



L'OUTIL



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

Année 2006 , No 4
OCTOBRE

LA SECTION LOCALE 1660 ACCEUILLE DANS SES RANGS UNE CENTAINE DE NOUVEAUX MEMBRES

Sommaire

La formation	2
Mot du président	3
Règlement chez Alstom	4
Assemblée de juin	4-5
Concours bourses d'études	6
Lois sur les normes du travail minimum	7
Le droit des travailleurs handicapés	8
Des salaires qui suscitent la colère	9
Projet de loi fédérale anti-briseurs de grève	10
Recrutement de nouveaux membres	11
Calendrier assemblées générales	12

Une cinquantaine de travailleurs de chez **Peerless** ainsi qu'une quarantaine de **travailleurs des bureaux de chez GE Hydro** se sont joints à nous au cours de l'été. D'autre part avec l'embauche d'une vingtaine de travailleurs chez **Échantillon Dominion**, c'est plus d'une centaine de nouveaux membres qui intègrent les rangs de notre Unité Locale.

Les travailleurs de **Peerless**, anciennement affiliés au Local 2133 de l'AIM (maintenant dissous), ont été rattachés à notre Local. L'entreprise de ville LaSalle se spécialise dans la fabrication de luminaires et d'équipement d'éclairage de bureaux.

Ce groupe de travailleurs est principalement composé de femmes. Elles ont déjà mené par le passé plusieurs dures luttes pour améliorer des conditions de travail difficiles.

Pour leur part, les 40 travailleurs de bureau de chez GE Hydro qui se joignent à nous étaient anciennement regroupés dans un petit syndicat indépendant appelé **Conseil Technique**. Ce



groupe est composé en outre de techniciens, de secrétaires, de commis aux achats, de dessinateurs, de programmeurs, de techniciens en essai non destructif... Depuis maintenant 3 ans ils étaient liés par un contrat de service au District 11 pour ce qui est du soutien en matière de négociations, de griefs et d'arbitrage. C'est par une bonne majorité (plus de 70%) qu'ils ont décidé de se joindre à nous. Leur président est le confrère Guy Lalande, un comité de l'unité locale devrait être constitué sous peu.

Une récente augmentation de l'activité chez **Échantillon Dominion** s'est traduite par l'embauche d'une vingtaine de travailleurs qui joignent les rangs de

(Suite page 2)

(Suite de la page 1)

notre syndicat.

Nous souhaitons donc la bienvenue à cette centaine de nouveaux membres et nous les invitons à participer activement à la vie de leur nouveau syndicat.

Photo de groupe du cours leadership I en français à Placid Harbor cette été.

La formation au Local 1660

Notre Section Locale accorde beaucoup d'importance à la formation syndicale et à l'encadrement de ses membres actifs. Ainsi régulièrement nous envoyons des militants syndicaux suivre des formations offertes par l'AIM, CMQ et la FTQ.

Par exemple des formations sont régulièrement offertes touchant: la formation de base des délégués d'atelier, des délégués en santé sécurité, pour la défense des griefs et des dossiers à la CSST.

Aussi pour les négociateurs, les délégués sociaux, sur la question de la retraite, des assurances collectives, de la défense du français comme langue de travail, de la défense des droits des femmes, des droits des minorités, etc.

Aussi la liste des formations offertes aux membres est publiée sur **notre site web**.

Nous avons aussi la chance d'avoir le plus grand centre de formation en Amérique du Nord le **Centre William W. Winpisinger à Placid Harbor (Hollywood, Maryland)**, où est donné la meilleure formation dans la langue anglaise et française. Cet été 5 de nos membres ont suivi des formations là bas :

Au cours de **Leadership I** : **Pierre Faucher** et **Pierre Rhéaume**.



Au cours de **Leadership II** : **Christian Bilodeau** et **Michel Lavoie**.

Au cours de **Leadership III** : **Yves Lauzon**.

