette sur la question, le syndicat doit s'efforcer d'assurer la présence d'un adjoint à la réunion. Certains employeurs pourront s'y opposer, mais d'autres n'en feront aucun plat. Pour convaincre les employeurs récalcitrants, faites-leur comprendre qu'il est dans leur intérêt d'autoriser cette présence par souci d'équité.

Autres tâches pouvant être déléguées

Il y a d'autres tâches que vous pouvez déléguer à un adjoint. C'est un secret de polichinelle : les réunions du comité des griefs et les audiences disciplinaires engendrent une quantité phénoménale de papier. Le syndicat peut avoir des éléments de preuve à introduire ou des listes d'objections à verser au dossier.

L'employeur peut remettre à la partie syndicale d'information demandée avant la tenue de l'audience. L'adjoint pourra très bien gérer tous ces documents pour éviter que certains documents passent entre les mailles du filet.

L'adjoint peut aussi agir comme tampon entre le plaignant et son conseiller. Le plaignant doit éviter de distraire le conseiller pendant que ce dernier parle. Toute communication doit se faire par voie de notes écrites afin qu'une seule personne préside le comité syndical.

Dans tous les cas, il est essentiel de tout documenter. N'oubliez pas d'apporter des calepins et des stylos à la réunion et assurez-vous d'établir les règles de base avec votre équipe bien à l'avance. Une fois que tout le monde connaît bien son rôle et la méthode de communication qui sera utilisée durant la rencontre, l'équipe syndicale pourra jouer son rôle avec confiance et efficacité.

International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301
967-4500



OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Conscœurs, Chers Confrères,

Nous avons traversé une année difficile. Des familles de travailleurs partout dans le monde continuent d'être confrontées à moult difficultés : mises à pied massives, épuisement des prestations de chômage, pillage d'économies et de prestations de retraite durement gagnées. L'AIM fait tout ce qu'elle peut pour contrer cette chute libre de l'économie et aider ses membres à traverser la tempête.

Avant les élections américaines de 2008, nous avons parcouru des quartiers d'un bout à l'autre du pays afin de soutenir des leaders assez influents pour nous aider à voir clair dans la conjoncture marquée par une récession de plus en plus profonde. Nos efforts ont porté leurs fruits, en l'élection du président Obama et l'obtention d'une majorité démocrate à la Chambre des représentants et au Sénat américain. Ici au Canada, le Nouveau Parti démocratique a réalisé des gains considérables. Au cours des derniers mois, nous avons été témoins de l'effondrement de politiques publiques adoptées par l'administration Bush pour affaiblir les syndicats. Ces politiques ont été remplacées par de nouvelles mesures visant à éduquer nos membres actuels et futurs pour rebâtir la classe moyenne. Et, grâce au programme « JOBS Now! », nous avons engagé la lutte pour obtenir un deuxième programme de stimulation économique afin d'accélérer la création d'emplois. Cependant, la lutte est loin d'être terminée.

Aux États-Unis, nous approchons à grands pas la dernière étape dans deux dossiers législatifs très importants : la Employee Free Choice Act et la réforme des soins de santé. Pour les Américains, l'adoption de ces deux projets de loi marquera le début d'une nouvelle ère, où la stabilité financière et le mieux-être des familles de la classe moyenne figureront enfin en tête de la liste de priorités nationales. Pour les Canadiens, l'adoption de ces projets de loi ferait en sorte qu'ils comptent des voisins ayant des valeurs et des normes similaires aux leurs. De plus, les Canadiens bénéficieraient ainsi du renforcement des lois et des politiques au terme d'une très dure lutte.

Vous, délégués, avez une responsabilité de taille, celle de maintenir l'élan. Vous devez poursuivre votre travail à toute vapeur pour faire adopter des lois, aux États-Unis et au Canada, qui protègent les acquis des travailleurs et leur confèrent de nouveaux droits pour corriger les inégalités pouvant exister.

Continuez votre bon travail!

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Président international



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.

