



# L'OUTIL



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

Année 2006, No 2  
AVRIL

### LÉGÈRE HAUSSE DE LA SYNDICALISATION AU QUÉBEC

#### Sommaire

Manifestation nationale	2
Message M. Lavoie	
Dernières élections fédérales.	3
Accident tragique	
La Chine, un défi de taille pour le syndicalisme	4
Réflexion	4
Harcèlement psychologique	5
Nouvelle entente	6
Ils sont à votre services	7
La force d'un syndicat	8
Collectif syndical du 8 mars	8-9
Comité de francisation	10
Promotion	11
Harcèlement et intimidation	
Tribune libre	12
Divers	13
Calendrier	14

Les dernières données de Statistique Canada sur la population active pour l'année 2005 confirment une très légère remontée du taux de syndicalisation au Québec comparativement à l'année 2004.

L'an dernier, le nombre de syndiqués au Québec s'est établi à 1 293 100, soit 18 800 de plus que l'année précédente. Ainsi, le taux de syndicalisation est passé de 39,9% à 40,2%, ce qui représente une légère hausse de 0,3%. Le Québec demeure d'ailleurs la province canadienne la plus syndiquée, alors que la moyenne nationale se chiffre à 32%. Les Albertains sont les moins portés vers la syndicalisation au pays, avec un taux de 23,6%.

*Cette légère augmentation du taux de syndicalisation témoigne de la résistance du mouvement syndical malgré les milliers de pertes d'emplois particulièrement dans le secteur industriel, estime le secrétaire général de la Fédération des travailleurs du Québec, René Roy.*

*Cela démontre que le mouvement syndical est plus que jamais essentiel pour défendre les droits des travailleurs et des travailleuses.*

Par ailleurs, le salaire horaire moyen des travailleurs syndiqués était de 20,74\$ en 2005, comparativement à 16,88\$ pour les non-syndiqués, soit un écart de 23%. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est également moins grand chez syndiqués que les non-syndiqués.

Le fait d'être syndiquées augmente d'ailleurs substantiellement la rémunération horaire des travailleuses, qui était de 20,20\$ en 2005, comparativement à 15,01\$ pour celles qui ne sont pas syndiquées.

*Ces données montrent une fois de plus que rien n'est acquis et elles illustrent bien l'importance pour les travailleurs et travailleuses d'adhérer à une organisation syndicale, croit M. Roy. L'écart entre la rémunération des travailleurs syndiqués et non-syndiqués montre qu'il faut rester vigilant.*

**Source: Le Devoir**

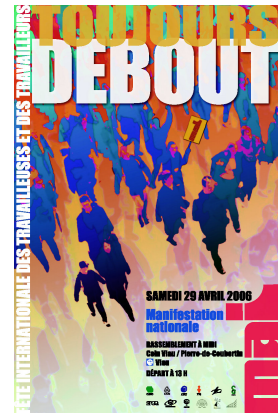


C'est sur le thème « Toujours debout » que les syndiqué-es du Québec célébreront, le 1er mai 2006, la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs. Cette année, une grande manifestation nationale aura lieu à Montréal. Toutes les organisations syndicales, communautaires et étudiantes seront présentes. Votre syndicat vous invite à y participer en grand nombre.

## MANIFESTATION NATIONALE

**Samedi, 29 avril 2006**  
**Rassemblement à 12 h**  
**Coin Viau / Pierre-de-Coubertin**  
**Métro viau**  
**Départ à 13 h**

**Vous recevrez un Flash spécial bientôt**



---

### *MESSAGE DU PRÉSIDENT D'ATELIER GE USINE*

Chez GE usine les négociations ont débuté entre le comité syndical et la direction, des rencontres ont eu lieu les 9, 14, 16, 29 et 31 mars. Elles portent pour l'instant sur les clauses normatives. La prochaine rencontre est prévue pour le 13 avril. Le comité est composé de Michel Lavoie, Clifford Henderon, Pierre Rhéaume, Claude Alarie et Denis Longtin.

