



# L'OUTIL



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

Mars 2005  
Numéro 1

### Dans ce numéro

- Fermetures d'usines
- Correspondance avec nos confrères de GE Hydro Norvège
- Nouvelles en bref
- Tribune libre
- Recrutement
- Bâtir le syndicat
- Accident de travail
- Avis important

**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)

A.I.M.T.A  
SECTION LOCALE 1660  
663, 2<sup>e</sup> AVENUE  
LACHINE, QUÉBEC  
H8S 2T3



514.637.3031



514.637.1917



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

### Fermetures d'usines

Dans ce numéro du bulletin il sera question de fermetures d'usines. D'abord celle de **Addico** ou plus de cinquante de nos confrères perdent leurs emplois et celle de **GE Hydro Norvège** ou 150 travailleurs de l'usine sœur de Lachine connaissent le même sort. Dans les deux cas il s'agit de fermetures d'usines de grandes Entreprises en pleine expansion : Oasis International qui lâche ses employés pour se concentrer au Mexique et GE qui elle déplace sa production en Chine.

Certains penseront que ce sont des stratégies éclairées pour accroître le profit des entreprises, mais d'autres penseront plutôt que la société ce n'est pas quelques actionnaires mais beaucoup de travailleurs et que les entreprises ont des responsabilités sociales.

Il est étonnant de se rendre compte à quel point la situation de l'usine GE Hydro Norvège est semblable à celle de Lachine : usine centenaire qui a jadis été florissante et a employé des centaines de travailleurs, mais qui depuis quelques années subissait la *politique minceur* de GE.

Nous comprenons aussi que les craintes de fermeture de l'usine de Lachine par les travailleurs étaient toute à fait fondée et que la menace n'est toujours pas écartée. La direction de Lachine n'a toujours pas rencontré le comité syndical et les travailleurs pour les rassurer et leur expliquer ce qui ressort de la grande réorganisation de janvier dernier.

### Fermeture de l'usine ADDICO

#### 53 DE NOS CONFRÈRES PERDENT LEURS EMPLOIS

L'usine **Addico** de Montréal (Pointe-Claire), filiale de la multinationale américaine OASIS Corporation fermera définitivement ses portes ce mois ci, le 25 mars. C'est environ 70 travailleurs qui se retrouveront à la rue dont une cinquantaine de nos confrères syndiqués du local 1660. Les opérations de l'entreprise seront toutes transférées au Mexique.

Cette fermeture était tout à fait inattendue alors que tout semblait aller

pour le mieux. La grande qualité des produits ainsi que la bonne productivité de l'usine étaient reconnues par l'employeur. Il y avait même eu de l'embauche en décembre dernier. L'entreprise qui fabrique des fontaines réfrigérantes avait consolidée ses opérations depuis quelques années et fonctionnant sous la bannière Whirpool.

La plupart des travailleurs syndiqués y travaillent depuis 5 à 10 ans, (les plus anciens 14 ans) et gagnent entre 8.25\$ et 13.00\$ de l'heure. La compagnie ne leur accorde aucune indemnité de départ avec le préavis prescrit par le Code du

Travail. Les travailleurs tentent actuellement par la procédure de grief d'obtenir une compensation équivalente à une semaine de salaire par année de service

L'entreprise, attirée par des salaires encore plus bas, a décidé de regrouper une grande partie de sa production au Mexique. En plus des travailleurs Montréalais, 500 des 700 travailleurs d'Oasis en Ohio seront aussi licenciés.

Nous saluons ici nos confrères et consœurs syndiqués qui perdent leurs emplois et nous leur souhaitons la meilleure des chances. Nous sommes dégoûtés du traitement que leur réserve cette multinationale sans scrupule et si empressée d'exploiter davantage de bas salariés. Nous retenons ici toute l'importance pour les travailleurs de rester unis et organisés.

## Correspondance avec nos confrères de GE Hydro Norvège

Lachine, 11 février 2005

Aux confrères syndiqués de l'usine GE Hydro à Soerumsand en Norvège.

Bonjour

Il y a 2 ans notre syndicat avait mis sur pied un Comité de Veille Stratégique dans le but d'analyser les risques de fermeture de notre usine. L'activité à l'usine était à son plus bas et nous étions très pessimistes quant à notre avenir.

