

Jeunes et moins jeunes = Pouvoir syndical

problèmes
communs

solidarité

apprendre
entre nous



Jeunes et moins jeunes = Pouvoir syndical

Si les membres que vous représentez représentent plusieurs générations, il y a fort à parier que vous avez entendu les questions suivantes à plus d'une reprise :

« Pourquoi ces jeunes sont-ils incapables de reconnaître les luttes que ce syndicat a dû mener pour obtenir les gains dont il bénéficie grâce à notre convention collective? »

« Pourquoi est-il que les vieux rejettent systématiquement nos idées et insistent pour faire les choses comme elles ont toujours été faites dans le passé? »

En votre qualité de délégué syndical, peu importe votre âge, votre travail consiste à représenter et à unir des membres de toutes les générations. Cela peut représenter un défi, surtout lorsque des obstacles se dressent sur les plans de la communication et de la compréhension entre les jeunes et les moins jeunes membres du syndicat.

Récit de l'histoire du syndicat

Il est tout à fait légitime pour les membres de longue date qui ont contribué à bâtir le syndicat de vouloir que les jeunes membres reconnaissent leur contribution historique. Tout est question du moment, cependant. Vous avez probablement tous un membre de votre famille plus âgé qui, lorsque la discussion porte sur la vie facile qu'ont les jeunes, se vante d'avoir été obligé de se rendre à l'école à la marche pieds nus dans la neige. Si vous êtes plus jeune, il y a fort à parier qu'une telle déclaration n'aura contribué en rien à votre appréciation de la relative facilité de la vie moderne. Bien, lorsque des syndicats racontent leur histoire de long en large à leurs membres plus jeunes, c'est un peu comme s'ils racontaient l'histoire de l'école. Une meilleure stratégie consiste à comprendre ce qui importe le plus pour les jeunes membres et leur expliquer comment le syndicat peut leur venir en aide. Plus tard, lorsque les jeunes se mettront à l'œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, ils seront plus réceptifs aux leçons apprises dans le cadre de luttes passées.

Aussi, les membres plus jeunes ont raison de vouloir qu'on tienne compte de leurs idées, malgré qu'ils ne comptent pas une expérience syndicale très poussée. Votre travail comme délégué syndical consiste à convaincre vos membres d'expérience à se montrer plus ouverts à de nouvelles idées. Quant aux jeunes, vous devez les aider à comprendre les meilleurs moments et

moyens de se faire entendre tout en les convainquant qu'il n'est pas toujours nécessaire de réinventer la roue.

Bien sûr, il est important d'éviter les stéréotypes basés sur l'âge, mais il existe néanmoins certaines généralités qui aideront les différentes générations à mieux se comprendre.

Contrairement à la plupart des baby-boomers (nés après la Deuxième Guerre mondiale) qui ont tendance à se définir en fonction de leur travail et de leur charge de travail, les générations plus récentes tendent à considérer le travail comme un seul de plusieurs volets de leur vie. Alors que, dans le passé, il n'était pas inhabituel qu'un travailleur demeure avec le même employeur durant toute sa vie professionnelle, cela ne s'applique plus aujourd'hui. L'impartition, les mises à pied, les fermetures d'usines et d'autres événements minent la sécurité d'emploi, et les nouveaux travailleurs font donc leur entrée sur le marché du travail sans aucune attente quant à la longévité de leur parcours au sein d'une entreprise donnée. En conséquence, les syndicats qui réussissent le mieux à obtenir la participation active de leurs jeunes membres sont ceux qui se concentrent sur les enjeux immédiats et trouvent des moyens pour permettre aux jeunes de contribuer aux activités du syndicat sans empiéter sur leurs loisirs.

Communication et technologie

Une des différences les plus marquées entre les générations concerne les moyens de communication qu'elles utilisent, particulièrement le niveau de maîtrise des différentes technologies. Il arrive parfois que des membres plus âgés se moquent de la tendance qu'ont leurs collègues de travail plus jeunes à utiliser Twitter et des textos pour communiquer entre eux. Entre-temps, de jeunes membres peuvent s'impatienter par rapport à leurs collègues de travail plus âgés qui s'adaptent trop lentement à leur goût aux nouvelles technologies. Nombre de syndicats ont trouvé que l'utilisation du courrier électronique, de la messagerie texte et d'autres technologies modernes représente un moyen efficace de communiquer avec leurs membres, surtout les plus jeunes. Cependant, il importe de garder à l'esprit que la communication électronique ne peut remplacer le développement de relations personnelles. La communication électronique s'inscrit plutôt dans ce développement. Et si vous réussissez à convaincre vos jeunes membres d'aider leurs



confrères et consœurs plus âgés à apprivoiser les nouvelles technologies au lieu de les critiquer, cela sera bénéfique pour le syndicat tout entier.

