



L'OUTIL

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

Année 2005 , No 3

Succès de la campagne Centraide chez GE Hydro

Décembre

Sommaire

Le scandale de l'AE	2
Fonds de Solidarité FTQ	2-3-4
Assurance parentale	5
Tribune libre	7
Délégué Social	8
Conférence sur la condition féminine	9-10
Rentable, le Syndicalisme	10
Nouvelles en bref	11
Recrutement	12
Actions syndicales et mondialisation	13-14
Divers	15
Calendrier	16

Récemment les employés de General Electric de Lachine ont pu contribuer à la campagne de financement de Centraide du Grand Montréal. Il va sans dire que ce fut un franc succès. La participation a atteint 50%, dépassant les objectifs fixés pour notre toute première campagne.

L'effort des travailleurs est très louable car Centraide supporte plus de 340

d'administration s'élevant à un maigre 12%. Autre fait à souligner, pour chaque dollar donné par un travailleur, la compagnie donne quarante sous, ce qui vient gonfler le don total de façon substantielle.

Au nom de tous les bénévoles je vous remercie sincèrement de votre générosité.

Jean Deschamps



LE DON DE CHANGER LES CHOSES

organismes et projets de toutes sortes, que ce soit soutenir des familles et des jeunes en difficulté, améliorer les conditions de vie des personnes qui vivent une situation de pauvreté, de fragilité et d'isolement ou encore aider de nombreuses autres personnes dans le besoin. L'argent ainsi recueilli servira à soutenir des justes causes gérées par des organismes à but non lucratif du Grand Montréal.

Il faut aussi dire que grâce à des milliers de bénévoles, Centraide peut redistribuer directement 88% des dons ramassés à la communauté, les frais de campagne, de communication et



Le scandale de la caisse de l'assurance emploi

Après le scandale des commandes, celui de la caisse de l'assurance-emploi : Ottawa continue de voler les travailleurs.

À l'issue d'une séance d'information et de "consultation" sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi, les représentants des centrales syndicales du Québec, la FTQ, la CSN, la CSQ et la CSD sont estomaqués de constater que le gouvernement fédéral, qui ne contribue plus à la caisse de l'assurance-emploi depuis 1990, agit comme si le surplus de près de 50 milliards de dollars n'avait jamais existé en se préparant à le faire disparaître.

En effet, le gouvernement fédéral a amendé la loi de l'assurance-emploi en juin dernier pour changer la méthode de fixation du taux de cotisation afin de ne plus tenir compte du surplus accumulé à la caisse. Le gouvernement Martin tente ainsi de se mettre à l'abri

des critiques sur l'utilisation du surplus à d'autres fins que celles du régime. Pour les centrales, il s'agit de rien d'autre que d'un détournement de fonds sous l'apparence de la légalité.

Plus scandaleux encore, Ottawa refuse de bonifier le programme afin de permettre à davantage de sans-emploi de retirer leur dû, soit leur allocation de chômage. Ce geste relève de l'irresponsabilité alors que pour leur part, les représentants des travailleurs demandent à ce que le taux de cotisation soit maintenu ou révisé à la hausse si besoin était.

Rappelons que les centrales syndicales du Québec, tout comme le comité permanent des communes formé de députés de tous les partis, recommandent entre autres: d'améliorer l'accessibilité au régime, d'allonger la durée des prestations et de hausser le taux de

remplacement du revenu.

Les représentants des centrales ont été unanimes à rejeter la baisse du taux envisagé parce que pour la FTQ, la CSN, la CSQ et la CSD ce n'est qu'en bonifiant le régime que les travailleurs et travailleuses pourront retrouver un véritable régime d'assurance qui les couvre en cas de perte de leur emploi, une situation dont ils ne sont au demeurant aucunement responsables.

Face à l'incompréhension du gouvernement de Paul Martin et de ses ministres, l'assurance-emploi sera l'un des enjeux de la prochaine élection si jamais les libéraux fédéraux refusent de bonifier le programme d'assurance-emploi.

Communiqué conjoint des quatre centrales syndicales.

Fonds de Solidarité de la FTQ



C'est avec regret que nous apprenons le départ de Pierre Genest à titre de président-directeur général du Fonds de solidarité de la FTQ.

Le président de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et président du conseil d'administration du Fonds de solidarité, M. Henri Massé, tient à souligner l'impressionnante

contribution de M. Pierre Genest au développement du Fonds de solidarité.

« En poste depuis janvier 2002, M. Genest est un gestionnaire de haut niveau qui a réussi à mettre en place toute une série de mesures qui a permis au Fonds d'afficher des rendements positifs à ses six derniers semestres », de préciser M. Massé.

En 2005, le rendement du Fonds de solidarité a été de 5 %, et 492 millions de dollars ont été investis dans plus de 70 entreprises. Créé en 1983, le Fonds de solidarité de

la FTQ a maintenant un actif de 6 milliards de dollars et compte un peu plus de 568 000 actionnaires.

