

J o u r n a l

# Union 712



(A.I.M.T.A.) ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE, SECTION LOCALE 712 • Affilié à : F.T.Q. - C.M.Q. - C.T.M. - C.T.C. - DISTRICT 11  
PUBLICATION CANADIENNE NO. 1678620  VOL. 6 NO. 1 • DÉCEMBRE 2003

## Le début de la sous-traitance chez Bombardier:



# une réalité qui nous touche tous...

**La grève est terminée chez Aramark**

page : 4

**Votre syndicat dit NON à Bombardier**

page : 5

**La relève est importante au sein du mouvement syndical**

page : 9

# Sommaire

Message du président.....	3
Aramark ne respecte pas la classe ouvrière.....	4
Les boycotts.....	4
L'article 45 du Code du travail.....	5
Votre syndicat a dit NON à Bombardier.....	5
Pas de réouverture.....	6
Une sortie médiatique de Bombardier.....	6
Vos suggestions.....	7
Message du secrétaire-trésorier : Bien bâtir sa retraite.....	8
La relève est importante au sein du mouvement syndical.....	9
La section locale 712 va de l'avant avec les jeunes.....	10
Omnium du président.....	11
Des questions sur la R.R.Q. ?.....	12
Les avantages sociaux ce n'est pas un luxe.....	12
Un service intéressant ou intéressé !?.....	13
Déclaration d'accident.....	14
Interventions bureau de griefs.....	15
Le harcèlement... ça nous regarde.....	16

## Club des retraités

### *Message pour les retraités (es) et futurs retraités (es).*

C'est au sous-sol de l'église Saint-Sixte située au 1895 rue de l'église angle Marcel-Laurin à ville St-Laurent que se tiennent nos réunions amicales, à tous les troisièmes (3<sup>e</sup>) mercredi du mois. C'est toujours un plaisir d'échanger avec les membres en prenant un café.

En avril dernier, nous sommes allés à la cabane à sucre. En mai au festival des tulipes à Ottawa, même si la pluie était au rendez-vous ça ne nous arrête pas nous les retraités. Ce fût une très belle visite et même le soleil nous à rendu visite. En juin, le manoir Alpine de Ste-Adèle, pour 2 nuits et 3 jours. Juillet et août il n'y a pas eu d'activité, tout reprendra en septembre prochain !

Pour de plus amples renseignements veuillez communiquer avec :

M. Maurice Gilbert, président : (450) 472-4920  
M. Maurice Loyer, Vice-président : (450) 471-9349

## Exécutif

Michel Lauzon  
Yvon Paiement  
Daniel Vaillancourt  
Gilles Samson  
Dave Chartrand  
Hélène Fréchette  
Neil Giroux  
Michel Bergeron  
Robert Dolembreux  
Éric Rancourt

## Griefs

David Chartrand  
Hélène Fréchette  
Pierre Grenier  
René Mathieu  
Ronald Trottier  
Alberto Colloricchio  
Denis Langlois  
Laurian Poulette  
Sylvain Verdy  
Marc Pilon

*Nous souhaitons*

*une bonne retraite à  
tous nos membres qui ont  
quittés dans l'année 2003.*

Yvan Deslandes	1/713	1 <sup>er</sup> janvier
Vincenzo Sposato	5/670	13 janvier
Paul Asselin	5/670	1 <sup>er</sup> janvier
Pauline Drolet	18/670	1 <sup>er</sup> janvier
Pierre Racine	1/670	1 <sup>er</sup> janvier
Gilles Daudelin	1/696	1 <sup>er</sup> février
Gisèle Pellerin	1/670	10 avril
Roland Hébert	1/304	16 mai
Gilles Tremblay	3/905	1 <sup>er</sup> juin
Domenico Onorati	1/145	1 <sup>er</sup> juin
Nicole Bérubé	3/658	1 <sup>er</sup> juin
Constantin Mihai	1/304	1 <sup>er</sup> juin
André Leroux	1/939	1 <sup>er</sup> juin
Denise Lafortune	3/270	1 <sup>er</sup> juin
Jean-Paul Bouchard	3/391	1 <sup>er</sup> juillet
Gérard T Simon	1/151	1 <sup>er</sup> juillet
Gaétan Jean	3/376	1 <sup>er</sup> juillet
Gérard Provost	1/141	1 <sup>er</sup> juillet
Jan Wojcik	1/145	1 <sup>er</sup> juillet
Denis Chabot	1/343	1 <sup>er</sup> juillet
Jean-Pierre Giraudou	1/304	1 <sup>er</sup> juillet
Van-Hoang Nguyen	713	11 juillet
Arthur Bisson	1/112	1 <sup>er</sup> août
Paul-Émile Latulippe	3/376	1 <sup>er</sup> août
Gilles Tremblay	1/335	1 <sup>er</sup> septembre
Michael Cuff	1/711	1 <sup>er</sup> septembre
Georges Timeliadis	1/145	1 <sup>er</sup> septembre
Jacques Blanchette	1/939	1 <sup>er</sup> septembre
Normand Galarneau	2/664	16 septembre
Jacques St-Amant	1/304	1 <sup>er</sup> octobre
Pietro Mandato	1/937	1 <sup>er</sup> novembre

## Programme d'aide aux employés

Jean Groleau  
Christian Bertrand  
François Boyer  
Nick Sardano

## Santé sécurité

Claude Aubry  
Dominic Bélanger  
Charles Grenier  
Claude Morin  
Vito Mossa  
Mario Deraiche  
Richard Dufresne

## Journal



Rédacteur  
Éric Rancourt,

*Éric Rancourt*

(A.I.M.T.A.) ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE, SECTION LOCALE 712  
790, boulevard Marcel-Laurin, suite 100,  
St-Laurent, Québec H4M 2M6  
Courriel : b.lafamme@aimtasectionlocale712.org  
PUBLICATION CANADIENNE NO. 1678620

# Message du *président*

**Michel Lauzon**



*L'*année deux mille trois, ... Une année difficile en émotion, l'arrivée d'un nouveau dirigeant chez Bombardier, vague de mises à pied, de sous-traitance, menace d'une réouverture de notre contrat de travail, enfin plusieurs inquiétudes pour nous tous.

Dans l'ensemble du pays, les gouvernements ont mis des bâtons dans les roues dans tous les secteurs de la société. Ils ont voulu restreindre l'action des travailleurs. Actuellement, les gouvernements et les entreprises affirment qu'il n'y a toujours pas d'argent, en espérant ainsi prolonger la période de rémunération restreinte pour les familles des travailleurs.

Le fondement même de notre bien-être social et économique est en jeu. Ce ne sont pas seulement

les salaires et les conditions de travail des employés qui sont menacés. Ce sont nos emplois et les collectivités dans lesquelles nous vivons. C'est notre mode de vie.