La clé : développer des relations

La clé pour unir les gens consiste à développer des relations. Si vos membres d'une génération donnée sont moins actifs que d'autres, vous avez intérêt à approcher les membres les plus réceptifs de cette génération en vue d'apprendre à mieux les connaître. Tissez des liens entre les générations et aidez-les à communiquer plus efficacement entre elles. Envisagez des programmes de mentorat grâce auxquels les membres plus jeunes sont jumelés à un membre plus âgé qui est là pour leur venir en aide. Ainsi, non seulement les jeunes deviendront plus actifs au sein du syndicat, mais aussi ils apprendront plus rapidement les « rouages » du métier.

Votre travail comme délégué syndical consiste à aider les membres de toutes les générations à reconnaître l'apport de chacun, surtout en ces temps difficiles, afin de renforcer le syndicat. Encouragez vos membres à écouter et à chercher à comprendre les autres. Identifiez des membres influents de chaque génération qui vous aideront à réunir les gens autour de questions et d'activités communes en vue d'améliorer la qualité de vie de tous au travail.

Toute une génération de dirigeants et de militants syndicaux approche l'âge de la retraite. Les syndicats doivent recruter de jeunes leaders qui prendront la relève et mèneront le mouvement syndical au cours des années à venir. Si vous comptez des années d'expérience en syndicalisme, votre rôle est donc de contribuer à identifier et à préparer cette nouvelle génération de leaders. Si vous êtes un jeune leader, vous avez intérêt à tirer des leçons du passé et à vous préparer à relever les défis futurs et à aider vos pairs à se préparer à faire de même.

— Ken Margolies. L'auteur est membre de la faculté des relations de travail de Cornell University

On ne guérit pas le mal par le mal!

Si votre employeur a une politique en matière d'éthique, votre dernière lecture de cette politique remonte probablement à il y a un certain temps. Bien que cela n'ait rien d'inhabituel, si vous et vos membres n'êtes pas familiarisés avec les exigences prescrites dans cette politique, vous courez alors un risque. Pourquoi? Parce qu'en règle générale, tous les membres de l'organisation doivent s'y conformer. Et il y a fort à parier qu'ils ne s'y connaissent pas vraiment.

De plus, si vous travaillez dans le secteur public, de telles politiques sont souvent intégrées dans la charte de l'organisme gouvernemental ou un autre document ayant force obligatoire pour leur donner « force de loi ». Ainsi, toute personne qui contrevient la politique s'expose à une amende et/ou à une peine d'emprisonnement.

En règle générale, les politiques en matière d'éthique utilisent un libellé du genre « ... *maintenir, promouvoir et appliquer les normes les plus rigoureuses en matière d'éthique... maintenir les normes les plus rigoureuses en matière d'intégrité personnelle, de sincérité, d'honnêteté et d'équité... éviter toute pratique répréhensible* ». Même si ce langage est très générique et plutôt « maternant », il a l'avantage d'être très clair.

Un outil utile pour le syndicat

La politique cache un outil incroyablement utile pour le syndicat. En matière disciplinaire, c'est souvent l'employeur qui viole sa propre politique en matière d'éthique, et ce, habituellement dans le cadre d'une enquête. Vous, délégués syndicaux, pouvez donc l'utiliser à votre avantage pour représenter vos membres plus efficacement.

Comment donc? Voici quelques mises en scène.

Durant une enquête, le responsable de la sécurité de l'employeur – menant l'enquête sur un vol présumé – a délibérément menti ou induit en erreur l'employé

accusé pour lui faire croire que la preuve de culpabilité contre lui était plus accablante qu'elle ne l'était en réalité (ex. : photographies, enregistrements ou témoins). Bien qu'il s'agisse d'une technique policière ayant fait ses preuves à moult reprises, l'enquêteur a fait fi du fait qu'il était aujourd'hui à l'emploi de l'entreprise et que les mêmes politiques et règles, dont la politique en matière d'éthique interdisant la malhonnêteté – s'appliquent à lui. Sauf exemption contraire applicable à de telles enquêtes, on ne guérit pas le mal par le mal. L'employeur ne peut déroger à ses propres politiques ou règles pour prouver qu'un employé a fait de même. Le fait de le souligner pourrait faire en sorte que les mesures disciplinaires contre l'employé fautif soient atténuées ou carrément annulées.

