



L'OUTIL

BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION LOCALE 1660, A.I.M.T.A.

Année 2006, No 1
Février

63 ANS ...

L'HISTOIRE CONTINUE

Sommaire

Solidarité et Négociation	2
Convention chez Aaramark	2
Le Syndicat	3
Journée Internationale Des Femmes	4
Hausses des cotisations pour 2006	4
Les Machinistes signent une nouvelle entente	5
Plus rien	5
Directeur en Santé et Sécurité	6
Bourse d'étude	7
La FTQ et SCFP se prononcent	8
Les Comités de francisation dans les entreprises	9
Délégué Social	10
Tribune libre	11
Nouvelles en brefs	12
Informations sur la Section locale 1660	13
Calendrier	14

La Section Locale 1660 de l'Association Internationale des Machinistes et Travailleurs et Travailleuses en Aérospatiale (A.I.M.T.A.) a été fondée le 27 mars 1943 par les travailleurs des Ateliers d'Ingénierie Dominion à Lachine. Ils recevaient leur charte la même année et signaient leur première convention collective en mars de l'année suivante.

Au fil des ans, la Section Locale s'est transformée en Section composée avec l'ajout d'autres unités de négociation, telles: Black McDonald dans les années soixante, suivie de Zimcor, Bedarco, et Godfrey-Howden. Certaines de ces entreprises ont disparues depuis, d'autres ont changé de nom.

En 1962 Générale Électrique achetait les Ateliers d'Ingénierie Dominion, puis fractionnait ses activités en 1984 en vendant la fabrication des machines à papier à l'entreprise finlandaise Valmet. Les Ateliers d'Ingénierie Dominion devinrent par la suite G.E. Hydro, qui demeure la principale unité de la Section Locale avec un membership d'environ 225 membres.

En février 1997, nous avons absorbé une partie de l'ex-Section locale 987, de l'A.I.M.T.A. en grossissant nos rangs de dix nouvelles Unités de négociation. Toujours en 1997 les gardiens de sécurité de chez GE Hydro quittaient la Sec-

tion locale 2235, de l'A.I.M.T.A. pour se joindre à la Section 1660. En novembre 1997 les derniers éléments de l'unité de négociation de la Section 1530 (déplacées de Sherbrooke à Hull) se joignaient également au 1660.

Présentement nous représentons les membres de 15 Unités de négociation soit un total d'environ 450 membres actifs et 165 retraités, les nombres exacts change de mois en mois. Les dimensions de ces unités de négociation varient de 4 membres à 225 membres. Comme les taux horaires différents beaucoup d'une unité à l'autre, les cotisations syndicales ont été établies en proportion des capacités salariales de chacune des unités.



La Section Locale 1660 a déjà eu, à une certaine époque, son propre Agent d'affaire. Aujourd'hui nous sommes affiliés et desservis par la Loge de District 11, créée en décembre 1996.

Nous faisons donc maintenant affaire avec trois de leurs six Agents d'affaires.

Les rencontres de notre Comité Exécutif se tiennent le premier lundi de chaque mois et nos assemblées générales ont lieu le troisième mardi du mois.

LE SYNDICAT

Qu'est-ce que le syndicat?

D'après le dictionnaire Petit Robert, syndicat signifie: « Association qui a pour objet la défense d'intérêts professionnels ». Dans cette définition on retrouve le mot association, qui d'après le même dictionnaire signifie: « action d'associer quelqu'un à quelque chose. V. **Participation; collaboration; coopération.** »

Comme vous pouvez le constater, syndicat se rapporte donc par l'entremise du mot association à trois autres mots **participation, collaboration et coopération.**

On entend souvent dire par les travailleurs des phrases du genre « le syndicat fait pas grand chose pour moi » ou encore « à part de m'enlever de l'argent sur ma paye à chaque semaine, le syndicat fait pas grand chose ici ».

Mais qu'en est-il des membres syndiqués qui font parties de ce syndicat quand nous avons besoin d'eux? Je pourrais alors vous parler du nombre de travailleurs syndiqués qui se présentent aux assemblées générales, qui se tiennent une fois par mois: On parle ici d'environ **15 membres sur un nombre total d'environ 450 actifs et de 165 retraités.** Pourtant comme il n'y a pas d'assemblée en juillet et août, ce n'est environ que 2 heures par mois, 10 fois dans l'année, ce qui représente un grand total de 20 heures par année qu'on demande aux membres d'investir pour appuyer leur syndicat.

Imaginez qu'est-ce que le syndicat a l'air vis-à-vis la compagnie quand si peu de travailleurs donnent leur appui. Par contre il faudrait que vous, les travailleurs, arrêtiez de penser que le syndicat c'est seulement trois ou quatre individus "dans un bureau", rappelez-vous les trois mots du début de cet article, participation, collaboration et coopération et mettez les en pratique pour appuyer ces trois ou quatre individus "dans le bureau" et vous allez voir qu'ensemble on peut faire de grandes choses.

On est parfois en mesure de constater le pouvoir du syndicat lorsque tous les travailleurs s'unissent pour une cause, mais malheureusement c'est souvent pour **de petites** causes. Je l'ai déjà constaté à mon usine: une fois la direction de cette compagnie avait informé

quelques employés qu'ils leurs retireraient un montant d'argent sur leur prochaine paye pour couvrir les réparations de leurs uniformes de travail qu'ils avaient abîmés en travaillant (des brûlures pour certains soudeurs ou des déchirures pour d'autres, et ce même si ces frais supplémentaires n'étaient pas spécifiés dans le contrat de location avec une compagnie de l'extérieur) cette situation a déclenché un tollé de protestations chez tous les travailleurs possédant des uniformes loués.

