



# L'OUTIL



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

Année 2006 , No 5  
Décembre

### Mot du Président Christian Bilodeau

#### Sommaire

Opération Nez Rouge	2
Les augmentations de salaires	3 4
Le Racisme	5
Un point de vue syndical sur la politique	7
La retraite	8
L'assurance emploi	9
Tribune libre	10
La fin des illusions	11
Vivre avec notre Humanité	12 13
En Bref	14

Bonjour à tous et à toutes!  
L'année s'achève et en voici en bref aperçu, ouf! Quelle année.

Par où commencer, la première des choses qui me vient à l'esprit est MERCI, oui c'est bien ça ,merci Michel de toujours continuer le travail pour tes collègues de travail, merci Pierre pour veiller sur les bien s des membres, merci Yves ton bon travail en santé sécurité , merci Normand pour ton humanisme, merci Raymond on peut toujours compter sur toi, merci Mike ton expérience est d'une grande aide, merci Serge pour ton engouement à l'éducation, merci Yves , merci Cédric pas évident cet année mais l'année achève, merci à notre communicateur André qui fait un travail extraordinaire, un gros merci à notre secrétaire Nancy.

Un merci spécial à tous nos Président et Présidente d'atelier ainsi que tous leurs délégué vous faite un travail hors du commun.

Ces gens ont droit à notre recon-

naissance, car ce sont eux qui sans relâche protège vos droits en tant que travailleurs et travailleuse.

L'année à commencé comme elle fini malheureusement, des mise à pied, congédiement et suspension injuste, sous-traitance à outrance commandé nos grosse Multinational dirigé par des incapables qui n'ont même pas la décence de cacher leur méfait, pire on en trouve même qui s'en vante dans certain quotidien, alors je ne sais pas, il serait peut être le temps qu'ensemble intelligemment, on leur lance un message clair que c'est assez.

Je crois qu'on peut y parvenir, va juste falloir marcher plus qu'un coin rue.

Nous avons eu de bonne nouvelles au courant de la dernière année, des nouvelles unités ce sont ajouté à la section locale, Conseil Technique GE et la fusion de Peerless.

Les griefs gagnés, membres réin-

(Suite page 2)

(Suite de la page 1)

tégrés, suspension annulé, cas de CSST, des dossiers pas toujours facile mais qui ont connu un heureux dénouement grâce a vos représentant.

Le fils de l'un de nos membres a obtenu une bourse, la remise des montres à nos retraité, la visite annuelle de nos usines, le tournoi de

golf, mes correspondances avec plusieurs d'entre vous reste pour moi des moments privilégiés.

Je profite de cet instant afin de vous souhaité un bon temps des fêtes, reposez-vous, prenez le temps de vivre et surtout rester prudent, car pour ma part j'ai déjà hâte de vous revoir l'an prochain!

Christian Bilodeau, Président S.L 1660

## Le syndicat des machinistes contribuera à rendre les rues de Montréal plus sécuritaires pendant le temps des fêtes



Montréal, PQ – Trop souvent, le petit renne n'est pas le seul à avoir le « nez rouge » durant le temps des fêtes. C'est un signe qu'une personne a les facultés affaiblies après avoir consommé trop d'alcool et ne doit donc pas se trouver aux commandes

d'un véhicule motorisé. Une campagne a pris forme dans la ville de Montréal pour venir en aide aux gens qui ont trop consommé d'alcool au bar local ou au souper de Noël de leur bureau. Il s'agit d'Opération Nez Rouge, dont la Section locale 712 de l'AIMTA-FTQ figure parmi les six principaux commanditaires. « Cette année, nous avons décidé de jouer un rôle plus visible afin d'accroître la visibilité du syndicat des machinistes au sein de la communauté », explique le président de la Section locale 712, David Chartrand.

Dans le cadre d'une campagne médiatique qui s'est déroulée à la fin de novembre, des revues « Nez Rouge » ont été distribués dans les dépanneurs de quartier de la région du grand

Montréal métropolitaine et de la région voisine des Laurentides. Ce livret inclut un numéro de téléphone que les gens peuvent composer pour demander à Opération Nez Rouge de les reconduire à la maison au terme d'une soirée bien arrosée. Des équipes de trois bénévoles – un conducteur, un navigateur et un accompagnateur – quittent le Stade Olympique à bord d'un véhicule pour aller chercher le client à l'adresse où il se trouve. Deux des bénévoles – le conducteur et le navigateur – reconduisent le client chez lui à bord de son véhicule tandis que l'accompagnateur suit dans le deuxième véhicule pour cueillir les deux autres membres de l'équipe une fois que le client a été reconduit chez lui en toute sécurité.