Monsieur Yvon Bolduc, premier vice-président aux investissements, en poste au Fonds de solidarité depuis trois ans, succèdera à M. Genest. La nomination de M. Bolduc doit être entérinée par le conseil du Fonds de solidarité lors de son assemblée du 21 décembre prochain.

Jean Laverdière ftq

Fonds de solidarité FTQ La force du travail

Mille et une raisons pour passer à l'action du Fonds!

Saviez-vous qu'avec les actions du Fonds de solidarité FTQ vous profitez de crédits d'impôt supplémentaires que les REER conventionnels n'offrent pas?

Vous voulez réduire votre impôt à payer?

Vous recherchez un placement à long terme?

Vous voulez recevoir un remboursement d'impôt plus important?

Vous désirez, en plus, participer à la création d'emplois et au développement économique du

Québec?

Une solution à toutes ces questions : achetez des actions du Fonds.

Lorsque vous achetez des actions du Fonds de solidarité FTQ, vous réduisez l'impôt à payer de 30 % du montant investi (15 % au Québec et 15 % au fédéral), et ce, jusqu'à concurrence d'un investissement de 5 000 \$ par année.

De plus, lorsque vous enregistrez les actions dans le REER, vous bénéficiez d'une double économie se situant entre 29,4 % et 48,2 %.



La force du travail

Ainsi, un investissement de 20 \$ par paie ne vous coûte qu'environ 6,32 \$.*

Montant investi	Crédits d'impôt	Déduction REER	Réel approximatif
20\$	6\$	7.68\$	6.32\$

Le REER du Fonds, vive la différence!

pour l'année d'imposition 2005 et ainsi faciliter vos paiements.

15,80 \$ par semaine pour épargner 2 600 \$¹ dans son REER cette année!

Qui peut s'en passer?

Grâce à la réduction d'impôt immédiate, vous pouvez de plus profiter, sur chaque paie, des économies d'impôt que procure le REER du Fonds. Vous sentirez à peine l'impact de votre contribution sur votre paie.

Avec la retenue sur le salaire pas besoin d'attendre les derniers jours de février, vous pouvez dès maintenant prévoir le montant que vous aurez épargné

Montant investi par semaine (52)	Crédits d'impôt (Québec et fédéral)	Économies d'impôt approx. REER *	Total d'économies d'impôt	Paie nette réduite de
5 \$	1,50 \$	1,92 \$	3,42 \$	1,58 \$
10 \$	3,00 \$	3,84 \$	6,84 \$	3,16 \$
15 \$	4,50 \$	5,76 \$	10,26 \$	4,74 \$
30 \$	9,00 \$	11,52 \$	20,52 \$	9,48 \$
50 \$	15,00 \$	19,20 \$	34,20 \$	15,80 \$

* Pour un revenu imposable se situant entre 35 596 \$ et 56 070 \$ - Taux basés sur l'année d'imposition 2005

Le REER du Fonds de solidarité FTQ, un REER indispensable

Le REER du Fonds doit faire partie de toute planification financière car il permet de se constituer un REER à peu de frais. Les économies d'impôt substantielles peuvent faciliter le remboursement d'une hypothèque ou le paiement de tout autre prêt.

Un REER cotisé par retenue sur le salaire

Votre employeur effectue les prélèvements à chaque paie et il s'occupe de les faire parvenir au Fonds. Vous pouvez modifier le montant de votre contribution quand vous le désirez.

Un REER pour la retraite

Règle générale, le REER du Fonds est prévu pour le moment de la retraite, de la préretraite ou dans le cadre d'une retraite progressive. Il peut également servir pour l'achat d'une maison dans le cadre du Régime d'accès à la propriété (RAP). Il y a aussi plusieurs autres circonstances pour lesquelles il est possible de retirer les actions du Fonds.

De nombreux actionnaires en profitent

À ce jour, plus de 568 000 actionnaires cotisent au Fonds et profitent des avantages fiscaux uniques aux fonds de travailleurs.

En date du 31 mai 2005, l'actif net s'élève à 6,0 milliards de dollars et la valeur de l'action a augmenté à 22,41 \$.

Pour plus de renseignements, communiquez avec votre représentant local (RL) dans votre milieu de travail :

Mario Bérubé chez GE Hydro (514-485-4163) et Claude Vanier chez Metso .

Consultez le site wb : <http://www.fondsftq.com/>

¹ Pour un revenu imposable se situant entre 35 596 \$ et 56 070 \$ – avec réduction d'impôt immédiate – 52 paies



22,41\$. L'actif net a franchi les 6 milliards \$.

Donc, en conclusion notre action a augmenté.

Le premier octobre dernier, le Fonds de solidarité faisait connaître ses résultats financiers aux actionnaires.

Pour l'exercice s'étant terminé le 31 mai, le rendement a atteint 5%, une baisse d'environ 2 dixièmes de pour cent par rapport à l'année 2004, mais beaucoup mieux que la chute de 6.9% en 2003.

Le bénéfice net en 2005 se chiffre à 271,1 millions\$ comparativement à 247,3 million \$ l'année précédente. L'action a augmenté de 21,37\$ à

Source: Journal du 712

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

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

ASSURANCE PARENTALE à compter du 1^{er} janvier 2006.

