



L'OUTIL



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

Année 2007, No 1 Mars

DANS CE NUMÉRO :

Accommodements déraisonnables	2
Éducation syndicale	3
Le gouvernement Harper doit intervenir	4
Les primes de départ	5
Les retraités plus pauvres	5
Le temps des impôts	6
33000 pertes d'emplois	7
Syndicat 101	8
Le conseil du Québec	
Victimes d'un accident de travaux	9
Site Web	
Fond d'investissement	10
Comité de recrutement	11
Le formulaire d'adhésion	12

A propos des inquiétudes autour de la transition de GE Hydro à TYNESIS HYDRO

La vente mondiale de toute la section hydraulique de Générale Électrique à la société argentine Pescarmona Group of Companies (PGC), annoncée en décembre dernier, est toujours en cours de négociation. La nouvelle entreprise devrait porter le nom **TYNESIS Hydro**.

Les directions avaient prédit, dans un premier temps, la conclusion d'une entente pour le début mars, puis la fin mars et aujourd'hui on parle du début avril.

Peu d'informations ont filtré à ce jour sur les enjeux et nous ne connaissons toujours pas bien les intentions précises de PGC pour les installations de Lachine. C'est ainsi qu'une foule de rumeurs, dont certaines catastrophiques ont circulé dans l'entreprise depuis la fin décembre.

Nous déplorons que les directions des entreprises aient négligé de renseigner clairement les travailleurs sur l'avenir de

leurs conditions de travail et n'aient pas réagi plus tôt pour couper court aux rumeurs et spéculations de toutes sortes

En particulier, ce n'est que dernièrement qu'on nous a assurés du maintien du régime de retraite; alors que depuis un bon moment il circulait une rumeur de sa terminaison ainsi que de la suppression des rentes supplémentaires qui lui sont rattachées. À tel point que quelques 80 travailleurs de l'usine et des bureaux ont consulté des évaluations de rente anticipée. Ils étaient prêts à envisager des départs prématurés avec les pertes de revenus de retraite que cela suppose. D'autres ont décidé de quitter pour aller travailler ailleurs, parce qu'ils redoutaient les changements à venir.

En fait, depuis au moins 5 ans, les travailleurs redoutaient une fermeture des usines. Un Comité de Veille Syndical avait déjà sonné l'alarme à quelques reprises, entre autre au moment de la fermeture des ateliers de Norvège, il y a deux ans.

Si en soi la non-fermeture des usines et des bureaux est une bonne nouvelle. La vente de l'entreprise a quand même suscité beaucoup d'inquiétudes et le silence des directions a servi à les amplifier.

(Suite page 2)

(Suite de la page 1)

Pendant ce temps le syndicat a cherché une attitude responsable: il a sans répit questionné la direction et les gens des ressources humaines pour rassurer les travailleurs et pouvoir conseiller ceux qui devaient prendre des décisions importantes sur leur avenir.

Pour contrer les rumeurs le syndicat s'est d'abord appuyé sur **la Loi sur les Normes du Travail** qui assure la reconnaissance et le maintien de l'accréditation syndicale par un nouvel employeur, ainsi que le respect et le maintien des conditions de travail négociées, des conditions salariales et des avantages sociaux. Le syndicat a ainsi affirmé que le Régime de Retraite actuel, vieux de plus de 60 ans, n'était pas un privilège accordé aux travailleurs mais un engagement de l'employeur face aux travailleurs. Le syndicat s'est aussi appuyé sur des avis légaux pour **affirmer l'obligation du maintien des droits de ses membres**.

Une pétition a circulé et récolté plus de 175 signatures, des lettres ont été déposées au Comité de Retraite pour forcer l'information.

Par l'action du syndicat, l'action de plusieurs travailleurs qui

ont fait un arrêt de travail de protestation, la montée d'une solidarité dans l'usine; la haute direction a finalement bougé et s'est commise en s'engageant à négocier un maintien des conditions actuelles et du régime de retraite, elle nous a aussi assuré



que s'il y avait des changements, les travailleurs pourraient bénéficier d'une période transitoire pour prendre des décisions de départ, en toute connaissance de cause et sans perte de droits.

Nous soutenons que le droit à l'information pour les travailleurs est non seulement une obligation de l'employeur mais aussi une marque élémentaire de respect.