« C'est une très bonne cause qui contribue à rendre les rues plus sécuritaires, poursuit le président Dave Chartrand. Toutes les personnes qui participent à la campagne portent un dossard rouge arborant le logo de l'AIMTA-FTQ ainsi que le logo et le numéro de téléphone de notre Section locale dans le dos. Au total, 600 dossards ont été distribués à Montréal et 185 autres dans la région des Laurentides. Le syn-

(Suite page 3)

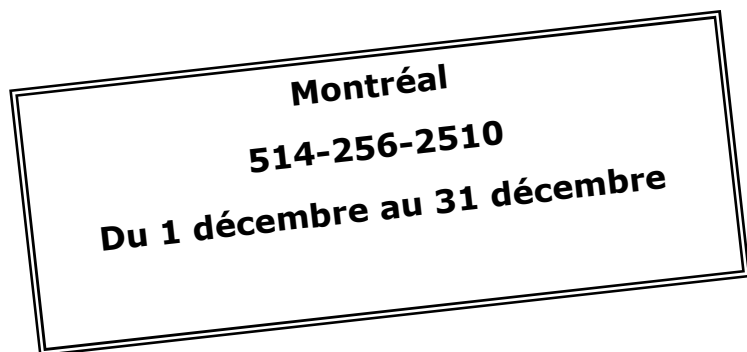
(Suite de la page 2)

dicat des Machinistes jouissent donc d'une très grande visibilité à l'arrivée des bénévoles pour reconduire un client. » Plus de vingt membres de la Section locale 712 se sont portés volontaires pour l'Opération Nez Rouge à compter du 16 décembre, la soirée la plus occupée pour ce qui est des soirées de Noël des milieux

de travail.

Rendre service à nos membres et à la communauté. Voilà la philosophie de l'AIMTA-FTQ

Joyeuses fêtes !



## Les augmentations de salaire au Québec chez les travailleurs

Voici un aperçu des grandes tendances récentes dans le domaine de l'économie et des relations de travail. Ces chiffres proviennent de données statistiques publiées par le gouvernement du Québec.

Le salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des employés est de 666\$ au premier trimestre 2006, le salaire des employés syndiqués est largement supérieur à celui des non-syndiqués, soit 755\$ versus 605\$, ce qui signifie que les employés syndiqués ont un salaire 25% supérieur à celui des non-syndiqués.

Les augmentations salariales des travailleurs syndiqués, négociées en 2006, sont en moyenne de 2,8% : Soit de 3,1% pour les travailleurs du Secteur Public et de 2,5% pour les travail-

leurs du Secteur Privé. Cela représente une amélioration pour le secteur Public, leurs conventions déjà en vigueur donnaient des augmentations de 2,4% (soit +0,7%).

Et cela représente un recul pour le Secteur Privé leurs conventions déjà en vigueur donnaient des augmentations de 2,8% (soit -0,3%)

Au premier trimestre de 2006, il s'est signé 30 renouvellements de conventions collectives, représentant 7 140 salariés. La croissance annuelle moyenne des salaires prévue dans ces



(Suite page 4)

(Suite de la page 3)

conventions renouvelées est de 2,8% comparativement à une moyenne de 2,4% en 2005. Ces augmentations se répartissaient comme suit :

3,0 % la première année;

2,7 % la deuxième année;

2,4 % la troisième année.

Pour l'ensemble des conventions négociées qui couvrent les années 2001 à 2008 :

### Ensemble des conventions en vigueur de 2001-2008

#### Variation annuelle du taux de salaire, ensemble des conventions collectives en vigueur de 2001 à 2008

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Taille de l'unité (secteur privé)</b>								
500 et plus	3,0	2,8	2,6	1,5	2,8	3,2	2,5	2,4
200-499	2,3	2,5	2,4	2,4	2,0	2,3	2,4	2,2
Moins de 200	2,4	2,3	2,4	2,5	2,4	2,2	2,3	2,2
<b>Secteur</b>								
Primaire	2,0	1,8	2,0	1,7	-2,5	1,9	2,2	2,3
Manufacturier	2,6	2,5	2,5	2,5	2,4	2,3	2,3	2,3
Services	2,8	2,6	2,3	2,4	2,3	2,4	2,4	2,3
<b>Ensemble</b>	<b>2,8</b>	<b>2,6</b>	<b>2,4</b>	<b>2,1</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>
Nombre de conventions	1 159	1 133	1 022	988	949	790	508	280
Nombre de salariés	918 335	822 917	408 169	422 637	387 663	325 275	126 055	75 846
<b>INFLATION</b>								
<b>IPC Québec</b>	<b>2,4</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>	<b>1,9</b>	<b>2,3</b>	---	---	

On peut constater que face à l'inflation représentée ici par l'IPC (indice des prix à la consommation), l'enrichissement réel des travailleurs est minime (augmentation moins inflation).

Les travailleurs syndiqués n'ont pas véritablement connu d'enrichissement salarial au cours des dernières années. En effet, bien qu'il soit passé de 672\$ (salaire hebdomadaire brut) à 755\$ entre le premier trimestre 2001 et le premier trimestre 2006.

Le salaire réel (en tenant compte de l'inflation)

des personnes syndiquées a à peine augmenté durant cette période.

