

# Journal l'Outil

## Section Locale 1660

Octobre 2005  
Numéro 2



### Message du Président

Christian Bilodeau

#### Dans ce numéro

- Message du Président
- Courrier électronique
- Lettre de Dave Ritchie
- Mot du Vice Président
- Mot du Secrétaire Trésorier
- Mot du Secrétaire Archiviste
- Santé & Sécurité ABB Lachine
- Nouvelles en bref
- Rapport des élections
- Bourses d'études
- Revendiquer ses droits
- Achat local
- Tribune libre
- Divers



514.637.3031



514.637.1917

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

A.I.M.T.A - SECTION LOCALE 1660  
663, 2<sup>e</sup> AVENUE  
LACHINE, QUÉBEC  
H8S 2T3  
[www.aim1660.org](http://www.aim1660.org)

En premier lieu j'aimerais souhaiter un bon retour de vacance a tous. L'été s'achève et la rentrée s'annonce prometteuse. Nous avons eu de bonnes nouvelles cet été, notamment avec GE HYDRO. Nos soudeurs ont été rappelés ainsi que plusieurs machinistes, sans oublier les emplois préservés du côté de l'usine de barres. Il va s'en dire que ces nouvelles ont apporté un vent de soulagement. J'aimerais souhaiter un bon retour à tous nos confrères et consoeurs.

Cette été l'exécutif est allé de l'avant avec une idée qui nous tenait a cœur depuis quelque temps, rencontrer les membres que nous représentons.

Nous sommes allés visiter plusieurs usines et je peux vous dire que personnellement ce fut une expérience enrichissante que j'ai partagé avec deux de mes confrères M. André Bergeron, notre Directeur en santé et sécurité, ainsi que M. Yves Lauzon, notre Syndic et Éducateur. Ils m'ont d'ailleurs fait part des mêmes commentaires. Depuis ces visites, j'ai reçu des appels de certain Présidents, c'était bien sûr le but : un meilleur contact entre la Section Locale et ses membres.

Nous allons essayé de continuer chaque année cette initiative, mais entre temps je vous invite à communiquer avec nous. Il est important pour nous d'être au courant de votre situation. En finissant j'aimerais remercier tout ceux qui nous ont accueilli cet été.

Dans un autre ordre d'idée, votre Section Locale a fait peau neuve cet été. Votre exécutif a repeint les murs, décoré le bureau, ciré le plancher afin d'en faire un lieu plus agréable pour tous.

N'oubliez pas que ça vous appartient et nous aurons aussi, à notre tour, un grand plaisir de vous y accueillir.



**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 consoeurs et confrères de travail de s'inscrire à notre programme et ensemble nous pourrons mieux communiquer. [local1660@aim1660.org](mailto:local1660@aim1660.org)

# Lettre de Dave Ritchie

Le 8 Août, 2005

Aux Secrétaires archivistes des Sections locales canadiennes de l'AIM

Salutations

Je vous écris pour appuyer et encourager le soutien des membres de votre Section locale à la Campagne Centraide dans votre collectivité.

Nous vivons des temps difficiles, mais nous ne pouvons tolérer que les moins fortunés de nos collectivités subissent les contrecoups de la nouvelle économie mondiale.

Les syndicats défendent les intérêts des employés, et font bien davantage. Les Sections locales de l'AIM consacrent temps et efforts aux membres de leurs collectivités. Il s'agit d'une tradition de bénévolat aussi manifeste aujourd'hui que par le passé. Elle tire ses origines de notre credo, le "service à la collectivité".

Nous aidons les collectivités, notamment par l'entremise de la Campagne Centraide, une tradition de plus d'une cinquantaine d'années.

Le mouvement ouvrier au Canada et Centraide ont une vision commune, soit celle d'une société qui offre une vaste gamme de services sociaux et publics accessibles, universels et de la plus haute qualité.