La restructuration des activités chez Bombardier a déjà engendré plusieurs coupures et dans certains secteurs d'activité de la sous-traitance. Vous savez que l'unité de cafétéria a été vendue en totalité à une compagnie américaine « Aramark ». Une compagnie anti-syndicaliste, qui veut bafouer les membres de cette section en réduisant les salaires de 50 à 60% lors du dernier renouvellement de la convention collective. Les membres de l'unité de la cafétéria sont en grève depuis le mois d'août dernier afin de manifester leurs insatisfactions. Ils ont besoin de vous et de votre support. N'oubliez pas que si Bombardier a vendu ce secteur, il ne se gênera pas pour vendre ou sous-traiter d'autres secteurs qui pourraient VOUS toucher!

Les bons emplois bien rémunérés disparaissent et sont remplacés par des emplois précaires à temps partiel ou occasionnels et offrant peu d'avantages sociaux. Des emplois à bon marché ! Aux yeux de notre syndicat, ceci est absolument inacceptable. De telles attaques envers la classe ouvrière se produisent de plus en plus. Pour dresser un avenir, nous devons lutter ensemble !

Vous direz peut-être qu'il est très peu original de parler de solidarité, j'en conviens ! Par contre c'est une valeur qui n'est jamais acquise car il faut toujours et constamment lutter pour la préserver.

Maintenez votre appui et nous relèverons de grands défis.

## *Le temps des fêtes...*

*Le comité exécutif tient à souhaiter de joyeuses fêtes à tous nos membres ainsi qu'à leurs familles. Profitez de ce temps de réjouissances familiales pour vous reposer et nous revenir en grande forme. Que cette nouvelle année soit remplie de belles choses ...*

## **Noël des Magasins Partage du Grand Montréal**

Il est possible d'aider dans notre collectivité en faisant un don au Magasin Partage du Grand Montréal. Aider les plus démunies de notre société, dont certains sont de nos membres. À l'aide de vos dons, des membres dans le besoin pourront choisir des denrées, selon leurs goûts et leurs besoins, pour leurs paniers de Noël en échange de 10 % de la valeur du panier. Pour de plus amples informations contacter (514) 383-2460. Nous vous remercions d'apporter votre soutien à des gens qui pourront à la manière de familles comme les nôtres, vivre un Noël heureux.

# La grève est terminée *chez Aramark*

*Voici un bref historique de la situation que vivent les membres de la Section locale 712, unité cafétéria.*

Depuis que Bombardier c'est sauvagement débarrassé de ses employés de la cafétéria, pour les vendre à la compagnie américaine Aramark que tout s'est mis à mal aller. Cette compagnie ne voulait pas reconnaître l'accréditation syndicale en place. Il nous a donc fallu déposer une plainte au ministère du Travail en vertu de l'article 45 (que nous avons d'ailleurs gagné). La convention collective est donc venue à échéance, aucune entente n'a été possible malgré la bonne volonté de la partie syndicale et de leurs membres. Des centaines de textes ont été déposés par le comité de négociation et tous rejetés par l'employeur. Les offres patronales ont été présentées aux membres, puis rejetées à 99% pour ensuite obtenir un vote de grève à 100%.

Suite à la victoire au ministère du Travail de l'article 45, Aramark devait rémunérer en rétroactivité pour 6 mois les salaires prévus à la convention collective. Soit le double de ce qu'il paie présentement. Le seul moyen selon la loi d'arrêter le compteur est soit une grève de la part des travailleurs ou un lock-out de la partie patronale. Comme par hasard, le 11 juillet dernier Aramark a décrété un lock-out de 24 heures.



*améliorées, mais la persévérance de nos membres de la cafétéria a porté fruit. Cette bataille a été longue et ardu, félicitations à tous les travailleurs de l'usine qui ont contribué au succès de cette grève en boycottant les distributrices*

*d'ARAMARK. Nous sommes heureux de revoir nos travailleurs, travailleuses de retour dans toutes les cafétérias.*

Par la suite les membres ont déclenché une grève massive le 14 août dernier. Les principales questions en litiges suite à la vente du service de la cafétéria par Bombardier vers Aramark; les énormes baisses de salaires, les avantages sociaux et le vocabulaire de la convention collective.

*Les négociations reprennent, fin octobre. Les choses se sont*

*C'est le début de la sous-traitance de la compagnie Bombardier. Ce sont nos membres qui en paient le prix par des diminutions de salaires et d'avantages.*

*Cette bataille a été difficile et surtout très longue. Merci d'avoir supporté nos membres de la section locale 712 de l'unité cafétéria.*

LES BOYCOTTS

## **Comptoirs postaux de la Société canadienne des postes, y compris les magasins où se trouvent ces comptoirs**

*Initiateur:* Fédération du travail de la Saskatchewan. *Cause:* privatisation et remplacement des membres du STTP par des travailleurs et des travailleuses à faibles salaires et non syndiqués.

## **Magasins de vins au Manitoba appartenant à des particuliers**

*Initiateur:* Fédération du travail du Manitoba. *Cause:* Tâches de postes syndiqués confiées en sous-traitance

## **Amphithéâtre Molson à Ontario Place**

*Initiateur:* Fédération du travail de l'Ontario. *Cause:* À l'appui de l'Alliance internationale des employés de la scène et des projec-

tionnistes des États-Unis et du Canada

## **Les produits COCA-COLA**

*Initiateur:* Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador. *Cause:* La compagnie a fermé son usine de Terre-Neuve pour aller s'installer ailleurs.

## **Produits Philips Électronique**

À l'appui des 125 membres de la section locale 7812 des Métallurgistes unis d'Amérique, de Saint-Jérôme (Québec), au service de Philips depuis des années. L'entreprise transfère sa production au Brésil.

## **Boycott contre Coca Cola**

Huit dirigeants syndicaux de SINALTRAINAL ont été assassinés par des paramilitaires financés par la direction de Coca Cola. De plus,

de centaines d'autres travailleurs œuvrant dans les usines d'em-bouteillage de Coca Cola en Colombie sont disparus. La multinationale refuse de collaborer avec le syndicat et poursuit sa politique de répression

## **Boycottage des champignons**

Le propriétaire refuse toujours de reconnaître le syndicat en qualité d'agent négociateur.

Les conditions de travail des travailleurs agricoles sont une lutte que les TUAC Canada sont prêts à entreprendre. Ils vous demandent d'appuyer le boycott de tous les champignons en vrac et préemballés fournis par Rol-Land Farms Inc.



# L'article 45

## du Code du travail

L'article 45 du Code du travail a fait couler de l'encre et fait toujours jaser. Le gouvernement québécois, veut le modifier. L'article 45 n'empêche pas la sous-traitance bien au contraire, combien d'entreprises ont recours à la sous-traitance au Québec !

Pourquoi les entreprises et le gouvernement trouvent que c'est une bonne idée de le changer ? L'article 45 du code du travail vient obliger les entreprises lors d'une vente ou d'une concession à faire suivre l'accréditation syndicale et la convention collective malgré le changement d'employeur moyennant trois conditions.