Les parents du Québec pourront pour leur enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2006 seulement, se prévaloir des prestations de maternité, de paternité, parentales ou d'adoption sous le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), et non plus via le régime de l'assurance emploi. Ces changements sont le résultat de luttes syndicales menées dans ce sens depuis plusieurs années.

Le nouveau régime est sensiblement supérieur à l'ancien. Qu'il suffise de mentionner la couverture élargie aux travailleurs autonomes, la plus grande accessibilité pour les «temps partiels», l'inclusion d'un congé de paternité, etc. Pour tous les détails, consultez le tableau ci contre. Malgré les demandes répétées du mouvement syndical et du patronat, le

gouvernement québécois a refusé d'investir dans le nouveau régime et de payer sa part (1/3) du manque à gagner entre les coûts du régime et l'argent rapatrié du gouvernement fédéral. Ce sont donc les employeurs de même que les travailleurs et travailleuses qui devront assumer les coûts additionnels.

Les cotisations d'assurance emploi seront réduites pour tenir compte du fait que les résidents du Québec ne toucheront plus de prestations de maternité, ni de prestations parentales en vertu du programme d'assurance emploi.

Par contre, les cotisations au RQAP seront perçues directement par Québec, ce qui signifie qu'à partir du 1^{er} janvier 2006, une nouvelle ligne de déduction apparaîtra sur votre feuille de paie. Les employeurs assumeront 7/12 du coût

total du régime alors que les travailleurs en assumeront 5/12. Il s'agit des mêmes proportions que celles qui prévalent dans le cas de l'AE.

Selon les évaluations gouvernementales, la hausse de cotisation pour les travailleuses et les travailleurs devrait varier entre 8\$ et 107 \$ par an. Ainsi une personne salariée dont le salaire annuel est de 30 000\$ devra déboursier un supplément de 23\$ (ou 0,44\$ par semaine). Le tableau des prestations indique la durée et le niveau des prestations pour chaque type de congé, autant sous le régime de base que sous le régime optionnel. Lorsque le revenu familial sera inférieur à 25.921\$, les prestations hebdomadaires seront augmentées d'un montant variant entre 1,70\$ et 67\$, sur demande d'au moins un des parents.

Comparaison des prestations du RQAP et de l'AE

Prestations	Prestations du RQAP				Prestations de l'AE	
	Régime de base		Régime optionnel		Durée maximale en semaines	Pourcentage de la rémunération hebdomadaire assurable
	Durée maximale en semaine	Pourcentage de la rémunération hebdomadaire assurable	Durée maximale en semaines	Pourcentage de la rémunération hebdomadaire assurable		
Maternité	18	70%	15	75%	15	55%
Paternité	5	70%	3	75%	S.O.	
Parentales	7 plus 25	70% 55%	25	75%	35	55%
Adoption	12 plus 25	70% 55%	28	75%	35	55%

Source <http://www.rqap.gouv.qc.ca/>

Cotisations

À compter du 1^{er} janvier 2006, les personnes suivantes cotiseront au Régime québécois d'assurance parentale :

- les employeurs;
- les travailleuses salariées et les travailleurs salariés;

Niveau de salaire	Rabais A-E	Cotisation RQAP*	Écart
Employés (0,416%)			
20 000 \$	68 \$	83\$	15\$
40 000 \$	133\$	166\$	33\$
57 000 \$ et plus	133\$	237\$	104\$
Employeurs (0,583%)			
20 000 \$	95\$	117\$	22\$
40 000 \$	186\$	233\$	47\$
57 000 \$ et plus	186\$	332\$	146\$
Travailleurs autonomes (0,737%)			
20 000 \$	0\$	147\$	147\$
40 000 \$	0\$	295\$	295\$
57 000 \$ et plus	0\$	420\$	420\$

*Application des taux de cotisation selon la prépublication dans la Gazette du 7 septembre 2005

Source: Conseil de gestion de l'assurance parentale, <http://www.cgap.gouv.qc.ca/>



Cette tribune vous appartient, n'hésiter pas à nous envoyer vos articles.
Tous les articles de cette tribune, ne reflètent pas nécessairement l'opinion de la
Section Locale 1660

INTÉGRITÉ

Parmi les termes définissant le mot intégrité qui se trouvent dans un dictionnaire, il y a : *éthique, pureté, honnêteté totale*.

Je travaille pour une grande corporation multinationale qui prêche l'intégrité, et qui tient même des colloques sur l'importance de l'intégrité pour ses travailleurs et travailleuses.

On devrait jeter encore un coup d'oeil sur ce mot, car beaucoup des dirigeants qui travaillent à cette usine (dont beaucoup de leur travailleurs et travailleuses sont syndiqué avec la Section locale) n'ont apparemment aucune idée de ce que ce mot peut vouloir dire.