Lorsque les membres de l'AIM donnent à Centraide, leur argent est redistribué dans leur collectivité pour appuyer plusieurs programmes et services qui permettent :

- d'améliorer l'estime de soi chez les jeunes

- d'accroître l'autonomie des personnes âgées et des personnes aux prises avec des difficultés physiques
- de renforcer les familles
- d'aider les gens à se retrouver un emploi
- d'aider les personnes en situation de crise
- d'aider les femmes.

Nous avons besoin de vous pour aider nos membres à contribuer à Centraide et à ses agences pour l'année 2005.

Je demande que votre Section locale fasse preuve de leadership en jouant un rôle actif dans le cadre de la Campagne Centraide en milieu de travail en :

- y affectant un représentant de votre Section locale
- incitant la direction à lancer des campagnes en milieu de travail
- appuyant Centraide au moyen de lettres à vos membres ou d'annonces dans le bulletin de votre Section locale.
- accroissant la sensibilisation et le soutien à l'égard de Centraide lors des réunions des membres.

À titre de responsables de vos Sections locales, vous savez que le filet de sécurité sociale au pays s'effrite. Un soutien à la Campagne Centraide permettra d'offrir des services à nos membres et à leur famille.

Je vous demande avec insistance d'appuyer les objectifs de Centraide en participant à la campagne lancée dans votre milieu de travail. Souvenez-vous que Centraide est la meilleure façon d'aider.

Solidairement,

Dave Ritchie, VICE-PRÉSIDENT GÉNÉRAL

---

## Mot du Vice Président

Michel Lavoie



J'ai eu la chance et le privilège de séjourner une semaine au **William W. Winpisinger Education & Technology Center** et j'aimerais vous faire part de mon expérience.

Le centre de formation est situé à Hollywood (état de Maryland).

L'AIM réserve 2 semaines de juillet pour les membres francophones du Québec. Les cours sont donnés par des formateurs Québécois.

Mon expérience fût très enrichissante et ce sur deux

plans :

- 1) La qualité des cours
- 2) La rencontre de membres de d'autres sections locales et l'échange avec eux.

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 de faire parti du seul syndicat qui a su créer un tel centre de formation en Amérique.

# Mot du Secrétaire Trésorier

Pierre Faucher



Je profite de ce journal pour éclaircir certaines questions qui me sont posées fréquemment par nos membres.

Pourquoi payé des cotisations ? Où va notre argent ? Pourquoi une partie des cotisations va-t-elle au États-Unis ?

Premièrement notre syndicat est structuré de la façon suivante : la maison mère situé à Upper Marlboro, Maryland.



Compte près de 811 000 membres, des travailleurs et travailleuses, répartis dans près de 1143 sections locales et 86 districts de l'AIM partout au Canada et aux États-unis.

Vous payez des cotisations qui ont été calculées d'après les moyennes pondérées (total des salaires X nombre de membres), Votre section locale est composée de 16 unités qui payent des cotisations différentes d'une unité à l'autre. Prenons par exemple l'usine principale (G.E HYDRO) qui emploie 250 membres syndiqués, ceux-ci payent \$12.45/semaine (\$49.80/mois), sur ce montant \$20.26 sont remis à la Grand Loge, \$13.35 pour le District 11 et \$16.19 à la Section Locale. Les droits d'adhésion et les cotisations sont fixés par les membres, qui passent au vote dans chaque section locale, sous réserve des normes minimales établies par les délégués aux congrès