Nous sommes finalement heureux des engagements de la direction et en ce qui concerne nos conditions de travail.

Nous attendons maintenant des annonces sur le travail à l'usine, le maintien des emplois et nous l'espérons une reprise des affaires.

Accommodements déraisonnables pour monsieur BUSH !

Des travailleurs québécois sont discriminés. À Mirabel, 24 employés qui possèdent une double nationalité et qui travaillent à la production d'hélicoptères destinés à l'armée américaine chez **Bell Helicopter** sont réaffectés au sein de la compagnie. L'entreprise se soumet ainsi à une exigence américaine.

Bell Helicopter est forcée de se soumettre à l'**International Traffic in Arms Regulation (ITAR)**. L'ITAR oblige les entreprises qui utilisent des plans et devis américains de s'assurer qu'aucun employé possédant la nationalité d'un pays dit *suspect* ne soit impliqué dans la conception de matériel militaire stratégique. Parmi les nations visées se trouvent l'Afg-

hanistan, l'Iran, la Corée, Cuba, la Syrie et le Venezuela, qui vient d'être ajouté à la liste.

Ce changement de tâches est contraire à la Charte des droits et des libertés. La loi américaine entretient des stéréotypes basés sur la nationalité des individus, et c'est exactement ce que la loi canadienne veut empêcher.

Bell Helicopter a demandé une dérogation à l'ITAR, mais le département d'État américain la lui a refusée. Les 24 employés, dont certains comptent une vingtaine d'années d'ancienneté, sont réaffectés à des tâches qui ne touchent pas les questions militaires américaines.

Le cas de George Nahas :

Au Canada depuis 24 ans, George Nahas travaille depuis 19 ans chez Bell Helicopter. Depuis des mois, il s'occupait de la

(Suite page 3)

(Suite de la page 2)

production d'un hélicoptère CIVIL, mais dont les plans proviennent - à l'origine - d'un hélicoptère américain militaire utilisé pendant la guerre du Vietnam. Une technologie dérivée, imitée et copiée des centaines de fois pour d'autres modèles d'appareil. N'empêche, la loi américaine est claire: parce que certaines pièces de l'hélicoptère sont encore sous la « protection ITAR », parce que George Nahas est canadien, mais qu'il est né en Syrie, la direction de Bell Helicopter a dû lui demander de laisser sa place et d'aller exécuter un travail moins sensible

Le cas de Jaime Vargas:

Un ex-stagiaire de Bell Helicopter a déposé une plainte devant la Commission des droits de la personne contre l'entreprise de Mirabel. L'homme originaire du Venezuela dit avoir perdu son stage en septembre dernier en raison de son origine ethnique. Jaime Vargas, 52 ans, réclame 110 000 \$ en dommages matériels, moraux et punitifs.

Dans son groupe d'une vingtaine de stagiaires, M. Vargas et un homme d'origine arabe ont été les seuls exclus de la formation du programme informatique en raison de l'ITAR.

Deux jours avant la fin prévue de son stage, le responsable des ressources humaines lui a demandé de «ramasser ses outils». Son stage a pris fin abruptement et pas question de l'embaucher. «J'étais sous le choc. Je me sentais humilié. Ma

dernière évaluation était de 100 %. Tout le monde était satisfait de mon travail».

M. Vargas a obtenu malgré tout son diplôme d'études professionnelles à l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal. Sauf que depuis la fin abrupte de son stage, il n'arrive pas à trouver un emploi dans le domaine. Le père de quatre enfants travaille actuellement comme journaliste.

Le Venezuela a été ajouté à la liste des pays jugés hostiles le 17 août dernier, soit quelques jours après le début du stage de M. Vargas.

La plainte de M. Vargas liée à la politique de l'ITAR est la première au Québec et la troisième du genre au Canada devant une commission des droits de la personne. La société **Standard Aero**, au Manitoba, et **General Motors**, en Ontario, ont déjà été visées par des plaintes semblables.

Il y a aussi d'autres cas de discrimination entre autres chez **CAE** et **Pratt & Whitney**.

Les USA imposent aux travailleurs un choix indécent entre des emplois bien payés qui découlent de la production de matériel sous licences américaines et les droits de la personne.

