



L'OUTIL



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

Année 2006 , No 3
Juin

À qui s'adresse ce bulletin syndical?

Sommaire

Mot du président	2
Nouveau contrat de travail chez GE Hydro	3
Recrutement	4
Faite vous accompagner par votre délégué	5
Mode d'emploi	6
Salaires minimum	7
WalMart	8
Des salaires qui suscitent la colère	9
Bienvenu parmi nous	10
Vocation de l'Hôpital de Lachine	11
Photos	12
Nouvelles en bref	13
Calendrier	14



Lettre ouverte
aux présidents et aux membres des 15 Unités de Négociation du

Local 1660.

Nous avons reçu certains commentaires au sujet du bulletin à savoir qu'il ne reflétait pas la réalité de la plupart des Unités de Négociation du Local, que souvent il était perçu comme le journal des travailleurs de GE Hydro. S'il y a du vrai dans ces critiques, il y a aussi des explications, des faits qu'il faudrait aborder franchement pour pouvoir transformer les choses.

Des 15 Unités que le Local réunit, on entend à peu près jamais parler de la moitié. Leurs présidents n'assistent pas aux Assemblées Mensuelles et ne communiquent à peu près jamais avec le Comité Exécutif. Aussi nous connaissons mal leur réalité.

Quand il n'y a pas de grief à plaider et en dehors des périodes de négociations, la vie syndicale, les discussions et décisions se passent loin d'eux et ce n'est pas le bulletin qui parvient à suppléer cette distance.

Si ce type de problème se pose moins dans les Locaux ne représentant qu'un seul groupe de travailleurs

(comme chez Bombardier ou Rolls-Royce), le sentiment d'appartenir à quelque chose de fort et vivant est essentiel à toute organisation syndicale. C'est pourquoi les représentants syndicaux ont le devoir d'alimenter cette solidarité en participant activement à la vie démocratique du syndicat.

Ce n'est pas autrement que l'information sur les besoins et les préoccupations des membres circulera à l'intérieur du Local. Pour que le syndicat puisse remplir le mieux possible sa mission, les représentants locaux ainsi que les agents d'affaire ont un rôle de soutien important à remplir auprès du Local et de son bulletin.

L'an dernier notre président Christian Bilodeau et nos représentants en Santé-Sécurité ont fait une tournée des différentes usines, ils poursuivent ces efforts et désirent développer ces contacts directs.

Les membres peuvent nous faire parvenir des articles, des commentaires et des questions.

Il vous appartient en partie à rendre pertinent ce bulletin et à en faire un OUTIL d'Unité et de Solidarité.

Courriel: local1660@aim1660.org

Rencontre récente de nos membres d'Alstom Power Canada à Gatineau, avec notre Président Christian Bilodeau et du Secrétaire-archiviste Pierre Rhéaume.



Mot du président

Chers Consoeurs, Confrères

L'été, arrive à grands pas, je profite de cette parution du journal afin de vous souhaiter à tous d'excellentes vacances.

Dernièrement, nous avons effectué des visites dans nos usines. Cela a été un plaisir de vous rencontrer.

Ces visites nous permettent d'avoir une très bonne idée des besoins et attentes de tous, je vous rappelle l'importance de communiquer, nous sommes et restons entièrement à votre service.

Dans cette édition vous pourrez voir des photos de nos usines. Afin que les membres de la section locale 1660 aient la chance de mieux connaître les visages de tous les gens rencontrés, je vous invite lors de nos assemblées à vous rencontrées et échangées, vos idées. Je vous rappelle l'importance de la communication, il ne tient qu'à vous de faire la différence.

Je vous invite à vous joindre à nous lors de l'assemblée du 20 juin, durant cette assemblée nous soulignerons le service passé de nos confrères qui sont parti à leur retraite. Une montre leurs sera remis à l'effigie de l'AIMTA section locale 1660.

Par ailleurs, nous avons reçu une bonne nouvelle au mois d'avril, le fils d'un de nos membres s'est vu

octroyer une bourse d'étude de l'AIMTA.