Suite à une légère stabilisation de la production et quelques engagements verbaux de la direction locale sur du court terme, la situation s'est améliorée jusqu'à l'automne dernier. Le licenciement du quart des ouvriers de l'usine, l'absence de charge de travail substantielle pour 2005 et l'inertie de la direction, qui se disait incapable de prévoir quoi que ce soit avant la grande réorganisation de GE Energy en janvier 2005, l'aboutissement du projet de la grande usine en Chine, ont remis à jour nos craintes. Nous avons donc réactivé le Comité de Veille Stratégique

Aujourd'hui nous savons que c'est vous qui avez écopé d'une fermeture, nous partageons votre tristesse et nous voulons vous assurer de notre solidarité. Tout

comme vous, notre usine est presque centenaire, nos travailleurs sont des gens qualifiés dont la moyenne d'âge est de 45 ans et l'ancienneté moyenne entre 20 et 25 années.

Dans les dernières années il n'y pratiquement pas d'investissement qui y a été faits et 80% de la production a glissée à la sous-traitance. Il y a vingt ans plus de 2000 ouvriers y travaillaient, aujourd'hui nous sommes 140, toujours convaincus de notre valeur mais incertains de notre avenir.

La fermeture de votre usine nous prouve clairement que nous avons raison et que nous avons toujours raison de craindre les plans de l'entreprise.

Nous aimerions posséder d'avantage d'informations sur votre situation afin de bien sensibiliser nos membres.

Syndicalement vôtre.

Pierre Rhéaume président.  
Comité syndical d'usine du local 1660 de  
l'Association Internationale des Machinistes.

## En réponse à votre lettre du 11 février

Sorumsand 3 mars 2005

Pierre Rhéaume  
President  
Union Council, Local 1660  
International Association of machinist

Nous vous remercions de votre lettre concernant la situation difficile dans laquelle nous nous trouvons et sommes sensibles à votre solidarité à notre égard.

En août 2004 nous avons été informés de la restructuration dont vous parlez dans votre lettre. Au cours de l'automne 2004 nous avons eu des visites de plusieurs délégations de GE, et parmi celles-ci, celle de Mark Little. Nous avons cherché à connaître les résultats de ces visites auprès de notre direction mais ils n'ont pratiquement rien dit. La seule information que nous ayons obtenue est que notre usine de Sørumsand avait été bien notée et que Mark Little était impressionné par nos performances. Ce fut, dès lors, un grand choc

lorsque nous avons appris la fermeture.

Notre histoire est similaire à la vôtre pour ce qui est de l'âge moyen, de l'ancienneté et du nombre des employés. Le salaire annuel moyen est de 300 000 couronnes norvégiennes (environ 47 870 US\$). En outre, nous avons des compensations pour le travail posté, les heures supplémentaires et le travail sur les sites extérieurs.

En ce qui concerne nos activités récentes, nous avons fait des livraisons vers tous les continents. Hyatt aux USA, Nathpa Jhkri et Tala en Inde, Kafue Gorge en Zambie, Yixing en Chine, Kareeya en Australie, Biasca en Suisse, Rio General au Guatemala, Guri et Caruachi au Venezuela, Cheongsong en Corée, Yamula et Birkapili en Turquie et Kamoaki au Japon. Ce ne sont que quelques exemples et nous avons eu plusieurs projets importants en Norvège.

Les changements effectués par GE depuis qu'ils ont pris les commandes en 1999 sont multiples et médiocres. Pour nous, le système GE a été une camisole de force qui nous a empêchés d'être efficaces. Le centre d'intérêt de la direction a toujours été le niveau supérieur et peu a été fait pour la production et la valeur ajoutée. La dernière réduction d'effectifs date de 2002 lorsque l'objectif était le chiffre d'affaire par employé. Cela a conduit à trop peu travailleurs pour le travail à accomplir. Nous avons soulevé la question avec Tracey Moore et lui avons dit que c'était allé dans la mauvaise direction. Nous avons comparé cela à une équipe de football qui, normalement, a 11 joueurs et a été contrainte de jouer avec 8 avec l'obligation de gagner en championnat. Nous avons eu ces jours-ci la confirmation que l'un des gros problèmes de GE dans le secteur de l'énergie hydroélectrique est l'insuffisance de ressources, ce qui s'est traduit par des coûts importants liés à la mauvaise qualité, à de mauvais contrats et une mise en œuvre de projets médiocre.

Avec la décision de fermer notre site à Sørumsand, GE a dit que la production s'arrêterait à la fin de 2005. Ils garderont une dizaine de personnes pour surveiller les centrales électriques en Norvège et à l'étranger. Ce qui est arrivé ces derniers jours, c'est que trois personnes du management norvégien ont dit qu'elles voulaient acheter l'entreprise avec d'autres investisseurs et les négociations avec GE ont juste démarré.