Dans un autre cas, un employé a enregistré une conversation avec un collègue de travail à l'insu de ce dernier. Bien que certaines compétences interdisent de telles pratiques, invoquant des motifs de respect de la vie privée, ce fut néanmoins considéré comme un acte trompeur. Donc, même en l'absence d'une politique particulière interdisant l'enregistrement de quelqu'un à son insu, le représentant de l'employé a pu invoquer que l'employeur avait enfreint la politique en matière d'éthique.

Attention à l'« équité »

Dans un autre cas, l'accusateur avait des preuves contre un travailleur, mais ce dernier s'est vu refuser l'accès à cette preuve. Encore une fois, cela contrevenait au libellé sur l'« équité » et les « normes d'éthique les plus rigoureuses » de la politique en matière d'éthique, sans mentionner l'obligation d'informer l'employé du « motif valable » de la plainte contre lui afin de lui permettre de se défendre en conséquence.

Aussi, gardez à l'esprit que lorsqu'un représentant inférieur de l'employeur manque à l'éthique, puis soumet le dossier

disciplinaire à son supérieur immédiat et ainsi de suite, la haute direction se trouve également d'avoir enfreint la politique en matière d'éthique en acceptant et en tolérant l'acte non éthique initial.

Dans un autre exemple, un employé a eu des mots très durs à l'endroit de plusieurs membres de la haute direction de qui il relevait. Pourtant, durant l'enquête, ces mêmes cadres ont non seulement mené l'enquête, mais aussi participé à la prise de la décision disciplinaire. Un conflit d'intérêts? Certainement! Échec du test de motif valable pour la tenue d'une enquête juste et objective? Bien sûr! Violation de la politique en matière d'éthique? Sans aucun doute!

Faites gaffe aux faux raisonnements

Parfois, l'employeur prétendra que la façon dont il a reçu l'information n'importe pas, même si la politique en matière d'éthique a été enfreinte dans le processus. Faisons un parallèle avec Linda Tripp qui a enregistré sa conversation téléphonique avec Monica Lewinsky durant le scandale sexuel impliquant Bill Clinton. Belle tentative, mais ni Tripp, ni les médias, ni même le Congrès ne sont tenus de respecter les exigences prescrites par la politique en matière d'éthique de votre employeur. Ils ne travaillent pas pour votre employeur, mais les représentants de la direction, eux, sont à sa solde!

Donc, la prochaine fois que vous êtes confronté à une affaire disciplinaire, faites-en un devoir de passer en revue la politique en matière d'éthique pour vous assurer que la direction respecte ses propres règles. Même si cette politique ne fait pas partie de la convention collective, vous pourrez néanmoins la citer dans votre grief pour expliquer en quoi la sanction disciplinaire n'était pas juste. Après tout, si l'employeur peut invoquer que la politique a été enfreinte, vous avez le même droit!

Et, surtout, rappelez-vous qu'on ne guérit pas le mal par le mal!

— Bob Oberstein. L'auteur conseille des syndicats et des employeurs en plus de pratiquer l'arbitrage

Composer avec des conflits d'horaire

Sans surprise aucune, les travailleurs préfèrent habituellement un horaire prévisible, tandis que les employeurs tiennent compte de leurs besoins opérationnels et cherchent à établir les horaires de leurs employés à l'avantage de leur entreprise. Ils ne se soucient guère des impacts sur la vie personnelle ou familiale des travailleurs. Puisque ces besoins très différents génèrent des frictions entre employés et employeurs, la réalité exige un quelconque système mutuellement acceptable pour satisfaire aux besoins des deux parties. C'est ici où la convention collective entre en jeu, car elle établit – par écrit – comment résoudre les différends entre les parties.

Le premier outil à utiliser lorsqu'un conflit survient est la convention collective, qui explicite les arrangements convenus entre le syndicat et l'entreprise. La convention collective contient sûrement des sections traitant de points comme les heures d'arrivée, les tâches normales, les quarts de travail, le moment des pauses, les heures de travail régulières et l'admissibilité aux heures supplémentaires, les moyens d'exercer l'ancienneté pour changer de quart de travail ou la marge de manœuvre dont dispose l'employeur pour « satisfaire aux besoins de l'entreprise ».