Jeudi le 23 février 2006 il y a eu malheureusement un accident mortel dans notre usine. Un électricien expert en haut voltage travaillant pour un sous contractant a été électrocuté et est décédé lundi le 27 février. L'employeur nous a offert l'aide de psychologues afin de nous aider à passer à travers ce terrible accident. Le syndicat a fait circuler une collecte afin d'aider la famille éprouvée un gros merci à tous pour votre grande générosité qui nous a permis de récolter deux milles vingt dollars.

Un gros merci aussi à tous nos sauveteurs pour leur bon travail et leur grande efficacité lors de ce tragique évènement. L'enquête de la CSST n'est pas terminée.

Un gros merci aussi à Yves Lauzon pour son bon travail et son implication dans cette situation très difficile. J'aimerais aussi vous mentionner à tous qu'il est encore possible de recevoir de l'aide afin de vous aider à vivre ce tragique évènement.

---

#### *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](mailto:local1660@aim1660.org)**

## COMMENTAIRE SUR LES DERNIÈRES ÉLECTIONS FÉDÉRALES



Nouveau cabinet Harper : « *Nous donnons la chance au coureur* », René Roy, secrétaire général de la FTQ.

Montréal, lundi 6 février 2006 – La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) prend bonne note de la nomination de Jean-Pierre Blackburn au ministère du Travail et des engagements du premier ministre Stephen Harper à l'égard, notamment, du déséquilibre fiscal.

« *Comme nous l'avons toujours fait, nous donnons la chance au coureur, mais il faut que ce nouveau gouvernement soit conscient que nous ne lâcherons pas le morceau sur des dossiers que nous mettons de l'avant depuis nombre d'années* », a indiqué René Roy, secrétaire général de la FTQ, en réaction à la nomination des membres du nouveau cabinet Harper.

Au nombre de ces dossiers, on retrouve :

- Le règlement du déséquilibre fiscal;
- La protection provisoire des quotas d'importation dans le textile et le vêtement tel que permis par l'OMC et à l'image des mesures prises par les Américains et les Européens;
- Le règlement du contentieux du bois d'œuvre avec les États-Unis et l'injection d'argent neuf

pour soutenir les travailleurs de la forêt, des scieries et des pâtes et papier;

- L'assouplissement des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi;
- La mise en place d'une véritable politique de l'aérospatiale;
- La mise en place d'un programme d'aide aux travailleurs âgés qui perdent ou ont perdu leur emploi;
- L'adoption de mesures antibriseurs de grève dans le Code fédéral du travail;
- L'adoption d'une loi proactive au fédéral en matière d'équité salariale;
- Le financement adéquat des programmes d'infrastructures.

« *Nous pourrions ajouter à cette liste non exhaustive mais nous croyons que si le nouveau gouvernement s'attaque de façon résolue à ces dossiers que nous lui soumettons, il s'agira d'un pas dans la bonne voie. Nous espérons pouvoir établir avec ce gouvernement les conditions d'un dialogue fructueux qui débouchera sur des solutions concrètes* », a conclu le secrétaire général de la FTQ.

La FTQ est la plus grande centrale syndicale québécoise, elle représente plus d'un demi-million de membres.

---

### ACCIDENT TRAGIQUE CHEZ GE HYDRO.

Suite à un accident chez GE Hydro, le 23 février dernier, un travailleur employé d'une firme extérieure, a perdu la vie par électrocution. Les travailleurs de l'usine présents ont été durement secoués par cette tragédie et c'est spontanément que certains d'entre eux ont organisé une collecte pour témoigner leurs sympathies à la famille et aux proches de la victime. Les travailleurs de l'usine et des bureaux ont généreusement répondu à l'appel. Les initiateurs de la collecte désirent remercier chacun de leurs contributions.

## **LA CHINE, DÉFI DE TAILLE POUR LE SYNDICALISME MONDIAL**



"L'esclavage de millions de travailleuses de l'industrie du textile et du vêtement en Chine met en péril toute l'industrie mondiale et, avec elle, le gagne-pain de 120 millions de personnes dans le monde", affirme Neil

Kearny, secrétaire générale de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir. Si les mots sont forts, la réalité l'est tout autant, ajoute-t-il.