Si vous avez déjà été témoin ou subi ce genre de discrimination, nous vous invitons à communiquer avec nous au 514-637-3031.

Éducation syndicale

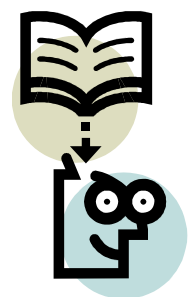
L'éducation syndicale cherche à mettre en valeur les connaissances, la volonté et la confiance des membres élus au poste de délégué d'usine afin qu'ils soient en mesure de défendre leurs droits et ceux des autres.

Le militantisme en milieu de travail, sur les lignes de piquetage et dans la communauté y tient une place importante.

NOS BUTS ET OBJECTIFS Fournir une éducation de base aux nouveaux membres élus au poste de délégué d'usine qui

porte sur leurs droits et obligations, ainsi que sur l'histoire et la structure de leur syndicat.

Nous devons former des militantes et militants locaux pour représenter les membres efficacement en milieu de travail. En plus de posséder une bonne connaissance de leur convention collective, les militants et militantes doivent comprendre le monde qui les entoure et posséder des notions sur l'histoire et la solidarité.



(Suite page 4)

(Suite de la page 3)

Au cours des années, un grand nombre d'excellents cours ont été offerts en matière de perfectionnement des compétences et de développement de la conscience collective.

Dans les derniers mois, votre section locale a envoyé plusieurs de ses membres en formation. Celles-ci portaient sur différents sujets: la CSST, la défense des griefs, la formation de base et avancée de délégué, sur la question des femmes au travail, sur

l'usage du français au travail, sur le travail de délégué social (l'aide personnelle), sur la négociation, la prise de parole en public, le phénomène de la mondialisation, les régimes de retraite, etc...

Si vous décidez de vous impliquer au niveau syndical soyez assurés que vous recevrez la formation et le soutien de votre syndicat!

Le gouvernement Harper doit intervenir auprès de Boeing.

L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs et Travailleuses de l'Aérospatiale (l'AIMTA) dénonce la décision et l'attitude du gouvernement fédéral de ne pas exiger de Boeing des retombées économiques importantes en échange du contrat de 3,4 G\$, octroyé sans appels d'offres, pour l'achat des super-transporteurs aériens C-17.

La réponse du Ministre fédéral de l'Industrie, Maxime Bernier, "de laisser le marché décider" est peu convaincante et dénote un manque d'engagement du gouvernement fédéral pour le soutien de l'industrie aérospatiale québécoise qui compte plus de 240 entreprises.

Gérald Tremblay, coordonnateur de l'aérospatiale de l'AIMTA, s'insurge : "Il faut sans cesse répéter les mêmes arguments, à savoir, que l'industrie aérospatiale est au Québec ce que l'automobile est à l'Ontario : un créneau bien développé où il existe une concentration synergique qu'il ne faut surtout pas négliger. On s'attend à ce que le parlement du Québec, tous partis confondus, intervienne énergiquement auprès du gouvernement conservateur pour qu'il exige de Boeing qu'une juste part des contrats soit accordée au Québec."

"La réputation du Québec en ce qui a trait à l'aérospatiale n'est plus à faire, elle est reconnue partout et tous les intervenants du milieu s'attendent à ce qu'elle soit soutenue!" ajoute Jean-Léo Côté, président du district 11 de l'AIMTA.

"Cette réputation d'excellence en aérospatiale dont jouit le Qué-

bec, grâce, notamment, à sa main d'œuvre hautement qualifiée, rejaillit sur tous les canadiens en faisant du Canada un joueur important sur l'échiquier mondial en aéronautique, il faut soutenir cette réputation bien méritée" déclare David Chartrand, président de la section locale 712 de l'AIMTA qui représente les employés de Bombardier Aéronautique.

Une rumeur persistante indique que Boeing accorderait seulement 20% de retombées industrielles au Québec parce que la Série C de Bombardier Aéronautique viendrait leur prendre de futures parts de marché. Cette attitude, si elle se confirme, est mesquine et intolérable envers les 250 entreprises et les 46,000 travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale du Québec.