Gestion des plaintes

Si un différend se manifeste à la suite d'une modification de l'horaire de travail qui n'est pas abordée par la convention collective, il doit y avoir un mécanisme permettant aux parties d'en arriver à une solution. Il s'agit habituellement d'en discuter directement avec un superviseur de première ligne ou un membre de la haute direction. Si cette discussion ne produit pas les résultats souhaités, le travailleur ou le délégué peut ensuite déposer un grief alléguant une violation de la convention collective ou d'une pratique établie. La dernière étape de la procédure de règlement des griefs consiste à faire appel à un arbitre externe choisi par les parties, lequel sera appelé à trancher le différend.

Retour d'un travailleur à la maison

au milieu d'un quart de travail

Certaines conventions collectives prévoient la possibilité de retourner des travailleurs à la maison en l'absence de travail à effectuer. Dans d'autres cas, en l'absence d'un tel libellé ou d'une pra-

tique convenue, dans le cas où un travailleur est retourné chez lui au milieu d'un quart de travail, il peut y avoir matière à grief. Tout dépend de la convention collective. Si un travailleur devient malade, présente un risque pour la sécurité ou la santé d'autrui ou n'est pas en mesure d'effectuer son travail habituel, il est généralement acceptable de le retourner chez lui.

Modification des quarts de travail

Il doit exister une méthode établie pour autoriser les changements de quarts. La convention collective peut exiger que ces changements soient apportés à des moments précis durant l'année en fonction de l'ancienneté. Si un travailleur ayant moins d'ancienneté est déplacé du quart de nuit au quart de jour, un travailleur ayant plus d'ancienneté qui travaillerait de nuit et qui souhaiterait travailler de jour pourrait avoir une raison de déposer un grief. En règle générale, si le travailleur ayant plus d'ancienneté n'est pas admissible à occuper le poste vacant, ce poste pourra être offert à un travailleur ayant moins d'ancienneté. Cependant, le cas échéant, l'employeur devra être en mesure de démontrer que le travailleur ayant plus d'ancienneté n'a pas les compétences requises pour occuper le poste. Sachez, toutefois, qu'une pratique établie pourrait autoriser l'avancement temporaire ou permanent du travailleur ayant moins d'ancienneté.

Création d'un nouvel horaire de quarts de travail

Dans une récente cause, l'arbitre a jugé que l'employeur avait violé la convention collective en imposant à certains employés un horaire de quarts de 12 heures sur trois jours. L'arbitre a jugé que cet horaire devait faire l'objet de négociations entre le syndicat et l'employeur.

Jours de repos

De nos jours, on compte toutes sortes de concepts comme les horaires variables, les horaires échelonnés et les équipes de production qui déterminent les jours de repos des travailleurs. Bien que les « besoins de production » sous-tendent

toutes les modifications, les jours de repos doivent néanmoins être attribués selon une méthode prévisible. En l'absence d'une telle procédure, il pourrait être nécessaire de déposer un grief en vue de résoudre l'impasse. L'employeur doit reconnaître que les employés ont le droit de connaître leurs jours de repos à l'avance. Il revient au délégué syndical de vérifier auprès des ressources humaines (ou le service équivalent), ses dirigeants locaux, son RGL ou AA afin de documenter les procédures qui concernent les jours de repos.

Réduction des heures de travail

En cette conjoncture économique défavorable, il peut être nécessaire de procéder à une réduction des heures de travail de tous les travailleurs ou d'une partie de la main-d'œuvre. Cela doit passer par une négociation entre les parties et un quelconque processus mutuellement acceptable pour décider qui travaillera des heures réduites et qui travaillera des heures normales. En général, les travailleurs temporaires ou à temps partiel sont les premiers à voir leurs heures de travail réduites, avant les travailleurs à temps plein. Si la convention collective garantit 40 heures de travail par semaine, toute coupure d'heures représenterait une violation. Habituellement, le syndicat doit être informé à l'avance de l'entrée de vigueur d'une réduction des heures de travail et avoir la possibilité d'entamer des négociations en vue de trouver une solution acceptable.