Ces personnes peinent 12 à 14 heures par jour, sept jours par semaine, pour des salaires de misère, souvent moins d'un dollar US par jour. Les Nations unies définissent la pauvreté à un revenu de 2 dollars US par jour et la pauvreté absolue, à moins d'un dollar US par jour.

La vaste majorité se compose de réfugiés en leur propre pays, des gens qui ont dû émigrer de leur

province d'origine vers le sud du pays, en quête de travail. Bien que citoyens chinois, leurs droits sont moins respectés que ceux des étrangers qui visitent la Chine ou y travaillent. Ils doivent souvent remettre leurs papiers d'identité aux propriétaires d'usines. Or, sans ces papiers, on ne va nulle part. On est prisonnier du patron. L'étau de l'esclavage se resserre lorsque l'employeur garde en gage les salaires, parfois pendant des mois. En octobre 2005, une usine de chaussures de Guandong a été trouvée coupable d'un arriéré s'élevant à 600 000\$ US en salaires non versés à son personnel.

De conclure M. Kearny, "une exploitation aussi éhontée, doublée d'investissements intérieurs massifs, a fait de la Chine un volcan d'exportation qui crache les biens manufacturés à un rythme et à des prix impossibles à battre ailleurs dans le monde."

Le discours de Neil Kearny se trouve au [www.itglwf.org](http://www.itglwf.org)

---

### **RÉFLEXION SUR DE SIMPLES OBJETS**

Voici une petite histoire, pas si étrange... Jean Boudreau a commencé la journée tôt, ayant réglé son horloge (faite au Japon) à 6 a.m. . Pendant que sa cafetière (faite en Chine) filtrait le café, il s'est rasé avec son rasoir (fait à Hong-Kong). Il s'est ensuite habillé avec sa chemise (faite au Sri Lanka), son jeans (fait à Singapour) et ses chaussures (faites en Corée). Après avoir cuit son petit déjeuner dans son nouveau poêlon (fait en Inde), il s'est assis avec sa calculatrice (faite au Mexique) pour calculer son budget de la journée. En consultant sa montre (faite à Taiwan), il a syntonisé sa radio (faite en Chine), puis a embarqué dans sa voiture (faite au Japon) pour continuer sa recherche d'emploi, entre deux fermetures d'usines (au Québec !)

À la fin d'une autre journée décourageante, il décide de se verser un verre de vin (fait en France), pour accompagner son dîner congelé (fait aux USA), il chausse ses sandales (faites au Brésil) et allume sa télévision (faite en Indonésie et achetée chez Wall Mart), puis il se gratte la tête et se demande pourquoi il n'arrive pas à se trouver une bonne job payante, ici, au Québec.

## ***LA FTQ ET LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE***

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail relatives au harcèlement psychologique sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004. Ces dispositions, uniques en Amérique du Nord, établissent que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Elles stipulent également que les employeurs doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et faire cesser une telle conduite lorsqu'elle est portée à leur connaissance.

On peut consulter le site de la Commission québécoise des normes du travail pour en apprendre davantage sur ces nouvelles dispositions à : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/harcelement/harcelement.htm>.

### **Quelques chiffres :**

Angelo Soares, chercheur et professeur à l'UQAM, a présenté récemment au colloque de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) un bilan chiffré de recherches menées au Québec depuis 1997 concernant le harcèlement psychologique au travail. Ce bilan établit que :

Le harcèlement psychologique au travail toucherait au moins le tiers des travailleurs couverts par les études citées (plus de 1 500 au total); ces personnes ont affirmé, dans une proportion de 35 % à 39 %, qu'elles étaient ou avaient été victimes de harcèlement ou en avaient été témoins.

Le harcèlement psychologique dure longtemps et n'est pas un phénomène ponctuel; en effet, on constate que dans plus de 75 % des cas, le problème persiste depuis plus de six mois.

La fréquence du harcèlement est importante; le harcèlement se manifesterait au minimum deux à trois fois par mois et peut atteindre une fréquence quotidienne.

La prévention et l'intervention précoce sont les meilleurs remèdes pour contrer le phénomène. Selon la définition qu'en donne la Commission des normes du travail, le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes réunissant les quatre critères suivants : ils sont répétés; ils sont hostiles ou non désirés; ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique; ils entraînent un milieu de travail néfaste.