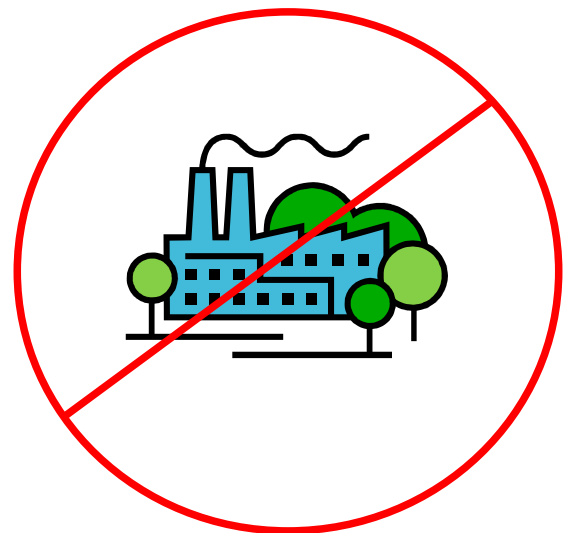
Vous nous dites dans la lettre qu'une grande partie

de la production se fait maintenant dans les pays à bas coûts et nous constatons la même chose. Notre entreprise avait une production importante en Bulgarie mais, pendant des années, la qualité laissait à désirer. L'entreprise a décidé d'arrêter la production en Bulgarie parce qu'il n'y avait eu aucune amélioration pendant 6 ans. Ce qui était produit en Bulgarie va être transféré dans des pays à plus bas coûts, mais nous ne savons pas où.

Le travail de notre syndicat à ce stade est essentiellement axé sur le maintien de la production et les nouveaux propriétaires. Nous avons eu plusieurs réunions avec des parlementaires norvégiens de différents partis et tous partagent l'espoir d'un maintien de la production à Sørumsand qui est orientée vers le marché norvégien de l'énergie hydroélectrique. L'approvisionnement électrique en Norvège dépend à 90% de l'énergie hydroélectrique et, de ce fait, il est d'importance nationale que nous conservions notre usine à Sørumsand.

Nous espérons que cela répond à vos questions. Si vous avez besoin de plus d'informations, nous serons heureux d'y répondre.

Salutations fraternelles  
Syndicat de l'usine  
Torfinn Mørkved.



# Nouvelles en bref



## Un premier syndicat chez le fabricant de trains d'atterrissage Messier-Dowty à Saint-Janvier près de Mirabel

Montréal, le 21 février 2005 — Les quelque 125 membres du personnel de production du fabricant de trains d'atterrissage **Messier-Dowty**, dont l'usine est située à Saint-Janvier dans les Laurentides, viennent de se donner un premier syndicat, annonce M. René Roy, secrétaire général de la FTQ.

La requête en accréditation a été déposée par le Syndicat des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FTQ), qui représente déjà plusieurs milliers de salariés de Bombardier Aéronautique, de Rolls-Royce et d'autres entreprises du secteur.

Parmi la quarantaine de groupes qui ont déposé des requêtes en accréditation pour être représentés par des syndicats **FTQ**, au cours des deux derniers mois, mentionnons le personnel des entreprises suivantes : l'atelier automobile du magasin **Wal-Mart** à Saint-Hyacinthe; le centre de la petite enfance **Le Funambule** à Saint-Jérôme; le centre de distribution de vêtements de **Buffalo** à Montréal, ainsi que le personnel technique et administratif de **La Maison des Futailles** (SAQ) dans la métropole.

---

Le confrère **Michel Lavoie** a été élu au poste de vice-président du local 1660 à la dernière assemblée générale de février. Le confrère occupait auparavant le poste de délégué d'atelier chez GE Hydro depuis 2002.

---

Si vous croyez être victime de discrimination à cause d'un **handicap** quelconque, de certaines incapacités suites à un accident de travail, d'une maladie...si votre employeur vous congédie, ou encore vous déclassifie à cause de ce handicap. Votre syndicat peut vous aider à défendre vos intérêts et voir s'il n'y a pas matière à contestation. Consultez vos représentants syndicaux.

Il y a eu signature d'une **Convention Collective chez Plastique Décorateurs**. L'usine est située dans l'est de Montréal on y fabrique des étiquettes et du matériel publicitaire pour des emballages et contenants en plastique. Les 35 membres, sont pour la plupart des femmes.