Comme moyen de pression les travailleurs sont allés déposer tous leurs uniformes par terre dans le bureau du directeur d'usine, ce qui veut dire 150 à 200 uniformes autant propres que sales sur son beau tapis. C'était un vendredi et pas plus tard que le lundi suivant tout était réglé. Les travailleurs qui avaient été avisés qu'ils payeraient, n'ont pas eu à le faire, pas plus qu'aucun autre travailleur n'eut à le faire par la suite.

Il y a eu aussi, il n'y a pas si longtemps, tout un branle bat de combat chez les travailleurs de l'usine quand la direction a demandé aux travailleurs de vider leurs casiers de tous objets personnels pour faire un grand nettoyage et un réaménagement du vestiaire, puis par la suite réassigner 2 casiers à chaque travailleur mais de façon aléatoire. Les travailleurs ne se retrouvaient pas nécessairement à la même place dans la salle des casiers; mécontents, certains membres ont été jusqu'à faire une pétition prétextant qu'ils n'auraient pas du être déplacés à cause de leur ancienneté.

Si le premier exemple que j'ai cité nous démontre que lorsque les travailleurs s'unissent, les choses se règlent vite. Le deuxième, malheureusement, nous démontre que les membres sont souvent prêts à s'unir et faire de la pression sur la compagnie mais pas nécessairement pour les bonnes causes. C'est à se poser la question, était-ce parce qu'ils étaient concernés directement et qu'ils savaient qu'ils pouvaient se faire enlever un montant d'argent sur leur paye en cas de bris de leurs uniformes, qu'ils ont agi ainsi, dans le première exemple? Et pour le deuxième exemple je n'ose même pas élaborer sur le sujet...

Mais lorsqu'il s'agit d'action pour aider un ou plusieurs travailleurs qui ont un problème alors que la direction est injuste et viole la convention collective. Là, c'est

(Suite page 4)

SOLIDARITÉ ET NÉGOCIATION

Notre comité de négociation ne peut faire son travail sans l'appui et la solidarité de chacun de vous et le succès de nos négociations dépend de l'effort de chacun de nous et non pas du seul effort de cinq représentants syndicaux à la table de négociation.

Le principe de base d'un syndicat c'est la solidarité et l'absence de solidarité rend notre syndicat très vulnérable face à une multinationale comme GE. Il ne faut pas oublier aussi que c'est la solidarité et la ténacité de nos prédécesseurs qui ont permis les augmentations de salaires et les améliorations des conditions de travail que l'ont retrouvent aujourd'hui dans nos usines. La pierre angulaire d'un syndicat c'est l'unité de ses membres qui doit se manifester dans chacun de nos gestes jour après jours. Un syndicat devient fragile dès que la force d'unité et de solidarité de ces membres baisse dans ses rangs.

Depuis un certain temps malheureusement nous pouvons constater l'augmentation de l'arrogance des dirigeants de GE qui respectent de moins en moins notre convention collective. Les hauts dirigeants de GE ne sont pas intéressés à régler nos griefs et les laissent traînés en longueur justement parce qu'ils perçoivent

notre baisse de solidarité et d'unité. En décembre dernier quatre de nos confrères machinistes et trois de nos confrères assembleurs ont perdu tout droits de rappel parce que la direction préférait ne plus réintégrés ces travailleurs d'expérience (entre seize et 27 ans). Au même moment les assembleurs au travail dans l'usine pouvaient travaillés en surtemps autant qu'ils le désiraient et souvent ce faisaient menacés par leurs leaders que s'ils ne faisaient de temps supplémentaire le travail serait donné en sous-traitance. En 2005 il y a eu 3458 heures de temps supplémentaires d'accumulées pour les assembleurs. En 2005 il y a eu 7887 heures de temps supplémentaires d'accumulées pour les machinistes. Voilà deux bels exemples du manque d'unité et de solidarité dans nos rangs qui ont aidés GE à éliminer l'emploi de sept de nos membres.

Plusieurs de nos membres semblent persuadés malheureusement que la force d'un syndicat repose sur les épaules de leurs dirigeants mais semblent oubliés que cette force repose en réalité sur les épaules de chacun de ses membres.

Un syndiqué inquiet.



QUÉBEC CAFÉ (Aramark)
Ville Saint-Laurent

Une convention collective attendue depuis longtemps !

Les employé-e-s de Québec Café ont quitté la CSN pour l'AIMTA (FTQ) du au fait que leur contrat de travail était expiré depuis un an et qu'ils n'avaient pas de nouvelles de leur syndicat.

Ces personnes ont décidé de joindre les rangs de l'AIMTA pour remédier à cette situation, ils sont mem-

bres de la section locale 1660.

Après 13 mois de négociations ardues, ces nouveaux membres ont enfin conclus une entente de renouvellement de convention collective; convention collective qui était échue depuis octobre 2002 !

La nouvelle convention qui viendra à échéance en octobre 2008, accorde une augmentation de 10.5% pour la durée de la convention avec rétroactivité depuis octobre 2004.

Ils obtiennent aussi un montant forfaitaire de 400\$ pour la première année ainsi qu'un boni de signature de 100 \$, des améliorations des clauses normatives et une journée fériée de plus.

Félicitations à tous et toutes

(Suite de la page 2)

tout autre chose, par exemple dans cette même compagnie quand il y a des mise à pied dans un département, les travailleurs qui restent en profitent pour faire du temps supplémentaire, ou comme j'ai pu le constater il n'y a pas si longtemps, la direction a déplacé d'équipe de travail 2 travailleurs en outrepassant l'ancienneté et en ignorant complètement les représentants syndicaux quand ceux-ci ont voulu s'interposer et faire respecter l'ancienneté et la convention collective.