"Si la main d'œuvre québécoise représente plus de 55% de l'industrie aéronautique canadienne, il est primordial que le Québec reçoive une part équivalente des retombées industrielles découlant de ce contrat. Il est du devoir des Ministres et Députés fédéraux conservateurs du Québec de concert avec le Ministre Bernier d'y voir. C'est là une opportunité pour le gouvernement Harper de démontrer qu'il reconnaît l'expertise québécoise à sa juste valeur." d'ajouter Tremblay.

Au Québec, l'AIMTA représente 25% des travailleurs et travailleuses œuvrant dans l'industrie de l'aérospatiale. L'AIMTA représente, entre autres, les employés de **Bombardier Aéronautique**, de **Rolls Royce**, de **L3Communications**, de **Héroux-Devtek**, de **Messier Dowty**, **Air Canada** et **BF Goodrich**.



Les primes de départ et les salaires des PDG!

Lors d'une récente entrevue accordée au journal La Presse, le professeur d'économie Henry Mintzberg de l'Université McGill rapportait qu'au début de janvier 2007, Robert Narelli, PDG de Home Depot a reçu une prime de départ de 210 millions de dollars américains. On venait de le "remercier" en raison de la contre-performance des actions de l'entreprise! Le même mois, l'ex-PDG du Printemps, Laurence Danon, aurait aussi reçu plusieurs millions en prime de départ après avoir dirigé ce groupe français pendant six ans. C'est elle qui aurait négocié ces conditions au moment de signer son contrat.

Pour M. Mintzberg, les PDG qui exigent de tels parachutes dorés ne devraient tout simplement pas être embauchés. À son avis, les primes de départ négociées à l'avance par les dirigeants de grandes entreprises, tout comme la rémunération basée sur la valeur des actions, sont un fléau tout autant, sinon plus important, que les scandales boursiers des dernières années. C'est de la corruption légalisée :

"Il n'y a aucune raison justifiant que celui qui est le mieux payé dans une organisation soit en plus, le mieux protégé. Ce n'est pas parce qu'il prendrait des risques qu'il mérite un tel



traitement. Tous les employés en prennent. Certains risquent même leur santé et leur vie. Pourquoi n'auraient-ils pas les mêmes protections?

En exigeant de tels contrats, ils démontrent qu'ils ne sont pas des joueurs d'équipe, qu'ils ne sont pas concernés par l'entreprise qu'ils dirigent et son développement à long terme. Ce sont des narcissiques.

En les embauchant, l'entreprise aura, tôt ou tard de graves problèmes. Ces PDG prendront des décisions à court terme, afin de faire bouger le cours des actions le plus vite possible pour s'enrichir."

Il ajoute qu'une recherche récente révèle que les 100 présidents d'entreprise les mieux rémunérés au Canada gagnent en moyenne 9 millions de dollars par année, soit 238 fois le salaire annuel moyen des ouvriers (38 100\$). En comparaison, au Japon le salaire des PDG équivaut à 11 fois le salaire d'un ouvrier. L'ensemble du conseil d'administration de Toyota gagne moins qu'un seul dirigeant de General Motors. Selon lui : "Les PDG devraient gagner un multiple raisonnable et connu du salaire de leurs employés. Si les PDG haussent leurs salaires, ils devraient aussi augmenter ceux de leur personnel."

À se demander si les PDG d'Olymel se sont aussi accordé une baisse de salaire de 30%?!?

Les retraités plus pauvres



Francis Vailles; Tiré du journal La Presse du 29 décembre 2006 Les retraités du Québec s'appauvrissent d'années en années parce que leurs

prestations ne sont pas indexées au coût de la vie. En 2007, leur pouvoir d'achat reculera même de 225 millions de dollars.

C'est ce qu'affirme, étude à l'appui, l'Association québécoise des retraité(e)s des secteurs publics et parapublics

(AQRP). Bien que l'AQRP représente le secteur public, l'étude réalisée par l'économiste Gérard Leblanc, de l'Université Laval, couvre les retraités issus des secteurs publics et privés.

On veut alerter le gouvernement sur cette problématique préoccupante qu'est l'appauvrissement des retraités. Avec la non indexation des régimes, les retraités ne pourront s'offrir les mêmes services dans 15 ou 20 ans. Et le problème s'ag-

(Suite page 6)

(Suite de la page 5)

gravera puisque l'espérance de vie augmente" dit Luc Vallérand, directeur général de l'AQRP.

