



# JOURNAL 7 UNION 2



(A.I.M.T.A.) ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE, SECTION LOCALE 712  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, suite 100, St-Laurent, Québec H4R 2M6

VOL. 3 NO. 2

Affilié à : F.T.Q. - C.M.Q. - C.T.M. - C.T.C.

SEPTEMBRE 1999



*De gauche à droite :  
Pierre Brisebois, président du comité d'usines et  
de griefs. Monsieur Yvon Comtois et son épouse  
Madame Rolande Comtois ont pris leur retraite  
dernièrement suivi de Michel Bergeron,  
représentant syndical et d'André Babin  
superviseur à l'usine de Mirabel.*

**Histoire**  
  
**d'être présent  
demain**

# Syndicalisation à North Bay

Pierre Brisebois président du comité d'usines et de griefs, Daniel Vaillancourt secrétaire-trésorier et Rémi Provencal représentant de la Grande Loge pour le recrutement, partirent au mois de mai dernier avec la détermination de faire une campagne de syndicalisation auprès des employés travaillant pour Bombardier Aéronautique situé à North Bay (usine 7).

Suite aux assemblées qu'ils ont tenues avec nos membres déjà sur place, ainsi que quelques non-syndiqués, il fût clair que tous et chacun se sont mis de la partie pour convaincre leurs compagnons de travail non-syndiqués, de joindre les rangs de l'A.I.M.T.A. et de signer une carte d'adhésion syndicale plutôt que de joindre les rangs des T.C.A.

Avec une forte majorité, ils ont déposé la requête en accréditation auprès du ministre du travail de l'Ontario.

Dans les jours qui ont suivi, un vote a été tenu par le ministère comme la loi le prévoit.

- 43 employés ont optés pour l'A.I.M.T.A.
- 4 employés ont optés pour les T.C.A.
- 6 employés ont optés pour la non-syndicalisation.

La section locale et Rémi Provencal désire remercier tous ceux et celles qui ont contribué au succès de cette campagne de syndicalisation. Que ce soit dans l'ombre ou ouvertement, merci !

De plus, nous désirons vous communiquer les noms des nouveaux délégués syndicaux qui ont été élus à North Bay, usine 7, service 281. Il s'agit de :

- Michel Lamontagne sur la première équipe.
- Mike Kokesch sur la deuxième équipe.

Félicitations !

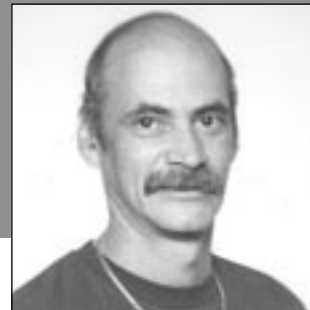
## SOMMAIRE

Mémoire d'entente.....	3	Les centres de Médecine industriel	
Historique du syndicat.....	3	«C.M.I.».....	8
Travail et santé mentale.....	4	Santé/sécurité au travail.....	8
Graphiques de classification.....	5	Sculpture Coton-46 Inauguration	
Club de retraités.....	5	officielle.....	8
La prévention,		La prévention,	
une action syndicale.....	6	une action syndicale.....	9
Résolutions du C.T.C.....	6	Stagiaire/probation.....	9
Les syndicats font toute la dif-		Un délégué social et une déléguée	
férence.....	6	sociale.....	9
Santé/sécurité au travail.....	7	Santé/sécurité au travail.....	9
La surveillance vidéo légale.....	7	P.A.E. 712.....	10
Flash Info.....	7	Comité d'usines et de griefs.....	11
		Le rôle des délégués et déléguées	
		sociaux.....	12



Gilles Samson: rédacteur

## Message du président



J'aimerais prendre un peu de votre temps afin de vous demander d'être solidaire les uns les autres ! L'importance d'être solidaire fait notre force. Le pouvoir de changer des choses passe par la solidarité même.

Vous imaginez-vous ce que serait la section locale sans cette solidarité ?

Nous avons eu recours à la solidarité des membres de l'usine de Dorval lorsqu'il a été temps de se tenir debout face à l'employeur concernant un certain contremaître négligent ! Ça été la même situation concernant le port des camisoles lors de la saison des chaleurs à l'usine ( 1 ) de Saint-Laurent.

La solidarité commence ici même dans votre section locale, où les membres actuels sont fiers de partager cette tradition.

De plus, je vous encourage vivement à participer aux activités de la section locale, d'assister aux assemblées mensuelles et de prendre part à la prise de décision qui influencent la vie en milieu de travail et au sein de votre collectivité.

Solidairement,

Michel Lauzon  
Président  
Section locale 712.  
A.I.M.T.A.

# Mémoire d'entente

Dimanche, le 13 juin dernier, la section locale convoquait une assemblée extraordinaire. Le but de la rencontre était que les membres se prononcent sur l'acceptation ou le rejet des six mémoires d'ententes entre la section locale et l'employeur Bombardier Aéronautique / Canadair.