*Maintenant essayons de voir où vont nos cotisations.*

L'AIM exploite un centre d'éducation et de technologie à la fine pointe au Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger dans l'État du Maryland. Ce centre offre des dortoirs éclairés et propres de qualité hôtelière, de superbes salles à manger, des salles de cours de haute technologie et

un complexe récréatif intérieur et extérieur moderne. Tous ces atouts se combinent pour proposer aux membres de l'AIM un environnement d'apprentissage hors pair. Le siège international de l'AIM est sis à Upper Marlboro, Maryland. Cette expérience d'éducation syndicale est considérée comme l'une des meilleures en Amérique du Nord. Les membres se voient offrir la possibilité d'étudier, d'apprendre et de progresser dans un environnement exempt des pressions et des exigences quotidiennes de leur milieu de travail. Le centre est ouvert cinquante semaines par année et offre aux membres des cours en négociation collective, en traitement de griefs et de cas d'arbitrage, en santé et sécurité, en changement technologique, en droits de la personne, en régimes de retraite et de bien-être, en histoire syndicale et en communication. Chaque section locale est libre de décider qui elle envoie au centre et ne paie que le salaire de l'étudiant pendant sa formation. Le transport, l'hébergement, les repas et le matériel de cours sont tous fournis à l'étudiant sans frais à sa section locale nous y envoyons 2 à 3 membres par année (certaines conditions s'appliquent) pour y suivre une formation syndicale d'une semaine, l'AIM reconnaît depuis toujours que la clé d'un syndicat fort réside en des membres bien éduqués. La Grande Loge verra aussi à défrayer les coûts d'une unité qui se retrouvera en grève en offrant des bourses d'études.

**Le district 11 situé à Ville Saint-Laurent** regroupe plusieurs sections locales réparties sur un vaste territoire géographique. Le fait de réunir plusieurs sections locales dans une seule unité plus grande permet de livrer plus de services à plus de membres plus efficacement. Par exemple, très peu de sections locales ont les moyens financiers d'embaucher un agent d'affaires à temps plein afin de négocier des conventions collectives et traiter des griefs. Puisqu'un district représente de nombreux travailleurs répartis sur un vaste territoire, ses membres s'expriment d'une voix plus forte lorsque vient le moment de négocier avec des élus municipaux, provinciaux ou fédéraux. Les districts sont organisés de diverses façons. Certains sont formés de toutes les sections locales d'une ville, d'une région métropolitaine ou d'une province. D'autres sont formés de sections locales dont les membres travaillent pour une ligne aérienne donnée ou un chemin de fer particulier. À très peu d'exceptions près, toutes les sections locales de l'AIM sont affiliées à un district.

Votre agent d'affaires ou président général travaille à temps plein pour protéger, défendre et faire

progresser les intérêts des membres de l'AIM. Entre autres, paye les frais d'avocat, les préparations de négociations des conventions collectives, l'arbitrage – préparation – évaluation des griefs, la défense des membres devant la CSST.

Les agents d'affaires ou présidents généraux (comme on les nomme dans l'industrie des transports) sont nommés en vertu du règlement de la section locale ou du district. Dans les plus grands districts, un agent d'affaires directeur ou président général supervise habituellement le travail de plusieurs agents d'affaires ou présidents généraux adjoints sous lui.

Les personnes qui occupent ces postes sont redevables principalement aux membres des sections locales et des districts du syndicat. Cependant, ils se rapportent également au vice-président général de l'AIM responsable de leur territoire.

Dans la plupart des cas, une partie de leur salaire est payée par la Grande loge de plus, le district assume les coûts d'affiliation à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), aux différents Conseils du travail régionaux et au Conseil des Machinistes du Québec (CMQ).

**VOTRE SECTION LOCALE** est l'unité de base de l'AIM. C'est là où les membres de l'AIM se réunissent chaque mois pour partager et débattre des idées, passer au vote sur des questions et élire les dirigeants qui siègent à divers paliers du syndicat, jusqu'au rang du président international.

Les effectifs des sections locales varient de moins de 100 membres à plus de 10 000 membres. La section locale a d'importantes responsabilités dans la négociation et la mise en application des conventions collectives qui fixent les salaires, les avantages sociaux et d'autres conditions de travail des travailleurs et travailleuses membres qui y sont représentés. Cependant, la plupart des sections locales font bien plus que négocier des conventions collectives et traiter des griefs.