Les retraités du Québec sont couverts par trois types de régime : la fameuse "pension de vieillesse du fédéral, le régime des rentes du Québec (RRQ) et le régime complémentaire de l'employeur. Les prestations des deux premiers régimes sont indexés, mais depuis de nombreuses années, les rentes des régimes complémentaires de retraite ne le sont pas ou ne le sont que partiellement. Dans le secteur privé, la majorité des régimes n'offre pas l'indexation des prestations.

En 2007, selon l'étude de Gérard Leblanc, les quelques 255 000 retraités de l'État auront un manque à gagner global de 72 millions de dollars. Leur rente n'a qu'un taux d'indexa-

tion de 0,9 % , comparativement à un taux d'inflation annuel deux fois plus élevé. De leur côté, les quelques 400 000 retraités du secteur privé s'appauvriront de 153 millions en 2007. En combinant les deux secteurs, le problème d'indexation coûtera 225 millions aux prestataires d'un régime complémentaire de retraite au Québec.

L'AQRP profitera de l'imminence d'une campagne électorale au Québec pour sensibiliser les élus à cette question, dit M. Vallérand.

Note : Au Québec, les rentes des retraités du secteur public étaient pleinement indexées avant la récession et les coupes salariales de 1982. Depuis l'an 2000, l'indexation du secteur public correspond à la moitié de l'Indice des prix à la consommation (IPC).

Le temps des impôts!

Eh oui! Avril arrive, c'est le printemps qui est dans l'air, mais c'est aussi le temps des impôts. Si vous êtes l'un de ceux qui devront faire un remboursement à l'impôt ou encore que vous demandez à la compagnie de vous enlever un peu plus à chaque paie, lisez ceci.

Il existe un outil incomparable chez nous qui s'appelle le FONDS DE SOLIDARITÉ de la FTQ. En effet pour quelques dollars par semaine vous pourriez en faire partie des 3700 actionnaires à chaque année qui économisent de l'impôt tout en créant un actif intéressant pour la retraite. Donc au lieu de donner 10\$ de plus chaque semaine à chacun des paliers gouvernementaux, contribuez à votre REER du Fonds de solidarité. En plus en étant actionnaire au fonds vous contribuez au maintien d'emploi au Québec.

Je vous invite donc à communiquer avec un responsable local. N'oubliez pas que cela peut se faire en tout temps de l'année par prélèvement, directement sur la paie.

(514) 637-3031

Vous déménagez?

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

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

sectionlocale1660@videotron.ca

**Retrouvez-nous sur le web
www.aim1660.org**

Plus de 33 000 pertes d'emplois dans le secteur manufacturier au Québec entre janvier et février 2007

« Qu'est-ce que ça va prendre de plus pour réveiller les gouvernements? » – René Roy, secrétaire général de la FTQ



« Plus de 33 000 emplois ont été perdus dans le secteur manufacturier au Québec entre janvier et février 2007 et les gouvernements continuent à regarder la caravane passer sans lever le petit doigt. Qu'est-ce que ça va prendre pour les réveiller? », a questionné le secrétaire général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), René Roy, qui commentait la dernière enquête de Statistiques Canada sur la population active.

Le Québec écope plus que sa part

Rappelons que le Québec avait déjà perdu plus de 100 000 emplois manufacturiers depuis novembre 2002. On parle donc de 133 000 emplois manufacturiers perdus au Québec contre quelque 250 000 emplois perdus dans ce secteur pour l'ensemble du Canada.

« On écope de plus de la moitié des pertes d'emplois manufacturiers au Canada. Et ce sont des emplois au salaire moyen de 20,68 \$. Quel message plus fort peut-on envoyer aux différents paliers de gouvernement sur la nécessité d'une intervention costaute et urgente? », a fait valoir le dirigeant de la FTQ.

Un sommet plus pertinent que jamais

« Notre appel pour la tenue d'un sommet sur le secteur manufacturier n'en est que plus pressant et pertinent. Le secteur manufacturier québécois est aujourd'hui dans le cœur de l'ouragan et si on n'agit pas tout de suite, il n'en restera plus grand chose demain matin », a insisté René Roy.