Si une entreprise qui fait l'objet d'un certificat d'accréditation et

qui a conclu une convention collective avec ses employés et décide de donner en sous-traitance une activité précise, il faut alors déterminer si les trois conditions d'application de l'article 45 sont présente. Ainsi, dans l'éventualité où le sous-traitant exploite déjà une entreprise de même nature et qu'il effectue le contrat de sous-traitance sans qu'il y ait transfert de personnes, techniques ou intellectuels, l'article 45 risque de ne pas s'appliquer.

Au contraire, si cette entreprise en plus d'accorder un contrat de sous-traitance, transfère certains équipements et met à la disposition du sous-traitant certains de ses employés, l'article 45 pourrait alors trouver application.

Si toutefois le gouvernement Charest va de l'avant avec la réforme du l'article 45 du Code du travail, la FTQ l'a dit, il fera face à une mobilisation d'envergure sur la sous-traitance. Les syndicats ne resteront pas là à rien faire pendant que les conditions de travail de milliers de travailleuses et travailleurs se voient menacés.

Mercredi le 26 novembre dernier la commission parlementaire se rencontrait au sujet des projets de lois que M. Charest veut modifier dont l'article 45. Les grandes filiales syndicales ont organisé une mobilisation à Québec devant le parlement. Près de 7000 travailleurs protestaient contre le projet de loi 31 sur le parterre de l'assemblée nationale. Les machinistes étaient là !



## Votre syndicat

# a dit **NON** à Bombardier pour défendre vos intérêts

Au mois d'avril dernier la compagnie signifiait son intention de rouvrir la convention collective au détriment des travailleurs et des travailleuses. À ce moment c'était leur première alternative pour enlever certains avantages et salaires à nos membres. Seulement un an après le retour au travail des 8000 membres qui ont fait trois semaines de grève avant de signer leur contrat de travail. Votre exécutif s'est réuni le 8 avril

2003 afin de prendre unanimement une position suite aux demandes de la compagnie sur la réouverture de la convention collective. Votre syndicat, la Section locale 712 leur a fait mention d'un NON catégorique.

Votre syndicat s'est tenu debout pour défendre les intérêts des membres de la Section locale 712. Avec quelques mois d'intervalle, saviez-vous qu'il n'y a que les employé(e)s de Belfast et nous à la section locale 712 qui se sont tenus debout devant Bombardier

Vous avez élu des dirigeants pour prendre des décisions, c'est ce que nous faisons. Comme vous le savez, le syndicat n'est pas que formé par des élus, mais par l'ensemble de ses membres. Rappelez vous que l'UNION fait la force et que nous avons besoin de vous pour livrer cette énorme bataille, qui est la sous-traitance.

Le principe de base de l'organisation syndicale est de sauver des emplois,

## Sauvons nos jobs ensemble !

# Pas de réouverture

*Le 9 octobre dernier les parties patronale et syndicale se sont réunies et se sont engagées à **collaborer** afin de trouver **ensemble** des solutions sans rouvrir notre convention collective.*

*Il faut par contre être conscient que la concurrence est féroce, nous, les membres de la Section locale 712, avons toujours été les*

*meilleurs dans le domaine de l'aéronautique.*

*Nous avons fait un très grand pas, il n'y aura pas de réouverture de la convention collective et pas de « Offload », équivalant à 1000 emplois. Votre syndicat défendra toujours vos avantages!*

*Il ne faut pas pour autant cesser notre lutte contre la sous-traitance, elle est réelle et menaçante! Nos emplois sont tout aussi*



*importants, nous devons préserver nos emplois avec tous leurs avantages!*

## Une sortie médiatique de Bombardier qui ne laisse présager rien de bon pour les travailleurs et les travailleuses

*Encore une fois le président de Bombardier Paul Tellier, a fait une sortie dans le journal de Montréal en disant qu'il allait voir à ce que le pourcentage des profits augmente afin d'être compétitif.*

*Il faut se rappeler que lors de la réunion des actionnaires, en juin dernier, M. Tellier a répondu à une actionnaire et je cite le journal de Montréal du 16 juin dernier dans la section des affaires : "J'avais un bon travail au Canadien National et c'est Bombardier qui est venu me chercher. Je ne suis pas un bénévole (social service), pourquoi aurai-je dû accepter des conditions inférieures à ce que j'avais auparavant..."*

*C'est dans cet ordre d'idée que le syndicat se bat, quand Bombardier avait le vent dans les voiles c'était les travailleurs et les tra-*

*vailleuses qui faisaient rouler Bombardier aéronautique (appeler autrefois la vache à lait de Bombardier.) En avril la compagnie voulait nous couper sur de l'argent bien mérité. Comme M. Tellier le syndicat ne voit pas pourquoi nous devrions accepter des conditions de travail inférieur à ce que nous avons présentement.*

*Dans le journal de Montréal du 7 octobre dernier M. Tellier dit ne pas croire à la confrontation mais pourtant le titre de l'article le dit bien "À DÉFAUT DE FINANCEMENT TELLIER MENACE DE NOUVELLES MISES À PIED". Le syndicat leur a donné des solutions sans toucher aux membres.*

*Toujours de l'intimidation dans le but d'affaiblir nos membres moralement, de les déstabilisés et de créer une peur afin de manipuler à leur guise. Souvenez-vous, lors de la campagne pour la réouverture de la convention collec-*

*tive, la façon dont ils se sont pris :*

*Bombardier nous a dit que les options envisagées étaient la réouverture de la convention ou bien des mises à pied. Des menaces, quand on le sait très bien que le contrat avec U.S Air était déjà signé, le président international l'avait dit, par le biais du bulletin d'information deux semaines auparavant.*

*La compagnie sait très bien que les membres lisent les journaux et c'est le moyen de communication qu'ils ont choisi pour passer leur message en espérant que les gens de votre entourage pourront bien vous influencer dans votre manière de penser. Ils divisent pour mieux régner.*

*Voilà le pourquoi qu'il faut tous se rallier à la même cause. Car rappelez vous que l'UNION fait toujours la FORCE.*

# Vos suggestions !

**A**u cours des six derniers mois, nous avons demandé à nos membres de nous faire des suggestions via le bulletin d'information afin de nous aider à trouver des solutions pour faire diminuer les coûts de l'entreprise sans toutefois toucher à nos avantages, nos salaires et nos emplois. Le tout a été analysé et comptabilisé.