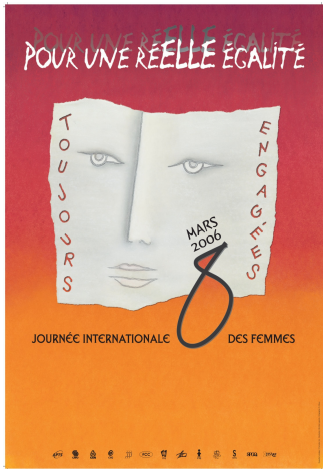
Alors là les membres ont complètement ignorés ce qui se passait et n'ont même pas daigné faire quelque chose pour ces 2 travailleurs et certains mem-

bres ont même été jusqu'à dire, ``ils méritent ce qu'il leurs arrive``.

Imaginez maintenant l'atmosphère dans cette usine et le moral de ceux qui sont mis à pied avant de partir, car ils savent très bien qu'une majorité de ceux qui restent vont effectuer du temps supplémentaire après leur départ et/ou les 2 travailleurs qui ont été traités injustement par la direction et ça malgré leur ancienneté.

Ça c'est du chacun pour soi et ça ne rime pas vraiment avec PARTICIPATION, COLLABORATION ET COOPÉRATION.

Pierre Rhéaume



Le 8 mars prochain,
sera célébrée la **Journée Internationale Des Femmes**. Différentes activités seront organisées pour souligner les luttes et les gains des femmes pour l'égalité.

Le 8 mars tire ses origines de la lutte des femmes pour le droit de vote ainsi que du mouvement syndical pour les droits des travailleuses.

Le Collectif du 8 mars, entre autre soutenu par la **FTQ** organisera différentes activités que nous publiciserons.

Soyons solidaires avec nos consœurs de travail et soutenons la lutte pour l'équité salariale.

AVIS

La présente est pour vous aviser d'une modification des cotisations syndicales de la Section locale 1660, A.I.M.T.A., selon nos statuts modifiés au mois de décembre 2005. →

Compagnie	Cotisations
Alstom Power	12.25\$
ABB Lachine	12.25\$
ABB Saint-Laurent	12.25\$
Aramark	8.75\$
Échantillon Dominion	8.75\$
G.E Énergie Usines	12.90\$
G.E Énergie Gardiens	12.25\$
Johnson Dandy	11.25\$
Kefor	8.75\$
Caoutchouc Lion	8.80\$
Metso Papers	12.90\$
Plastic Decorators	8.75\$
Roboc	9.80\$
Weigh-Tronix Atelier	12.25\$
Weigh-Tronix Service	12.90\$

Vous déménagez?

Lorsque vous déménagez,
Informez-en votre représentant syndical.

Les membres peuvent demander un changement d'adresse en ligne à l'adresse suivante:

local1660@aim1660.org

LES MACHINISTES SIGNENT UNE NOUVELLE ENTENTE AVEC LE FABRICANT DE COFFRES-FORTS LEE-SCOTT

Toronto, ON - Les membres de la Section locale 235 de l'AIMTA ont ratifié une nouvelle convention collective d'une durée de quatre ans avec Lee-Scott Industries.

La nouvelle convention collective concède des augmentations salariales de 4 pour cent la première année, de 2 pour cent les deuxième et troisième années et de 2,5 pour cent la quatrième année. De plus, l'entente prévoit des rajustements salariaux de 1,56 \$ à 2,60 \$ l'heure pour certains travailleurs. Voici d'autres points saillants de la nouvelle convention collective :

- Bonification des cotisations au régime de retraite

- Bonification des allocations pour l'achat d'équipement de protection
- Bonification des congés annuels
- Mise en place d'un programme de formation

De plus, le libellé de la convention collective a fait l'objet d'améliorations considérables en matière d'heures supplémentaires, de sous-traitance et du droit d'examen des ensembles d'avantages sociaux.

Lee-Scott fabrique des coffres-forts de plancher et muraux et emploie des soudeurs et des ferronniers.

PLUS RIEN

Bonjour à tous!

Lors de mon séjour au collège Fonds-FTQ, j'ai eu la chance d'assister à des conférences portant sur divers sujets qui étaient tous très intéressants.

Au cours des prochaines parutions de notre journal l'outil, je vais vous transmettre ce que j'ai entendu aux conférences que j'ai assistées.

Un des conférenciers que j'ai rencontré est M. Steven Guilbeault Directeur Greenpeace Québec, il nous a fait part de divers changements climatiques que notre planète subit depuis quelques années.

Je vais être franc avec vous, j'étais très peu conscient et presque pas responsabilisé par rapport à l'action du quotidien que l'on peut apporter afin d'aider à la survie de ce qui nous permet de vivre sur la planète.

Deux événements survenus au cours des derniers mois m'ont permis de faire une réflexion sur la question de l'environnement, premièrement la rencontre avec M. Guilbeault et deuxièmement le plus important pour moi une petite fille de dix ans qui après avoir écouté une chanson engagée des Cowboys Fringants intitulés PLUS RIEN qui parle en outre de l'épuisement des ressources de la planète, s'est mise à avoir des inquiétudes et à poser beaucoup de questions.

Début de la conférence

Pour débiter M. Steven Guilbeault nous informe que

depuis que les libéraux sont au pouvoir, les chercheurs des 500 groupes environnementaux au Québec, n'ont plus aucune subvention donc, c'est très difficile pour eux, d'autant plus que le gouvernement leur avait promis qu'il y aurait un autre programme il y a trois ans... mais ils attendent toujours!