Le harcèlement psychologique est aux antipodes de la nécessaire solidarité entre travailleurs et travailleuses dans leur milieu de travail. Il faut s'en occuper.

\*(texte tiré du site web FTQ)

[http://www.rhri.org/travail/hyperliens/positions\\_organismes/www.ftq.qc.ca.htm](http://www.rhri.org/travail/hyperliens/positions_organismes/www.ftq.qc.ca.htm)

### **Ce que dit la loi :**

#### **LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL.**

#### **Qu'est-ce que le harcèlement psychologique au travail ?**

La définition du harcèlement psychologique retenue au Québec par le législateur est la suivante : Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Par ailleurs une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

La définition de la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, la

(Suite de la page 5)

grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

#### Que faire si je vis un harcèlement?

Dans la mesure du possible :

parler du problème vécu avec un proche, une personne de confiance. Ne pas rester isolé ;

exprimer très clairement à l'auteur du comportement non désiré sa volonté que cela cesse immédiatement ;

contacter son syndicat pour une assistance dans cette démarche;

vérifier à l'intérieur de l'entreprise s'il existe un mécanisme permettant de rapporter en toute discrétion le comportement non désiré ;

porter la situation à l'attention de l'employeur qui doit mettre fin à cette conduite en apportant des mesures appropriées.

Si ces mesures préventives ne donnent pas de résultat, la Loi sur les normes du travail prévoit pour tout salarié, qu'il soit syndiqué, non syndiqué ou cadre supérieur, un recours en cas de harcèlement psychologique au travail. La loi fixe un délai de 90 jours pour pouvoir exercer un recours.

---

## **LES MACHINISTES SIGNENT UNE NOUVELLE ENTENTE AVEC L'UNITÉ L3COM DE MIRABEL**

Il y aura fallu plusieurs mois de négociation intensive pour l'accomplissement d'une nouvelle convention collective d'une durée de cinq ans entre l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs et Travailleuses de l'Aérospatiale AIMTA et L3Com de Mirabel. Les négociations avaient débuté en mai 2005.

Dimanche dernier, soit le 19 février dernier, les membres présents lors de l'assemblée spéciale des travailleurs et travailleuses de l'unité L3Com de Mirabel ont accepté les offres du renouvellement de leur convention collective d'une durée de 5 ans à 80%. Voici les points majeurs:

Pleine rétroactivité au 1<sup>er</sup> décembre 2005.

Les 354 membres de la Section locale 712 de l'AIMTA-FTQ ont ratifié la nouvelle convention collective qui alloue des augmentations salariales et un montant forfaitaire la première année.

Plusieurs autres points saillants ont été modifiés tel que la Formule d'amélioration à la présence (F.A.P.), le temps supplémentaire, le régime de retraite, le plan d'assurance collective et les coûts de celle-ci.

Notez que le Syndicat des Machinistes a négocié 18

conventions collectives au sein des entreprises de L3Com.

Le Syndicat des Machinistes AIMTA-FTQ compte plus de 800 000 membres à travers l'Amérique du Nord, ceux-ci étant répartis dans près de 1 143 Sections Locales et 86 Districts.

Au Canada, l'AIMTA compte plus de 50 000 membres dont 16 000 dans l'industrie aérienne et aérospatiale.

Depuis 1940, la Section locale 712 représente les quelques 5 800 membres de l'entreprise Bombardier Aéronautique Division Canadair, les 354 membres de l'entreprise L3Com à Mirabel, les membres de l'entreprise de Cafétéria Aramark et les membres de l'entreprise de Cafétéria Compass.

Notre Section locale 712 fait partie du District #11 de Montréal qui est affilié à la grande centrale syndicale FTQ Fédération des Travailleurs du Québec. L'AIMTA est un syndicat démocratique qui par ses Statuts, circulaires officielles et règlements locaux, donne l'autonomie locale aux membres pour administrer et négocier les conventions collectives.