## Suggestions apporter par les employés

- ▶ Augmenter le ratio de superviseurs pour le nombre d'employés à un pour 45
- ▶ Régler les RNC répétitifs, pour éliminer des pertes de temps
- ▶ Éliminer tous les postes tablettes qui engendrent des coûts inutiles
- ▶ Augmenter le ratio de superviseurs par chef de service
- ▶ Les hauts dirigeants de la compagnie devraient venir voir la réalité sur le plancher
- ▶ Arrêter les programmes six sigma et PVA.
- ▶ Ne pas écrire de RNC inutilement quand c'est couvert par les « standards repara »
- ▶ Pour la supervision, le mode de communication interne est trop évolué revenir au téléavertisseur de base.
- ▶ Établir l'horaire des vendredis californiens
- ▶ Gestion plus serrée de l'achat des outils ou de gabarit d'assemblage, ils n'ont jamais servi (dossier à l'appui).
- ▶ Offrir des montants forfaitaires, pour des retraites anticipées
- ▶ Éliminer les navettes qui font l'inter usine pour les staffs, qu'ils utilisent leurs voiture.
- ▶ Utiliser des horaire flexible afin d'améliorer l'assiduité, comme pour les staffs

## Commentaires retenues des employés

- ▶ Les salaires et primes de départ des dirigeants sont critiqués.
- ▶ Il faudrait diminuer le stress sur les employés pour avoir moins de burn-out
- ▶ Avec les nouvelles qui sortent dans les journaux, les gens n'ont plus confiance en la compagnie
- ▶ Il y a un trop grand climat de compétition entre la production et les services, au lieu de trouver des solutions, ils cherchent un coupable et cela crée une tension négative.
- ▶ Le sentiment d'appartenance à la compagnie est complètement effacé
- ▶ PVA coupe déjà de 15 à 20% des cycles de temps alloué, la compagnie veut couper en plus dans nos salaires.
- ▶ La supervision a trop de meeting et souvent inutiles, ils ne passent pas assez de temps dans les départements pour régler les problèmes et ils se plaignent du manque de temps.
- ▶ Nous voulons que la compagnie arrête de dramatiser les mauvaises nouvelles et cesser de jouer avec le sentiment des gens, qui incite l'insécurité
- ▶ Les pièces coûtent souvent plus cher à fabriquer en sous-traitance qu'à l'interne.
- ▶ Si la compagnie payait ses fournisseurs dans un délai de 30 à 60 jours, ça lui coûterait des frais de moins.

*Merci à tous ceux et celles  
qui nous ont fait parvenir leurs suggestions!*

Le 18 juin dernier le ministre Audet affirmait en conférence de presse au salon Bourget, que les compagnies du milieu de l'aéronautique devront recourir à la sous-traitance.

Suite à cet événement notre vice-président, Yvon Paiement, déplorant ses propos, a réagi en envoyant une lettre au ministre



## ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE

"Section locale 712"

790, Marcel-Laurin, suite 100, St-Laurent, Québec H4M 2M6  
Téléphone: (514) 332-1912 • Fax: (514) 332-3623  
Courriel : aimta\_local712@videotron.net  
www.aimtasectionlocale712.org



mercredi, 26 juin, 2003

L'honorable Michel Audet,  
Ministre québécois du Développement économique et régional  
710 Place d'Youville, 6e Étage  
Québec (Québec)  
G1R 4Y4

Monsieur le Ministre,

Faisant suite à votre déclaration publiée par la Presse canadienne le 18 juin dernier, les employés de Bombardier Aéronautique sont révoltés de voir qu'un ministre du nouveau gouvernement du Québec soutien le « cheap labour ». 1000 à 1500 emplois sont en jeux, aurez vous une réponse à donner aux employés et à leurs familles, s'ils perdent leurs emplois.

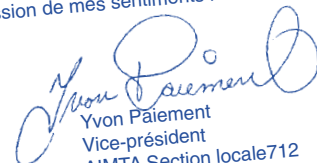
Prendre le virage de la sous-traitance selon vous quel est le bon sens dans tout ça ? Enlever le gagne pain familial d'un travailleur pour le redonner à moindre coût ! La sous-traitance c'est bien beau mais quand on sait que des emplois de chez nous pourront être envoyés ailleurs que dans notre métropole ou même une autre province ou pays. C'est une situation intolérable !

Nous ne sommes pas en négociation présentement avec Bombardier, des solutions sont à envisager sans pour autant rouvrir la convention collective. Le syndicat est ouvert aux solutions afin de préserver les emplois de nos travailleurs, chez nous !

« Il serait suicidaire de part et d'autre d'en arriver à des solutions radicales ». Un peu contradictoire avec ce qui a été dit plus haut dans l'article, qu'il est fondamental d'avoir la sous-traitance et que si on n'y arrive pas, il faudra payer le prix. Envoyer les emplois en sous-traitance est déjà un moyen radical

Comme vous pouvez le constater, il ne s'agit pas uniquement d'emplois dits « technique » ou qui sont possiblement disparus par l'avènement de changements technique ou technologique. Il s'agit bel et bien d'emplois qui doivent être exécutés par les membres de la section locale 712.

Je vous prie d'accepter, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

  
Yvon Paiement  
Vice-président  
AIMTA Section locale 712



AFFILIÉS À : FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS & TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC,  
CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTRÉAL, CONSEIL DES MACHINISTES DU QUÉBEC & CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA



# Message du secrétaire-trésorier

## Bien bâtir



Q n n'est jamais trop jeune pour planifier notre retraite !  
Une meilleure connaissance du

système de la sécurité du revenu à la retraite éclairera vos choix.

Pour avoir une retraite relativement aisée, nous devons calculer notre revenu de retraite à plus ou moins 70% des revenus de travail. La décision de prendre retraite et le moment de la prendre, peuvent dépendre des revenus sur lesquels vous pourrez compter. Les régimes publics du fédéral et du provincial offrent

des revenus de base à partir desquels vous pouvez préparer votre retraite mais ne suffiront pas à vous procurer une retraite confortable. Il est recommandé d'ajouter des revenus de d'autres sources, comme votre un régime privé de retraite, des REER (du fonds de solidarité ou de toute autres banques) ou des placements personnels.

Le montant de votre rente est cal-

# La relève est importante

## *au sein du mouvement syndical*

**L**e mouvement syndical a été fondé par un regroupement de travailleurs qui en avait assez de l'abus des employeurs. Nos ancêtres syndicaux ont eu la brillante idée de se réunir afin de créer des fédérations, des regroupements d'organisations afin d'unir les forces et idées pour combattre la partie patronale.

De nombreuses choses ont été



gagnées par les syndicats au fil des années, que ce soit l'assurance médicament, l'assurance chômage... même tout ce qu'il y a dans votre convention collective et plusieurs autres.

Nous étions forts et craints, pourquoi ? Parce que nous étions

tous unis, mais dans l'espace temps, les employeurs se sont organisés en créant le Conseil du patronat ce qui leur a permis d'élaborer des stratégies. Il y a 20 ans, faire de l'argent sur le dos des travailleuses et travailleurs, faisait partie de leur stratégie et ils ont comme idéologie de diviser pour mieux régner. Autrement dit, saper le principe de base du syndicalisme qu'est l'union fait la force.

Aujourd'hui nous faisons face à une grande bataille, c'est celle contre la sous-traitance, bataille qui peut durer longtemps. Il va falloir établir une relève solide pour faire face aux enjeux qui ne peuvent que détériorer la qualité de vie de nos membres. Il est important de faire l'éducation de nos jeunes.