Prenons quelques exemples. Pour l'*éthique*; le PDG de cette corporation gagne dans une minute, ce que certains de ses travailleurs et travailleuses gagnent en une semaine. On dit certains de ses travailleurs et travailleuses parce que cette corporation a aussi des usines dans des pays du tiers monde, dont la main-d'œuvre n'est pas chère. Laissons même de côté ces beaux gros salaires de cadres de haut rang et ne considérons que les primes, les pensions et payes de séparation exorbitantes qui leurs sont attribuées. Quand je prendrai ma retraite, ça sera à l'âge de 65 ans, car ma pension à l'âge de 60 ans ne sera tout simplement pas suffisante pour faire vivre un personne. Est-ce que ceci est *éthique*? Est-ce que ceci est un bon exemple d'intégrité de leur part? Alors que **NOUS!!!**, on devrait faire preuve d'intégrité.

Les travailleurs et travailleuses dans cette usine pour la plupart sont payés à l'heure et n'ont que vingt ou trente minutes pour leur période de repas, selon qu'ils travaillent sur des opérations qui se prolongent sur deux ou trois quarts de travail. Ils ont aussi à pointer avec un lecteur des codes

de barre au début et à la fin de leurs quarts de travail. Mais les employés payés à la semaine, notamment ceux de la direction, prennent fréquemment des pauses de repas de deux heures et plus. Ils ou elles fonctionnent avec le *système d'honneur*, mais travaillent-ils vraiment leur semaine de quarante heures? Est-ce que ceci est *éthique*? Est-ce que ceci est un bon exemple d'intégrité? Mais **NOUS!!!**, on devrait faire preuve d'intégrité

Les composantes qui étaient, dans le passé, fabriquées à notre usine, sont maintenant données à la sous-traitance, car la compagnie peut les avoir moins chères outre-mer, ou même dans des usines locales qui ne sont pas syndiquées. Ça se gâte davantage lorsque en plus, les composantes se ramassent avec un étiquette rouge de *non-conformité*, elles sont alors retournées chez le fournisseur ou encore retravaillées par nous et rétro facturées au fournisseur. Est-ce que ceci est *éthique*? Est-ce que ceci est un bon exemple d'intégrité? Mais **NOUS!!!**, on devrait faire preuve d'intégrité.

Quelques travailleurs de cette usine ont un ange gardien du côté de la direction. Ils ne sont jamais mal pris. Même dans des situations de mise à pied, ils sont mystérieusement épargnés. Ça ne semble toujours que des rumeurs, mais on soupçonne bien qu'ils ont de vrais bons amis à boire. Est-ce que ceci est *éthique*? Est-ce que ceci est un bon exemple d'intégrité? Mais **NOUS!!!**, on devrait faire preuve d'intégrité.

La système de promotion et de progression dans cette usine est un bordel; certaines personnes qui devraient progresser ne progressent pas tandis que d'autres, qui ont progressées, et par conséquent gagnent des salaires plus élevés, n'auraient jamais dû progresser, car elles ne rencontrent tout simplement pas les critères de qualification. Cela dépend de ce qu'elles sont de bons amis de leur contremaître, ou encore de ce que leur contremaître n'aime pas leur face. Les contremaîtres ont leurs listes noires, et malgré qu'il y ait un syndicat en place dans cette usine, il arrive qu'on se cogne à un pan de mur quand on cherche à obtenir l'égalité pour tous les travailleurs et travailleuses. Dans cette compagnie, plusieurs occupations sont protégées par une

clause d'*ancienneté totale* par occupation; seulement ces occupations sont divisées en différents niveaux de classification. Les prochaines négociations dans cette Unité approchent, leur Convention Collective sera renouvelée l'an prochain. Déjà des rumeurs persistantes suggèrent que la compagnie voudrait revenir à l'ancien système de mise à pieds par classification au lieu de par ancienneté. C'est pourtant la compagnie qui durant les négociations nous avait offert l'ancienneté totale par occupation il y a environs dix-huit ans. Et maintenant, ils voudraient nous l'enlever. Est-ce que ceci est *éthique*? Est-ce que ceci est un bon exemple d'intégrité? Mais **NOUS!!!**, on devrait faire preuve d'intégrité.

Dans l'année qui vient de s'écouler, seulement, il y a eu maint cas des violations de la Convention Collective: Un contrat de travail signé par des représentants de la compagnie et des représentants syndicaux. On devrait se questionner du fait que s'ils ne sont pas capables de respecter un contrat de travail avec leurs travailleurs et travailleuses syndiqués, comment peuvent ils respecter les contrats, qu'ils ont signé avec leurs clients? Est-ce que ceci est *éthique*? Est-ce que ceci est un bon exemple de l'intégrité? Mais **NOUS!!!**, on devrait faire preuve d'intégrité

A chaque fois qu'il y a eu violation de la Convention Collective, qui pour les représentants syndicaux constitue une Bible de référence de nos

droits, il y a eu un grief de déposé. La compagnie, qui est tenue à des délais bien définis de réponse aux griefs, ne répond même pas. Nous sommes actuellement rendu à trente et un griefs (au moment d'écrire cette lettre). Plusieurs autres s'ont en attente d'arbitrage. Est-ce que ceci est *éthique*? Est-ce que ceci est un bon exemple d'intégrité? Mais **NOUS!!!**, on devrait faire preuve d'intégrité