Voici les six mémoires d'ententes :

**Item I :** Cette entente fait suite à l'embauche massive et restera en vigueur tant qu'il y aura plus de 5000 employés actifs. Les parties s'entendent pour modifier la clause 4.3 pour un membre de plus.

**Item II :** Majoration des rentes pour nos retraités de 1963 à 1988.

**Item III :** Équité salariale – comité distinct.

**Item IV :** L'horaire spécial de la journée précédent l'arrêt général en été et aux fêtes.

**Item V :** Fête de la confédération sera appliquée vendredi le 2 juillet.

**Item VI :** L'horaire spécial pour Dorval.

Suite à un vote secret tenu à cette assemblée, le résultat est le suivant :

**Item I :** 93 %

**Item II :** 91 %

**Item III :** 75 %

**Item IV :** 97 %

**Item V :** 95 %

**Item VI :** 74 %

Merci à tous ceux et celles qui ont participés.

## Les cours de préretraite, UN OUTIL ESSENTIEL...



Depuis plusieurs années, votre convention collective contient une clause qui accorde à toute personne membre de la section locale 712, un congé de trois jours payés par l'employeur pour assister et participer à un cours préparatoire à la retraite, donné par le syndicat.

Pourquoi un tel cours ? Parce que les nouvelles possibilités et responsabilités d'aujourd'hui l'exigent. En effet, auparavant, les gens prenaient leur retraite tard dans la vie; On travaillait pour ainsi dire jusqu'à la mort, la retraite était considérée presque comme un constat d'incapacité. Mais comme on dit, les temps changent, les besoins aussi.

**Pour de plus amples renseignements communiquez avec Daniel Vaillancourt au tél.: (514) 332-1912, paget: (514) 302-6713.**



## HISTORIQUE DU SYNDICAT

L'origine du syndicat des employés de Canadair remonte à l'époque de la Canadian Vickers. C'est en effet le 5 mars 1940 qu'un groupe d'employés de la division de l'avionnerie de cette compagnie décident de se munir d'une association syndicale.

L'A.I.M., implanté à Montréal depuis le 1 mars 1940, existe depuis bon nombre d'années. C'est en effet à Atlanta, en mai 1889, que les Machinistes Unis d'Amérique et les Ingénieurs Mécaniciens d'Amérique décident des Statuts originaux de leur nouvelle organisation : l'Association Nationale des Machinistes.

Le premier contrat de travail entre les employés de Canadair et son patronat sera ratifié le 19 novembre 1941. Le premier événement digne de mention de l'histoire de la loge a lieu en janvier 1943. Un vote de grève est alors pris parmi les membres présents à l'assemblée mensuelle en vue d'obtenir une semaine de vacances payées ainsi qu'une rétroactivité sur le boni du coût de la vie. Le patronat le leur accorda à partir du 23 mars 1943. L'entreprise fut confrontée à sa première et unique grève en 1965.

La loge 712, qui comptait 18,061 membres en mai 1944 ne regroupait plus que 1,793 membres en février 1946. C'est d'ailleurs à partir

de cette époque que la loge de Montréal ne défendra plus que les droits des travailleurs de Canadair, ou bien de quelques-uns de ses sous-contractants.

Le fonds de grève, qui n'atteignait que 19.00 \$ à la première année d'existence de la loge, frise aujourd'hui le \$ 10 millions.

Aujourd'hui, nous avons à notre actif des antécédents de succès qui nous confèrent la confiance et la compétence nécessaires pour bâtir et croître. Chaque jour, nous nous frayons des chemins dans le cadre de la campagne visant l'équité pour des travailleurs et des travailleuses comme vous. Le syndicat des Machinistes est en constante évolution. Nous évoluons pour étendre la famille des travailleurs et des travailleuses qui considèrent que leur syndicat est le meilleur garant de la sécurité dans un milieu de travail de plus en plus complexe et incertain. Tout commence ici même, dans votre section locale, où les membres actuels sont fiers de partager ces traditions.

Nous vous encourageons vivement à participer dynamiquement aux activités de la section locale 712, d'assister aux réunions et de prendre entièrement part à la prise des décisions qui influencent votre vie en milieu de travail et au sein de votre collectivité.

# TRAVAIL ET SANTÉ MENTALE

Même si notre approche auprès des personnes qui ont besoin d'aide doit tenir compte de l'ensemble des conditions de vie et de travail qui affectent nos membres, nous devons, sur le plan syndical, **apporter une attention particulière à l'organisation du travail et conditions de travail de nos membres.**

**On estime à 50% le temps passé au travail.** Cinquante pour cent, c'est la moitié de **notre vie.** C'est donc important. Quand on travaille, on produit des biens ou des services, mais on sait que cet aspect n'est qu'un des éléments du travail.