« À la veille du dépôt du prochain budget fédéral et devant le laxisme patent du gouvernement Harper dans la répartition des retombées du contrat de Boeing, on s'attend à un changement de cap important de la part de ce gouvernement », a conclu M. Roy.

La FTQ est la plus grande centrale syndicale québécoise avec plus de un demi-million de membres.

**CONTRE LE HARCÈLEMENT
PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL**

**Diminuer, humilier,
insulter...**

Ça fait mal.

**MOI JE SUIS POUR
UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN**

**Collaborez au Bulletin Syndical
Envoyez-nous vos textes!
Courriel: sectionlocale1660@videotron.ca
Télécopieur: 514-637-1917**

Syndicat 101 La réunion mensuelle

Qu'est ce que la réunion syndicale mensuelle?
Qui participe, ou qui doit y participer ?
De quoi y parle-t-on ?

Cette réunion est inscrite dans les statuts et est à la base même de notre syndicat. Elle a pour but de servir de guide dans la conduite des affaires des loges locales.

Elle permet à tous les membres de s'informer sur les affaires courantes de la section locale. Elle permet également aux membres présents de donner une direction aux officiers syndicaux pour la gestion des affaires de la section locale.

Devraient y participer, toutes personnes considérées comme membre de la section locale, toutes personnes payant une cotisation mensuelle et les retraités.

Les sujets traités sont variés tels que, les affaires financières, des rapports de comités (Santé & Sécurité, des comités d'atelier, du District, de la pension, etc.), des affaires nouvelles, compte-rendu de la réunion précédente, des affaires inachevées, à l'occasion, des élections, et une multitude d'informations qui pourraient être pertinentes à votre milieu de travail.

C'est aussi lors de cette réunion que des propositions sont déposées et que des décisions sont prises lors d'un vote sur place, d'où l'importance d'être présent pour par-

ler pour ou contre la motion. C'est aux membres qu'appartient le pouvoir!



Présentement, la participation aux réunions mensuelle est maigre, et d'un autre côté, j'entends souvent, « Mais qu'est ce que le syndicat fait pour nous? » Puisque c'est aussi l'affaire de tout le monde, je vous renvoie la question, « Qu'est ce que vous faites ou avez fait pour votre syndicat? » Ces questions pourraient en choquer plus d'un :

A combien de réunions avez-vous participé dans la dernière année ?

Avez-vous voté aux dernières élections?

A quel groupe de travail et/ ou comité avez-vous été impliqué dans la dernière année?

Qu'avez-vous fait pour améliorer votre sort ?

À quand remonte votre dernière implication?

Toutes ces questions vous donneront l'état de santé de votre syndicat, nous en sommes donc TOUS plus ou moins responsables. A bon entendeur

Il est vrai qu'il y a eu des injustices au sein même de notre syndicat, mais ce n'est pas l'ignorance qui arrangera les choses.

Au plaisir de vous revoir à la prochaine réunion syndicale

Le Conseil du Québec

Unis UniteHere, avec l'appui de la FTQ, demande au gouvernement fédéral de respecter le vote récent de la Chambre des communes sur la motion visant à réduire les importations de vêtement de Chine

Madame Lina Aristeo, directrice du Conseil du Québec Unis

UniteHere et vice-présidente de la FTQ, et M. Henri Massé, président de la FTQ, ont exhorté aujourd'hui le gouvernement fédéral à agir dans le dossier de l'industrie du vêtement au Québec. Suite à l'adoption de la motion de la Chambre des communes portant sur la mise en place de mesures de sauvegarde prévues par l'Organisation mondiale du commerce (OMC) limitant la croissance des



(Suite de la page 8)

importations de vêtement provenant de la Chine, nous demandons au gouvernement d'entamer des négociations bilatérales avec la Chine. « Aujourd'hui, le gouvernement conservateur doit absolument respecter ce vote et les promesses faites aux travailleurs avant d'être porté au pouvoir. Au Canada, 60 % des emplois dans l'industrie du vêtement sont au Québec », a déclaré madame Aristeo. Il faut savoir que les pertes d'emplois dans l'industrie du vêtement au Québec ont atteint un niveau alarmant. Depuis janvier 2002, lorsque les droits de douane ont été abolis dans plusieurs catégories de

vêtement, près de 25 000 emplois ont été perdus. « La FTQ interpelle les députés et ministres conservateurs du Québec afin qu'ils fassent pression sur leur gouvernement. Des milliers d'emplois sont en jeu, des emplois principalement occupés par des travailleuses et des travailleurs immigrants. Ottawa a le devoir de les soutenir », a conclu le président de la FTQ.