(Suite page 7)

(Suite de la page 6)

Le comité de négociation est composé de:

Claude Boisvert Agent d'affaires du District #11 de Montréal

Dave Chartrand Président de la Section locale 712

Luc Caron Président du comité d'usine et de grief L3Com

François Boyer Agent négociateur L3Com

Stéphane Paré Agent négociateur L3Com

Félicitation au comité de négociation pour leur bon travail

---

## ***Ils sont à votre service :***

### **Votre Délégué Social**

Norman Lussier, 514-637-3031 ou  
514-485-4163      n.lussier@aim1660.org

### **Votre Équipe en Santé Sécurité**

Yves Lauzon (directeur) 514-637-3031  
yveslauz@videotron.ca  
Michel Petit (GE Hydro)  
Jean Deschamps (GE Hydro)

Serge Archambault (GE Hydro)

Denis Ducharme (Robco)

Raymond Soucy (Asea Brown Boveri-Lachine)

Carole Duchesne (Asea Brown Boveri-St-Laurent)

René Mathieu (Alstom Power Canada)

Daniel Joly (Alstom Power Canada)

Patrice Roy (Kéfor Structure)

### **Vos Représentants Locaux du Fonds de Solidarité FTQ**

Mario Bérubé (GE Hydro)

Claude Vanier (Metso)

---

## ***LA FORCE D'UN SYNDICAT***

Nous constituons un syndicat fort de plus de 50 000 travailleurs et travailleuses partout au Canada, qui partagent des objectifs communs de justice dans l'emploi, de sécurité pour la famille et de service à la collectivité.

Le Syndicat des machinistes est en plein mouvement. Nous sommes en mouvement pour agrandir la famille des travailleurs et travailleuses qui croient que leur syndicat représente la meilleure garantie possible de sécurité dans un milieu de travail de plus en plus complexe et incertain.

Nous parlons d'un syndicat démocratique aux solides traditions d'autonomie locale où ce sont les membres qui le dirigent.

Le syndicat qui a pris naissance avec les chemins de fer au début du siècle embrasse aujourd'hui toute une gamme d'entreprises humaines.

Nous sommes aujourd'hui le plus important syndicat des travailleurs de l'industrie aérienne au Canada, représentant plus de 16 000 ouvriers dans presque tous les secteurs de cette industrie. On dit avec raison que « Si ça vole, vous pouvez gager jusqu'à votre dernier dollar que l'AIM y contribue ».

Nous représentons les travailleurs de l'industrie de l'aérospatiale, de la fabrication des avions et des composantes d'avions, des hélicoptères, des moteurs, de la pulpe et du papier, des pièces d'autos, de la machinerie lourde et légère, de l'équipement agricole, des réfrigérateurs, des cuisinières, des camions, des autobus, des maisons mobiles, des bateaux, des balances, des presses d'imprimerie, des piscines, des systèmes de convoyage, des stylos, des pompes industrielles, des perles de verre, des aliments pour chiens, des radios, des cosmétiques, des luminaires, des affiches, des mo-

(Suite page 8)

(Suite de la page 7)

teurs électriques, des ascenseurs, des souffleuses à neige, des clous et des agrafes, des revêtements muraux, des bâtons de hockey, des ustensiles de cuisine, des ameublements de bureaux, des soupapes de sous-marins, et même du lait et des biscuits.

Les membres de l'AIM sont actifs dans le secteur public auprès de conseils scolaires, de services municipaux d'ambulance et de commissions hydro-électriques.

Nous travaillons dans des industries à caractère confidentiel comme l'Énergie atomique du Canada et entretenons l'équipement essentiel d'impression de la compagnie canadienne des billets de banque.

Nous travaillons dans l'industrie de l'imprimerie et de l'édition ainsi que dans les laboratoires de recherches universitaires.

Nous travaillons dans la vente et le service d'automobiles et de camions.

Vous trouverez des membres de l'AIM au travail dans des bureaux partout au Canada dans une vaste

gamme d'occupations qui font partie de notre nouvelle société d'information.

Et nous sommes fiers de notre association internationale avec des travailleurs de partout en Amérique du Nord au sein de l'AIM, principalement dans cette nouvelle économie mondiale.

Nous sommes affiliés au Congrès du travail du Canada et à deux regroupements mondiaux de syndicats qui représentent des travailleurs dans des industries

comparables aux nôtres — la Fédération internationale des ouvriers du transport et la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie.