En effet, M. Samuel Raiche fils de M. Gaétan Raiche est le tout premier à recevoir cet honneur à la section locale 1660. Depuis la création de cette Bourse en 1960.

M. Samuel Raiche va recevoir une bourse de 1000 \$ par année pendant quatre années. Samuel s'est mérité à plusieurs reprises des mentions d'honneur tant au niveau scolaire qu'au niveau sportif. Il fréquentera le CEGEP du Vieux-Montréal en septembre en Sciences humaines.

Nous nous joignons à ses parents afin de partager leur fierté et lui souhaiter la meilleure des réussites dans tous ses projets présents et futurs.

Je vous invite donc à être présent le 20 juin prochain à 18 h au 663 2e Avenue, Lachine. Plusieurs personnes seront présentes dont M. Gilles Brosseau Représentant de la Grande Loge afin de remettre la bourse à M. Samuel Raiche.

Bon été à tous,
Syndicalement

Christian Bilodeau
Président section locale 1660

*Rencontre récente de nos membres de **ABB St-Laurent**, avec notre Président **Christian Bilodeau** et du Vice président **Michel Lavoie**.*



Acceptation du Nouveau Contrat de Travail chez GE Hydro-Usine, le 18 mai 2006.



C'est à plus de 91% que les travailleurs de GE-Hydro-Usine ont accepté l'entente intervenue entre leur Comité de Négociation et l'employeur.

L'entente intervenue porte sur 3 ans. Au niveau salarial, elle concède des augmentations salariales respectivement de 3%, 2,38% et 2,4%, avec des indemnités de vie chère pour 2007 et 2008.

Différents articles de la Convention renforcent des dispositions permettant aux travailleurs concernés par des mises à pied d'être réaffectés à d'autres tâches temporairement ou de façon permanente.

D'autres concernent : une meilleure équité au niveau de la classification des machinistes et des possibilités de se qualifier. Une meilleure équité au niveau de la formation et la rémunération des machinistes program-

meur, des soudeurs et ébarbeurs qui accomplissent des tests de ressuage.

Les primes de 2^e et 3^e équipe sont majorées de 0.10 \$.

Les vêtements de travail seront fournis à tous les employés.

Les lunettes de prescription personnelles des travailleurs seront subventionnées de 100\$ par année.

Le Comité de Négociation était composé de Michel Lavoie, Pierre Rhéaume, Clifford Henderson, Claude Alarie et Denis Longtin.

Avec cette Entente plusieurs griefs importants et anciens ont été réglés à la satisfaction des travailleurs, notamment dans le dossier des assembleurs.



Négociations et Recrutement

Consoeurs, Confrères,

Tous êtes actuellement en négociations ou vous avez terminé ,cette étape de la vie en milieu syndiqué déterminera vos conditions de travail pour une duré déterminée.

Cette négociation est possible car il y a bien longtemps dans votre milieu de travail, des travailleurs et travailleuses se sont levés, ont commencé à parler de syndicat et ont convaincu une majorité de leurs collègues de travail d'adhérer à l'AIMTA. Fort de cet appui, nous avons fait reconnaître l'accréditation syndicale par la Commission des Relations de Travail. L'employeur n'avait aucun mot à dire car pour les salariés c'étaient un choix garanti par le Code du Travail d'exercer leur droit de former un Syndicat. Aujourd'hui, tous les membres en bénéficient.

Autour de nous, il y a d'autres travailleurs et travailleuses qui font le même genre de travail, ont le même métier, que ce soit des compétiteurs ou des sous-traitants. Plus souvent qu'autrement, il n'ont aucun syndicat pour les représenter. Surement parce qu'ils ne savent pas comment, sont craintifs ou ne réalisent pas les avantages d'être syndiqués.

Nous nous devons tous de les aider.