Votre section locale peut être tout ce que vous souhaitez qu'elle soit. C'est à vous de provoquer les choses en vous présentant aux assemblées et en participant activement à la vie syndicale. Les dirigeants de votre section locale sont nommés et élus par vous et vos confrères et consœurs par vote au scrutin secret. Ces dirigeants incluent le président, le vice-président, le secrétaire archiviste, le secrétaire-trésorier et trois syndics. Les fonctions de ces dirigeants sont décrites dans l'article « C » des Statuts de l'AIM.

N'oubliez pas que ce sont les membres qui décident. Ils prennent les décisions dans le cadre des assemblées de leur section locale, où toutes les

politiques, les dépenses et les décisions sont soumises au vote.

***N'oubliez pas que vous avez des droits :***

- LE DROIT d'adhésion nonobstant le sexe, la race ou l'origine nationale.
- LE DROIT de participer aux assemblées syndicales et de s'y exprimer librement.
- LE DROIT de nommer des membres à des postes de direction, dans la section locale et au syndicat international.
- LE DROIT de s'exprimer et de voter sur des propositions d'augmentations salariales et de bonification des conditions de travail qui feront l'objet de négociations avec l'employeur.
- LE DROIT de dénoncer toute politique ou tout candidat à un poste syndical sans crainte ou interférence.
- LE DROIT de se porter candidat à tout poste syndical.
- LE DROIT de voter au scrutin secret sur le déclenchement d'une grève.
- LE DROIT de toucher des indemnités de grève tel que prévu dans les Statuts de l'AIM.
- LE DROIT de connaître la situation financière de tous les paliers du syndicat (section locale, district et syndicat international).
- LE DROIT d'être bien informés sur les politiques du syndicat par l'entremise de publications et de circulaires officielles.
- LE DROIT de proposer des modifications aux Statuts de l'AIM.
- LE DROIT d'élire des délégués locaux aux congrès de l'AIM, où les modifications aux Statuts sont soumises au vote.

---

Les nouveaux amendements à nos règlements de la Section Locale ont été approuvés, ils sont en vigueur depuis le début septembre. Vous pouvez demander une copie au bureau de la Section locale au 514-637-3031

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



Depuis quelques années nous entendons parler de Lean Manufacturing par nos employeurs, en quoi consiste ce terme de plus en plus employé?

D'après les employeurs, le Lean Manufacturing, qui est inévitable à cause de la mondialisation, consiste en une façon pour réduire le cycle de production d'un ou plusieurs produits en faisant travailler les employés (es) plus efficacement afin qu'il y ait le moins possible de perte de temps durant la production.

Je suis l'ancien président d'atelier dans une de nos grosses unités au 1660, j'ai été invité à participer à une semaine complète de Lean Manufacturing car un des sujets traités durant cette semaine était le département ou je travaille.

Voici mes conclusions.

À la base, je dois dire que l'idée n'est pas mauvaise, mais s'applique-t-elle dans une usine syndiquée ???

Je m'explique, la façon de voir des employeurs est, que si il y a perte de temps dans un cycle de fabrication dû à un mauvais emplacement de la machinerie, par exemple, elle déplacera cette machinerie pour que les employés (es) aient moins de pas à faire dans une journée.

Du côté des employés (es), ils seront sûrement contents car ils feront moins de pas dans une journée et par conséquent ils seront moins fatigués (es) si ils font la même production, mais qu'advient-il si la compagnie à cause de ce réaménagement demande à ces employés (es) d'augmenter de 10, 20 % ou même plus leur production? Le résultat sera que ces employés (es) seront aussi sinon plus fatigués (es) à la fin de leur quart de travail. Et qui gagnera au bout de la ligne? Eh oui c'est la compagnie qui fera plus de profits.