Ensuite M. Guilbeault nous informait des concentrations de CO², depuis 400 000 ans les concentrations de particules CO² variaient entre 180 à 300 ppm (parties par million), mais aujourd'hui elles sont de l'ordre de 365ppm. Depuis le 19^{ième} siècle la température de la planète s'est accrue de 0,6 degré Celsius, mais au Canada, on parle plutôt d'un accroissement de la température de l'ordre de 1,1 degré Celsius. Ces conclusions ont été reconnues par la communauté internationale, y compris les États-Unis. Le nombre de journées de SMOG est passé de 7,8 jours/année à 28 jours/année en 2004, et il y a des villes qui n'avaient jamais eu de SMOG et qui en ont maintenant, par exemple la ville de Trois-Rivières en 2004.

Les scientifiques prévoient qu'au cours des 100 prochaines années la température va augmenter de 1,6 degré Celsius sur une note optimiste et dans le pire des scénarios cela se traduirait par une augmentation de 5,8 degrés Celsius. Mais les experts pensent que les gouvernements vont inciter les gens et les industriels à modifier leurs habitudes de consommation, c'est -à dire : énergie solaire, voiture électrique, etc. Même avec ces changements, la température du

(Suite page 6)

(Suite de la page 5)

globe devrait augmenter de 3,0 degrés Celsius!

La fonte des glaciers et l'augmentation du niveau de la mer

Il y a une équipe de chercheurs en 2004 qui a fait une étude sur le déplacement des glaciers sur la côte est du Groenland. Ils se sont aperçus qu'un immense glacier s'étaient déplacé de 5km en l'espace de 11 mois du jamais vu ce qui aurait dû prendre des dizaines d'années n'a pris que le temps d'une année à disparaître. En 2001, une partie de l'Islandis, un des plus grands glaciers, s'est détachée. Ce glacier a une superficie équivalente à l'île de Montréal et pèse plus de 500 millions de tonnes.

À peu près tous les glaciers du nord disparaissent peu à peu chaque année, y compris ceux des montagnes. On installe même des pellicules sur les glaciers de l'Ouest canadien pour empêcher qu'ils ne disparaissent.

Le niveau de la mer a augmenté, au cours des dernières années de 25cm à cause de l'effet combiné de divers polluants qui émettent des gaz à effet de serre (GES) et aussi du réchauffement des océans qui occasionnent un effet de gonflement. Les scientifiques croient que le niveau de la mer augmentera encore de 50 à 90 cm dans les 50 prochaines années.

Plusieurs populations insulaires sont déjà en danger et doivent quitter leur pays, ainsi on voit apparaître une nouvelle forme de réfugiés. On peut déjà dire qu'au niveau du Canada la Colombie-Britannique sera grandement affectée par l'augmentation du niveau de la mer.

Nous pouvons déjà remarquer qu'il y a une augmentation significative des catastrophes naturelles dans le monde : Tsunami, Typhons, ouragan, tremblement de terre et plus près de nous inondation au Saguenay et la crise du verglas en janvier 98.

Fin de la conférence

Que pouvons-nous faire?

Tout d'abord, signalons que le protocole de Kyoto a

été ratifié par 155 pays en 1997 et que le plus grand pollueur de la planète, les États-Unis, ne l'a pas signé. Le protocole de Kyoto prévoit une baisse des émissions GES (gaz à effet de serre) de 6% pour le Canada. Au Québec, les sources d'émission des GES proviennent du transport à 39%, de l'industrie à 41% et du résidentiel à 20%.

Le constat est très inquiétant et il y a urgence de faire quelque chose immédiatement pour au moins s'assurer de limiter les dégâts le plus possible. Il doit y avoir des actions concrètes au niveau mondial pour adopter des lois au niveau planétaire et que cette réglementation soit ratifiée par l'ensemble des pays. Des sanctions économiques pourraient être prises contre les pays qui ne se conformeront pas.

Il faut agir au niveau politique, auprès des divers paliers gouvernementaux parce qu'ils sont perméables aux revendications de leurs citoyens...en principe à tout le moins.

Nous nous devons devenir solidaires afin de démontrer notre indignation face aux agissements de nos dirigeants politiques. Pensons à la marche pour les Femmes en 2000, au Sommet des Amériques (2001), aux manifestations en 2003 partout au Québec contre le présent gouvernement qui a sabré nos acquis au niveau du Code du travail.

Nous avons un potentiel à développer dans le domaine de l'énergie éolienne, hydroélectrique et solaire. Nous pouvons inciter les compagnies et les particuliers à produire leurs propres énergies en leur donnant des subventions à l'installation de ces équipements.

Nous pouvons agir maintenant. Faisons-le individuellement et collectivement et la planète sera en meilleure santé pour les générations futures.

Christian Bilodeau

Président Section locale 1660

*écrit en collaboration avec M. Alain Croteau du syndicat des métallos.

<http://www.greenpeace.ca>

LE DIRECTEUR SYNDICAL EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Chers confrères et consœurs.

Bonjour je m'appelle Yves Lauzon, machiniste chez

GE Énergie et représentant en Santé et Sécurité pour l'usine. Je suis également le nouveau directeur en Santé et Sécurité pour la Section Locale 1660. Pour toute information, ne vous gênez pas pour communiquer avec moi au numéro 514-637-3031 ou par

(Suite page 7)

(Suite de la page 6)

courriel au veslaur@videotron.ca. J'en profite pour demander à tous les responsables des autres usines de la Section Locale de bien vouloir me faire parvenir un rapport mensuel de ce qui se passe dans leur atelier.

Travail dangereux :

Le droit de refus

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a de bonnes raisons de croire que ce travail est dangereux pour lui ou pour une autre personne. Cependant, il ne peut exercer ce droit si son refus met en danger une autre personne, ou si les conditions de sa tâche sont normales pour ce genre de travail.

Lorsqu'un travailleur décide d'exercer son droit de refus, voici ce qu'il doit faire:

Le travailleur doit avertir aussitôt son employeur, ou son supérieur immédiat, et lui donner les raisons de son refus.