En *dollars 2001*, c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation. Le salaire serait sensiblement au même niveau qu'au premier trimestre 2001, il était à l'époque de 678\$ et aujourd'hui il serait à "684\$ en *dollars 2001*" pour le premier trimestre de 2006.

De même, le salaire des travailleurs non syndiqués qui est passé de 530\$ à 605\$ pour la même période, l'augmentation réelle en "*dollars 2001*" ne serait que de 13\$.

# Les syndicats contre le racisme et la discrimination



Dans le cadre d'une consultation publique lancée par le gouvernement du Québec, dans le but d'élaborer une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. La **FTQ** a présenté, en septembre der-

nier, un mémoire sur la question.

Il est possible de consulter le texte intégral sur le site de la FTQ à l'adresse : [www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

En voici quelques extraits :

“L'engagement du mouvement syndical à lutter contre toutes les formes de discrimination prend sa source dans les fondements de son action. Le mouvement syndical lutte contre l'arbitraire patronal et contre l'injustice sociale. Le mouvement syndical revendique auprès des gouvernements et négocie avec les employeurs. Ainsi, bien avant l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne et encore aujourd'hui, les syndicats négocient des conventions collectives qui contiennent des dispositions interdisant la discrimination envers les travailleurs et travailleuses pour des motifs d'activité syndicale, de convictions politiques, de race, de couleur, de croyances religieuses et d'orientation sexuelle.”

## **La convention collective comme outil d'intégration**

“Rappelons que dans les entreprises où il y a un syndicat et une convention collective, une fois la personne embauchée, la discrimination est en principe « contrôlée » par l'action syndicale.

La tradition dans l'action syndicale au Québec et ce, depuis des décennies, a été d'inclure dans

les conventions collectives de travail des dispositions interdisant des mesures discriminatoires contre un salarié ou une salariée, entre autres motifs, sa race, sa religion, sa couleur, sa langue, son origine ethnique ou nationale ou sa condition sociale.

Au-delà de la convention collective, nous avons aussi prévu des mécanismes de règlement de conflits. Les comités de relations du travail en sont des exemples. Qui plus est, nous veillons constamment à ce que les relations demeurent harmonieuses entre nos membres.

L'ancienneté comme droit protecteur est aussi un autre moyen de prévenir les pratiques abusives. Par exemple, cela signifie qu'en cas de mise à pied, il est prévu dans la plupart des entreprises syndiquées un droit de rappel selon l'ancienneté acquise chez l'employeur, droit de rappel qui n'est pas indéfini, bien sûr. Ainsi une fois intégrée à un emploi, la personne immigrante ou le Québécois dit «des minorités visibles » jouit des mêmes droits.

## **La méconnaissance du français comme facteur ghettoïsant**

“Par ailleurs, nous sommes conscients que ce n'est pas par hasard que l'on retrouve des travailleurs et travailleuses immigrants dans les secteurs sous-payés, non spécialisés et caractérisés par de mauvaises conditions de travail. On note, entre autres, une présence importante d'immigrants et d'immigrantes dans le secteur des services, dans le commerce et la plasturgie (transformation des matières plastiques), secteurs très peu syndiqués. S'ajoute à cela la multitude de petites entreprises qui offrent une porte d'entrée plus que facile sur le marché du travail où la méconnaissance de

*(Suite page 6)*

(Suite de la page 5)

la langue française est souvent à l'origine de l'ignorance des lois du travail, une réalité réunissant ainsi des conditions où les travailleurs et travailleuses immigrants sont plus vulnérables à toutes les formes de discrimination."

"Aujourd'hui, presque trente ans après l'adoption de la Charte de la langue française et autant d'années, sinon plus, d'énergie déployée avec nos partenaires pour que le français s'épanouisse dans les milieux de travail, nous sommes encore convaincus que si nous voulons améliorer les relations interculturelles dans nos milieux de travail ainsi que dans la société, si nous voulons que les personnes immigrantes adhèrent à nos valeurs et à notre culture, sans nécessairement renier la leur, si nous voulons favoriser leur intégration dans le milieu de travail, il faut investir davantage dans la francisation."

### **L'accès à l'emploi : un moyen pour lutter contre les discriminations et racisme**

"L'accès à l'emploi, comme le rappelle le document de consultation, est un enjeu stratégique pour les personnes immigrantes. Rappelons qu'il s'agit aussi d'un enjeu vital pour quiconque est sans travail. Par exemple quand les emplois se font rares et que la précarité d'emploi se généralise, cela touche autant les personnes immigrantes que les Québécois d'origine. C'est là justement qu'interviennent les obligations de la société québécoise à l'égard de ses citoyens et citoyennes qui sont sans emploi. À la FTQ nous

nous sommes toujours battus pour atteindre le plein emploi et appeler les gouvernements à aménager ses politiques en conséquence. Nous croyons qu'en se dotant de politiques de plein emploi et de politiques de revenus minimums supérieurs au programme d'aide sociale que l'on connaît, on éviterait ainsi de plonger de nombreuses personnes dans cette situation discriminatoire qu'est la pauvreté."