Cette compagnie a déjà offert d'autres emplois, soit comme contremaître ou employé de bureau, à au moins deux de nos anciens Présidents d'atelier, qu'ils ont bien sûr accepté. Si quelqu'un vous offre un emploi qui paie plus cher, vous allez le prendre, n'est-ce pas? Ici, il y avait un manque d'intégrité des deux parties. Il y a une rumeur qui court que la compagnie va mettre un ancien Président d'atelier, qui est maintenant contremaître sur la Comité de négociation patronale. Est-ce que ceci est *éthique*? Est-ce que ceci est un bon exemple de l'intégrité? Mais **NOUS!!!**, on devrait faire preuve d'intégrité

Grosso modo, il semblerait que comme je l'ai mentionné au début de cet article, la gérance, à tous les niveaux de cette compagnie, n'a aucune idée de la signification du mot **intégrité**.

Un ouvrier qui lui a **un peu** d'intégrité.

Fin de la tribune libre

Notre délégué social

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

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

Le meilleur investissement que vous pouvez faire, c'est sur vous-même.

L'étape la plus difficile est de faire le premier pas, en demandant de l'aide.

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

Pour me contacter :

Téléphone: 514-637-3031

Téléphone : 514-485-4163

Courriel :
n.lussier@aim1660.org

Il me fera plaisir de vous venir en aide.





Un délégué social...

- C'est d'abord un membre de notre section locale qui participe à la vie syndicale.
- Son implication syndicale privilégie l'aide aux mem-

bres qui éprouvent des difficultés personnelles.

• L'entraide est basée sur l'écoute en vue de référer les membres qui en expriment le besoin à des ressources syndicales, communautaires et professionnelles. L'aide offerte porte sur les problèmes liés aux toxicomanies, à la famille, à la santé mentale, à l'endettement et à bien d'autres situations que vivent nos membres. L'important pour le délégué social, c'est de répondre aux besoins des membres.

C'est un service sur lequel on peut compter dans notre milieu de travail; il contribue à l'amélioration de notre qualité de vie au travail.

Il agit comme personne-ressource voulant s'assurer du mieux-être d'un confrère ou d'une consœur aux prises avec des problèmes qui ne sont pas visés par la convention collective. C'est aussi une personne qui peut aider en respectant tes choix, sans lien d'autorité et en toute confidentialité.

Il est à l'écoute des personnes afin de les aider à cerner leurs problèmes et à trouver des solutions, faire un travail de référence dans le but d'orienter

les personnes éprouvant un problème vers les bonnes ressources et au bon moment et, évidemment, veiller à ce que tout dialogue ou aide offerte repose sur les principes de base de l'action socio-syndicale :

- Mieux-être des membres
- Une aide d'égal à égal
- Libre et volontaire
- Respect de la personne
- Confidentialité

Quelles sont les problématiques?

Les champs d'intervention sont multiples, comme :

- Alcoolisme et toxicomanie
- Pharmacodépendance
- Le milieu familial
- Relations interpersonnelles
- Santé mentale
- Endettement
- Autres

Donc, chacune des interventions comprend un aspect de prévention. Lorsqu'une personne prend contact avec le délégué social, celui-ci l'aide à prendre conscience de son problème et l'informe des ressources disponibles en assurant un soutien et un suivi adéquats aux personnes demandant de l'aide.

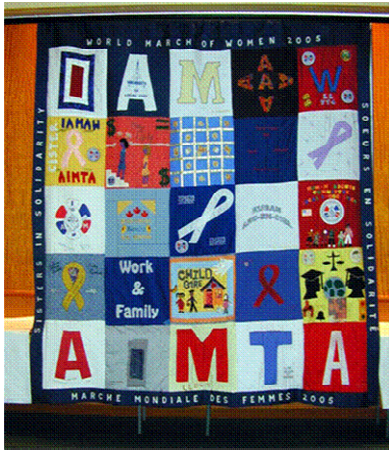
Conférence sur la condition féminine de l'AIMTA 2005

Vous ne pouviez pas manquer la tapisserie confectionnée à la main dès que vous entriez dans la salle de la conférence internationale de la condition féminine de l'AIMTA. Mesurant neuf pieds en longueur sur neuf pieds et demi en largeur, la « courtepointe de la solidarité » est le fruit d'un projet mis sur pied par le comité national de la condition féminine de l'AIMTA. Elle affiche les valeurs des Machinistes sur 25 panneaux confectionnés à la main par des membres canadiens et

américains de l'AIMTA.