L'éducation est une réalité sociale qui s'inscrit et s'imprègne du quotidien de tous les partenaires de la société. Les valeurs que nos jeunes acquièrent et les outils dont ils se dotent forgeront la société de demain. Pourtant, les jeunes connaissent peu ou mal le mouvement syndical et l'image qu'ils en ont est trop souvent celle d'un

mouvement dépassé. Déjà, nous agissons à cet égard mais, si l'on



veut faire plus et mieux, il importe de développer des stratégies concertées, ciblées et coordonnées.

Si nos jeunes souhaitent que les milieux de travail s'adaptent à leurs besoins et que les syndicats qui les représentent poussent leurs revendications, cela peut difficilement se faire s'ils ne prennent pas leur place dans les structures syndicales et dans la vie en général. Et si il ne le font pas, il serait en effet périlleux de croire que les jeunes formeront une « génération spontanée » de militants et militantes syndicaux aguerris sans qu'un travail important d'information et de formation syndicale ne se fasse.

## rier

# *sa retraite*

culé en fonction des revenus de travail inscrit à votre nom au Régime des rentes. Notez bien que la régie des rentes vous fait parvenir votre relevé de participation tous les 4 ans. Ceci vous permet de vérifier si tous les revenus de travail sur lesquels vous avez cotisé au RRQ sont biens inscrits.

Nous avons tous de l'incertitude et une foule de questions face à notre retraite. Votre syndicat a des

formateurs certifiés qui pourront vous éclairer et vous aider à mieux prendre vos décisions.

Votre comité de négociations a négocié lors de la dernière convention collective le droit de prendre une session de quelques heures (non rémunérés) avec un conseiller financier dès l'âge de 40 ans, le début de ces sessions seront déterminé dans un futur

reproché, ainsi qu'un cours préparatoire à la retraite de 3 jours payés, donné par votre syndicat.

Vous apprendrez aussi une foule de renseignements sur les sources de revenus à la retraite et les moyens d'épargner qui sont à votre disposition. Au bout du compte, vous y verrez déjà un peu plus clair !

SUITE PAGE 12



**Daniel Vaillancourt**

# La section locale 712

## va de l'avant avec les jeunes

Implanté depuis juin 2001, le Comité des jeunes est composé de 7 membres, qui représentent les différentes usines sous la juridiction de la 712. Il faut noter que la section locale 712 est la seule section locale ayant un comité de jeunes actifs au Québec.

Le mandat du comité, est de sensibiliser, éduquer et d'impliquer les jeunes au mouvement syndical. Soit à titre de militant ou même de représentant de l'A.I.M.T.A. Durant les 5 dernières années, il y a eu 4000 nouveaux membres.

Le Comité exécutif de la section locale 712, appuie ce comité car il est important de bâtir une relève afin de garder en vie le mouvement syndical soit le syndicat des machinistes. Dans un avenir rapproché, les «baby boomers» commenceront à prendre leur retraite, c'est pourquoi que ce comité est maintenant inclus dans les règlements de la section locale. (Une première pour une section locale des Machinistes au Québec).

Le 25 octobre dernier, les membres du comité des jeunes ont organisé une soirée de billard pour les jeunes afin de socialiser et de créer des liens solides. Lors de cette soirée, il y a eu des tirages d'articles promotionnels à l'effigie de la section locale, qui favorise le sentiment d'apparte-

nance à notre syndicat. Seulement 50 billets étaient disponibles, tous se sont bien amusés. Vu la grande demande nous projetons une plus grande disponibilité de billets pour les prochaines soirées

Une lettre a été distribuée à tous les participants afin de démontrer le bien fondée de ces soirées.



### ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE

"Section locale 712"

790, Marcel-Laurin, suite 100, St-Laurent, Québec H4M 2M6

Téléphone: (514) 332-1912 • Fax: (514) 332-3623

Courriel: aimta\_local712@videotron.net

www.aimtasectionlocale712.org



*Sincère salutation à vous, jeunes membres de la section locale 712*

*C'est un très grand plaisir de vous accueillir à cette première rencontre organisée par le comité des jeunes de la section locale 712.*

*Le rôle du comité des jeunes est de favoriser l'éducation des jeunes au mouvement syndical, de tisser des liens de solidarité tout en fraternisant. Il faut rester conscient que les jeunes d'aujourd'hui ont besoin de s'identifier à leur syndicat et nous avons cru bon le faire par le biais d'événements de ce genre.*

*Nous croyons qu'il serait bien de créer un réseau afin de se rencontrer à l'extérieur de notre milieu de travail pour se connaître de façon différente et d'avoir du plaisir.*

*Cela vous permettra aussi de voir et d'échanger avec vos élus syndicaux car leur présence sera sollicitée lors de ces activités.*

*Nous sommes dans l'ère où le vieillissement de la main-d'oeuvre frappe à notre porte de façon importante. Il est primordial, que les jeunes s'impliquent soi en tant que militants ou représentants syndical afin de créer une relève pour NOTRE futur, sinon le mouvement syndical ne pourra qu'être malade...*

*Au nom de l'exécutif syndical et du comité des jeunes, nous vous souhaitons une belle soirée et au plaisir de vous revoir bientôt.*

*Syndicalement,*

*Le comité des jeunes de la Section locale 712 A.I.M.T.A.*



AFFILIÉS À : FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS & TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC,  
CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTRÉAL, CONSEIL DES MACHINISTES DU QUÉBEC & CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA



# Omnium du président

## 4<sup>ème</sup> édition

### *Encore une réussite!*



#### Merci à nos commanditaires!

Au Vieux Duluth  
Avocat Boudreau, Clermont  
Barrette, relations industrielles inc.  
Bombardier aéronautique  
Bouquet Lavallois  
Bouquet St-Laurent  
Brasserie du Bazar  
Chuck Brown Golf  
Desjardins Caisse d'économie  
District 11  
Fleuriste Rive-Sud  
Fonds de solidarité FTQ  
François Parizeau, avocat  
Grande Loge  
Hôtel Mont Gabriel  
Jean Fortin et Associés  
Labrador Laurentienne inc.  
Le Chantecler  
Le Challenger  
Le Crystal  
Legris litho  
Les services actuariels S A I inc.  
Lussier Cabinet d'assurances et services  
financiers inc.  
Lyreco  
Mazda 2-20  
Monette Sports Laval  
Nickel  
Photonik  
Pilon fourniture de bureau  
Promotions Universelles  
RBC Dominion  
Rivest, Schimdt et associés  
Séléna  
Sport Expert  
Telus mobilité  
Trévi