Besoins de l'employeur

Dans la mesure du possible, le délégué syndical doit éviter de confronter les besoins de l'employeur à ceux de travailleurs en cas de conflit d'horaire, puisque les arbitres tendent majoritairement à prendre le parti de l'employeur en cette matière. Tentez de rédiger le grief en vous rabattant sur la convention collective, les pratiques établies ou le refus de l'employeur de négocier avec le syndicat.

— George Hagglund. L'auteur est professeur émérite à la School for Workers de l'University of Wisconsin (Madison).

Certaines règles générales doivent être suivies pour régler des différends quant à l'attribution des quarts de travail.

Défendre l'indéfendable

Lorsque l'histoire des deux pilotes de Northwest Air qui ont « dépassé » leur destination de 150 milles a fait la manchette, il ne faisait aucun doute que les deux fautifs feraient l'objet de sanctions disciplinaires sévères. Le délégué syndical moyen ayant été mis au courant de cet incident devait remercier le Ciel de ne pas être pris à défendre ces deux pilotes dans un processus de grief.

Apparemment, les deux travailleurs faisaient ce que font des travailleurs au travail : ils se préoccupaient de leurs conditions de travail, dans le cas présent, des horaires de vol bousillés dans le cadre de la fusion de compagnies aériennes. Cependant, le problème évident dans ce cas était que les pilotes étaient si concentrés sur leurs conditions de travail qu'ils ont négligé – à l'extrême – leurs responsabilités professionnelles.

Un dilemme pour le délégué syndical

Lorsque j'ai soulevé la question devant un groupe de militants syndicaux, la discussion a porté principalement sur les opinions divergentes quant à ce que le syndicat devrait faire dans un tel cas. Certains jugeaient que les gestes des pilotes étaient impossibles à défendre et indéfendables, car les pilotes avaient outrepassé la limite de ce qui pouvait être considéré comme une pratique saine et sécuritaire. La plupart des militants considéraient que les pilotes méritaient d'être congédiés. Après tout, l'erreur n'était pas mineure : ils avaient compromis la sécurité de centaines de passagers, mis à risque un appareil très coûteux appartenant à la compagnie aérienne et produit une publicité très négative entachant la réputation de leur employeur.

L'autre groupe s'est concentré sur les méthodes conventionnelles de défendre un collègue de travail. Les membres de ce groupe ont concédé que l'erreur était grave, mais espéraient que le dossier de travail des pilotes en cause constituerait un facteur atténuant au moment d'imposer des mesures disciplinaires.

Avant la fin de notre discussion, Gilbert Arenas, l'étoile de l'équipe de basketball Washington Wizards, s'est fait prendre avec quatre pistolets dans le vestiaire de l'équipe. Arenas a été suspendu et accusé au criminel. Voudriez-vous défendre Arenas – c'est-à-dire défendre qu'il est acceptable qu'un travailleur

apporte quatre armes à feu avec lui dans son milieu de travail?

Peu après l'incident Arenas, l'Associated Press rapportait le cas d'une Canadienne qui recevait des prestations d'invalidité de longue durée vue sur Facebook en train de faire la fête dans un centre de villégiature avec des danseurs Chippendale. Pour se défendre, elle a invoqué qu'on lui avait diagnostiqué une « dépression majeure » et que « son médecin lui avait recommandé de s'amuser un peu ».

Des cas plus controversés concernent des travailleurs qui enfreignent une norme fondamentale de comportement au travail, laissant ainsi le délégué syndical en conflit intérieur sur l'enjeu de la représentation. Dans un cas précis, l'employeur a découvert – et documenté – qu'un de ses employés utilisait un ordinateur portable de l'entreprise pour visionner de la pornographie juvénile. L'employeur a décidé de congédier l'employé fautif. La déléguée assignée au grief était tellement dégoûtée qu'elle a refusé de le représenter. Elle n'a pas nié que le membre avait besoin de représentation syndicale, mais elle refusait d'être celle qui le défendrait.

Dans un autre cas, un membre traquait un collègue de travail, mais l'employeur refusait de corriger la situation. Après que le harceleur s'est informé auprès d'un autre membre en vue de s'acheter une arme à feu, l'employeur a réagi, mais le délégué syndical ne voulait pas le représenter. L'employeur a suggéré de muter le harceleur à un autre endroit, mais les dirigeants syndicaux craignaient qu'il continue de représenter une menace. Encourager le patron à congédier un membre du syndicat? Peut-être. Indéfendable? Peut-être.