Nos sections locales sont affiliées aux conseils ouvriers et aux fédérations provinciales

du travail d'un bout à l'autre du Canada.

**De nombreux visages.**

**Des compétences diverses. Un seul syndicat.**



---

## **COMMUNIQUÉ DU COLLECTIF SYNDICAL 8 MARS LORS DE LA JOURNÉE DES FEMMES**



Le 8 mars doit faire résonner à travers le Québec une préoccupation au cœur des luttes féministes depuis des décennies : Pour une réelle égalité : toujours engagées ! « Malgré les progrès, les femmes vivent encore trop d'inégalités, pauvreté, violence, précarité d'emploi », a indiqué la porte-parole du Collectif du 8 mars et présidente

de la Fédération des femmes du Québec (FFQ), Michèle Asselin.

Rappelant le tour du monde de la Charte mondiale des femmes pour l'humanité, l'an dernier, la porte-parole du Collectif a déclaré qu'« en cette journée des femmes, les militantes sont plus que jamais engagées dans la construction d'un monde où l'égalité entre les femmes et les hommes sera assurée ; un monde traversé par les valeurs d'égalité, de liberté, de solidarité, de justice et de paix ; un

(Suite page 9)

monde où les droits individuels et collectifs seront reconnus, la démocratie renforcée et l'environnement protégé. »

### **Revendications québécoises : Des réponses qui tardent**

Concernant les revendications québécoises qui ont été formulées dans le cadre des activités de la Marche mondiale des femmes en 2005, la porte-parole, Michèle Asselin, rappelle que « les réponses du gouvernement ont été extrêmement décevantes. Face à la faiblesse de l'engagement gouvernemental, le mouvement des femmes du Québec demeure mobilisé et maintient sa détermination à obtenir des réponses adéquates ».

Le Collectif du 8 mars est toujours engagé :

- pour obtenir enfin l'autonomie et la sécurité économique des femmes;
- pour mettre fin aux violences envers les femmes;
- pour la défense des droits des femmes migrantes, des réfugiées et des immigrantes;
- pour assurer le respect des droits du travail et le respect des droits syndicaux;
- pour atteindre enfin l'équité salariale;
- pour l'avènement d'une politique de conciliation famille-travail;

· pour le maintien du Conseil du statut de la femme et du Secrétariat à la condition féminine et de leur mission spécifique.

### **La vigilance : toujours nécessaire**

« Dans le contexte actuel, la poursuite de nos luttes féministes demeure un enjeu fondamental, incontournable. Nous poursuivons notre engagement et demeurons mobilisées pour la défense de nos droits et de nos acquis. Nous continuerons à proposer des alternatives pour qu'un autre monde soit possible. Un monde basé sur les valeurs de la Charte mondiale des femmes pour l'humanité, un monde dans lequel l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité entre les femmes elles-mêmes et l'égalité entre les peuples sera une véritable réalité ! », de conclure la porte-parole du Collectif du 8 mars, Michèle Asselin.

Le Collectif du 8 mars réunit la FFQ, la CSN, la FTQ, les Femmes des communautés culturelles et l'Inter-syndicale des femmes (APTS, CSD, CSQ, FAC, FIIQ, SAPSCQ, SFPQ, SPGQ, STARF).

## **Le formulaire d'adhésion de votre Syndicat**

**C'EST IMPORTANT DE LE SIGNER!**

**M**ême 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 !**

## COMITÉ DE FRANCISATION CHEZ GE HYDRO

Dernièrement les membres syndiqués participants au Comité de francisation chez GE Hydro faisaient parvenir cette lettre à la direction. Tous comprendront ici que cette lettre ne vise pas à diviser les travailleurs sur une base linguistique mais plutôt à rappeler à la direction ses manquements envers le droit des travailleurs à pouvoir travailler en français.

-----  
Lachine, 20 février 2006.

Monsieur Gagné  
Directeur du personnel  
et Président du Comité de Francisation GE.

Monsieur.