Nous vous invitons à visionner les nombreuses photos de notre centre de formation ainsi que quelques photos de notre bureau, la grande Loge, à Washington dans le Maryland dont nous pouvons tous en être fier.

Les formations de l'été à PLACID HARBOR

Voici le témoignage de **Michel Lavoie** qui a suivi une formation cette été :

J'ai eu la chance et le privilège de séjourner une semaine au Centre d'éducation et de technologie W. Winpisinger de L'AIM afin d'y suivre une formation de ``Leadership II`` et j'aimerais vous faire part de mon expérience.

Le centre de formation est situé à Hollywood (état de Maryland) sur un site magnifique.

L'AIMTA réserve 2 semaines de juillet aux membres francophones du Québec et les cours sont donnés en français par des formateurs Québécois.

Mon expérience de Placid Harbor fût très enrichissante pour moi, les mises en situations en arbitrage me per-

(Suite page 3)

(Suite de la page 2)

mettront d'être plus efficace dans la préparation de mes dossiers de griefs pour l'arbitrage. Ma formation a porté aussi sur un sujet très important, le recrutement de nouveaux membres primordial justement pour conserver un centre de formation comme Placid Harbor. La rencontre de membres d'autres sections locales et l'échange de nos expériences syndicales m'ont aussi apporté beaucoup de nouvelles connaissances qui me per-

mettront de mieux représenter et défendre les membres de ma section locale.

Je tiens à remercier ma section locale qui m'a permis de vivre cette expérience et je peux vous dire que nous devons tous être fiers d'être membre du seul syndicat qui a su créer un tel centre de formation en Amérique."

Michel Lavoie président d'atelier chez GE Hydro-usine

MOT DU PRÉSIDENT

Bonjour à tous!

Je souhaite à tous, un bon retour au travail.

Beaucoup d'événements ce sont produits cet été, en premier j'aimerais souhaiter la bienvenue parmi nous à tous les membres du Conseil Technique GE Hydro, ainsi qu'à tous les membres de Peerless qui jusqu'à tout dernièrement faisaient partie de la Section Locale 2133.

L'accréditation du Conseil Technique découle d'un contrat de service assuré par Yves Raymond agent d'affaire au District 11, à l'époque le contact avait été fait par M. Normand Neas.

Nous tenons à remercier tous les artisans de cette réussite.

La Section Locale 2133 a fusionné avec la Section Locale 1660, les membres de la Section Locale 2133 sont devenus des membres à part entière de la Section Locale 1660 le 1er septembre 2006.

Nous sommes fiers d'accueillir ces nouveaux membres parmi nous.

Une autre nouvelle, Pierre Rhéaume a démissionné de son poste de secrétaire archiviste, au nom de l'exécutif, je remercie Pierre des bons services, qu'il a prodigué aux membres durant son séjour parmi nous.

Pierre reste actif syndicalement, comme délégué au District 11 ainsi que vérificateur au District 11.

Pour la deuxième année, je suis allé au cours de *Leadership* à Placid Harbor, et comme pour la première fois, j'ai refais connaissance avec des gens extraordinaires avec qui j'ai partagé un sentiment de solidarité sans frontière.

Ce cours nous permet le temps d'une semaine de faire le point sur notre place comme délégué syndical, ce que nous voulons pour nos membres et la façon de s'y prendre afin d'atteindre notre but.

Seul cela peut sembler difficile, mais en groupe partageant l'expérience de tous Cela devient plus facile.

Pour moi, Placid c'est une gang de chums apprenant les uns des autres. Merci au groupe dont j'ai fait parti et à tous les gens présents qui ont contribué à faire une réussite du Leadership II. Merci à la Section Locale 1660 de croire en la formation.

La Section Locale 1660 est maintenant composée de 17 unités, je vous invite tous à venir nous rencontrer lors de nos assemblés ordinaires qui ont lieu tous les troisièmes mardi du mois.