Theresa Winn de la section locale 2323 de l'AIMTA a pris plus de trois semaines pour assembler la courtepointe et, ironiquement, la majorité du travail s'est fait au cours de la fin de semaine de la Fête du travail. « Toutes les lettres en bordure ont été découpées à la main, je n'avais même pas un patron, explique-t-elle. Mon défi était de rendre justice à tout le travail

des membres individuelles ayant contribué des panneaux. Ce fut un privilège pour moi de les assembler. »



Deuxième rangée : « Ruban rose » – Comité national de la condition féminine, **Heather Kelley**; « Équité salariale » – Service de la condition féminine de l'AIM, **Bridget Fitzgerald**; « Pain et roses »

– SL 2711, **Valerie Folk**; « Équité salariale » – SL 1660, Nancy Cousineau; « Ruban mauve » – SL 2323, **Theresa Winn**.

La courtepointe est également conçue pour illustrer les valeurs de la Charte mondiale des femmes pour l'humanité. La Charte se veut le texte fondateur pour bâtir un monde où l'exploitation, l'oppression, l'intolérance et l'exclusion devien-

nent choses du passé et où l'intégrité, la diversité et les droits et libertés de toutes sont respectés. La courtepointe canadienne se rendra dans la ville de New York le 17 octobre 2005 dans le cadre du relais mondial de la Charte. Depuis le 8 mars, des femmes de divers pays se passent la Charte de pays en pays dans le cadre de diverses activités organisées pour mettre en lumière le passage symbolique et les valeurs enchâssées dans la Charte. Après l'événement de New York, la courtepointe canadienne retournera à Stratford, en Ontario, où elle sera vendue aux enchères au profit de la recherche sur le cancer du sein.

La grande fierté du Comité National de la Condition féminine a été la réussite de son projet de courtepointe, qui Canadienne pour le cancer du Sein.



Rentable, le syndicalisme?

Qu'aucun doute: le syndicalisme est payant pour ses membres. Mais il doit aussi assumer une responsabilité collective.

En 2004, au Québec, 1 300 000 travailleurs, soit 40% de l'ensemble des salariés, ont bénéficié de la protection d'un syndicat. Leur salaire médian était de 19,23\$ l'heure. En d'autres termes, la moitié des syndiqués ont gagné plus que 19,23\$ l'heure et l'autre moitié, moins que ce tarif.

Les 1 900 000 autres salariés québécois ? 60% du total ? N'étaient pas syndiqués. Leur salaire médian à eux était de 13,83\$ l'heure. Le salaire médian du secteur syndiqué (19,23\$) dépassait donc celui du secteur non syndiqué (13,83\$) de 39%. Si on ajoute les avantages sociaux aux salaires, l'écart favorable aux syndiqués grimpe à

50%. La moitié des syndiqués font partie du tiers le plus hautement rémunéré de tous les salariés du Québec.

Environ la moitié de l'écart de rémunération de 50% entre syndiqués et non-syndiqués s'explique par le fait que les syndicats recrutent une forte proportion de leurs membres dans des groupes de travailleurs qui seraient bien rémunérés même sans appui syndical.

Par le jeu de la négociation collective, les syndicats vont chercher pour leurs membres des conditions de travail supérieures à celles qu'on obtiendrait sans appui syndical.

Source Pierre Fortin, professeur d'économie à l'Université du Québec à Montréal.

Journal du local 712

Nouvelles en bref

- ⇒ Les négociations pour le renouvellement de la convention collective sont sur le point de débuter chez **GE Hydro usine**. Le **comité de négociation** a déjà été formé et se compose des confrères **Claude Alarie, Clifford Henderson, Michel Lavoie, et Pierre Rhéaume**.
- ⇒ Les travailleurs de chez **Caoutchouc Lion** ont signé avec l'employeur une entente de 3 ans. Elle comporte une augmentation salariale de 3.5% avec une clause d'indexation au coût de la vie. Ils ont aussi négocié une formule d'horaire d'été souple avec possibilité de terminer la semaine à midi les vendredis ainsi que l'introduction d'un horaire souple le vendredi. Le montant alloué à l'achat de bottes de sécurité a été majoré de 35\$.
- ⇒ L'assemblée syndicale de novembre a appuyé la recommandation de l'exécutif ainsi formulée : Le conseil exécutif a proposé que la section locale donne une montre avec le logo de l'A.I.M. SL 1660 à tout les membres qui prennent leur retraite et qui ont accumulés 25 ans de service continu avec le syndicat et ce débutant au 1^{er} janvier 2005 en utilisant les fonds du club social.
- ⇒ Des négociations chez **Aramark** sont en cours actuellement, dans le but de signer leur première convention collective.
- ⇒ Déborah Morin et Francine Mason, de chez Plastic Decorators ont suivi une formation syndicale concernant les réclamations à la CSST.
- ⇒ Le président de la section locale, Christian Bilodeau termine une formation intensive de huit semaines de leadership au collège de la FTQ.
- ⇒ Suite à la démission de Julie Longtin à son poste de syndic il y aura tenue d'élection à l'exécutif. La consœur a dû démissionner après avoir quitté son travail chez Aramark. L'assemblée syndicale de novembre a tenue à remercier la consœur pour son implication syndicale chez Aramark et au sein du Local 1660.

Le formulaire d'adhésion de votre Syndicat

C'EST IMPORTANT DE LE SIGNER!