Comme pour les premiers qui ont poussé un syndicat AIMTA chez GE Hydro (Canada), qui furent aidés par d'autres membres de l'AIMTA des machinistes, de l'aérospatiale et du transport aérien, nous pouvons aider ces travailleurs et travailleuses.

Comment? En discutant des avantages d'être syndi-

qué au sein de l'AIMTA , en leur donnant de l'information et en les référant au comité de recrutement de la section locale 1660 composé de Mike Rivet, Reynault Bertrand, Michel Lavoie, Cédric Poulin et Christian Bilodeau.

www.aim1660.org

Une fois syndiqués, ces nouveaux groupes nous aideront à avoir un plus grand rapport de force dans l'industrie aérospatiale. Ce dont nous bénéficierons dans notre propre contrat de travail car l'employeur ne pourra nous comparer désavantageusement avec des non-syndiqués.



En plus de servir plusieurs corps de métiers l'AIMTA est le plus grand syndicat de l'aérospatiale en Amérique et notre expertise est la meilleure. Plus il y aura de groupes syndiqués avec l'AIMTA plus notre expertise et notre rapport de force sera grand, surtout ici au Québec où nous

avons la plus grande concentration d'industrie aérospatiale au Canada.

Donc, parlez des fait accomplit lorsque vous étiez en négociation à tous les gens que vous connaissez, aux sous-traitants, aux travailleurs et travailleuses d'autres compagnies et faites-leur valoir les bénéfices d'être syndiqués avec l'AIMTA et surtout invitez les à se joindre à la section locale 1660.

Bonne négociations.

Syndicalement,

Gilles Brosseau

Coordonnateur québécois – AIMTA

Faite vous accompagner par votre délégué

Nous recommandons fortement à nos membres de se faire accompagner par un délégué syndical lorsqu'ils ont à rencontrer des représentants patronaux: un superviseur, quelqu'un des ressources humaines ou encore du service de santé.

Que ce soit pour régler un différent, pour des raisons disciplinaires, une déclaration d'accident. Des renseignements échangés même au travers de conversations en apparence anodines peuvent être interprétés et utilisés contre vous. Ces cadres sont d'abord en poste pour représenter les intérêts patronaux. Il est connu que dans le passé, pour certains cas de discipline, de réclamation auprès de la CSST... des déclarations faites naïvement ont été utilisées par la suite injus-

tement contre les travailleurs.

Dans tous vos rapports avec les patrons, vous devez connaître vos droits en tant que travailleurs; certains de ces droits sont définis par la Charte des Droits et Libertés et le Code du travail, d'autres le sont par votre Convention Collective. Vos représentants syndicaux sont là pour vous assister et défendre vos droits. Faites vous respecter.



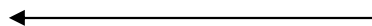
Résistez à l'intimidation et au harcèlement au travail.

Demandez de l'aide.

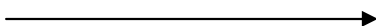
Votre syndicat est là pour défendre vos droits!



*Rencontre récente de nos membres de **Johnston Dandy (Lasalle)**, avec notre Président Christian Bilodeau et Pierre Rhéaume, Archiviste*



*Rencontre récente de nos membres **d'Échantillon Dominion d'Anjou** avec notre Président Christian Bilodeau et Pierre Rhéaume, Archiviste*



Mode d'emploi

Votre Syndicat et son Conseil Exécutif

Dernièrement, lors d'une assemblée générale mensuelle, des membres qui assistent occasionnellement à nos assemblées et qui désiraient organiser un tournoi de golf pour le Local, ont fait une demande de fonds. Leur représentant a pris la parole et a demandé à la salle de l'argent pour organiser le tournoi, afin de subventionner le coût de participation et acheter des prix. (Expliquons ici que la Section Locale 1660 possède un *fond social* qui existe justement pour ce type d'événements, ainsi que pour des fins promotionnelles.). Il a fini sa présentation en disant que n'importe quelle aide serait appréciée.