Si vous ne pouvez venir, il est très important de communiquer avec nous, afin que nous soyons au courant de ce qui se passe à votre usine, dans le but de vous donner rapidement le meilleur des service possible.

En terminant, soulignons l'excellent travail syndical que M. Roger Lamarre a donné aux membres du 2133,

(Suite page 4)

(Suite de la page 3)

je connais Roger depuis quelques années et je sais qu'il a toujours travaillé avec son cœur pour ces membres.

Bonne retraite. *Christian Bilodeau, Président*

Règlement chez Alstom de Gatineau

Lors de leurs récentes négociations nos confrères d'Alstom Power, à Gatineau, avaient rejetés les premières offres de la compagnie. L'employeur exigeait des concessions importantes touchant le régime d'assurances collectives et le calcul des heures supplémentaires. Les membres étaient déterminés: Pas question de toucher à ces acquis!

Le Comité de Négociation est donc retourné à la table avec un mandat clair soutenu par un vote de grève fort.

La deuxième ronde de négociation a produit des résultats désirés : l'employeur a retiré ses demandes relatives à la prime d'assurances collectives et aux taux des heures supplémentaires.

Les 36 membres ont accepté le nouveau contrat de travail de 5 ans, générant des augmentations salariales de 2,75%, 2,75%, 3%, 3% et 3%, ainsi que des améliorations à la caisse de retraite et aux vacances.

Félicitations aux travailleurs et à leur Comité de Négociation, formé des confrères **Roland Robitaille, Denis Breton** et **Jean François Tremblay**.

IMPORTANTES MISES À PIED DE PRÉVUES CHEZ GE HYDRO

À moins d'un redressement de situation plusieurs mises à pied seront effectives au cours de l'automne chez GE Hydro (elles ont déjà été annoncées puis différées) : Les travailleurs touchés seront principalement ceux de l'usine des barres et du laboratoire /salle d'outillage. La baisse d'activités annoncée pourrait aussi toucher d'autres corps de métier.

5 MISES À PIED CHEZ ABB LACHINE

Par ailleurs 5 mises à pied ont été faites chez ABB Lachine, nous espérons que la baisse d'activités sera temporaire et qu'ils pourront reprendre bientôt le travail

Notre assemblée syndicale de juin dernier.

Lors de notre Assemblée régulière du 20 juin dernier, deux événements spéciaux ont été soulignés.

Le fils d'un de nos membres, **Samuel Raiche**, fils de **Gaétan Raiche** soudeur chez GE Hydro, s'est mérité la **Bourse d'Étude de l'AIMTA** pour l'année 2006. C'é-

tait une première pour notre Section Locale. Gilles Brosseau, Représentant de la Grande Lodge a remis la Bourse à Samuel, sa famille était présente. Toutes nos félicitations au lauréat et nos souhaits de succès dans ses études!



Sur la photo : Christian Bilodeau président de la Section, Samuel Raiche lauréat, son père Gaétan Raiche et Gilles Brosseau, Représentant de la Grande Lodge .

Par la suite on a remis des **montres souvenir (à l'effigie de la section locale)** aux récents retraités de la Section qui avaient cumulé plus de 25 ans d'ancienneté comme syndiqué. Chaque montre fut remise après courte une présentation du membre à la salle. Ce fut une belle occasion de revoir nos confrères et consœurs. La soirée s'est prolongée par un buffet.

Les récipiendaires des montres furent : **Jean Pierre Campeau** (GE Hydro syndiqué depuis 33ans), **André Davignon** (GE Hydro syndiqué pendant 27 ans), **Dorial Drakes** (GE Hydro syndiquée depuis 31 ans), **Rita Gendron** (Robco syndiquée depuis 23 ans), **Jacques Gosselin** (GE Hydro syndiqué depuis 40 ans), **Yousef Haddad** (syndiqué depuis 32 ans), **Michel Hébert** (GE Hydro, syndiqué depuis 34 ans), **Michel Lafontaine** (GE Hydro syndiqué depuis 39 ans), **Réjean Lefebvre** (GE Hydro depuis 40 ans), **Jean Claude Martineau** (Robco syndiqué depuis 32 ans), **Reginald Ricket** (GE Hydro syndiqué depuis 31 ans), **Michel Tavera** (Robco syndiqué depuis 32 ans)