Le Conseil du Québec Unis UniteHere est un syndicat représentant plus de 50 000 membres au Canada.

La FTQ, la plus grande centrale syndicale québécoise, représente plus de un demi-million de membres au Québec.

Vous êtes victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Vous ressentez des douleurs et vous devez consulter le service médical de la compagnie afin de produire une déclaration de l'événement en cours ?
Tenez-vous en seulement au fait et évitez de raconter vos activités de fin de semaine.

Vous êtes en arrêt de travail et vous recevez un appel téléphonique d'un représentant de l'employeur vous questionnant sur votre emploi du temps à la maison ? Soyez prudents



et discrets dans vos réponses et respectez vos limitations fonctionnelles durant l'arrêt de travail. Vous devez apporter des papiers médicaux à la compagnie, ne racontez pas votre vie personnelle, tenez-vous en aux faits et vous éviterez des problèmes avec la CSST.

<http://www.aim1660.org/>

Connaissiez-vous le site web de votre syndicat?
Il vient de se distinguer en remportant une troisième place au 2006 Newsletter/Website Contest de l'AIM à Baltimore.

Le mérite en revient à notre secrétaire **Nancy Cousineau** et notre trésorier **Pierre Faucher** qui y consacrent beaucoup d'énergie pour le garder à jour, attrayant, intéressant et facile à consulter.

Allez-y jeter un coup d'œil!

Notre bulletin **L'Outil** y a aussi récolté une Mention Honorable.



Fonds d'Investissement : Les syndicats mondiaux sonnent l'alerte.

Source Patrice Novotny Le Devoir, 16.03.07.

Une conférence mondiale de syndicats ouvriers, à laquelle participait la centrale américaine l'AFL-CIO (les machinistes de l'AIM lui sont affiliés) a lancé un cri d'alarme contre l'emprise croissante des fonds d'investissement dans l'économie. Pour eux l'action de ces fonds menace la sécurité des travailleurs, leurs conditions de travail et finalement les entreprises elles mêmes.

Ces fonds (de types *private equity* et *hedge funds*) occupent une place croissante dans l'économie mondialisée. En recherchant une maximisation rapide des profits, ils raisonnent à court terme. Ils achètent des entreprises qu'ils peuvent revendre après seulement quelques semaines ou au maximum après trois à cinq ans afin de dégager au plus vite un important bénéfice.

Les transactions par effet de levier (*leverage buy out*) ont atteint quelque 600 milliards de dollars en 2006, un bond de 70% par rapport à 2005. En quête de rentabilité maximale, les fonds qui achètent une entreprise s'attaquent à l'emploi, aux retraites, aux conditions de travail et remettent même en question la viabilité de l'entreprise.

Le fonds *Permira*, le plus grand *private equity* d'Europe, a

racheté en 2004 l'entreprise de dépannage *The Automobile Association*. Le fonds a tout de suite supprimé 3500 emplois sur les 13000 de l'entreprise et a demandé à ceux qui restaient de travailler plus.

Les syndicats présents à la conférence ont souligné l'absence de toute responsabilité des fonds en tant qu'employeurs. Ils ne se veulent redevables que devant leurs actionnaires.

À Dusseldorf en 2005, les salariés en grève de *Gate Gourmet*, racheté par le fonds *Texas Pacific*, avaient arraché un accord avec leur direction locale. *Texas Pacific* a interdit à la signature de l'entente, mais du même souffle a affirmé au syndicat venu négocier avec lui qu'il n'était pas l'employeur.

Ces fonds exigent des entreprises un rendement de 15% par an, ils n'investissent rien dans l'innovation ou la recherche et en plus ils ne paient pas d'impôts. Leurs activités qui frappent des masses de travailleurs et déstabilisent nombre d'entreprises sont des sources d'instabilité et de crises financières.