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

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



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 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 consœurs et confrères de travail de s'inscrire à notre programme et ensemble nous pourrions mieux communiquer. **local1660@aim1660.org**

RECRUTEMENT DE

NOUVEAU MEMBRES

Vous avez des amis, des membres de votre entourage qui ont des problèmes au travail (heures supplémentaires impayées, vacances refusées, discrimination, etc.) le Syndicat des Machinistes peut vous aider !

L'appartenance à un syndicat donne des dividendes et ce, de plusieurs façons. Les travailleurs et travailleuses syndiqués ont des salaires plus élevés et de meilleurs bénéfices. Des lieux de travail sûrs et sains, un emploi mieux protégé, un droit d'ancienneté, le droit aux procédures de grief et à l'arbitrage sont inclus dans nos conventions collectives, ce qui procure un niveau plus élevé de satisfaction d'emploi. Se syndiquer, c'est un droit fondamental au Québec, assuré par l'article 3 du Code du Travail. C'est un droit qu'il est avantageux d'exercer pour plusieurs raisons:

- ⇒ assurer une meilleure sécurité d'emploi
- ⇒ protéger l'ancienneté
- ⇒ améliorer nos conditions de travail: salaire, congés spéciaux, vacances
- ⇒ négocier un régime d'assurances et un régime de retraite
- ⇒ rendre le travail plus sécuritaire
- ⇒ se défendre contre les injustices En fait, se syndiquer, c'est se regrouper, unir nos efforts et nos voix pour se faire respecter et négocier d'égal à égal avec l'employeur. C'est mettre fin au favoritisme et à l'arbitraire. Se syndiquer, c'est améliorer sa qualité de vie à plusieurs niveaux.

Qu'entend-on par conditions de travail?

- ⇒ Durée de la journée normale de travail
- ⇒ Durée normale de la semaine de travail
- ⇒ Le nombre de congés
- ⇒ Les vacances annuelles
- ⇒ Le régime d'assurance collective
- ⇒ Le régime de retraite
- ⇒ Le salaire
- ⇒ Les caprices de certains patrons

- ⇒ La dignité, le respect.
- ⇒ Bref, tout ce qui rend le travail plus ou moins intéressant et supportable.

Afin d'inciter les membres à nous fournir des personnes contacts, qui nous conduiront à la réalisation d'une nouvelle accréditation et à la signature d'une première convention collective, le District 11 de Montréal récompensera le membre qui nous aura fourni le contact et ce, 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 :
Cadeaux d'une valeur de 5000\$

Contactez-nous par téléphone :

(514) 637-3031 et il nous fera plaisir de faire le lien avec les personnes concernées.



Si vous avez des questions concernant la Santé & Sécurité au travail, problème d'assurance ou problème relatif à votre Convention Collective, on a des personnes ressources qui pourront vous aider à la Section Locale 1660, qui peuvent répondre à vos questions. Vous êtes un nouvel employé et que vous travaillez depuis quelque semaine dans la compagnie et vous n'avez pas remplis votre demande d'adhésion pour être membre en règle, faite en la demande auprès de votre Représentant syndical.



Les stratégies syndicales face à la mondialisation

La mondialisation peut être louable par l'amélioration de la condition de vie des gens à l'échelle mondiale, mais elle connaît certaines failles aussi comme celle de la déportation de nos emplois.

Les caractéristiques de la mondialisation

Le capitalisme sauvage dans son plus bel appareil est de retour : en écrasant des personnes sans ressources, on augmente les profits de l'entreprise.

La vente-achat-revente de valeurs boursières a pris une ampleur hors de contrôle. Ce qui intéresse les grands et petits investisseurs est le profit vite fait. Même si l'entreprise rapporte, elle est souvent appelée à disparaître.

Ce qui peut devenir inquiétant suite à ce laisser aller général est que les grosses entreprises avec leur pouvoir capitaliste peuvent soumettre les gouvernements de petits pays et leur donner les directions à prendre tant qu'aux décisions politiques et économiques.

D'autres conséquences à ces pratiques sont les répercussions directes sur nos conditions de travail.

Retour historique

Au 19^e siècle le laisser aller des gouvernements face au capitalisme sauvage faisait réagir la popula-

Actions syndicales et mondialisation

par Christian Bilodeau

tion, nous vivons le début de la révolution industrielle. À cette époque le capitalisme était libre d'agir comme bon lui semblait : harcèlement sur les femmes, les enfants travaillaient frisant l'état de l'esclave dans des conditions dangereuses. Face à ces agissements les syndicats se sont organisés, avec des législations sur le travail. Les gouvernements ont été forcés à établir de nouvelles règles.

De nos jours la nouvelle dimension de la mondialisation nous a obligés à se mettre en position défensive. On vit une espèce de retour au capitalisme sauvage. En effet les lois du marché sont laissées à elles-mêmes permettant à certains de s'enrichir en appauvrissant une majorité.

Le mouvement syndical a lutté depuis 150 ans pour avoir des acquis minimum respectables.