Il doit ensuite demeurer disponible sur les lieux de travail pour effectuer d'autres tâches que son employeur peut lui confier et qu'il est en mesure d'accomplir.

L'employeur doit alors convoquer le représentant à la prévention pour qu'ils examinent ensemble la situation et les corrections à y apporter. S'il n'y a pas de représentant à la prévention, l'employeur convoque un représentant syndical ou un travailleur désigné par celui qui exerce son droit de refus.

Si l'employeur et le représentant à la prévention jugent tous deux que le refus est justifié, les corrections

**Le bruit entre
par une oreille
mais ne sort pas
par l'autre!**



nécessaires doivent être apportées avant que le travailleur reprenne son travail.

S'ils jugent qu'il n'y a pas vraiment de risque, le travailleur peut reprendre son travail ou, s'il persiste dans son refus. Demandez l'intervention d'un inspecteur de la CSST

Si l'employeur et le représentant à la prévention n'arrivent pas à s'entendre sur l'existence d'un danger ou sur les corrections à apporter, l'un ou l'autre peut demander l'intervention d'un inspecteur de la CSST

La décision de l'inspecteur doit être exécutée sur-le-champ, même si les parties ne sont pas d'accord. Cette décision peut cependant être contestée par la suite auprès du bureau de révision.

Dans certains cas, l'employeur peut demander à un autre travailleur de remplacer celui qui exerce son droit de refus. Il doit toutefois l'informer du refus et des raisons qui en ont été données. Ce travailleur peut, à son tour, refuser d'exécuter le travail.

Le travailleur qui exerce son droit de refus continue de toucher son salaire. Même s'il refuse d'exécuter une tâche, il est en effet réputé être au travail. De même, si d'autres travailleurs sont affectés par l'arrêt de travail, ils continuent à être payés. Eux aussi doivent cependant accepter d'effectuer d'autres tâches que leur confie leur employeur et qu'ils sont en mesure d'accomplir.

Aucune sanction ne peut être exercée contre un travailleur parce qu'il a exercé son droit de refus, à moins qu'il n'ait agi de façon abusive.

BOURSES D'ÉTUDE AIM

À TOUS LES MEMBRES DE LA SECTION LOCALE 1660

L'AIMTA est heureuse d'annoncer son programme de bourses d'étude 2006 qui offre des bourses renouvelables chaque année: Les bénéficiaires reçoivent un prix de 2,000\$ par année scolaire. Ces bourses sont décernées sur une période définie pouvant varier entre un et quatre ans pour aider les membres à poursuivre des études universi-

taires de premier cycle ou encore des études professionnelles ou techniques dans le cadre d'un programme de deux ans. Les enfants des membres reçoivent des bourses de 1,000 \$ par année d'études collégiales. Toutes les bourses sont renouvelées chaque année jusqu'à l'obtention du baccalauréat ou

(Suite page 8)

(Suite de la page 7)

jusqu'à concurrence de quatre années, selon la première éventualité. Études professionnelles ou techniques-2,000\$ par année jusqu'à l'accréditation ou jusqu'à concurrence de deux années, selon la première éventualité.

Les membres qui désirent y participer ou le parent d'une personne voulant y participer doit être membre en règle depuis deux ans au 24 février 2006.

Les dépliants du programme de bourses d'étude de l'AIM 2006 donnent de plus amples renseignements

et comprennent une demande de formule d'admission. Vous pouvez vous les procurer par vos représentants syndicaux.

Vous devez d'abord compléter la demande pour obtenir une formule d'admission et la poster à l'adresse mentionnée sur la demande.

La Grande Loge vous fera parvenir ensuite la formule d'admission au programme.

La formule d'admission complétée doit être reçue par la Grande Loge au plus tard le 24 février 2006.

LA FTQ ET SCFP SE PRONONCENT POUR LA NATIONALISATION DE L'ÉNERGIE ÉOLIENNE

Montréal, le dimanche 11 décembre 2005 suite à la conférence des Nations unies sur le changement climatique qui s'est terminée à Montréal, la FTQ et les syndicats d'Hydro-Québec affiliés au SCFP-FTQ, représentant plus de 17 000 employés de la société publique, réclament la nationalisation de la production d'énergie éolienne. Ils annoncent aussi la tenue d'une campagne de sensibilisation à cet effet au début de 2006. **Développer une expertise proprement québécoise ?**

« Le vent, tout comme l'eau, n'appartient à personne », clament d'une seule voix le président de la FTQ, M. Henri Massé et les dirigeants syndicaux. Ils ne comprennent pas pourquoi le gouvernement Charest refuse de développer une expertise proprement québécoise dans le secteur de l'énergie éolienne et s'en remet systématiquement aux entreprises privées.

« Nous avons un potentiel énorme, nous pourrions devenir le chef de file de ce secteur au niveau mondial, tout comme nous l'avons fait pour l'hydroélectricité. Au lieu de cela, nous allons laisser les expertises se développer ailleurs et perdrons le contrôle de cette technologie d'avenir », lance Henri Massé, président de la FTQ.

La production privée d'électricité, que ce soit par les

petits barrages ou les éoliennes, n'ont pas leur place et ne profitent pas à l'ensemble des citoyens.

Pourquoi se contenter de regarder passer la parade?