Les confrères **Maurice Hébert** (GE Hydro syndiqué depuis 41 ans), **Lambert Taylor** (GE Hydro syndiqué depuis 25 ans), **Michel Ruel** (Alstom syndiqué depuis 35 ans) **Gérald Dion** (GE Hydro syndiqué depuis 40 ans),, ... absents lors de l'assemblée ont également reçu des montres souvenir.

Les confrères **Jack Turcotte** (GE Hydro syndiqué depuis 31 ans) **et Bryan Wakeland** (GE Hydro syndiqué depuis 39 ans) n'ont pas encore pu recevoir leur montre.

Félicitations à ces retraités, des photos de l'événement peuvent être visionnées sur le site web de la Section Locale. <http://www.aim1660.org/>

Concours pour les Bourses de l'AIM 2007



Le Concours de Bourses de l'AIM est ouvert chaque année aux membres de l'AIM et à leurs enfants aux États-Unis et au Canada.

Le Fonds des Bourses de l'AIM qui sert exclusivement à constituer ces bourses, a été établi par les délégués au Congrès de la Grande Loge en 1960.

Concours de Bourses.

Les Bourses – qui promeuvent l'obtention d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études professionnelles ou techniques (à la suite d'un programme de deux ans) – sont décernées à la suite d'un concours entre les candidats admissibles jugé par un comité de sélection spécial.

Montants de Bourses.

Les récipiendaires reçoivent un prix de 2 000 \$ par année scolaire. Ces bourses sont décernées sur une période définie pouvant varier entre un et quatre ans pour aider *les membres* à poursuivre des études universitaires de premier cycle ou encore des études professionnelles ou techniques dans le cadre d'un programme de deux ans.

Les enfants des membres reçoivent des bourses de 1

000\$ par année *d'études collégiales*. Toutes les bourses sont renouvelées chaque année jusqu'à l'obtention du baccalauréat ou jusqu'à concurrence de quatre années, selon la première éventualité. Études professionnelles ou techniques – 2 000\$ par année jusqu'à l'accréditation ou jusqu'à concurrence de deux années, selon la première éventualité.

Admissibilité au Concours

Tous les membres de l'AIM et leurs enfants.

Comment présenter sa demande.

Il y a trois formulaires de demande bien distincts pour les bourses :

Un pour les enfants des membres (collège-université)

Un pour les enfants des membres (école professionnelle / technique)

Un pour les membres

Contactez vos représentants syndicaux ou consultez notre site web. Les formulaires de demande doivent être complétés et postés au plus tard le 23 février 2007.

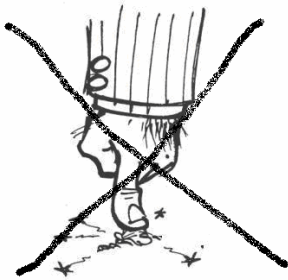


Nouveau Secrétaire-Archiviste.

Félicitation à Cédric Poulin qui devient le nouveau Secrétaire-Archiviste pour la section locale, élu par acclamation lors de l'assemblée de mardi le 19 septembre.

Cédric Poulin est câbleur assembleur chez ABB Lachine.

Vous avez le droit de vous absenter du travail pour des motifs personnels sans être pénalisé par vos patrons. Voyez ce que dit la loi :



Loi sur les normes minimales du travail :

Congés familiaux et Obligations familiales

18.3

Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours réguliers de travail par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Compagnie y consent.

18.4

Un employé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut-être fractionné en journées. Une jour-

née peut aussi être fractionnée si la Compagnie y consent.