Ce qu'ils ne savaient peut-être pas, c'est qu'en tant que membres en règle, ils avaient le droit de présenter une motion à la salle. La façon correcte de procéder aurait été de s'adresser ainsi au président : "M. le Président, moi, monsieur un tel, propose qu'on donne xxxx,xx\$ du fond social pour aider à l'organisation d'un tournoi de golf et acheter des cadeaux." Le Président aurait demandé que la motion soit secondée, et si oui, il aurait demandé discussion de la motion, suivie d'un vote par les membres présents, alors la motion aurait été adoptée ou rejetée.

Étant présent à cette réunion, je m'attendais à une motion de ce type. Comme elle n'avait pas été faite j'ai proposé de mon propre chef une somme de xxxx,xx\$ pour le tournoi de golf. Aussitôt des promoteurs de l'événement m'ont dit que ce n'était pas assez. Je leur ai donc proposé de soumettre un amendement à ma proposition pour augmenter le montant. La manière correcte de procéder aurait été de s'adresser au président et de dire, "M. le Président, moi, monsieur un tel, aimerais proposer un amendement à la proposition de monsieur un tel, et augmenter le montant à xxxx,xx\$" Si l'amendement aurait été secondé, les discussions et questions auraient portées sur l'amendement. Il y aurait eu un vote sur l'amendement, qui si adopté, aurait été suivi du

vote sur la proposition originale qui était de leur donner de l'argent.

Ce qu'il ne savait peut-être pas, c'est que tous membres en règle ont le DROIT SACRÉ d'assister aux assemblées, de proposer ce qu'ils désirent et d'amender n'importe quelle proposition débattue devant la salle. Ça ne veut pas dire que ça sera adopté, c'est la majorité présente qui décide. On se sert du procédé parlementaire, le même qu'au Parlement, ou l'Assemblée Nationale, qui est décrit dans Robert's Rules of Order.

Une explication du fonctionnement du Comité Exécutif serait ici à propos. De l'argent perçu par vos cotisations : une certaine portion appartient à la Grande Loge, une certaine portion appartient au Loge de District, il y a des taxes per capita qu'on paie pour chaque membre, une portion va aux affiliations et pour fins administrative, une autre partie est allouée à des coûts qui, grosso modo, ne changent pas souvent ou qui ne changent qu'une fois par année, tel que loyer du bureau, le secrétariat, etc. Ce qui reste est sujet à la volonté des membres, avec quelques restrictions.

Votre Conseil Exécutif n'est simplement là que pour administrer l'argent, et pour proposer l'utilisation de fonds, tels que pour l'éducation, (une grande priorité à la Section Locale 1660), l'achat des équipements de bureau, etc...etc.

J'en viens ici à vous réaffirmer que le dernier mot appartient aux membres. Ce sont eux qui en dernier recours décident, ou même apposent un veto, sur le comment ces fonds seront dépenses. Votre Comité Exécutif n'agit simplement que comme administrateurs.

**CE N'EST PAS NOTRE ARGENT,
C'EST LE VOTRE.**



La hausse du salaire minimum :

« Un autre rendez-vous manqué pour le gouvernement libéral »

- **Henri Massé, président de la FTQ**

Montréal, le 19 avril 2006. « En augmentant le salaire minimum d'à peine 15 cents de l'heure, le gouvernement de Jean Charest démontre une fois de plus son incapacité à bien juger de la situation des travailleurs à faible revenu ».

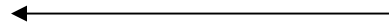
Le président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), M. Henri Massé, réagit avec déception à l'annonce faite par le gouverne-

ment de faire passer à compter du 1^{er} mai 2006 le salaire minimum de 7,60 \$ à 7,75 \$ l'heure. « Cela représente une hausse de salaire de moins de 2 % et surtout cela ne tient aucunement compte de la situation financière déjà critique des travailleuses et des travailleurs qui doivent subir des hausses constantes de tarifs d'électricité, du transport en commun, ou encore de loyer. C'est une hausse que l'on peut qualifier de "cheap" de la part du gouvernement libéral », a déclaré le président de la FTQ.