Le nouveau contrat de trois ans comporte des augmentations salariales de 2½, 2½ et 3%. Yves Raymond, agent d'affaire du syndicat nous rapporte les négociations :

La ronde de négociation a duré quatre mois et a nécessité cinq (5) rencontres avec la partie patronale. Les négociations ont été plus longues car l'employeur insistait sur le fait que l'entreprise était en péril. Le comité a alors demandé l'aide du Fonds de Solidarité- FTQ pour faire l'analyse de la situation financière de la compagnie. L'analyse a porté sur cinq ans et a permis de constater que seule la dernière année était problématique et pourrait s'expliquer facilement, l'analyse a permis au comité d'aller chercher une hausse salariale de 2.5%, 2.5% et 3% pour les 3 années de convention collective, plutôt qu'un gel et l'indice des prix à la consommation pour les deux autres années.

Les primes d'équipes ont aussi été augmentées de dix (10) cents de l'heure. Du côté non monétaire les gains majeurs ont été au niveau des changements de quart de travail, la période de rappel à maximum de 18 mois et la durée des mesures disciplinaires qui était inexistante antérieurement. La persévérance, la solidarité et l'expérience du comité de négociation ont permis de tourner une situation de recul à une d'amélioration.



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

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

## Les nouveaux casseurs de syndicats

Aujourd'hui beaucoup de compagnies, particulièrement de grandes entreprises, ont accumulé beaucoup d'expériences à tester toutes sortes de tactiques pour tenter de briser les syndicats. S'ils n'aimaient pas les syndicats, ils ne les aiment toujours pas. Ils détestent l'interférence des syndicats avec le droit de gérance qu'ils exercent sur leurs petits empires. Particulièrement dans le cas des entreprises individuelles ou familiales, on invoque que l'entreprise est notre propriété, qu'on a travaillé fort pour la mettre sur pied et qu'on en fera bien ce qu'on voudra, aussi on y fait l'expérience de tout un assortiment de pratiques pour tenter de casser les syndicats. Les syndicats veillent à ce qu'on respecte les travailleurs et leurs droits, ce qui ne fait pas toujours l'affaire des patrons qui préféreraient être "Seuls maîtres à bord après Dieu" comme les capitaines de bateau l'étaient, sans avoir à rendre de comptes à personne.

### Voici quelques exemples :

À mon lieu de travail, quand la compagnie décide de faire des mises à pied, il existe des règles et une procédure de pré avis à respecter basée sur l'ancienneté des employés. Les mises à pied sont donc rigoureusement appliquées selon l'ancienneté dans l'occupation visée. Si l'employeur veut déplacer un travailleur sur un autre quart de travail, il doit l'aviser une semaine à l'avance le temps qu'il prenne des arrangements personnels, pour le gardiennage par exemple. Ces mesures sont supérieures aux normes minimales prescrites dans le Code du Travail et elles sont inscrites à notre convention collective. Les travailleurs ont aussi d'autres droits comme celui de refuser des tâches qui leurs semblent dangereuses, ils peuvent contester des sanctions disciplinaires et des traitements injustes, le Code du Travail protège aussi contre toutes les formes de harcèlement.

Donc plusieurs droits sont inscrits dans le Code du Travail ou encore le Code Civil, mais souvent

votre simple travailleur n'en sait rien, et votre simple employeur sait très bien ce qu'ignore son simple employé. Le syndicat a donc un rôle important à jouer ici; il se débat pour faire respecter ces droits ou encore mieux de gagner davantage et de l'inscrire dans une convention collective. Certains contrats de travail contiennent des droits qui n'apparaissent même pas au Code du Travail; comme certains bonus, certaines primes pour le travail à risque... Les patrons aiment les employés ignorants qui plient le dos comme au bon vieux temps du féodalisme. A cette époque le mot du maître tenait lieu de loi. La plupart des gestionnaires aimeraient bien détenir ce même pouvoir aujourd'hui parce que si le pouvoir corromps le pouvoir absolu corromps absolument et ce sont les syndicats qui combattent ce type de mentalité.

Dans le passé, un employeur pouvait congédier un employé parce que sa tête ne lui revenait pas. Peu importe s'il était le meilleur travailleur de l'entreprise, c'était une dictature qui permettait les abus, le mépris, l'humiliation, le harcèlement sexuel, etc.

Ce ne sont là que quelques exemples de la façon que les choses se passaient autrefois et même encore parfois aujourd'hui. Les patrons dans le passé recouraient volontiers à des fiers à bras et à des scabs pour briser la résistance syndicale. Ils mettaient brutalement leurs travailleurs à la porte et engageaient du nouveau personnel. Je pense par exemple aux contrôleurs aériens américains il y a quelques années et plus près de nous aux typographes de *The Gazette*.