### **La reconnaissance des acquis : un moyen pour lutter contre les discriminations et le racisme**

"Pour la FTQ, les personnes immigrantes constituent un groupe que nous jugeons particulièrement pénalisé par l'absence de volonté politique de reconnaître les acquis et les compétences. Elles le sont doublement, d'une part parce qu'à l'exception des travailleurs et travailleuses spécialisés que le Québec est allé recruter dans d'autres pays, la plupart du temps, on ne reconnaît pas leurs expériences de travail dans leur pays d'origine. D'autre part, nombre d'entre elles n'arrivent pas à faire reconnaître la formation qu'elles ont suivie, les diplômes qu'elles ont obtenus dans leur pays d'origine. Et, ce qui est pour le moins incohérent, ce sont très souvent ces mêmes diplômes qui ont contribué à les faire accepter au pays! Ce problème de reconnaissance des diplômes peut, du moins en partie, trouver sa solution dans le développement de services de reconnaissance des acquis dans le réseau de l'éducation. Mais pour plusieurs professions, cela exige une action politique auprès des corporations et des ordres professionnels qui contrôlent les permis d'exercice des professions.

#### **Vous déménagez?**

**Lorsque vous déménagez,**

**Informez-en votre représentant syndical.**

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

**[sectionlocale1660@videotron.ca](mailto:sectionlocale1660@videotron.ca)**

# Un point de vue syndical sur la politique

La FTQ vient tout juste de publier une petite brochure sur les grands enjeux politiques de l'heure analysés d'un point de vue syndical. Cela se veut un guide de réflexion pour chacun de nous quand vient le temps de juger lesquels des politiciens qui se préoccupent réellement de nos intérêts de travailleurs.

Vous pouvez vous procurer gratuitement cette brochure, vos représentants syndicaux en recevront des copies, ou encore vous pouvez la consulter en ligne à l'adresse suivante : [www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=3391](http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=3391)

En voici un extrait :

## **La FTQ et ses syndicats affiliés : au coeur de l'action**

C'est avec ses 500 000 membres et à travers les liens tissés avec leurs parents, leurs enfants et leurs amis, que la FTQ s'est développée au sein de la société québécoise, en intervenant sur toutes les tribunes. Les prochaines élections qui s'annoncent au Québec constituent l'un de ces moments privilégiés au cours desquels, démocratiquement, les aspirations collectives peuvent s'exprimer.

Pour la FTQ, la participation active aux débats électoraux s'inscrit dans une longue tradition d'engagement politique lié à notre action syndicale. Le 16 février dernier, le Conseil général de la FTQ, instance décisionnelle entre les congrès, adoptait à l'unanimité une plate-forme d'intervention qui reflète fidèlement les débats et les différentes prises de décision des syndicats affiliés de la FTQ

Cette plate-forme s'adresse certes aux différents partis en place, mais elle se veut également un levier d'intervention à la disposition des militantes et des militants à l'occasion des batailles

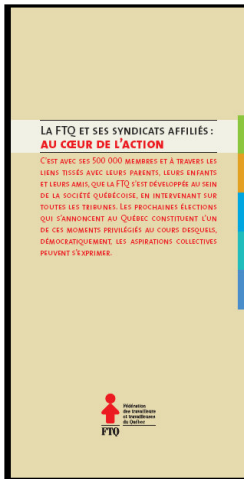
syndicales sectorielles ou à la pièce, de débats de sociétés ou de prises de position publiques. Personne ne peut ignorer que la société québécoise est actuellement confrontée à des enjeux dont le nombre n'a d'égal que leur importance:

- ▶ gaspillage éhonté de la main-d'oeuvre au moment même où les entreprises et le gouvernement se plaignent de pénurie ;
- ▶ véritable saignée dans le secteur manufacturier, particulièrement dans la forêt, le textile et le vêtement ;
- ▶ fermetures d'entreprises ;
- ▶ disparition d'emplois de qualité au profit de cheap labor ;
- ▶ négation et menaces des droits à la libre négociation (cf. le décret de décembre 2005 dans le secteur public) ;
- ▶ absence de véritable politique de l'aérospatiale, alors qu'il s'agit d'un secteur envié de l'économie québécoise ;
- ▶ signaux de privatisation dans les secteurs de la santé, du transport, des municipalités, des sociétés d'État) ;
- ▶ sous-financement des infrastructures ;
- ▶ absence de programme de soutien aux travailleurs âgés mis à pied ;
- ▶ resserrement des critères d'accès à l'assurance-emploi, etc.

C'est dans ce contexte que la plate-forme de la FTQ prend toute son importance, car elle est porteuse d'avancement. Personne ne peut ignorer le travail et la volonté de ceux et celles qui bâtissent à tous les jours la société québécoise, qui agissent dans tous les secteurs et qui façonnent le tissu social.