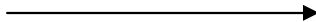
« C'est nettement insuffisant, d'autant plus que Québec aurait pu très facilement doubler l'augmentation du salaire minimum sans nuire à la compétitivité. Le salaire minimum en Ontario est déjà à 7,75 \$ l'heure et passera à 8 \$ en janvier 2007, le gouvernement aurait pu au moins avoir la décence d'égaliser le salaire minimum ontarien », de conclure M. Massé.



*Rencontre récente de nos membres de **Kefor de St-Isidore** avec notre Président Christian Bilodeau et Pierre Rhéaume, Archiviste*



*Rencontre récente de nos membres de **Caoutchouc Lion de Lasalle** avec notre Président Christian Bilodeau et Pierre Rhéaume, Archiviste*



Wal-Mart

Toujours.



Voici les faits...

- **Wal-Mart** est le plus important employeur privé du monde et la société la plus riche de la planète.
- Elle exploite 5000 magasins mondialement, situés dans 10 pays.
- Au Canada, la société exploite 256 magasins et emploie 60 000 personnes.
- Cinq des 13 personnes les mieux nanties du monde sont membre de la famille Walton.
- **Wal-Mart** considère 28 heures par semaine comme constituant un poste à temps plein.
- Les cadres de **Wal-Mart** les mieux payés gagnent plus d'argent en une seule journée qu'un caissier de **Wal-Mart** touche en quatre ans.
- Les deux tiers des employés de **Wal-Mart** ne peuvent souscrire le régime d'assurance-maladie de l'entreprise en raison du montant trop élevé des cotisations et des franchises.
- Les employés de **Wal-Mart** aux États-Unis ont été contraints d'intenter des poursuites contre leur employeur pour se faire payer des heures supplémentaires qu'ils avaient travaillées.
- Les employées de **Wal-Mart**, toutes les classes d'emploi confondues, sont payées moins cher que leur collègues masculins années après années depuis 1997. Le plus important recours collectif (1,5 million de femmes) de l'histoire américaine est d'ailleurs en cours contre **Wal-Mart** pour dénoncer sa discrimination systématique à l'endroit des femmes.
- **Wal-Mart** a été citée à plus de 40 reprises par la Commission nationale des relations de travail pour son recours à des tactiques illégales (ex. : menaces et congédiements) pour nier à ses employés leur droit à l'affiliation syndicale.
- Les travailleurs du magasin **Wal-Mart** de Jonquière, au Québec, ont réussi à organiser leur milieu de travail sous le giron de la TUAC. **Wal-Mart** a réagi en fermant le magasin. En conséquence 200 travailleurs ont perdu leur emploi.

- **Wal-Mart** a contesté les lois du travail de la Saskatchewan, invoquant que ses droits en vertu de la Charte avaient été enfreints, après avoir refusé de fournir à la Commission des relations de travail de la Saskatchewan des documents internes portant sur la formation antisyndicale donnée aux membres de la direction.

- Au Canada, **Wal-Mart** a été trouvée coupable à quatre reprises de pratiques déloyales de travail après avoir intimidé et harcelé des travailleurs dans le cadre de campagne de recrutement.

En Ontario, **Wal-Mart** a été condamnée à payer une amende de 500 000 \$ après avoir omis de faire rapport d'accidents et de blessures dans ses magasins.

Une dure lutte qui se poursuit! Wal-Mart, Saint-Hyacinthe :La Cour supérieure rejette une requête de Wal-Mart

La Cour supérieure a rejeté la requête en révision judiciaire déposée par Wal-Mart (WMT), qui contestait la composition de l'unité d'accréditation syndicale à son magasin de Saint-Hyacinthe, rapporte la Presse Canadienne.

Les employés du magasin Wal-Mart de Saint-Hyacinthe avaient obtenu leur accréditation syndicale de la Commission des relations du travail, le 14 janvier 2005.

Il s'agissait, à l'époque, du deuxième syndicat dans un magasin de la chaîne de commerce de détail en Amérique du Nord, après celui de Jonquière, aujourd'hui fermé.