Il faut accomplir ce qu'on a fait ici depuis le début de la révolution industrielle à l'échelle mondiale. C'est notre plus grand défi face à la mondialisation.

Action & Stratégie du mouvement syndicaliste

Utilisés les structures syndicales internationales

Plusieurs structures syndicales internationales existent depuis longtemps. Ces instruments de travail qu'on considérait avant comme symboliques pourraient nous aider à réussir ce défi. Ce sont les instruments parfaits pour l'avenir. En leur donnant le mandat de continuer à communiquer au niveau mondial cela nous permettrait d'agir en aidant les organisations en place à faire des pressions afin d'obtenir des lois minimum. Il est certain qu'avec de tels gains la concurrence au niveau mondial serait moins sauvage. Un des plus beaux exemples est la

Chine où le syndicalisme est interdit et le capitalisme sauvage a atteint son apogée. À force d'injustices le peuple commence à se soulever.

Les codes de conduites

De plus en plus différents organismes font pression sur les grandes multinationales pour qu'elles adoptent un code de conduite et certaines se sont soumises (Nike, Gap). Une fois que ces multinationales acceptent que leurs établissements à travers le monde respectent un minimum, ces mêmes sociétés l'exigent souvent de leurs sous-traitants. Mises sous projecteur ces multinationales ont revu leurs positions avec, comme conséquence directe, que même si les emplois ne reviennent pas toujours, les travailleurs au niveau mondial voient leurs conditions de travail s'améliorer.

La clause sociale

La stratégie syndicale peut aussi aider les gouvernements à conclure des ententes qui respectent

des conditions minimales de travail.

Chapitre 11 de l'accord libre-échange

Avec l'accord du libre échange Canada-État-Unis-Mexique la clause au chapitre 11 interdit les gouvernements d'adopter des règlements qui nuisent aux investisseurs. De tels règlements pourraient avoir des effets pervers sur la protection et la santé publiques. Les syndicats veulent participer à ces accords.

Conclusion

Pour conclure la technologie et la financiarisation ont contribué grandement à la mondialisation économique, la stratégie des syndicats sera de se regrouper internationalement afin de continuer de faire pression auprès des gouvernements et les multinationales pour préserver nos emplois et améliorer la qualité de vie des gens au niveau mondial.

Chers consocieurs, confrère,

Je profite de ces quelques lignes pour vous inciter à la prudence durant le temps des réjouissance et j'en profite pour vous souhaité un joyeux Noël et une bonne année.

L'année 2005 a été difficile tant au niveau locale que mondiale, profitons de ce temps de répit afin de solidifier notre solidarité envers notre mouvement syndicale.

J'ai été absent quelques temps afin de suivre une formation qui se nomme Collège FTQ-FONDS. Je me considère privilégié d'avoir eu la chance d'y participer.

A cette formation j'ai renouer avec tous les sens possible au mot solidarité, nous étions 16 personnes a plus au moins partager les mêmes idées, issue de milieu syndical différent, de tradition différente, nous avons appris et évoluer ensemble

dans le même but : celui de la connaissance, celui d'une prise de conscience que le mot solidarité prenait tous son sens en agissant ensemble.

France, Lyne, Pierre, JeanMarie, Michel, Sanzeigne, Hugo, Jacques, Richard, Martin (les deux), Robert (les deux), Fernand, Dino, André, Alain (les deux), Luc et Yannick

Je voulais tous simplement vous dire merci, ce fut pour moi une belle expérience syndicale.

Merci à L'AIMTA et la FTQ.

Christian Bilodeau

Président Section Locale 1660

AIMTA

AIMTA—Section locale 1660

663, 2e Avenue
Lachine, Québec
H8s 2T3

Téléphone : 514-637-3031
Télécopie : 514-637-1917
Messagerie : local1660@aim1660.org

Retrouvez-nous sur le web
www.aim1660.org



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

Meilleurs voeux pour un Noël plein de joies et une nouvelle année remplie de bonheur et une société de solidarité et de partage, et surtout, une bonne santé.

À chacun et à chacune d'entre vous, chers confrères et chères consœurs, le Conseil Exécutif vous souhaite de très Joyeuses Fêtes et une année à la hauteur de vos inspirations.

Joyeuses Fêtes à tous et ainsi qu'à vos familles

Merry Christmas

Joyeux Noël

Aid Saïd (Allemand)

Feliz Navidad (Espagnol)

Boas Festa (Portuguais) *Een Plesierige Kerfees* (Africain)

Buone Feste Natalizie (Italien)

Kung His Hsin Nien bing Chu Shen Tan (Mandarin)

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

Communicateur — André Charbonneau

Mise en page — Nancy Cousineau

Traduction — Mike Rivet

LE BUREAU EST OUVERT LE VENDREDI À PARTIR DE 8H00AM.

Les assemblées ont lieu le troisième mardi de chaque mois à 19h00 au local au

663, 2^e Avenue à Lachine

Décembre 2005

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
19	20 Assemblée générale 19h	21	22	23	24	25 Noël
26	27	28	29	30	31	

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

janvier 2006

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