Nous sommes de ceux-là.

Et ceux qui prennent en notre nom et « pour notre bien » les décisions politiques, économiques et sociales n'ont d'autre choix que de nous porter une oreille attentive, d'autant plus que nous serons présents et actifs dans l'ensemble du Québec.



## Lisons, discutons et diffusons

la plate-forme d'intervention et d'éducation de la FTQ !

La FTQ a toujours cherché à susciter le maximum d'adhésion à ses actions et à ses interventions, mais sans en faire un préalable ou une condition pour aller de l'avant dans la défense des intérêts des membres qu'elle représente. Les autres organisations et centrales syndicales seront donc approchées afin de mettre tous les efforts en commun.

## UN OUTIL POUR PLANIFIER VOTRE RETRAITE.

L'organisation **QUESTION RETRAITE** par son site internet vous fournit un outil de planification pour votre éventuelle retraite. Sa page **SimulRetraite** vous permet de calculer les différents revenus dont vous disposerez.

### À chacun sa simulation! Le calcul de l'avenir

Oublions les boules de cristal et les cartomanciennes. Aujourd'hui, il est possible avec les outils informatiques modernes mis à notre disposition de voir plus clair dans notre situation financière et d'anticiper l'avenir.

C'est ainsi que certaines institutions financières vous donnent un accès Internet à votre dossier de placements vous permettant, par exemple, de calculer la valeur de votre REER dans une vingtaine d'années. D'autres calculatrices en ligne pourront estimer la valeur future d'un placement tout en tenant compte de l'inflation.

De son côté, la Régie des rentes du Québec offre sans frais un outil de simulation appelé **SimulRetraite** qui permet de dresser un portrait des revenus que vous toucherez à la retraite. Il tient compte des régimes publics comme la pension

de la sécurité de la vieillesse et du Régime de rentes du Québec. Avantage important, cet outil utilise directement les informations contenues dans votre dossier à la Régie.



Pour bien tirer profit de cette simulation, prenez le temps de rassembler toutes les données financières dont vous disposez.

- « relevé de droits » de votre régime de retraite
- relevé de vos REER
- relevé de placements hors REER
- relevés de salaire et votre dernier avis de cotisation de l'Agence du revenu du Canada.

Rendez-vous sur le site de **QUESTION RETRAITE** : [http://](http://www.questionretraite.qc.ca/)

[www.questionretraite.qc.ca/](http://www.questionretraite.qc.ca/)

<http://www.questionretraite.com/sections/10.php>

<http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/planification/simulation/>

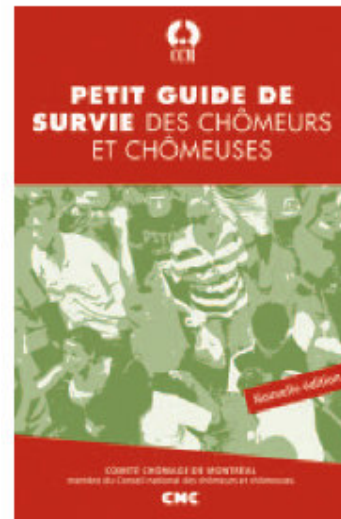
également consultez-y :

**Le Guide de la planification financière de la retraite, édition 2006-2007 et la brochure L'inflation et l'espérance de vie : Une combinaison dangereuse pour votre retraite?**

## POUR TOUT SAVOIR SUR L'ASSURANCE- EMPLOI

Le **Comité Chômage de Montréal** est un groupe de défense des travailleurs et travailleuses en chômage. Il vient de publier une nouvelle édition du **Petit Guide de Survie des chômeurs et chômeuses**. Ce Guide est un outil d'information sur la Loi d'assurance-chômage (devenu assurance emploi). Il vise à rendre accessibles à toutes et à tous les rouages de cette loi. Il est rempli de précieux conseils pour faire valoir vos droits si vous perdez ou quittez votre emploi, partez à la retraite. Le *Petit Guide* en est à sa 8<sup>e</sup> édition. Il saura répondre à vos questions et vous permettre d'éviter les pièges d'une loi complexe. Un guide simple, pratique et engagé.

Aussi  **votre Section Locale** a fourni un exemplaire du *Guide* à chacune de ses Unités de Négociation. Vous pouvez donc vous adresser à vos représentants syndicaux pour le consulter ou encore vous le procurer, au coût de 10 \$, en contactant Isabelle Reny par téléphone au 514-383-8025 ou par courriel à l'adresse suivante : irenytq.qc.ca



## *Joyeuses Fêtes*

*Au nom du Conseil Exécutif de la Section locale 1660 et de notre personnel de bureau, je souhaite à tous nos membres ainsi qu'à leur famille, un très Joyeux Noël et une Nouvelle année de prospérité et de santé pour l'an 2007.*

*Joyeux Noël*

*Merry christmas*

*Feliz Navidad*

*Jwaye nowel*

*Buene Feste Natalizie*

## TRIBUNE LIBRE :

Lettre d'un membre



Je travaille pour une grosse compagnie américaine, qui tient ses employés sous la menace et l'incertitude.