# Les avantages sociaux

## *ce n'est pas un luxe*

BUREAU CANADIEN

Il y a un siècle, les travailleurs canadiens touchaient un salaire et c'était à peu près tout. En règle générale, ils ne bénéficiaient d'aucun congé payé, ils étaient responsables de payer tous leurs propres frais médicaux et ils devaient assurer leur propre survie financière en cas de mise à pied, d'invalidité ou de départ à la retraite. Au cours des cent dernières années, les revendications des travailleurs et des syndicats se sont traduites par une bonification constante des avantages sociaux : congés payés, régimes de retraite, couverture d'assurance et autres services, tels que garderies et programmes d'aide aux employés. Certains de ces programmes sont offerts par les gouvernements (sécurité de la vieillesse, Régie de pensions du Québec et Régime de pensions du Canada, assurance emploi, indemnisation des travailleurs, régime public d'assurance maladie et bien-être social) tandis que d'autres sont fournis par les employeurs. Ces avantages sociaux ne sont pas du luxe. Ils sont essentiels à la survie et à la dignité des travailleurs et travailleuses et des membres de leur famille. Au cours des récentes années, le marché du travail s'est concentré sur l'assurance vie et l'assurance invalidité collective ainsi que sur les régimes d'assurance dentaire et d'assurance maladie supplémentaire (y compris les médicaments), lesquels comblent les lacunes de notre régime public d'assurance maladie. Selon la plus récente étude menée par Statistiques Canada en 2000, la moitié des travailleurs et travailleuses du Canada bénéficient

d'une assurance maladie, d'une assurance contre les frais dentaires et d'une assurance vie / invalidité. Un total de 12 % bénéficie de l'une ou l'autre de ces couvertures tandis que 38 % n'ont aucune protection.

En réalité, le taux de couverture est probablement un peu plus élevé puisque certains travailleurs non couverts le sont comme personnes à charge de personnes couvertes, dans les familles comptant plus d'un soutien de famille. Les employés permanents travaillant à temps plein sont plus nombreux à bénéficier d'avantages sociaux que les employés à temps partiel ou occasionnel.

Tout comme sur le plan des salaires, les travailleurs syndiqués sont très privilégiés en matière d'avantages sociaux. Au total, 79 % des travailleurs syndiqués souscrivent un régime de retraite comparativement à 30 % des travailleurs non syndiqués. De surcroît, 70 % des travailleurs syndiqués bénéficient d'une couverture de leurs frais médicaux et dentaires et d'une assurance vie / invalidité contre seulement 40 % des travailleurs non syndiqués.

Les avantages sociaux représentent une part importante des coûts de main-d'œuvre. Au cours des 50 dernières années, le coût des avantages sociaux (y compris les charges sociales versées à la RRQ et au RPC, à l'assurance emploi et au programme d'indemnisation des travailleurs) est passé d'environ 15 % pour atteindre 35 % des coûts totaux de main-d'œuvre au Canada. Au cours des dernières années, ces coûts sont montés en flèche, notamment en ce qui a trait aux régimes d'assurance

médicaments et d'assurance maladie supplémentaire. Les compagnies pharmaceutiques, en particulier, ont connu un grand succès à accroître leur bénéfice en menant des promotions agressives pour faire augmenter l'utilisation de médicaments coûteux et en faisant pression sur les gouvernements d'élargir la protection par brevet pour limiter la prolifération de médicaments génériques moins coûteux.

Notre régime public d'assurance maladie continu de nous conférer un net avantage en termes de coûts sur les États-Unis, où une couverture d'assurance médicale à peine adéquate a pour effet d'ajouter des milliers de dollars par travailleur aux coûts de main-d'œuvre payés par les employeurs. Le coût élevé de l'assurance maladie est d'ailleurs à l'origine du déclenchement de nombreuses grèves aux États-Unis.

À la lumière de l'augmentation des coûts au Canada, les employeurs font pression pour faire réduire la protection offerte aux travailleurs et pour en transférer les coûts aux travailleurs par l'entremise de franchises et de plafonds de couverture.

Les syndicats ont marqué le pas pour augmenter les avantages sociaux des travailleurs, en menant des négociations dans les milieux de travail et en œuvrant sur la scène politique pour créer nos régimes publics. Aujourd'hui, la lutte gravite principalement autour du maintien de nos gains antérieurs, à la fois dans le secteur public et à la table des négociations.

SUITE DE LA PAGE 9

## Des questions *sur la R.R.Q. ?...*

DANIEL VAILLANCOURT

**Les rentes du Régime de rentes du Québec sont-elles indexées ?**

Les rentes sont pleinement indexées à chaque année. Le taux d'indexation est fixé selon l'indice du coût de la vie établi par la Régie des rentes du Québec d'après les données fournies par Statistique Canada. L'indexation des rentes permet aux bénéficiaires de préserver leur pouvoir d'achat. En 2003, par exemple, le montant des rentes du Régime de rentes

du Québec est augmenté de 1,6 %.

**Si je retourne travailler à temps plein après le début du paiement de ma rente de retraite, dois-je en avvertir la Régie?**

Non, mais vous devez cotiser sur vos revenus de travail s'ils sont de plus de 3 500\$ pour l'année.

**Mon ami et moi avons vécu maritalement pendant**

# Un service

## *intéressant ou intéressé !?!*

**D**epuis la signature de la convention collective en juillet 2002, l'employeur s'intéressant plus qu'avant au bien-être de ses employé(e)s offre de nouveaux services à tous ses employés. Ces services visent à assurer, selon l'employeur, une accessibilité plus grande et plus rapide de dépistage de soins et de suivi médical de nature personnelle ou professionnelle. Ces nouveaux services nous sont-ils offerts d'une façon tout à fait désintéressée ?

Le premier service qui nous a été offert doit nous permettre d'avoir accès au service d'un laboratoire disponible sur les lieux du travail plusieurs jours semaines et ce, sur rendez-vous. Plusieurs tests de dépistage, que ce soit pour les personnes souffrant de diabète ou autre maladie nécessitant un suivi médical, sont offerts sur place. Tout cela semble bien accommodant et l'employeur nous assure en plus d'une confidentialité totale. Devrait-on se méfier d'une telle bienveillance ?

Le second service nous assure des traitements de physiothérapie directement sur les lieux de travail. Ce service est offert à tous les employé(e)s sans tenir compte que ces soins soient requis à la suite d'un accident à domicile ou au travail. Encore une fois, c'est bien accommodant.

Un troisième service, que suggère l'employeur, nous permettrait d'avoir accès à un médecin sur les lieux de travail et cela pour consultation personnelle ou suite à un événement au travail.

L'employeur ne nous cache pas qu'un tel procédé lui permet de

réduire les coûts reliés aux réclamations des employés (es) à la CSST. L'employé qui s'absente pour suivre des traitements de physiothérapie est rémunéré par l'employeur durant cette absence (art.61 LATPM), donc si la durée est moins longue parce que ce service est offert sur les lieux du travail, l'employeur a moins de frais.

La même chose s'applique pour le service de consultation médicale sur les lieux de travail. Un employé ayant eu un accident de travail n'aura plus à se déplacer à une clinique externe occasionnant une plus grande absence.