Avec l'ouverture récente des appels d'offres pour la production de 2000MW d'électricité produite par l'éolien, et la fin de la consultation en vue de la nouvelle stratégie énergétique, le moment semble opportun pour informer la population sur cette orientation du gouvernement Charest. « Bien sûr, ce n'est pas le mandat d'Hydro-Québec de fabriquer des poteaux et des pales! Par contre, nous pouvons développer une expertise dans la production d'énergie éolienne, dans la mise en place de parcs d'éoliennes et dans l'intégration de cette source d'énergie au réseau existant. Pourquoi se contenter de regarder passer la parade? À terme, il sera très rentable que la production d'énergie éolienne soit publique. La meilleure preuve en est l'hydroélectricité, qui fournit à l'ensemble de la population québécoise une énergie sûre, propre et à coût abordable », souligne Henri Massé.

Un plan d'action pour 2006

Jugeant cet enjeu crucial pour la société québécoise, les quatre syndicats se sont entendus pour lancer, début 2006, une campagne d'information sur l'importance de préserver la production énergétique comme

(Suite page 9)



Votre syndicat supporte la fondation Mira

Mira poursuit l'objectif d'accroître l'autonomie des personnes handicapées et de favoriser leur intégration sociale en leur fournissant des chiens développés et entraînés pour répondre à leurs besoins spécifiques.

<http://www.mira.ca/>

(Suite de la page 8)

un bien public appartenant à tout le monde. En plus de l'énergie éolienne, cette campagne soulignera également les dangers et les coûts reliés aux mini-barrages privés.

« La production d'électricité par le secteur privé rapportera à certains actionnaires des profits et dividendes importants. Or ces montants reviendraient à la population du Québec si ces sociétés étaient nationalisées. N'oublions pas que les sommes dégagées par Hydro-Québec profitent à l'ensemble de la population, ce qui n'est pas le cas avec les entreprises privées », insiste Charles Paradis, coordonnateur du SCFP pour le secteur hydroélectrique.

Ne pas créer de brèches dans le contrôle public de la ressource électrique

Il convient de rappeler que la plupart des entreprises qui lorgnent le marché québécois de l'éolien sont étrangères, européennes ou américaines, et que l'expertise qu'elles développeraient ici dans cette filière profiterait à leur expansion ailleurs dans le monde plutôt qu'à des entreprises québécoises. Et c'est sans compter qu'une brèche laissant accès au privé dans l'éolien québécois, tout comme on l'a

vu avec les petites centrales privées, pourrait donner des idées de privatisation d'autres pans d'Hydro-Québec, une société d'État, rappelons-le, née d'une volonté populaire de contrôler publiquement la ressource au début des années 1960.

Un trésor collectif risque de nous filer entre les doigts.

Les syndicats profiteront du dépôt attendu de la nouvelle stratégie énergétique du gouvernement pour faire passer leur message. « Publicité, tracts, représentations, activités publiques, tout est prévu pour assurer un maximum de visibilité, partout au Québec. Nous voulons conscientiser les gens sur ce qui se passe car un trésor collectif risque de nous filer entre les doigts. Nous ferons tout pour que la société québécoise garde le contrôle et profite pleinement de sa production énergétique », de conclure le président de la FTQ, Henri Massé.

Le SCFP représente quelque 17 500 membres dans le secteur hydroélectrique. Le SCFP est aussi présent dans 10 autres secteurs, entre autres, la santé et les services sociaux, l'éducation, les municipalités, les sociétés d'État et organismes publics québécois, les transports urbain et aérien et les communications. Comptant au total près de 100 000 membres au Québec, il est le plus important syndicat affilié de la FTQ qui représente plus d'un demi-million de membres.

LES COMITÉS DE FRANCISATION DANS LES ENTREPRISES

Depuis bientôt 30 ans la Charte de la langue française régleme l'usage de la langue de travail au Québec. Les entreprises de plus de 50 employés, où l'utilisation du français n'est pas généralisée à tous les niveaux, sont tenues de mettre sur pied des programmes de francisation. Pour ce faire des comités de francisation sont formés, le syndicat participe au comité de francisation de GE Énergie en y déléguant des représentants.

Nous publions ici des extraits du règlement concernant la langue de travail et les objectifs de ces comités:

Toutes les entreprises ont des obligations en matière de langue du travail, du commerce et des affaires. Elles ont l'obligation de respecter le droit fondamental des travailleurs et travailleuses d'exercer leurs activités en français (Charte de la langue française, article 4). Elles sont aussi tenues de respecter le droit des consommateurs et consommatrices de biens et de services d'être informés et servis en français (Charte, article 5). De plus, **les entreprises qui**

emploient 50 personnes ou plus sont soumises au chapitre V de la Charte de la langue française, qui porte sur la francisation des entreprises.

Pour les entreprises de 50 personnes ou plus :

140. Si l'Office estime, après examen de l'analyse de la situation linguistique de l'entreprise, que l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux de celle-ci selon les termes de l'article 141, il lui délivre un certificat de francisation. Toutefois, si l'Office estime que l'utilisation du français n'est pas généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, il avise l'entreprise qu'elle doit adopter un programme de francisation. Il peut en outre, dans le cas d'une entreprise visée par l'article 139, ordonner la création d'un **comité de francisation** composé de quatre ou six membres; les articles 136 à 138 sont alors applicables, compte tenu des adaptations nécessaires. Le programme de francisation doit être transmis à l'Office dans les six mois de la date de réception de l'avis. Il est soumis à son approbation.

(Suite page 10)

(Suite de la page 9)

141. Les programmes de francisation ont pour but la généralisation de l'utilisation du français à tous les niveaux de l'entreprise, par : 1° la connaissance de la langue officielle chez les dirigeants, les membres des ordres professionnels et les autres membres du personnel; 2° l'augmentation, s'il y a lieu, à tous les niveaux de l'entreprise, y compris au sein du conseil d'administration, du nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française de manière à en assurer l'utilisation généralisée; 3° l'utilisation du français comme langue du travail et des communications internes; 4° l'utilisation du français dans les documents de travail de l'entreprise, notamment dans les manuels et les catalogues; 5° l'utilisation du français dans les communications avec l'Administration, la clientèle, les fournisseurs, le public et les actionnaires sauf, dans ce dernier cas, s'il s'agit d'une société fermée au sens de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1); 6° l'utilisation d'une terminologie française; 7° l'utilisation du français dans l'affichage public et la publicité commerciale; 8° une politique d'embauche, de promotion et de mutation appropriée; 9° l'utilisation du français dans les technologies de l'information.