Le syndicat des employés d'usine de GE Hydro et ses représentants au Comité de Francisation, désirent vous rappeler qu'ils attendent une réaffirmation publique de la politique d'usage du français dans l'entreprise, particulièrement dans les communications écrites. Nous croyons qu'il est nécessaire de rappeler à tous que les communications publiques doivent se faire en français. Nous avons convenu à la réunion de septembre dernier qu'un rappel de la consigne serait diffusé auprès des employés

Par la même occasion nous voulons porter à votre attention d'autres faits.

Les rencontres générales de communication aux employés se font depuis un an, principalement en anglais. Les présentations de Monsieur Mike Conway (Directeur Général) sont unilingues anglaises et la traduction générale, assurée par M. Mateer, ne réussit pas à mettre au premier plan l'usage du français dans les échanges entre la direction et les employés.

Deux formations qui ont été données aux employés dernièrement, posent également problème:

La formation *Vericut* (formation de 32 heures offerte à des opérateurs de machine-outil, débutant le 21 février 2006) est donnée par un formateur unilingue anglais. (7 des 9 étudiants sont des francophones).

La formation en Santé Sécurité sur l'*Ergonomie* dispensée aux secouristes (débutant également le 21 février) a dû utiliser du matériel unilingue anglais fourni par GE. La formatrice a déclaré avoir réclamé à GE, à plusieurs reprises, du matériel en français. (11 des 11 étudiants sont des francophones).

Nous pensons qu'une intervention du Comité de Francisation est nécessaire sur la question de la place du français dans les courriels ainsi que de sa primauté dans les rencontres avec les employés. Nous pensons également que des directives claires doivent circuler auprès de tous les responsables de formation, sur l'obligation qu'il y'a à offrir des services en français et auprès des employés sur leur droit de recevoir des formations en français.

Ce serait là une excellente occasion de réaffirmer l'intérêt de GE Hydro pour la promotion de la langue française et sa détermination à acquérir son certificat de francisation auprès de l'Office de la Langue Française (conformément à l'article 141).

Soyez assuré de notre entière collaboration.

Les membres syndiqués du  
Comité de Francisation.



## Promotionnel

Pour les membres intéressés à se procurer un manteau, t-shirt, casquette représentant le syndicat des machinistes, comme celui montré ici, veuillez communiquer avec nous à la section locale, en laissant un message sur la boîte vocale au (514) 637-3031 ou par courriel à [tresorier@aim1660.org](mailto:tresorier@aim1660.org), et nous communiquerons avec vous pour vous indiquer les modalités d'achat.



---

## HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION

Selon la loi 143 du code du travail du Québec un milieu de travail doit être exempt de toute forme de harcèlement et d'intimidation. Dans le cas d'un milieu de travail où il y a du harcèlement et de l'intimidation la loi 143 est très claire "l'employeur a l'obligation de l'éliminer". Les dirigeants d'une de nos usines affiliées au 1660 ne semblent pas connaître cette loi car ils tolèrent la violence d'un leader envers leurs travailleurs et ce depuis longtemps.

Ce leader a déjà brisé la vitre d'un bureau de l'usine après s'être emporté lors d'une discussion avec un autre leader. La direction de l'usine a tenté de cacher cet événement et le syndicat a dénoncé cette violence au plus haut responsable des ressources humaines de l'entreprise au niveau de l'Amérique du Nord et n'a même jamais reçu d'avis de réception. Ce même leader s'est promené partout dans l'usine en disant à tout le monde qu'il aurait la tête de tel travailleur. Encore une fois le syndicat a dénoncé ce comportement au directeur des ressources humaines qui n'a rien fait.

Le même leader traite deux employés de CLOWS sur les ondes de la radio interne. Le syndicat dépose deux griefs et ne reçoit aucune réponse à ce

sujet. Dernièrement encore le même leader affirme à un de ces travailleurs "toe quand je vois ta face j'ai le goût de fesser" et un peu plus tard montre le poing à ce même travailleur. Le syndicat dénonce cette violence au directeur des ressources humaines. Au lendemain de cette dénonciation le leader déclare au même travailleur "hier c'était rien qu'une joke je n'ai jamais eu l'intention de te frapper et je te jure que je ne te ferai plus jamais de joke comme cela". Voilà le climat de travail dans cette entreprise

En ne faisant rien pour éliminer ces formes d'intimidations et de harcèlement, la haute direction ne respecte pas la loi, ne respecte pas sa politique d'équité et lance clairement le message que ces comportements sont acceptables à leurs yeux.