De nos jours, les compagnies ont raffiné leurs tactiques, elles ont bien des trucs dans leur nouveau sac qui s'appelle *la Mondialisation*. Dans l'entreprise qui m'emploie, beaucoup de la production que nous avons coutume de faire est maintenant confiée à la sous-traitance dans des entreprises non syndiquées. La compagnie prétend qu'elle peut obtenir les mêmes services à meilleur

marché dans ces entreprises. Mais on peut se questionner là-dessus; en calculant le coût du matériel, du transport, de l'inspection des pièces, des erreurs, de leur emballage... nous ne sommes pas vraiment convaincu de l'économie. On sait aussi qu'avec une habile tenue de livre ils peuvent toujours créer l'illusion d'une bonne affaire.

En fait en utilisant l'outil de la sous-traitance, les entreprises peuvent procéder tranquillement à des mises à pied par petits groupes d'employés, sans faire de bruit et sans attirer l'attention des médias. Puis à un certain point, elles déclarent qu'elles n'ont plus suffisamment d'heures d'activités pour assurer la viabilité de l'usine. L'astuce ici est que les commandes sont là, mais la production se fait ailleurs. Au moment de fermer l'usine, comme il y a déjà une bonne partie des employés déjà mis à pied, il ne reste plus grand monde pour protester et moins de primes de séparation à distribuer pour se débarrasser de ceux qui restent. Plus besoin de

recourir à des fiers à bras pour jeter à la poubelle des travailleurs.

Voilà donc ce qui me semble être la nouvelle stratégie pour casser l'organisation des travailleurs et les syndicats. Maintenant tous les employés, qu'ils soient syndiqués ou non, ont une épée de Damoclès suspendue au dessus de leurs têtes : *la Mondialisation*. Ici au Canada et au Québec, nous assistons à une irrésistible érosion d'emplois et à la disparition de ce qui assure notre niveau de vie. Bientôt nous serons une République de bananes sans les bananes!



---

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. .



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

## 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.

### Bâtir le syndicat *démocratiquement*

Convaincus que toutes les personnes ont un droit naturel de bénéficier pleinement de la richesse créée par son travail et que ce droit ne peut être complètement réalisé que par le rassemblement libre, uni et démocratique des travailleurs et des travailleuses.

Nous nous unissons pour le mieux être! C'est ce qui se passe chaque fois que vous votez sur une question ayant trait au milieu de travail ou sur votre convention collective. Vous avez la capacité de déterminer vous-mêmes quelles seront vos conditions de travail et quelle évolution suivront vos relations avec votre employeur. Cela ne signifie pas que chacun d'entre nous obtiendra toujours ce qu'il veut, mais cela signifie que chacun d'entre nous a un mot à dire sur l'établissement des propositions et l'acceptation ou le rejet des résultats.

Aujourd'hui, je suis aussi emballé et aussi fier de bâtir notre syndicat que lorsque j'ai commencé à en faire partie. Faites comme plusieurs de vos consœurs et confrères, faites valoir votre droit de vote. Que ce soit pour l'organisation syndicale, la convention collective ou les assemblées mensuelles, vous avez toujours le droit de vote. C'est ça que l'on appelle la démocratie.

### Accident de travail

Ne signez rien! Ne remplissez aucun formulaire! Consultez d'abord votre représentant en santé & sécurité au travail.

Si vous en ressentez le besoin, votre représentant en prévention vous assistera dans toutes vos démarches auprès de l'employeur ou de la CSST. Le traitement juste et expéditif de votre dossier en dépend!

Cette assistance est prévue à l'article 279 de la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles.

**Mention d'honneur** : Le journal l'Outil ainsi que le site Web du local 1660 se sont mérités des mentions d'honneur pour leurs qualités, au sein de l'A.I.M.T.A..

## AVIS IMPORTANT

Depuis le 01 février 2005, à chaque assemblée générale mensuel la section locale 1660 votera pour payer la cotisation de \$2.00 pour les employés sans travail, sur la CSST ou sur la maladie et ainsi vous pourrez garder votre statut et demeurer actif au sein du syndicat pour le temps de votre rappel dans votre compagnie. **Si cela est accepté par les membres, pour les mois que vous n'êtes pas au travail pour une des trois raison mentionnées ci-haut, vous n'aurez plus à payer \$2.00.**

### VOTRE CONSEIL EXÉCUTIF

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

**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 signer un formulaire. C'est à la suite de ce geste symbolique 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

à Lachine, Québec

Communicateur — André Charbonneau

Mise en page – Nancy Cousineau