142. Les programmes de francisation doivent tenir

compte : 1° de la situation des personnes qui sont près de la retraite ou qui ont de longs états de service au sein de l'entreprise; 2° des relations de l'entreprise avec l'étranger; 3° du cas particulier des sièges et des centres de recherche établis au Québec par des entreprises dont l'activité s'étend hors du Québec; 4° dans les entreprises produisant des biens culturels à contenu linguistique, de la situation particulière des unités de production dont le travail est directement relié à ce contenu linguistique. 5° du secteur d'activité de l'entreprise.

143. Après avoir approuvé le programme de francisation d'une entreprise, l'Office lui délivre une attestation d'application d'un tel programme. L'entreprise doit se conformer aux éléments et aux étapes prévus dans son programme et tenir son personnel informé de son application. Elle doit, en outre, remettre à l'Office des rapports sur la mise en œuvre de son programme, tous les vingt-quatre mois, dans le cas où l'entreprise emploie moins de cent personnes, et tous les douze mois, dans le cas où elle emploie cent personnes ou plus.

Pour plus d'informations consultez le site: <http://www.olf.gouv.qc.ca/>

*N*OTRE DÉLÉGUÉ SOCIAL

Bonjour, je me présente, je m'appelle **Norman Lussier** et je suis **délégué social** pour GE Énergie depuis plus de 5 ans, récemment j'ai été désigné à ce poste pour l'ensemble de notre section locale de l'AIM SL1660.

Dans les mois à venir, il y aura un dépliant qui sera distribué parmi les différentes entreprises de la section. Ce dépliant va contenir des informations et des références.

Le meilleur investissement que vous pouvez faire, c'est sur vous-même. L'étape la plus difficile est de faire le premier pas, en demandant de l'aide.

Toutes conversations et références seront gardées confidentielles entre le délégué et le membre syndiqué.

Pour me contacter : Téléphones 514-637-3031

514-485-4163

Courriel : n.lussier@aim1660.org

Il me fera plaisir de vous venir en aide.

Bien à vous



Cette tribune vous appartient, n'hésitez pas à nous envoyer vos articles. Tous les articles de cette tribune, ne reflètent pas nécessairement l'opinion de la rédaction

J'ai lu avec intérêt la lettre sur l'**Intégrité** publiée dans le dernier numéro de l'Outil. J'aimerais y apporter un commentaire. Je pense effectivement que lorsqu'on parle d'intégrité les patrons ne parlent pas toujours "le même langage que nous". Je dirais même plus; ils le parlent de moins en moins souvent.

Avec l'intégration verticale de plus en plus forte du petit GE Énergie dans le grand GE international, c'est de plus en plus Big-Brother qui dicte sa loi.

Les relations avec les employés sont de plus en plus rigides, on le voit dans le traitement des griefs. La question de la santé sécurité est de plus en plus bureaucratifiée, et on est de plus en plus agressif face aux réclamations des travailleurs blessés. L'organigramme de la direction est de plus en plus incompréhensible pour nous, localement.

Tantôt on veut qu'on se réjouisse d'une fermeture d'usine en Norvège (ça amène un peu de travail ici!), tantôt on veut nous rendre enthousiastes du transfert de nos technologies vers la Chine (si on veut survivre à la concurrence mondiale)...

Où glisse l'intégrité quand l'intérêt des actionnaires est la seule cause valable?

J'ai trouvé très pertinente la lettre du confrère, toutefois j'ai des réserves quand il questionne la classification d'autres travailleurs. Je crois que dans la très grande majorité des cas, les gens qui sont classifiés dans telle ou telle occupation le sont parce qu'ils le méritent. Il arrive que des travailleurs n'ont pas la possibilité de se faire qualifier pour des classes d'emploi supérieures, mais ce n'est pas en dénigrant ceux qui sont déjà classifiés qu'ils le seront plus. Je suis contre une remise en question des classifications déjà acquises des travailleurs. C'est d'ailleurs une question qui circule toujours quand la sécurité d'emploi est fragilisée par des mises à pied. "Pourquoi moi je serais mis à pied, alors que je suis meilleur que untel!?!". Cette attitude est aussi un manque d'intégrité.

C'est une remise en question directe du droit d'ancienneté et du principe que nous sommes syndicalement tous représentés en groupe devant l'employeur et que nous rejetons les petits arrangements et les petites ententes individuelles.

L'autre point avec lequel je ne suis pas tout à fait d'accord, c'est celui du portrait des big boss qui prennent "deux heures pour dîner" et qui ne travaillent pas beaucoup. Pour ma part je crains plutôt les petits requins qui travaillent 50 heures et plus par semaines, à démanteler servilement la capacité de production de l'usine de Lachine et qui sont plus intéressés à se distinguer au palmarès du lean-manufacturing qu'à celui du renforcement de l'usine de Lachine. Ce sont surtout eux qui servent une intégrité inhumaine bien loin des intérêts des travailleurs.

Défendons l'intégrité syndicale, c'est notre vraie force, elle est au service du groupe!

Le formulaire d'adhésion de votre Syndicat

C'EST IMPORTANT DE LE SIGNER!