Dans un autre ordre d'idées, durant ma semaine passée avec ce groupe, les dirigeants venus des USA, nous ont fait voir quelques diaporamas sur le sujet. Un de ces diaporamas expliquait qu'après avoir implanté le Lean Manufacturing dans une usine, les employés (es) ont augmenté la production de 55% avec moins d'employés (es), ils ont ensuite mentionné, **en insistant beaucoup sur le fait**, qu'il n'y avait eu aucune mise à pied, car tout les employés (es) de **TROP**, avaient été déplacés (es) dans d'autres

tâches où la demande était plus grande à cause de cette réorganisation du travail.

Voyez-vous le problème ici? Dans une usine où il y a une convention collective qui est en vigueur, on ne peut pas déplacer les employés (es) d'une occupation à une autre sans qu'il y ait mise à pied dans une occupation et affichage de poste dans les occupations où il y a un besoin.

Donc concrètement, où il y a trop d'employés (es) à cause du Lean Manufacturing imposé par la compagnie et **accepté et exécuté par les travailleurs** il y aura manifestement une ou plusieurs mises à pied. Et pour combler d'autres postes la compagnie devra faire un affichage de poste ou négocier une ou plusieurs nouvelles occupations avec le syndicat. Ensuite la compagnie se réservera le droit d'embaucher le personnel qu'elle désire et pas nécessairement ceux qui auront été mis à pied précédemment.

Voilà pourquoi je pense que le Lean Manufacturing peut être très bon pour une compagnie en étant plus compétitive, **mais à quel prix pour les employés (es) syndiqués (es) qui y travaillent?**

## En Bref

### Santé & Sécurité chez ABB Lachine

Enfin on respire! En effet, il y a du nouveau en matière de santé sécurité chez ABB Lachine.

Après l'analyse d'une étude effectuée par l'Association Sectorielle Paritaire (ASP) la direction d'ABB Lachine a accordé l'installation d'un échangeur d'air afin d'améliorer la qualité de vie des ses employés.



# Nouvelles en bref



## **Michel Lavoie, Président de G.E. HYDRO**

Le travail a repris chez G.E. Hydro il y a eu rappels dans plusieurs occupations

**SOUDEURS** : 20 rappels, tous les soudeurs ont été rappelés et il semble que l'employeur songe à engager 4 autres.

**MACHINISTES** : 10 machinistes ont été rappelés, il en reste 5 à rappeler dont 4 qui perdront leurs droits de rappel en décembre prochain.

**ASSEMBLEURS** : 2 assembleurs ont été rappelés, il en reste 3 à rappeler qui perdront leurs droits de rappel en décembre prochain.

**MODÈLERIE ET LABORATOIRE** : On craint des mises à pied dans ces départements au début de l'automne.

**USINES DES BARRES** : Pas beaucoup de travail l'usine se retrouve entre 2 contrats mais le travail reprendra d'ici 2 à trois semaines

Dans l'ensemble la charge de travail est bonne

jusqu'à la fin de l'année et cela ne regarde pas trop mal pour l'an prochain.

**ÉLECTIONS** : D'ici la fin septembre il y aura mise en candidature et élection si besoin pour tous les postes syndicaux de l'usine GE.

**NÉGOCIATIONS** : Fin octobre début novembre, il y aura préparation pour les prochaines négociations.

Suite aux rappels et à l'augmentation de la charge de travail dans l'usine l'atmosphère de travail s'est beaucoup amélioré chez G.E. Hydro. Mais je tiens à vous faire remarquer qu'à long terme notre sécurité d'emploi chez G.E. Hydro n'est pas assurée et que nous devons tous être vigilants et veiller à ne pas nous laisser endormir par cette augmentation de travail.

À la veille de la préparation et du début des nouvelles négociations, j'aimerais dire à chacun de vous que notre force en tant que syndicat se trouve dans chacun de ses membres et dans la solidarité que nous serons capable de garder entre nous.

---

## **Yves Hautcoeur, Président chez G.E. Gardiens**

2 griefs en cours et un membre qui a eu une journée de suspension pour absentéisme.

## **Benoît St.-Jules, Président chez Weigh-Tronix**

La nouvelle convention collective a été signée, le début de l'été a été tranquille mais l'ouvrage est revenu depuis le mois d'août.