**Les travailleurs n'ont pas à endurer cette violence et doivent la dénoncer car les événements cités plus haut ne sont que la pointe de l'iceberg et je suis certain que beaucoup d'autres événements du même genre n'ont jamais été dénoncés.**

Un travailleur inquiet.

**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**

## RÉFUTATION

Pour avoir écrit la lettre sur l'Intégrité dans le bulletin syndical de novembre, j'ai lu avec intérêt le commentaire de notre confrère membre dans le dernier numéro de L'Outil. J'aimerais à mon tour, faire ici un commentaire sur son commentaire.

En ce qui concerne la classification d'autres ouvriers, le confrère affirme dans sa lettre : *"J'ai toutefois des réserves quand il questionne la classification d'autres confrères de travail. 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..."*, et la raison pour laquelle ça se produit, c'est que parmi les soit disant module1, beaucoup d'entre eux ont travaillé sur les mêmes machines outils depuis beaucoup, beaucoup d'années, ils ne sont jamais affectés sur une autre machine, parce qu'ils sont exceptionnellement bons, et qu'ils ont une production exceptionnelle sur ces machines-outils en

particulier. Je n'ai jamais dit qu'ils ne méritaient pas leur classification, ce point a été mal compris par le correspondant. Il n'a pas saisi qu'on a besoin de ces mêmes machines outils pour qualifier d'autres ouvriers, et que cela n'arrivera jamais, parce que telle ou telle machine appartient à telle ou telle personne, (une de ces *chevilles ouvrières*) et que jamais d'autres personnes ne travailleront sur ces machines parce qu'il ne seront pas capables de produire. Mais alors.... prenez notre *cheville ouvrière* et mettez la sur un autre **TYPE** de machine-outil, sera t'elle capable de produire autant????

Une des raisons pour laquelle certains se font refuser une classification supérieure c'est qu'ils n'ont pas maîtrisé plusieurs **TYPES** de machines outils. Le correspondant prétend que la même situation s'appliquerait aussi à nos chevilles ouvrières. Mon commentaire était que certains ouvriers n'ont pas eu à mériter leur classification et ne visait pas à dénigrer personne.

En ce qui concerne l'autre point que notre correspondant a soulevé, il mélange des pommes et des oranges. Il parle des petits poissons qui travaillent 50 heures et plus par semaine, les personnes qui sont invariablement payés moins cher que nous dans l'usine, parce qu'ils ne sont pas syndiqués. S'ils étaient syndiqués, l'usine fermerait probablement. Alors que moi je ne parlais pas de ces petits poissons, mais des hauts dirigeants qui comptent leurs salaires dans les six chiffres. Encore un fois, notre correspondant a manqué le point.

### 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 consœurs et confrères de travail de s'inscrire à notre programme et ensemble nous pourrons mieux communiquer.

**[local1660@aim1660.org](mailto:local1660@aim1660.org)**



**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

Retrouvez-nous sur le web  
[www.aim1660.org](http://www.aim1660.org)

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

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

**Collaborez au Bulletin Syndical**  
**Envoyez-nous vos textes !**  
**Courriel: [local1660@aim1660.org](mailto:local1660@aim1660.org)**  
**Télécopieur: 514-637-1917**

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

# avril 2006

lun.	mar.	mer.	jeu.	ven.	sam.	dim.
					1	2 <i>Heure avancée</i>
3 <i>Exécutif</i>	4	5	6	7	8	9 <i>Dimanche des rameaux</i>
10	11	12	13	14 <i>Vendredi Saint</i>	15	16 <i>Pâques</i>
17	18 <i>Assemblée générale</i>	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

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

# mai 2006

lun.	mar.	mer.	jeu.	ven.	sam.	dim.
1 <i>Exécutif</i>	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14 <i>Fête des mères</i>
15	16 <i>Assemblée générale</i>	17	18	19	20	21
22 <i>Fête de la Reine / Dollard</i>	23	24	25	26	27	28
29	30	31				