Wal-Mart avait dès lors contesté la composition de l'unité d'accréditation syndicale, arguant qu'il ne fallait pas exclure certains employés qui avaient été exclus dans la décision de la Commission des relations du travail. Selon Wal-Mart, sans ces exclusions, il n'y aurait pas eu majorité, donc pas d'accréditation syndicale.

Après avoir entendu les parties, la Cour supérieure conclut toutefois qu'il n'y a pas lieu d'intervenir et rejette la requête en révision judiciaire déposée par Wal-Mart.

Des salaires qui suscitent la colère

Par le Service Urgence-emploi (FTQ)



Selon une étude menée en 2004 aux États-Unis, le salaire des dirigeants d'entreprise a bondi de 22% alors que la paie de l'employé moyen n'augmentait que de 3%. Il est également troublant de constater que des dirigeants s'enrichissent tout en menant leurs entreprises à l'abîme.

En 2004, le PDG de Viacom a touché 33 millions de dollars, dont une prime de 19,5 millions, alors que les actions de la compagnie ont perdu 11% de leur valeur en un an. Même situation pour le PDG de General Motors qui empochait une prime de 2,9 millions alors que les actions de la compagnie perdait le quart de leur valeur. À ces primes s'ajoutent aussi les petits à-côtés, comme les appartements de luxe, les abonnements à des clubs de golf, l'utilisation personnelle de l'avion de la compagnie, etc.

Au Canada, on constate dans l'ensemble que le salaire de base moyen des dirigeants a baissé de 1% en 2004, pour s'établir à 728 000\$. Mais comme tous ces dirigeants ont aussi accès à des primes et à des programmes d'achat d'actions, leur rémunération globale a connu une croissance spectaculaire pour atteindre une moyenne de 5,5 millions de dollars. La moitié des dirigeants ont gagné moins de 1,8 million alors que l'autre moitié a engrangé plus que cette somme, et parfois beaucoup plus.

Certains cas sont particulièrement scandaleux

comme celui de Robert Gratton, président de Power Financial Inc., une filiale du holding de la famille Desmarais. En plus de son salaire de base de 3,5 millions, M. Gratton a exercé des options d'achat d'actions accumulées au fil des ans qui lui ont rapporté 169,4 millions. Total : 173 millions! Au deuxième rang, on retrouve Bernard Isautier, de Petro Kazakhstan (93 millions). Quant au président d'Alimentation Couche-Tard, Alain Bouchard, il vient au 11^e rang (11 millions), celui de la Banque Nationale, au 34^e (7 millions), et Pierre Karl Pélaudeau au 65^e rang, avec à peine 3,4 millions...

Pendant que les dirigeants gagnent des salaires faramineux, des emplois se perdent dans ces entreprises au nom de la mondialisation, de la compétitivité, de l'efficacité, du rendement. Souvent, nous nous faisons dire comme travailleurs et travailleuses que les coûts sont trop élevés, qu'on ne peut nous donner l'augmentation que nous voulons, que les mises à pied sont inévitables. Pourtant, lorsque les conseillères du service (Urgence-Emploi) font le dépistage des signes de difficulté, on se rend compte qu'en général il existe une panoplie d'alternatives aux problèmes vécus dans les entreprises.

Qui sont réellement les grands responsables? Nous ou nos dirigeants? La plupart des gens pensent qu'il est légitime d'être récompensé pour leur travail et que les dirigeants d'entreprise travaillent fort. Ais la justice sociale est également importante. Et vous, qu'en pensez-vous?