L'employé (e) par contre risque de ne pas toujours y trouver son profit.

L'article 192 (LATMP) dit que « le travailleur a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix ». Le travailleur(se) en se prévalant de cette disposition, s'assure de bonnes conclusions suite à sa lésion ; concernant la nécessité et la nature des traitements, la consolidation de la lésion, l'atteinte permanente, la limitation fonctionnelle, l'assignation temporaire de travail (travaux légers). Ce qui ne pourrait être le cas si ce professionnel de la santé est un médecin payé par l'employeur. Ce dernier pourra rendre service à l'employeur en limitant le plus possible les coûts reliés à l'absence de l'employé(e). Il pourra s'assurer d'un retour rapide de l'employé(e) à son travail, ce qui limitera l'accès à des soins adéquats pour des raisons strictement économiques pour satisfaire l'employeur.

L'article 193 (LATMP) dit que : « le travailleur (se) a droit aux soins de l'établissement de santé de son choix ». En faisant appliquer cet article, le travailleur (se) est certain d'un suivi consciencieux au niveau thérapeutique en tenant compte de son évolution médicale et non d'impératifs économiques.

L'article 190 (LATMP) oblige l'employeur à donner les premiers secours à un travailleur victime d'une lésion professionnelle et à rembourser les frais de transport pour se rendre à l'établissement de santé ou chez un professionnel de la santé selon le choix du travailleur (se). Donc en s'assurant que le travailleur voit un médecin sur les lieux du travail, l'employeur réduit considérablement ses coûts et annule jusqu'à un certain point, le droit du travailleur(se) de choisir lui-même qui va le soigner et où il veut se faire soigner.

En tenant compte que l'employeur conteste arbitrairement beaucoup de réclamations à la CSST, il est certain aussi de mettre un terme plus rapide aux réclamations des travailleurs puisque le médecin, à son service, ne lui nuira pas nécessairement dans son propre dossier de contestation. L'employé(e) se verra ainsi limité dans la preuve médicale qu'il voudra présenter pour se faire accepter par la CSST ou pour répondre à la contestation de l'employeur.

Ces nouveaux services nous sont-ils offerts vraiment de façon tout à fait désintéressée?

**15 ans et il est décédé en juin 2002. Il était marié, et séparé de fait. Est-ce que je pourrai recevoir la rente de conjoint survivant?**

Compte tenu du fait que votre ami n'était pas séparé légalement, ni divorcé, vous ne pouvez recevoir la rente de conjoint survivant.

**Est-ce que la rente de retraite est imposable?**

Oui, les cotisations sont déductibles d'impôt.

**Je reçois une rente de retraite depuis 1an et je m'aperçois que ce n'est pas avantageux à cause de l'impôt est-ce que je peux en demander l'annulation?**

Aucune demande de prestation ne peut-être annulée lorsque la demande d'annulation est reçue plus de six mois après le premier versement de la rente sauf si c'est pour recevoir une rente d'invalidité.

**Vous ou votre conjoint avez travaillé dans un autre pays? Vous avez peut-être droit à une pension étrangère.**

Vous avez peut-être droits à certaines prestations grâce aux ententes de sécurité sociale que le gouvernement québécois a conclues avec certains pays. Informez vous!



# Déclaration d'accident

**Vous** êtes victime d'un accident de travail?

Vous ressentez une douleur constante à un bras, épaule ou autre?

Attendez-vous que la douleur disparaisse avec le temps? Avez-vous peur qu'au travail on se moque de vous? Plus vous attendez et plus il sera difficile de relier votre douleur au travail. Résultat, la CSST nous refuse, l'employeur conteste.

## Quoi faire?

1. Vous devez aviser votre superviseur immédiat le plus vite possible avant de quitter votre travail.
2. Vous devez consulter un



**CMI**  
Centres de Médecine Industrielle  
300, boul. Marcel-Laurin, bureau 102  
St-Laurent, Québec, H4M 2L4  
Du lundi au vendredi :  
de 8h00 à 17h00  
Tél. : (514) 747-9936

En cas de blessures musculaires, osseuses ou articulaires, les Centres de Médecine Industrielle (CMI) prennent tout en main et, surtout, s'occupent de la personne blessée.

Les Centres de Médecine Industrielle, formés d'une équipe de professionnels, offrent les services suivants :

- suivi médical • physiothérapie
- ergothérapie • massothérapie
- acupuncture

Nous acceptons les prescriptions extérieures.

médecin immédiatement. N'oubliez pas que le choix du médecin vous revient. Vous seul pouvez décider qui vous voulez consulter. Votre délégué syndical peut vous suggérer un endroit comme le CMI.

Exemple : vous vous faites mal au dos au travail un jeudi. Vous endurez votre mal jusqu'au lundi suivant. En entrant au travail, vous avisez votre superviseur d'un événement qui s'est produit quelques jours auparavant. On croira difficilement votre version des faits et on pourra toujours présumer qu'il s'est passé un autre événement chez vous durant la fin de semaine.

Donc, avisez votre superviseur tout de suite, faites compléter le rapport d'enquête, consultez un médecin le plus tôt possible, mentionnez toujours que c'est CSST.

## Quoi déclarer?

Déclarez tous les accidents et maladies du travail, on ne connaît jamais les conséquences.

## Comment?

Exemple : Si en soulevant une pièce vous ressentez une douleur au dos. Déclarez : au travail, en soulevant une pièce de x



livres, je me suis fait mal au dos.

Ces trois éléments doivent toujours se retrouver dans votre réclamation :

1. Le lieu de l'accident : au travail
2. Le fait accidentel : en soulevant une pièce...
3. Les parties du corps affectées : dos, jambe, bras...

N'oubliez pas que vous pouvez demander l'assistance d'un représentant à la prévention en tout temps.

Pour nous joindre, consultez votre délégué syndical.

Note : conservez bien ces conseils.



**Jean-François Séguin**

1956 - 2003

Âgé de 46 ans, Jean-François Séguin est décédé suite à une rupture d'anévrisme cérébral, jeudi le 12 juin dernier à l'hôpital de St-Jérôme.

Après plusieurs années d'implication dans le mouvement syndical, Jean-François a consacré les 10 dernières années de sa vie au poste de permanent au programme d'aides aux employés. Dévoué à aider les gens, le temps n'existait plus pour lui. Nous reconnaissons Jean-François par son formidable dévouement à épauler et assister les gens de chez nous et même d'ailleurs. Nous tenons à transmettre nos plus sincères condoléances à sa famille et à ses proches.