La question fondamentale

Chaque situation confronte le délégué syndical à une question fondamentale : Existe-t-il des situations où des collègues de travail agissent au-delà de ce que nous, délégués syndicaux, pouvons défendre ou même considérer défendable?

Tout cet imbroglio concerne l'obligation de représenter tous les membres, l'autorité d'un délégué ou dirigeant à déposer – ou à ne pas déposer – un grief et, surtout (dans certains cas), les valeurs morales personnelles d'un délégué ou dirigeant. Bien entendu, l'intégrité de la convention collective doit être défendue

et le délégué syndical aura une réaction presque instinctive d'intervenir pour prévenir le congédiement de quiconque qu'il représente. Mais encore...

Quoi faire?

Donc, que doit faire le délégué syndical?

1 Dans tous les cas, peu importe si la situation peut sembler extrême, le délégué syndical doit s'assurer que les procédures sont respectées, surtout en ce qui concerne l'enquête. Dans tous les milieux de travail, des rumeurs circulent et peuvent mener à des sanctions disciplinaires. Le délégué doit donc se faire un devoir de réunir les faits et de ne rien prendre pour acquis.

2 La règle de base en matière disciplinaire est la suivante : l'employeur doit prouver — hors de tout doute — le bien-fondé de sa cause. En cette ère de surveillance électronique, la documentation devient encore plus importante puisque l'employeur — comme le démontre le cas de la Canadienne en cavale — constitue souvent une preuve irréfutable qu'il y a eu infraction.

3 Il faut s'assurer que la violation présumée va à l'encontre d'une règle de travail clairement comprise. Dans le cas de gestes reprochés à l'extérieur des heures de travail, lesdits gestes nuisent-ils véritablement au rendement professionnel du travailleur?

4 Essayez de faire la différence entre des infractions qui compromettent gravement la sécurité de collègues de travail, de patients ou de clients et celles qui résultent simplement d'un manque momentané de jugement de la part d'un travailleur.

5 Évaluez le dossier global du travailleur : années de service, avancements, évaluations favorables, etc. Ainsi, si une sanction disciplinaire est imposée, il s'agira d'un avertissement ou — au pire — d'une suspension plutôt que d'un congédiement.

L'essentiel à retenir est que chaque situation est différente et chaque délégué syndical est différent. Veiller à ce que la convention collective soit respectée, qu'une enquête poussée soit menée et que le dossier du travailleur soit évalué, voilà la marche à suivre pour composer le plus efficacement possible avec une situation troublante et souvent complexe.

**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

Chers délégués,

Alors que nous endurons une autre année de cette grande récession, les difficultés des membres de l'AIM et de leurs proches continuent. En 2009, le programme fédéral de relance économique a contribué à stopper l'hémorragie des pertes d'emplois, mais il n'aura pas suffi à remettre l'économie sur la voie d'une croissance soutenue de l'emploi. Tout juste pour suivre le pas des nouveaux arrivants dans le marché de l'emploi et effacer les milliers d'emplois éliminés durant la récession, l'économie devra produire encore plus de nouveaux emplois bien rémunérés chaque mois au cours des cinq prochaines années – et cela juste pour effacer les pertes essuyées.

Les gouvernements font valoir l'importance de créer des EMPLOIS! Mais ils tardent toujours à adopter des lois suffisamment audacieuses pour remettre l'Amérique du Nord au travail. La création d'emplois dépend d'un programme de travaux publics d'envergure pour rebâtir notre infrastructure nationale, améliorer nos réseaux de transport, investir dans le secteur manufacturier et ouvrir la porte à de meilleures perspectives de formation. Nous sommes encore très loin de la coupe aux lèvres.

Maintenant que les élections approchent aux États-Unis et au Canada, les membres de l'AIM exigent des actions concrètes. Vous, délégués, pouvez aider en encourageant vos collègues de travail d'ajouter leur voix à celui des travailleurs qui exigent des EMPLOIS maintenant! Incitez vos membres à communiquer avec leurs élus provinciaux et fédéraux par écrit, téléphone ou courriel afin d'exiger des mesures plus importantes et audacieuses pour sortir l'Amérique du Nord de cette grande récession. Et vous pouvez encourager vos membres à militer activement pour des emplois.

Chers délégués,

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. © 2010 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.