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

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

Bienvenu parmi nous David

C'est avec joie que nous accueillons notre confrère **David Chipps** qui nous revient après une longue absence. David est un assembleur chez Ge avec 27 ans d'ancienneté a qui ont refusé lors d'une mise à pied une mutation à un poste d'ébarbeur tout simplement parce qu'il n'avait son secondaire 5. David connaissait le travail d'ébarbeur cela n'a jamais été mis en doute en arbitrage perdu par notre syndicat malgré une longue lutte. Le seul défaut trouvé à David c'est l'absence de son secondaire 5. Notre syndicat a continué la lutte afin de convaincre GE de rappeler David qui avait perdu son droit de rappel. En négociation notre comité a enfin réussi et David est de retour avec nous depuis le 5 juin.

Michel Lavoie

Rencontre récente de nos membres d'Aramark de Saint-Laurent avec notre Président Christian Bilodeau et le Directeur en Santé & Sécurité Yves Lauzon



*Rencontre récente de nos membres de Plastic Decorators de Montréal avec notre Président Christian Bilodeau et Pierre Rhéaume, Archi-
viste*



Rencontre récente de nos membres de Weight-Tronix de Pointe-Claire avec notre Président Christian Bilodeau et du Directeur en Santé & Sécurité Yves Lauzon





La FTQ demande le maintien et la bonification de la vocation du Centre hospitalier de Lachine

Montréal, mardi le 23 mai 2006 – La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) estiment que le maintien de services d'urgence avec accès aux ambulances, d'unités de soins intensifs, de salles d'opération, de lits d'hospitalisation, etc., au Centre hospitalier de Lachine doit être confirmé le plus rapidement possible par le CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle.

Des milliers de travailleurs dépendent du CH Lachine « L'ajout de ressources correspondant à la demande de services doit être encouragé et salué, mais pas au détriment des services actuellement disponibles.

« Nous sommes d'autant préoccupés que le CH Lachine dessert des milliers de travailleurs oeuvrant dans le secteur de l'aéronautique (Bombardier, Air Canada, etc.), dans le secteur municipal, dans les secteurs manufacturier et industriel », a fait valoir M. Pierre Laliberté, conseiller politique à la direction de la FTQ, dans le cadre de la consultation publique sur le projet hospitalier du CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle aujourd'hui. Le cœur de l'institution dans la balance

Dans son mémoire présenté aujourd'hui, la présidente du Syndicat des employés du CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle (SCFP-2881), souligne combien le département des soins intensifs et l'accès aux ambulances représentent le point d'ancrage de l'hôpital et de sa mission. « Ces deux services essentiels sont ni plus ni moins le cœur de ce qu'est un hôpital, et nous sommes d'avis que leur disparition correspondrait à la disparition de l'hôpital lui-même. Autrement dit, est possible, et même souhaitable, que l'Hôpital de Lachine diversifie ses activités, mais cela ne doit pas se faire au détriment de services déjà existants. Nous considérons que des solutions alternatives innovatrices doivent être envisagées avant de procéder à des changements irréversibles dans les services offerts à la population. »

Une situation stratégique

« De par sa situation stratégique au cœur du territoire desservi par le CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle, le centre hospitalier de Lachine est une ressource de première ligne pour la population du secteur, mais également pour les travailleurs du secteur, pour les passagers en cas d'accident aérien, pour les plaisanciers en cas d'accident nautique, pour les rescapés de la garde côtière canadienne, pour les victimes d'accidents de la route », a ajouté M. Laliberté.

L'importance du facteur temps pour sauver des vies

« Le CH de Lachine, de par sa proximité avec les axes des autoroutes 13 et 20, permet un accès rapide aux ambulanciers et aux premiers intervenants. Il serait intéressant, dans le cadre de la présente consultation ou dans un autre forum, d'entendre l'opinion des personnes responsables des plans d'urgence pour le secteur couvert par le CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle.

« A-t-on consulté les autorités responsables de la pro-

tection civile avant de lancer ce projet amputant le CH Lachine de fonctions importantes tant sur le plan préventif que curatif? Est-il nécessaire de rappeler que la population la plus à risque à l'occasion de la crise du verglas de 1998, par exemple, était constituée des personnes âgées, seules et à faible revenu.