En effet nous sommes bien rémunérés, et avons assez de temps supplémentaire pour que certains en créent une dépendance. Parfois des travailleurs (un à la fois) se font piler dessus, pas rien qu'à peu près. Et personne ne réagit. Quand je regarde cette compagnie à l'agonie, je suis écoeuré. Cette compagnie se vante de payer des salaires compétitifs, dans la position géographique ou elle se trouve. Mais ne se gêne pas pour donner ses contrats, et contribuer financièrement au développement de ces bineries de région, qui payent leurs employés la moitié de nos salaires. Que celui qui pense, qu'un père de famille gagnant 15.00 \$ de l'heure, peut espérer profiter de la vie un jour, aille se faire soigner. Il y a toujours un plus affamé que toi, qui va la faire ta job, pour moins cher. Malheureusement, dans le contexte économique actuel, le nivellement par le bas est à la mode. Depuis déjà plusieurs années, les robots (nos directeurs) ont pris le plancher. Ces gens, qui n'ont pas de solution aux problèmes de production, agissent de la même façon : "si ça marche pas on va aller en sous-traitance". Nous sommes tous connectés au trayon de la vache multinationale et tétons les derniers litres de lait, un jour le pis

se videra.

Pour finir, récemment, j'assistais à une réunion syndicale, j'ai été surpris qu'un membre levant la main et demandant la parole, ait eu toute les misères du monde à s'exprimer. Le président de l'assemblée lui disait que ça n'intéressait pas personne, qu'il devait parler après la réunion. Le membre a insisté pour parler, on ne lui a jamais donné la parole, il l'a prise : Il voulait discuter d'auto gérance, un problème réel dans l'usine. Le président l'a remis à l'ordre et je n'ai pas saisi son idée. De grâce messieurs les présidents d'assemblée. La démocratie existe toujours dans mon syndicat et nul ne doit être muselé, sinon on commencerait à ressembler à une multinationale.....

Un veau mal nourri.

**Note de la rédaction :** Lors de l'assemblée générale dont il est question à la fin de cette lettre, il y a eu une discussion sur la pertinence de l'intervention d'un membre. L'argument du président d'assemblée pour mettre hors d'ordre l'intervention était qu'il voulait éviter qu'une question particulière de grief propre à une unité de négociation soit débattue dans le cadre d'une assemblée générale du Local. Le membre a finalement quand même pu s'exprimer en insistant et en abordant le sujet à un niveau plus général. Notre agent d'affaire est aussi intervenu pour dire que la question de la pertinence ou non d'un grief se discute au niveau du comité de l'unité avec l'agent d'affaire. Nous devons encourager les discussions et les débats en favorisant les lieux pour ce faire aux endroits appropriés.

---

## Plus le temps passe...

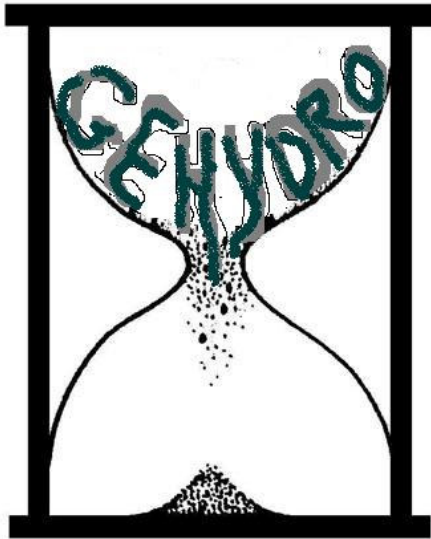
Plus le temps passe et plus cette importante usine se dégrade et laisse de plus en plus inquiets les centaines de travailleurs pour qui c'est le gagne-pain.

Mises à pied, emplois précaires, absence d'investissements et de modernisation de l'usine,

sous-traitance massive, volonté de l'entreprise de diriger la production vers la Chine.

Ce qui semble une bonne affaire pour les actionnaires est de plus en plus un drame pour nos travailleurs et notre économie.

*(Suite page 11)*



(Suite de la page 10)

## La fin des illusions.

La situation dans nos usines se dégrade de jour en jour, le manque de travail se répand de département en département. Le 22 décembre prochain 20.4% de nos travailleurs seront en chômage. Nos travailleurs qui prennent leur retraite ne sont jamais remplacés, il n'y a pas d'investissements dans nos usines. Notre employeur GE Hydro nous a toujours donné l'illusion que le travail reviendrait un jour, si notre productivité s'améliorait. Il y a de cela quelques mois le leader au département de soudage félicitait ses soudeurs du bon travail accompli, de l'amélioration de la productivité, de l'amélioration de la qualité sur la

fabrication d'une roue. À peine quelques semaines plus tard, le même leader remettait des avis de mises à pied à ces mêmes travailleurs.