La conférence des syndicats compte faire des pressions sur les gouvernements européens et du G8 pour que l'activité de ces fonds soit règlementée.



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.

sectionlocale1660@videotron.ca



Comité de recrutement

Qu'il fil des années, des milliers de travailleurs ont lutté et travaillé fort pour obtenir une représentation syndicale dans leurs milieux de travail.

Maintenant, plusieurs années plus tard, à cause des coupures d'emplois, des fermetures de compagnies, des licenciements, des départs pour la retraite, etc., le nombre de personnes syndiquées a diminué considérablement.

Il est de notre devoir d'utiliser tous les moyens possibles pour aider à élargir notre membership.

La Grande Loge a donc entrepris un nouveau mandat afin de sensibiliser les membres à promouvoir le recrutement. Pour ce faire, un montant de 30 millions de dollars a été transféré du fonds de grève. Les intérêts de ce montant suffiront à autofinancer 50% des coûts reliés aux campagnes de recrutement des différentes sections locales.

Des mesures ont aussi été entreprises pour aider au recrutement de nouveaux membres en offrant des cours de formation, ce qui permet aux dirigeants syndicaux d'obtenir les connaissances et les techniques nécessaires pour faire la promotion syndicale dans le public en général.

La section locale 1660 a créé son propre comité de recrutement et des cours de formation supplémentaires ont été offerts aux membres de ce comité. Ces membres sont engagés dans notre syndicat autant que dans la communauté parce qu'ils croient que le fait d'être syndiqué apporte une meilleure qualité de vie, et ils croient aussi que le recrutement est la clé de survie des organisations syndicales.

Le simple fait de garder contact avec les retraités après leur départ, avec les personnes en mises à pied ou ceux qui ont trouvé un emploi ailleurs ou simplement de jaser avec des membres de la famille, des amis et des voisins

peut s'avérer un moyen possible de recruter de nouveaux membres.

Dans le but d'aider à élargir notre monde syndical et dans l'effort de solliciter de nouveaux membres la Grande Loge s'engage à offrir un montant équivalent à une année de taxe per capita, basé sur le montant des cotisations syndicales du nouveau groupe syndiqué.

De plus, le District 11 offre une prime à chacun des membres qui aura réussi à fournir le nom d'une personne contact qui nous amènera à la syndicalisation d'un nouveau groupe.

Le montant de la prime sera basé sur le nombre de nouveaux membres syndiqués

- 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 recrutement est absolument nécessaire à la survie de notre syndicat et il doit être considéré comme un investissement pour notre futur.





2ème Collecte de sang de l'AIMTA (du 26 au 30 mars 2007)

Le syndicat de l'AIMTA vous conviait à sa deuxième collecte de sang. Nous visions cette année, 350 dons. La 1ère collecte de sang du syndicat des machinistes a connu un vif succès. Les citoyens de St-Laurent et des environs sont venus en grand nombre

appuyer le syndicat des machinistes. Les membres de plusieurs sections locales de même que du conseil des machinistes ont fait de cet événement un succès.

Denis Yelle, l'organisateur de la collecte tient à remercier chaleureusement tous les bénévoles qui ont participé à la 1ère collecte:

EXÉCUTIF

Christian Bilodeau

Président

Michel I Lavoie

Vice président

Cédric Poulin

Archiviste

Pierre Faucher

Trésorier

André Bergeron

Santé & Sécurité

(A.I.M.T.A) Association Internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, Section locale 1660

663, 2e Avenue

Lachine, Québec

H8S 2T3

Téléphone : 514-637-3031

Télécopie : 514-637-1917

Messagerie : sectionlocale1660@videotron.ca

Communicateur:

André Charbonneau

Mise en page:

Nancy Cousineau

Traduction:

Mike Rivet

**LE BUREAU EST OUVERT
SUR DES HEURES VARIABLES
DU LUNDI AU JEUDI
ET LE VENDREDI DE 8H30 À
15H00. LAISSER NOUS UN
MESSAGE SUR NOTRE
BOÎTE VOCALE AU 514-637-**

Assemblée générale

Soyons présent(e)s, c'est ça la Solidarité!

17 AVRIL, 15 MAI ET 17 JUIN

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.