« N'est-ce pas précisément cette strate de la population qui est en croissance dans le secteur du CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle, et plus particulièrement dans le secteur desservi par le CH Lachine, d'après les propres études commandées par le CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle?

« Par ailleurs, lorsqu'on connaît l'importance primordiale du facteur temps pour sauver des vies ou limiter les séquelles à la suite d'un traumatisme, cette donnée mérite à elle seule le maintien au CH Lachine d'un accès aux ambulances, d'un service d'urgence conséquent, de salles d'opération, d'unités de soins intensifs et de lits d'hospitalisation », indique le mémoire déposé par la FTQ.

Le dernier centre francophone de l'ouest de l'île de Montréal

« Faut-il rappeler que le CH Lachine est le dernier centre hospitalier francophone de l'ouest de l'île de Montréal, qui accueille par ailleurs un nombre important d'utilisateurs anglophones et allophones.

« Nous espérons que le rare consensus de pratiquement tous les acteurs du milieu en faveur du maintien de et de la bonification de la vocation du CH Lachine sera entendu et pris en compte », a conclu Pierre Laliberté.



Rencontre récente de nos membres de Robco de Ville Lasalle, avec notre Président Christian Bilodeau et du Directeur en Santé & Sécurité Yves Lauzon



Rencontre récente de quelques membres de GE Hydro, avec notre Président Christian Bilodeau et Michel Lavoie, Vice Président



Remise d'une montre à nos retraités pour 25 ans de service continue au sein de la Section locale



Monsieur Michel Ruel, retraité de Alstom à gauche et Christian Bilodeau, Président de la section locale



Monsieur Lambert Taylor, retraité de GE Hydro à droite et Michel Lavoie, Vice Président de la section locale



*Rencontre récente des membres de **ABB Lachine**, avec notre Président Christian Bilo-deau et Pierre Rhéaume, Archiviste*

- **Décès** du confrère **Paul Saint-Martin**, guichetier retraité de Dominion Engineering (GE Hydro maintenant). Paul a été un militant fidèle de notre syndicat, il fut **secrétaire archiviste** pendant de nombreuses années pour la Section Locale. Nous offrons toutes nos sympathies à la famille et à ses proches.
- Chez **GE Hydro**, il y a présentement **d'importantes mises à pied; 23** de nos travailleurs qui devraient être mis à pied le 2 juin bénéficient d'une mise à pied différée d'au mois deux semaines. Les occupations touchées par ces mises à pied sont celles de: généraliste de production à l'usine des barres, de modelleur, de soudeur ainsi que de technicien du laboratoire hydraulique.
- Chez **Weight Tronix** et **Plastic Decorator** c'est plutôt l'inverse, il y a des **surplus de travail** qui se traduisent par beaucoup de temps supplémentaire. Il y a d'ailleurs un manque de main d'œuvre chez Plastic Decorator que la direction ne parvient pas à combler.
- Le délégué en **Santé et Sécurité**, **Raymond Soucy** a travaillé à consolider son intervention syndicale à l'usine **ABB Lachine**, pour lui les réactions sont positives tant du côté des membres que du côté patronal.
- **Serge Archambault**, soudeur chez **GE Hydro**, a été nommé au poste d'**Éducateur** pour la Section Locale, il est chargé du programme des formations syndicales

19 août 2006

Tournoi de Golf du District 11 de l'AIMTA.

Club de Golf Chanteclerc à Saint-Adèle. Les profits de ce tournoi seront remis à la Fondation Mira.

\$94.00 membres

\$99.00 invités

Information: District 11 au 514-956-1578



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

juin 2006

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



**Assemblée générale - Soyons présent(e)s,
c'est ça la Solidarité
Pas d'assemblée en Juillet et Août**

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



***Le bureau syndical sera fermé durant la semaine du
10 juillet et 17 juillet 2006***

LE BUREAU EST OUVERT SUR DES HEURES VARIABLES DU LUNDI AU JEUDI ET LE VENDREDI DE 8H00 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 : local1660@aim1660.org