L'employé doit aviser la compagnie de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Un employé qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'employé doit aviser la compagnie le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur de l'employé est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Il est à noter que lors de prise de congés relatifs à des obligations familiales, l'employé se doit de spécifier à l'employeur que l'absence est due à des obligations familiales de façon à ce que ces absences ne soient pas comptabilisées à son dossier d'absence.

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

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



Le droit des travailleurs handicapés

Yves Lauzon, notre représentant en santé sécurité du local 1660 constate que nos divers employeurs sont plutôt réfractaires à accommoder nos consœurs et

confrères qui voient leurs capacités, à accomplir leurs tâches régulières de travail, diminuées. Sous toutes sortes de prétextes, on écarte ces gens qui ont souvent servis dans l'entreprise depuis de nombreuses années parce qu'on les trouve aujourd'hui moins efficaces. Il est important de savoir que face à ces traitements injustes il existe des droits pour les travailleurs et des devoirs pour l'employeur.

Nous reproduisons ici un texte de **Me Daniel Leduc** paru dans le journal La Presse en début d'année :

L'OBLIGATION D'ACCOMODEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL...

Depuis plus de vingt ans, la *Charte* des droits et libertés de la personne protège les individus contre certains motifs de discrimination, notamment contre celle fondée sur le handicap des personnes handicapées. Cette protection générale s'applique bien également au domaine de l'emploi. Ainsi, au fil des ans, la jurisprudence rendue à ce sujet a établi que l'employeur devait accommoder ses employés handicapés à moins que cela ne lui cause une *contrainte excessive*.

Bien que la *Charte* ne donne aucune définition du mot *handicap*, cette notion est interprétée de façon large et libérale par nos tribunaux. Ainsi, les personnes atteintes, par exemple, d'une dépression situationnelle, affligées d'une déficience auditive, atteinte de myopie ou souffrant d'une entorse dorsale lombaire sont considérées comme *handicapées* au sens de la *Charte*. Ceci étant, si un tel handicap a un impact sur la capacité de l'employé d'exercer sa prestation de travail, son employeur aura l'obligation de se demander s'il est possible de l'accommoder.

À ce sujet, les tribunaux ont conclu que l'obligation

d'accommodement d'un employeur pouvait, selon les circonstances, revêtir plusieurs formes comme accepter un retour progressif au travail de la part de l'employé, lui permettre de s'absenter pour suivre des traitements de nature médicale, lui octroyer un horaire de travail allégé, modifier l'horaire ou les heures de travail, permettre à l'employé de prendre des pauses supplémentaires, remanier les tâches de l'employé handicapé ou lui octroyer un autre poste respectant ses limitations au sein de l'entreprise, etc. Les tribunaux nous ont rappelé à de nombreuses reprises que l'obligation d'accommodement incombe d'abord et principalement à l'employeur bien que le syndicat, le cas échéant, les collègues de travail et l'employé handicapé aient l'obligation de collaborer aux propositions d'accommodement raisonnable formulées par l'employeur.

L'obligation d'accommodement de l'employeur a toutefois une limite : la *contrainte excessive*. Les tribunaux, considérant que cette notion est pour le moins difficile à cerner, ont développé divers critères permettant de l'évaluer. Ainsi, le coût trop onéreux d'une mesure d'accommodement peut constituer une *contrainte excessive*. Chaque cas doit cependant être évalué à son mérite. En effet, ce qui constitue une contrainte excessive sur le plan financier pour une petite entreprise ne constitue pas nécessairement une contrainte excessive pour une entreprise de plus grande envergure. Nos tribunaux reconnaissent également que l'impact négatif que pourrait avoir l'accommodement recherché sur les droits des autres employés et sur la convention collective, fait aussi partie des critères permettant de circonscrire la *contrainte excessive*.