Même si vous payez des cotisations syndicales dès votre premier chèque de paie vous n'êtes pas membre à part entière tant que vous n'aurez pas rempli et signé un formulaire. C'est à la suite de ce geste concret que vous pourrez profiter de tous les avantages de votre condition de syndiqué(e). Si vous n'avez pas de délégué(e) syndical sur votre lieu de travail, faite le (514) 637-3031 pour recevoir un formulaire.

C'est un geste primordial pour faire respecter vos droits !



Le Comité Exécutif du syndicat a été reformé avec les représentants élus suivants :

⇒ Notre **Président Christian Bilodeau** est câbleur assembleur chez ABB Lachine. Il occupe aussi le poste de Président d'atelier chez ABB et Syndic au District 11.

- ⇒ Notre **Vice-Président Michel Lavoie**, est machiniste chez GE Énergie depuis plusieurs années. Présentement il occupe le poste de Président d'atelier à GE Énergie et délégué au District 11.
- ⇒ **Pierre Faucher** est machiniste chez GE Énergie depuis plusieurs années. Il occupe le poste de **Trésorier** à la Section locale 1660, délégué et vérificateur au District 11.
- ⇒ Notre **Secrétaire Archiviste Pierre Rhéaume**, est expéditeur chez GE Énergie depuis plusieurs années, ainsi que délégué au District 11.
- ⇒ Notre **Guide Sentinelle, Raymond Soucy** est magasinier chez ABB Lachine. Il occupe aussi le poste de délégué en santé sécurité chez ABB.
- ⇒ Le **Syndic Mike Rivet** est machiniste chez GE Énergie, Il occupe actuellement le poste de chef délégué chez GE Énergie ainsi que Syndic au CMQ.
- ⇒ Le **Syndic Norman Lussier** est tôlier chez GE Énergie, il occupe présentement le poste de délégué social.
- ⇒ Le **Syndic Yves Grondin** est machiniste au laboratoire chez GE Énergie, Il occupe actuellement le poste de délégué chez GE Énergie .

Le comité exécutif s'est adjoint les personnes désignées suivantes :

- ⇒ Notre **Représentant en Santé & Sécurité Yves Lauzon** est machiniste chez GE Énergie, Il occupe actuellement le poste de directeur de santé sécurité chez GE Énergie .
- ⇒ Notre **Éducateur, Reynauld Bertrand** est câbleur assembleur chez ABB Lachine.
- ⇒ **André Charbonneau** est inspecteur chez GE Énergie depuis plusieurs années. Il occupe le poste de **Communicateur** à la Section locale 1660.
- ⇒ Dans le cadre de la **campagne de recrutement** syndical de l'AIM, un Comité a été formé. Il sera composé de: **Mike Rivest, Cédric Poulin, Alphonse Raphael, Michel Lavoie, Reynault Bertrand et Christian Bilodeau**. Les confrères qui recevront une formation au cours du mois de février vont travailler à la syndicalisation de nouveaux membres.
- ⇒ **Yves Hautcoeur**, a été reconduit président de l'unité de négociation chez, **G.E. Énergie Gardiens**. Le prochain **comité de négociation** a été formé, il y participera avec le confrère **Pierre Antoine Louikens**.

ÉCONOMISEZ PLUS D'IMPÔTS



Contactez vos représentant locaux : Mario Bérubé chez GE Énergie et Claude Vanier chez Metso ou encore tout autre représentant syndical.

Visitez le site du Fonds de Solidarité FTQ <http://www.fondsftq.com/>



Communicateur:
André Charbonneau
Mise en page:
Nancy Cousineau
Traduction:
Mike Rivet

(A.I.M.T.A.) Association Internationale des
machinistes et des travailleuses et travail-
leurs de l'aérospatiale, Section locale 1660

663, 2e Avenue
Lachine, Québec
H8S 2T3
Téléphone : 514-637-3031
Télécopie : 514-637-1917
Messagerie : local1660@aim1660.org

Collaborez au Bulletin Syndical
Envoyez-nous vos textes !
Courriel: local1660@aim1660.org
Télécopieur: 514-637-1917

Retrouvez-nous sur le web
www.aim1660.org

L'Outil est publié sur une base irrégulière
par la Section Locale 1660 de l'Association
Internationale des Machinistes et des Travail-
leuses et Travailleuses en Aérospatiale
à Lachine, Québec



Adresse électronique Nous aimerions recevoir vos adresses électroniques afin de mettre sur pied une liste d'envoi. Cette façon de faire vise à développer les communications. Nous entendons dire fréquemment (pas de nouvelle, bonne nouvelle) cependant certain membres souhaitent des mises à jour régulières sur nos performances ou sur le progrès du syndicat. Il s'agit de nous donner les outils nécessaires à la réussite de ce programme de communication. Demandez à vos consoeurs et confrères de travail de s'inscrire à notre programme et ensemble nous pourrons mieux communiquer. local1660@aim1660.org

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise, et même encouragée, à condition d'en indiquer la source.

LE BUREAU EST OUVERT SUR DES HEURES VARIABLES DU LUNDI AU JEUDI ET LE VENDREDI
DE 8H00 À 15H30.

LAISSER NOUS UN MESSAGE SUR NOTRE BOÎTE VOCALE AU 514-637-3031

FÉVRIER 2006

lun.	mar.	mer.	jeu.	ven.	sam.	dim.
		1	2	3	4	5
6 Conseil Exécutif 16h15	7	8	9	10	11	12
13	14 	15	16	17	18	19
20	21 Assemblée Générale 19h	22	23	24	25	26
27	28					

 ssemblée générale - Soyons présent(e)s, c'est ça la Solidarité

MARS 2006

lun.	mar.	mer.	jeu.	ven.	sam.	dim.
		1	2	3	4	5
6 Conseil Exécutif 16h15	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21 Assemblée Générale 19h	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		