Le 25 novembre dernier, Monsieur Simon Olivier directeur général des ventes pour le Québec et l'est des États-Unis pour GE Énergie, déclarait dans le Journal de Montréal "notre modèle d'affaire est basé sur le recours à la sous-traitance".

Nos usines se vident pendant que selon Monsieur Simon Olivier : "nous sommes responsable de 50 ou 60% du carnet de commande de la société Marmen à Trois-Rivières" un sous-traitant de GE Énergie.

Toujours selon Monsieur Olivier chez Marmen "le nombre d'employés est passé de 50 à 500 depuis que GE fait affaire avec l'entreprise". Chez nous à Lachine nos travailleurs se retrouvent au chômage.

Selon la direction de nos usines, notre avenir repose sur le service, les réfections, mais encore je pense que ces belles paroles ne sont que de *belles illusions*, car toujours selon Monsieur Olivier "notre entreprise est engagée dans la rénovation de la centrale LG-1" mais "l'éventuel accroissement des affaires de GE Hydro ne se traduira pas par des embauches directes par GE".

Il est temps de cesser de se laisser endormir par de belles paroles qui ne sont en fait que de belles illusions. Il faut s'unir et dénoncer GE qui ne pense qu'à faire de plus en plus de profits sur le dos de ses travailleurs.

Un travailleur inquiet.

**La sous-traitance à outrance c'est assez, nos travailleurs veulent travailler**

---

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

# Vivre avec notre Humanité

J'ai eu la chance d'assister à une conférence donnée par le Dr. Serge Marquis, je vais vous faire ici un résumé de cette rencontre que je qualifierais de merveilleuse.

## Résumé de la conférence :

M. Marquis nous explique que nous poursuivons tous un but. Le sien, qu'il nous présente en conférence, est d'essayer de rallumer au Québec des phares qui depuis des années ce sont éteints.

Il considère comme un privilège de pouvoir aider et protéger les gens. Mais pour ce faire on doit donner un sens au travail que l'on fait, nous nous devons de tracer une direction, envisager une ligne.

La manière de tracer une direction, peut se faire à travers des projets qui nous intéressent dans la vie, pour nous permettre de se reconnecter avec la réalité et l'estime de soi.

Afin de donner un sens face au quotidien, il nous faut maintenir une cohérence entre les valeurs que l'on porte et les gestes que l'on pose.

L'exemple que le Dr. Marquis donnait ici est celle d'une infirmière qui travaillait dans l'aile d'oncologie pour enfant. Un jour en passant devant une porte de chambre, elle vit un père qui pleurait devant son enfant qui se mourrait. Dès lors l'infirmière s'est mise à penser à sa charge de travail : contention, prise de sang, traitement de chimio, radiologie... qu'elle n'aurait pas le temps de faire pour les autres enfants si elle prenait le temps de consoler le père.

Donc, elle décida sans faire de bruit de fermer la porte et de continuer son travail.

Alors que l'infirmière continuait son travail,

une petite voix interne lui reprochait sa décision, elle était dans un conflit de valeurs et de gestes, à la fin de la journée elle était deux fois plus fatiguée et déprimée.

Comment se sort t'on d'un tel conflit?

Un autre exemple dont je me rappelle est celui de la manière de capturer de petits singes en Malaisie. Les chasseurs découpent une noix de coco d'un trou juste assez grand pour le petit singe y mette la main, ensuite ils remplissent jusqu'à la moitié de riz (le singe aime le riz). Lorsque le singe entre main et la referme pour prendre du riz, il ne peut ressortir sa main refermée, il crie tire, mais reste emprisonné.

Il est difficile de choisir entre deux bonnes choses, dans le cas du petit singe: la liberté et le bon riz. La perception de ce qui nous est demandé dépasse parfois nos capacités humaines, il nous faut accepter la simplicité. Apprendre à se mettre des limites, avoir le droit de dire non.

Le Dr. Marquis revenait avec l'exemple de l'infirmière, si elle avait pris le temps de dire au père «Je ressens ta souffrance et je la partage, je suis désolée, je suis surchargée, mais je vais prendre un peu de temps pour t'écouter. »

Le père aurait compris la surcharge de travail de l'infirmière mais se serait quand même senti réconforté.

De la même manière si on prend le temps d'expliquer à un confrère syndiqué qu'il est important, mais que pour le servir comme il faut on se doit de finir ce qui est en cours, il est peu probable que les gens vont mal recevoir cette franchise.

Reconnaître nos limites c'est aussi accepter notre Humanité, relâcher un peu la prise et pouvoir ressortir la main de la noix de coco, il peut être intéressant de voir quand la ressur-

*(Suite page 13)*

(Suite de la page 12)

tant combien de riz qu'il reste au creux de notre main.

Pour éviter une surcharge de stress en communiquant mieux avec les personnes, quatre mots sont importants : LES FAITS, SENTIMENT, BESOIN, DEMANDE.