Il en est de même du bon fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, un employé qui, compte tenu des limitations fonctionnelles qui résultent de son handicap, ne peut travailler que trois jours par semaine, par exemple, peut représenter une *contrainte excessive* pour son employeur s'il détient un rôle clé au sein de son organisation. Il en serait autrement si son employeur peut facilement le remplacer les deux journées où il doit être absent du travail. À titre d'illustration, il peut constituer

(Suite page 9)

(Suite de la page 8)

une contrainte excessive pour un centre d'appels de ne pas pouvoir compter sur les services de son contrôleur financier cinq jours sur cinq alors que ce ne serait pas le cas pour un de ses préposés aux appels, car il est généralement plus facile à remplacer que le contrôleur. Finalement, nos tribunaux reconnaissent également que lorsqu'un employé handicapé est incapable d'exercer les tâches connexes à ses fonctions principales, l'employeur doit envisager la faisabilité de les faire effectuer par un de ses collègues de travail.

Pour résumer, l'employeur confronté à un employé

handicapé doit tenter de l'accommoder dans la mesure où il ne subit pas de contrainte excessive, ce qui signifie qu'un certain niveau de contrainte est acceptable afin de favoriser l'application de la protection offerte par la Charte. Chaque fois, l'employeur doit procéder à une analyse individuelle et rigoureuse, à défaut de quoi, il s'expose à se faire condamner à payer des dommages et à accommoder son employé handicapé

*Me. Daniel Leduc, CRIA est avocat au sein du Groupe du droit du travail et de l'emploi chez Ogilvy Renault. Son article a été publié dans La Presse le 12 février 2005.



Question retraite: Un outil à votre portée

Si vous vous posez des questions sur la retraite, il existe un organisme recommandé par la FTQ, **Question retraite**, qui propose de vous assister entre autre via son site internet.

Question Retraite est un groupement public-privé à but non lucratif qui a décidé de s'attaquer au grand défi que représente la planification financière de la retraite

Des partenaires pour l'expertise, la crédibilité et la neutralité

Efficacité et force de frappe ! **Question Retraite** est composée de plusieurs [partenaires](#) issus du monde syndical, patronal, financier, universitaire et gouvernemental. Cette diversité lui donne le dynamisme et l'expertise nécessaires pour rejoindre et informer le plus grand

nombre de Québécois possible.

Informer et modifier les comportements : une priorité
C'est le leitmotiv de **Question Retraite**. Pourquoi ? Au cours des 10 prochaines années, le nombre de retraités augmentera de 39 %. De plus, les statistiques montrent un manque réel de préparation financière à la retraite, un phénomène qui est en partie attribuable à la méconnaissance du système. Il ressort également que 30 % des contribuables âgés de 25 à 54 ans ne sont pas couverts par un « fonds de pension » ni titulaires d'un RE-ER. Ils ne disposeront, à leur retraite, que des revenus de base offerts par les régimes publics, soit l'équivalent de 40 % de leurs revenus actuels ⁽¹⁾... C'est peu pour

(Suite page 10)



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 pourrions mieux communiquer.

sectionlocale1660@videotron.ca

(Suite de la page 9)

maintenir un niveau de vie acceptable.

Pour toutes ces raisons, **Question Retraite** entend modifier les comportements en rapport avec l'épargne, non seulement en offrant des informations et des outils de qualité, mais aussi, en préparant des campagnes et des [activités](#) variées qui seront menées activement sur le terrain pour rejoindre tous les Québécois et Québécoises.

(1) Pour des revenus inférieurs à 40 500\$ en 2004.

Adresse du site Internet: <http://www.questionretraite.qc.ca/>

Ou les contacter à :

Question Retraite

2600, boul. Laurier, bureau 244

Sainte-Foy (Québec)

G1V 4T3



Projet de loi fédérale anti-briseurs de grève

L'équilibre et l'équité

Au cours des prochains mois, nos députés et députées auront l'occasion de procéder à une importante réforme de la législation du travail du Canada. Nous croyons qu'ils doivent saisir cette occasion.