# Interventions

## *bureau de griefs*

- ▶ Intervention auprès du superviseur du département 133, première équipe de l'usine de Dorval pour nos membres de la classification 354 qui n'ont pas été demandé de faire du temps supplémentaire le 28 juin 2003. La compagnie a fait entrer des contracteurs. Suite à l'intervention, les employés de la classification 354 qui était disponible pour effectuer le travail recevront 30 heures à taux et demi, ce qui équivaut à un montant approximatif de \$1125.00 dollars.
- ▶ Intervention auprès des ressources humaines-Dorval pour le confrère Steve Poirier, il n'avait pas reçu de rétroactivité pour son examen de compagnon. Suite à l'intervention, le confrère Poirier a reçu la somme de \$ 6 885.37
- ▶ Intervention auprès des ressources humaines pour le confrère Didier Chambrot qui n'avait pas reçu de rétroactivité suite à un transfert retardé par l'employeur à la classification 460 pré vol. suite à l'intervention, le confrère Chambrot a reçu la somme de \$2 029.00
- ▶ Intervention auprès du superviseur pour le confrère Mounir Hanna qui a reçu un avis écrit. Suite à l'intervention l'avis a été annulé.
- ▶ Frédéric pesant, suspension d'un jour et avis final, suite à l'intervention, l'avis final est annulé
- ▶ Section locale 712, article 18, heures supplémentaires, Drivematic. Certains employés du 12 heures effectuent des heures supplémentaires des employés du 8 heures. Suite à l'intervention, la compagnie remboursera les heures effectuées le week-end, soit 101.5 heures divisées parmi les 9 membres. Pour 11.28 heures chacun, ce qui donne un montant approximatif de \$2 406.57
- ▶ Intervention auprès du superviseur pour le confrère Clément Larouse qui a reçu un avis écrit. Suite à l'intervention, l'avis a été annulé.
- ▶ Intervention auprès du superviseur du département 121, usine de St-Laurent, première équipe, car deux membres travaillaient hors classification dans le code 342 au département 121. Suite à l'intervention, les deux membres ont été retournés à leur classification respective.
- ▶ Intervention auprès du superviseur pour le confrère Simon Leblanc qui a reçu un avis en guise de suspension pour son assiduité. Suite à l'intervention, l'avis a été retiré.
- ▶ Intervention auprès du superviseur pour ne pas avoir demandé au magasinier de rentrer en heures supplémentaires. Suite à l'intervention, 5 membres recevront chacun 2 heures à taux double pour un montant approximatif de \$460.00.
- ▶ Intervention auprès du superviseur pour le confrère Roger Vaudry qui a reçu un avis écrit. Suite à l'intervention, l'avis a été changé pour une note au dossier avec une révision dans 3 mois.
- ▶ Intervention auprès des ressources humaines afin de respecter l'article 17.4. suite à l'intervention, les employés concernés ont été rémunérés à taux double pour les heures travaillées.
- ▶ Intervention auprès du superviseur pour un avis écrit au confrère Gaétan Couture. Suite à l'intervention il y aura révision dans 3 mois.
- ▶ Intervention auprès du superviseur du département 110 de l'usine de St-Laurent et des ressources humaines pour le confrère Robert Pelletier qui n'avait pas reçu le bon montant pour sa rétroactivité du test de compagnon. Suite à l'intervention, il a reçu un montant additionnel de \$ 388.08
- ▶ Denis Joannette, article 21.3, sélection chef de groupe. Réglé, le membre sera payé chef de groupe avec une rétroactivité de 50 heures, soit 1 565.00 en guise de règlement et il est maintenant nommé chef de groupe.
- ▶ Stéphane Prillo, congédiement. Réglé, le membre est réintégré avec une entente de dernière chance sans perte d'ancienneté.
- ▶ Robert Marcoux, suspension. Réglé, les deux jours de suspension sont remboursés au membre et l'avis a été changé pour un avis écrit
- ▶ Section locale 712, article 20.3 et article 18 et 22. Travail effectué par des contractuels. Réglé. À titre de règlement de griefs, la compagnie s'engage à payer un total de 2500 heures à taux régulier, aux employés détenant la classification Pré vol à l'usine de Mirabel. De plus si une telle situation devait se reproduire dans le secteur Pré vol et livraison de l'usine de Mirabel toutes les heures réclamées seront payées immédiatement.
- ▶ Serge l'hostie, Congédiement, Réglé, le membre sera réintégré sur une entente de dernière chance.
- ▶ Robert Marcoux, suspension. Réglé, les 2 jours de suspension sont remboursés au membre et l'avis a été changé pour un avis écrit. Montant approximatif de \$384.00
- ▶ Éric Lachance, article 21, employé non classifié selon son expérience. Réglé, le membre sera classifié au grade B avec un ajustement rétroactif à la date de son transfert au code 460, montant approximatif de \$922.61
- ▶ Michel Charrette, mesure disciplinaire disproportionnée, avis écrit. Réglé, l'avis sera révisé dans 6 mois.
- ▶ Francine Painchaud, article 18.8 et non respect du griefs 32.02. Réglé, à titre de règlement, consœur Painchaud recevra 60.75 heures incluant la prime de 1.35\$, afin d'égaliser les heures supplémentaires.

# Le harcèlement...

## ça nous regarde

*Même s'il n'y a souvent qu'un seul harceleur,  
Il n'y a jamais qu'une seule victime !*

Une personne qui se sent victime de harcèlement voit sa dignité lui échapper, remet en cause son intégrité et se sent diminuée moralement autant que physiquement. Tôt ou tard, son rendement au travail, ses relations avec ses collègues, sa vie familiale ou sociale, voir même sa santé, seront affectés – et c'est toute la communauté qui en paiera le prix.

Instantanément, nous reconnaissons et condamnons la violence physique et verbale, puisqu'elle est facilement décelable. Toutefois, le harcèlement peut se manifester plus sournoisement : remarques ou plaisanteries discriminatoires basées sur la race, le sexe, la religion, le handicap physique ou

psychologique – dénigrement du travail accompli – exclusion – intimidation par le regard – contacts physiques indésirables – affiches, photos dégradantes – abus de pouvoir, etc.

Le harcèlement est un comportement offensant et souvent répétitif qui a des répercussions sur chacun de nous. Conscients de ses méfaits, Bombardier Aéronautique et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712, ont uni leurs efforts et se sont dotés d'un comité paritaire de conseil, de



recours et de règlement qui sera dorénavant chargé d'étudier les plaintes de harcèlement. Dans la plus stricte confidentialité, ce comité procédera aux médiations et fera les recommandations administratives jugées nécessaires.

Quand il y a harcèlement, il n'y a que des perdants. Puisque nous sommes tous touchés, nous devons tous nous impliquer pour l'éliminer de notre milieu de travail et ainsi redonner à chacun la considération qu'il mérite.

**Rappelons-nous que le respect ... c'est bien vu !**

Pour obtenir plus d'information, voici les numéros de téléphone que vous pouvez composer :



Programme d'aide aux employés,  
Section locale 712

(514) 855-7199

Ressources humaines  
Bombardier Aéronautique



## CHANGEMENT D'ADRESSE

Prénom

nom

matricule

adresse

rue

ville

province

code postal

téléphone

remettre à vos délégués