## **Christian Bilodeau, Président de ABB Lachine**

Nous avons reçu la décision de l'arbitrage sur le Grief de congédiement, malheureusement le Grief n'a pas été retenu. Christian nous dit qu'il y a du travail et quelques nouvelles embauches attendues. Ils ont réouvert la Convention collective pour arranger certains points quant aux classifications Ils sont maintenant jusqu'à 26 membres dans cette unité.

Les grandes nouvelles de cette Société sont qu'ils s'engagent dans une première réunion sur l'O.T.H.R (Organisation du Travail à Haut Rendement) bien qu'au niveau de la discussion le syndicat chez ABB Lachine espère conclure une entente avec la partie patronale qui permettra la mise en place du

programme. Déjà depuis quelque temps, il existe une relation Patronale Syndicale qui va dans ce sens, il va s'en dire qu'un tel accord serait une première au niveau de ABB mondial.

## **Paul Kulich Président de ABB Saint-Laurent**

Actuellement deux griefs en processus. Paul nous dit que la compagnie a du travail jusqu'au moins la fin de l'année.

## **La Consoeur Julie Longtin d'Aramark**

Une de nos plus nouvelles Unités. Julie nous dit qu'ils vont maintenant en conciliation pour leur première Convention collective et regardent maintenant pour des moyens de pressions.

Votre Section Locale a envoyé deux de ses plus nouveaux officiers en **formation** au cours de Leadership-1 au **William W. Winpisinger Education & Technology Center** au Maryland, cet été. Le président Christian Bilodeau et le Vice-président Michel Lavoie les deux ont passé une semaine là-bas.

À l'A.I.M.T.A, l'adhésion est à la baisse ces dernières années et le **recrutement** est devenu une grande priorité pour nous. Comme annoncé dans la dernière publication "de l'Outil", des recruteurs offrent des prix aux membres qui peuvent fournir des contacts qui conduiraient à une nouvelle

accréditation. Ces récompenses peuvent atteindre le montant de 5000.00 \$, selon le nombre de nouveaux membres concernés.

---

## Rapport des élections à la Section Locale

Selon la Grande Loge et la Section Locale 1660 un nouveau Conseil Exécutif doit être élu chaque trois ans, À cette fin, à l'Assemblée Générale de Septembre, des nominations ont été tenues pour tout les postes sur le Conseil Exécutif, ainsi que pour les postes de Directeur général en Santé et Sécurité pour la Loge et des trois vérificateurs.

Le nouveau conseil Exécutif comprendra:

**Président**, Christian Bilodeau, réélu par acclamation  
**Vice-président**, Michel Lavoie, réélu par acclamation  
**Sec. Archiviste**, Pierre Rhéaume réélu par acclamation  
**Sec. Trésorier**, Pierre Faucher réélu par acclamation

**Guide Sentinelle**, Raymond Soucy élu par acclamation

**Syndic**, Normand Lussier réélu par acclamation

**Syndic**, Mike Rivet élu par acclamation

**Syndic**, Julie Longtin élu par acclamation

Le nouveau Directeur de Santé et Sécurité sera Yves Lauzon, nouvellement élu par l'acclamation.

Aussi élu par acclamation trois vérificateurs: Jean Tremblay, Yves Hautcoeur et Yves Grondin, tous les trois nouvellement élus.

Leur nouveau mandat de trois ans commencera après qu'ils soient assermentés, à l'Assemblée Générale de Janvier 2006.

---

## Bourse d'étude de l'A.J.M.

À TOUS LES MEMBRES DE LA SECTION LOCALE 1660

L'AIMTA est heureuse d'annoncer son programme de bourses d'étude 2006 qui offre des bourses renouvelables chaque année:

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.

Les membres qui désirent y participer ou le parent d'une personne voulant y participer doit être membre en règle depuis deux ans, au 24 février 2006.