**Les faits**, « je comprend ce que tu ressens » expliquer aux personnes nos limites cela évite beaucoup les jugements.

**Sentiment**, démontrer en toute franchise aux personnes que leur problème nous concerne.

**Besoin**, souvent un sentiment est un besoin non comblé. Démontrer qu'on perçoit leur besoin, souvent le sentiment des autres découle du fait qu'ils pensent que l'on ne comprend pas leur besoin. Prendre le temps d'expliquer qu'on ne peut faire tout en même temps si on veut leur accorder toute l'attention qu'ils méritent.

**Demande**, tout simplement arriver à un compromis entre nos besoins et celui des autres.

Prendre le temps de vivre, de se rappeler nos valeurs, accepter qu'on ne puisse pas tout régler.

Une dernière chose que je retiens de cette conférence; si par exemple vous êtes mécontent et stressé de l'attente dans une file alors que sur

la blouse du préposé on peut lire « en formation » demandez-vous à qui vous faites du tort.

Prenez soin de vous, de cette manière vous allez pouvoir profiter du privilège peut être un jour d'aider une autre personne.

### **Pour mieux connaître Serge Marquis :**

Serge Marquis a complété ses études de médecine en 1977, dès l'année suivante il s'intéressait à la médecine du travail. Il complétait d'ailleurs une maîtrise en médecine du travail au London School of Hygiene and Tropical Medicine en 1980.

Il est devenu spécialiste en santé communautaire en 1982, depuis six ans il a mis sur pied son entreprise de consultation dans le domaine de santé mentale au travail.

Il est auteur du livre «Bienvenue parmi les humains».

Pour en savoir plus consultez son site [www.tortue-marquis.com](http://www.tortue-marquis.com)

En toute Amitié,

Christian

### **Adresse électronique**



Le courrier 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 certains 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 collègues et confrères de travail de s'inscrire à notre programme et ensemble nous pourrions mieux communiquer.

**[sectionlocale1660@videotron.ca](mailto:sectionlocale1660@videotron.ca)**

## En Bref :

- Le confrère **Yves Hautcoeur** de chez GE Hydro a pris sa retraite à la fin novembre. Yves, tout au long de sa carrière, aux fonderies de Dominion Engineering puis comme gardien chez GE Hydro, s'est toujours activement impliqué syndicalement, il fut entre autre président du Local 2505. Nous lui souhaitons la plus belle des retraites.
- Les travailleurs de **GE-Conseil technique**, de **Kéfor**, de **Plastic Déco**, ainsi que de **Johnston Dandy** entament des négociations pour le renouvellement de leurs contrats de travail.
- Le confrère **Cédric Poulin** de chez **ABB Lachine** occupe le poste de secrétaire- archiviste pour la Section Locale. Il remplace **Pierre Rhéaume** qui a démissionné du poste plus tôt cette année.
- Le confrère **Yves Lauzon** de chez **GE Hydro** a remis sa démission en tant que **directeur en Santé-Sécurité** chez GE Hydro. Le confrère **André Bergeron** s'est porté volontaire pour le remplacer. André a déjà occupé ce poste dans le passé et est reconnu pour le sérieux de son travail. Nous remercions Yves pour son implication. Nous souhaitons bon retour et bonne chance à André.
- Les travailleurs de **GE Hydro** ainsi que ceux de **Alstom** se sont activement impliqués dans la récente campagne de **Centraide**. Leurs objectifs respectifs ont été nettement dépassés.
- Plusieurs de nos confrères seront **mis à pied** ce mois ci. N'hésitez pas à contacter votre syndicat si vous éprouvez des difficultés avec **l'Assurance-Emploi**. Vous pouvez aussi consulter la brochure "**Petit Guide de Survie des chômeurs et chômeuses**" annoncée dans ces pages. Courage et bonne chance à chacun d'entre vous.

*Collaborez au Bulletin Syndical  
Envoyez-nous vos textes !  
Courriel: [sectionlocale1660@videotron.ca](mailto:sectionlocale1660@videotron.ca)  
Télécopieur: 514-637-1917*



**Prochaine assemblée  
générale le 16 janvier  
Soyons présent(e)s,  
c'est ça la Solidarité**

**LE BUREAU EST OUVERT SUR DES HEURES VARIABLES DU LUNDI AU JEUDI ET LE VENDREDI DE 8H30 À 15H00. LAISSER NOUS UN MESSAGE SUR NOTRE BOÎTE VOCALE AU 514-637-3031**

### JOURNAL ●●●



**Communicateur:**

**André Charbonneau**

**Mise en page:**

**Nancy Cousineau**

**Traduction:**

**Mike Rivet**

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

663, 2e Avenue  
Lachine, Québec  
H8S 2T3

Téléphone : 514-637-3031

Télécopie : 514-637-1917

Messagerie : [sectionlocale1660@videotron.ca](mailto:sectionlocale1660@videotron.ca)