Le NPD et le Bloc Québécois ont tous les deux présenté un projet de loi d'initiative parlementaire. Le projet de loi C-257 sera d'abord soumis aux voix et, s'il est adopté, mettra fin au recours aux briseurs de grève (travailleurs de remplacement) pendant les grèves et les lock-out régis par le Code canadien du travail. La législation fédérale du travail correspondra alors à celle du Québec et de la Colombie-Britannique, qui ont déjà réformé leurs lois et jouissent des avantages.

Le recours aux briseurs de grève est une pratique désuète qui fait plus de tort que de bien. La petite poignée d'employeurs qui s'y accrochent ne représente qu'une infime minorité, probablement portée à recourir au personnel de remplacement davantage pour ne pas négocier et punir les membres des syndicats que pour poursuivre leurs activités.

De nos jours, 97 % des conventions collectives sont négociées sans grève ou lock-out. Toutefois, les quelques occasions où les employeurs ont fait appel à des briseurs de grève ont entraîné les conflits de travail les plus longs et les plus violents : la mine Ekati dans les Territoires du Nord-Ouest, Lakeside Packers en Alberta, Seimans dans le sud-ouest de l'Ontario, Telus, Vidéotron et Alliant.

Le recours aux travailleurs de remplacement a été interdit au Québec en 1977. La Colombie-Britannique a banni la

(Suite page 11)

(Suite de la page 10)

pratique en 1993. Les relations de travail y sont plus harmonieuses et les jours de travail perdus à cause de grèves ou de lock-out y sont beaucoup moins nombreux. En fait, en Colombie-Britannique, les heures de travail perdues à cause de grèves et de lock-out ont diminué de 50% dès l'année qui a suivi l'adoption de la loi anti-briseurs de grève.

La législation du travail fédérale régit environ un emploi sur dix au Canada, mais ces emplois jouent un rôle crucial dans notre économie nationale. Dans le monde

d'aujourd'hui, il est d'une importance vitale de réduire le risque de perturbations à nos frontières, dans nos aéroports et dans nos réseaux de télécommunications. Les changements progressistes au niveau fédéral servent d'exemple et livrent un message aux gouvernements provinciaux qui ont du rattrapage à faire.

Il est tout à fait sensé, de nos jours, de mettre fin au recours aux briseurs de grève. Demandez à votre député ou députée d'assurer l'équité et l'équilibre de la législation du travail du Canada. Demandez-lui de voter en faveur du projet de loi C-257.

Recrutement de nouveaux membres

Afin d'inciter nos membres à nous fournir des personnes contacts qui nous conduirait à la réalisation d'une nouvelle accréditation et à la signature d'une première convention collective, le district 11 récompensera le membre qui nous a fourni le contact de la façon suivante:

- Entre 20 et 50 nouveaux membres : Chèque d'une valeur de 100\$
- Entre 51 et 100 nouveaux membres : Chèque d'une valeur de 250\$
- Entre 101 et 250 nouveaux membres : Chèque d'une valeur de 500\$
- Entre 251 et 500 nouveaux membres : Cadeau d'une valeur de 1000\$
- Entre 501 et 750 nouveaux membres : Cadeau d'une valeur de 2500\$
- Entre 751 et 1000 nouveaux membres : Cadeau d'une valeur de 3500\$
- Plus de 1000 nouveaux membres : Cadeau d'une valeur de 5000\$

Le chèque ou le cadeau sera remis au membre qui nous a fournit le contact dès que le district 11 recevra la première taxe per capita du groupe nouvellement syndiqué.

L'Agent d'Affaires Directeur, les Agents d'Affaires et l'Agent d'Affaires au Recrutement ne sont pas admissibles à ces récompenses.

Contactez-nous



(514) 637-3031

Courriel: sectionlocale1660@videotron.ca

octobre 2006

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

novembre 2006

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



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

**Assemblée générale -
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 8H00 À 15H00.

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



**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 : sectionlocale1660@videotron.ca

JOURNAL ●●●