Les dépliants du programme de bourses d'étude de l'AIM 2006 donnent de plus amples renseignements et comprennent une demande de formule d'admission. Ils sont disponibles à votre section

locale. Vous devez d'abord compléter la demande pour obtenir une formule d'admission et la poster à l'adresse mentionnée sur la demande.

La Grande Loge vous fera parvenir ensuite la formule d'admission au programme.

La formule d'admission complétée doit être reçue par la Grande Loge au plus tard le 24 février 2006.

La section locale 1660 verse une cotisation annuelle au fonds du programme de bourses d'étude de l'AIM.

Nous vous encourageons à y participer et nous vous souhaitons la meilleure des chances.



L'achat local, ce n'est pas juste une affaire de municipalité

C'est aussi de sauvegarder les emplois de chez nous.

Un petit geste qui ne prend que deux minutes :

Lire l'étiquette  
Si c'est pas « Made in Canada »



**ON N'ACHÈTE  
TOUS SIMPLEMENT PAS !**

N'encourageons pas les entreprises où règne des conditions de travail inhumaines, des salaires médiocres, de trop nombreuses heures supplémentaires forcées et souvent non payées, aucune protection de la santé et sécurité au travail, le droit à la syndicalisation durement réprimé et, dans plusieurs cas, du harcèlement et de la violence contre les travailleurs et travailleuses.

Achetez nos produits québécois et / ou canadiens le plus possible. Une étiquette de fabrication syndicale, québécoise et canadienne, mérite que l'on s'y attarde.

Par contre, l'étiquette ne dit pas tout. L'étiquette sur une chemise ou un pantalon peut indiquer que le vêtement a été fabriqué au Canada alors que ce n'est pas tout à fait exact. En effet, il suffit qu'une seule opération ait été effectuée ici pour qu'une telle étiquette soit apposée sur le vêtement. Une coalition canadienne ETAG mène une campagne afin que le gouvernement fédéral modifie le règlement sur l'étiquetage.

Ils veulent que les vêtements vendus au Canada aient sur l'étiquette, le nom et l'adresse des ateliers de fabrication. Ceci permettrait de vérifier plus facilement si le vêtement a été fabriqué dans un atelier de mise.

Source : Section Locale 712

---

## **Revendiquer ses droits**

Trois mots à connotation négative : **La crainte**, celle de se faire affubler d'une **étiquette** par nos patrons ou de la part de nos confrères et consoeurs, nous amène à une certaine **retenue**.

Pourtant la convention collective se base sur l'engagement de deux parties. Vous pouvez être certain que l'employeur est conscient de son implication et de ses obligations.

Si vous faites un grief à propos du non respect d'une ou de plusieurs clauses de la convention collective, **soyez persévérant** et **déterminé** dans votre démarche.

En ce qui a trait à l'image projetée dans votre milieu, ayez **confiance** en la solidarité de votre équipe syndicale.

Source : Section Locale 712

*Cette tribune vous appartient, n'hésitez pas à nous  
envoyer vos articles.*

*Tous les articles de cette tribune, ne reflètent pas  
nécessairement l'opinion de la Section Locale 1660*

# TRIBUNE LIBRE

Dernièrement, j'ai observé des choix d'assignations inappropriés, certaines tâches ont été affectées à des employés non qualifiés. Ce genre de chose doit probablement se produire assez souvent dans plusieurs usines.

En affectant un employé, une tâche pour laquelle il n'est pas qualifié ou pour laquelle il n'est plus qualifié, on risque de le rendre déprimé et misérable surtout lorsqu'il est heureux et comblé dans son travail actuel. Ce changement peut causer une source de stress, de perte de concentration et d'erreurs

Voici des exemples relevés. Celui d'un employé qui n'a jamais appris à faire fonctionner une machine-outil à commande numérique, qui n'a de l'expérience que sur des machines-outils conventionnelles et à qui on a attribué un tour à commande numérique. Malgré ses nombreuses années d'expérience, il était complètement perdu devant l'appareil à commande numérique et n'avait aucune idée comment le faire marcher. Le résultat fut que l'employé est devenu frustré au-delà de la tolérance normale et malgré ses appels auprès de son contremaître pour être assigné ailleurs, il est devenu déprimé et a du prendre un congé de maladie pour sa dépression.

À cette même usine, pour l'usinage, il y a des employés que nous appelons des 'piliers', ce sont des machinistes qui sont exceptionnellement bons. Ces employés ne sont jamais ou que très rarement assignés à d'autres machines, car ils sont capables de produire rapidement de l'excellent travail sur la machine-outil qui leur est habituellement attribuée. Si ces 'piliers' étaient affectés à d'autres types de machine-outil, il ne pourraient peut-être pas produire la même qualité de travail ni aussi rapidement, alors ceux-là, le contremaître les laissent là où ils sont.

D'autres employés, pas aussi doués, ne bénéficient pas de la même considération que les 'piliers' et sont parfois assignés à d'autres tâches pour lesquelles ils ne sont pas toujours qualifiés.

Au 2<sup>e</sup> paragraphe, j'ai mentionné que quelqu'un peut ne plus être qualifié. En voici un cas, dans cette même usine ; un employé qui a passé les derniers 20 ans sur des fraiseuses conventionnelles et à commande numérique et qui ne travaillait qu'à l'occasion sur des aléseuses verticales (genre de gros tour qui tourne verticalement).

L'employé opérait ces aléseuses verticales au début de sa carrière et l'appareil sur laquelle cet employé travaillait récemment, une grosse fraiseuse CNC, était temporairement fermée en raison du manque de travail et de réparations.

Cet employé a été affecté à une grosse aléseuse verticale, une machine qu'il n'avait pas touché depuis presque 20 ans. À l'époque, il avait 30 ans. Aujourd'hui dans la cinquantaine et sous avis de son médecin d'éviter le travail en hauteur (ce qui compte pour environ 75% du travail sur ce genre de machine), l'employé est devenu frustré et déprimé. On pourrait conclure que cet employé n'était plus qualifié pour travailler sur ce genre de machine.

Toutefois, un autre employé, qui ne vit que pour ce genre de travail a été délégué à travailler sur un petit centre d'usinage à commande numérique d'où l'employé mentionné plus haut avait plus d'expérience.

Parfois, on doit se demander ce qui se passe dans la tête des contremaîtres, lorsqu'ils semblent ne pas avoir aucune idée où affecter leurs employés.

Un membre insatisfait.

## **Vous déménagez?**

**Lorsque vous déménagez,  
Informez-en votre  
représentant syndical.**

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

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

## **Votre conseil exécutif**

<b>PRÉSIDENT</b>	CHRISTIAN BILODEAU (christian_bilodeau@sympatico.ca)
<b>VICE PRÉSIDENT</b>	MICHEL LAVOIE (sectionlocale1660@videotron.net)
<b>ARCHIVISTE</b>	PIERRE RHÉAUME (archiviste@aim1660.org)
<b>TRÉSORIER</b>	PIERRE FAUCHER (tresorier@aim1660.org)
<b>DIR. SANTÉ-SÉCURITÉ</b>	ANDRÉ BERGERON (sectionlocale1660@videotron.net)

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

## ***ASSEMBLÉE GÉNÉRALE – SOYONS PRÉSENT(E) S, C'EST ÇA LA SOLIDARITÉ!***

Les assemblées ont lieu le troisième mardi de chaque mois à 19h00 au local,  
au 663, 2<sup>e</sup> Avenue à Lachine.

## ***Prochaines assemblées***

18 octobre  
22 novembre  
20 décembre

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

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

## **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 !***

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  
de Lachine, Québec

Communicateur — André Charbonneau, membre de l'usine G.E.

Traduction anglaise – Mike Rivet, membre de l'usine G.E

Mise en page – Nancy Cousineau, secrétaire du local 1660