Le travail va bien au-delà de la simple description de fonctions. Le travail consiste à des centaines de gestes quotidiens, qui se déroulent dans un environnement où les gens sont en relation (des confrères et des compagnes de travail, des contremaîtres, des patrons, des clients, des bénéficiaires, etc.) ce qui ajoute à la **charge de travail.**

Auparavant, **le travail avec effort physique était valorisé.** Il était «normal» que celui-ci soit dur, contraignant, et les personnes **s'identifiaient** à ce type de contraintes. Avec la technologie, le travail physique est censé être moins pénible, bien que des éléments tels **le bruit, les conditions climatiques, l'effort, etc...** soient toujours là. **Même si on a mécanisé en partie le travail, l'aspect pénible des tâches (le morcellement, la routine, les cadences, etc.)** est encore très présent, ce qui fait que, bien souvent, **on se sent comme des robots.**

**Le travail procure des satisfactions comme par exemple, le fait de se sentir utile à la société, de pouvoir gagner sa vie décentement, etc., mais le travail entraîne aussi des frustrations et des conséquences au niveau de la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses.**

Ces contraintes occasionnent une **usure tant physique que mentale,** sans compter une usure prématurée qui résulte du surplus de travail et des heures supplémentaires.

**On peut regrouper ces contraintes en deux catégories :**

- les contraintes physiques
- les contraintes mentales

## LES CONTRAINTES PHYSIQUES

Les contraintes physiques sont celles engendrées par les conditions physiques du travail et aussi par les contraintes mentales du travail :

- le bruit
- la température (la chaleur, le froid, l'humidité)
- l'exposition à des substances (les poussières, la vapeur, la fumée, le gaz, etc.)
- l'effort (les déplacements, les gestes, la posture, etc.)

Les effets de ces contraintes se traduisent par de l'usure physique (par exemple par de la surdité), par des maladies, des accidents, bref par des pertes d'efficacité et une détérioration progressive du corps humain.

## LES CONTRAINTES MENTALES

**Les contraintes mentales sont provoquées en bonne partie par l'organisation du travail.** Dans certains cas, le travail est organisé selon quelques-uns des éléments mentionnés, ci-bas, dans d'autres cas où le travail est fortement **taylorisé,** le travail est conditionné par l'ensemble de ces éléments.<sup>2</sup>

- le découpage des tâches (le morcellement)
- la chaîne de montage (pas de contrôle sur le débit de travail)
- la vitesse (les cadences)
- la répétition (la routine)
- le travail posté (toujours les mêmes gestes, dans la même position)
- la surveillance (la pression, le harcèlement)
- les horaires (les quarts, les rotations, le travail de nuit, les heures brisées, etc.)
- la précarité (le travail sur appel, temporaires, les mises à pied)
- le manque de communication (l'isolement, le travail individuel, etc.)
- une ou l'ensemble des contraintes physiques (ex. : éclairage, travailler dans le noir)

Les contraintes mentales ont un impact

important sur la santé, **mais elles sont plus difficiles à saisir parce que plus insidieuses.** Elles se manifestent par de l'**usure mentale: du stress, une tendance à consommer de l'alcool, des drogues, des médicaments, des déséquilibres émotionnels, qui peuvent aller jusqu'à des désordres mentaux graves.**

Donc, notre **objectif,** c'est d'en connaître un peu plus pour faire **diminuer nos peurs,** nos préjugés, pour aider les personnes qui souffrent dans nos milieux de travail. Et... Ils sont nombreux! Les statistiques nous disent qu'une personne sur cinq (20%) a besoin, au moins une fois dans sa vie, de consulter une ressource pour un problème de santé mentale. C'est dire le besoin qu'il y a dans nos milieux de travail...

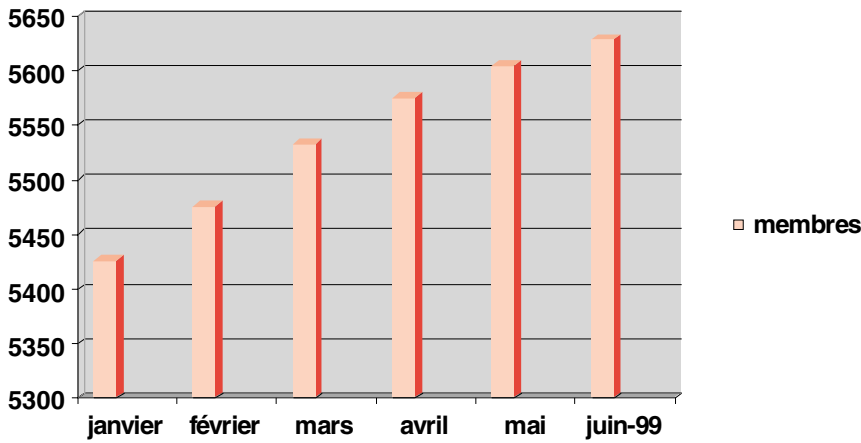
## LA SANTÉ MENTALE : ÇA NOUS CONCERNE

La plupart d'entre nous, avons une vague idée de ce qu'est la santé mentale. On en saisit souvent que des éléments disparates. Plusieurs tabous entourent ce concept, principalement dû au fait que **l'on associe encore la santé mentale à la maladie mentale grave ou à un handicap permanent.** La santé mentale est un état d'équilibre qui nous rend aptes à faire face aux difficultés de la vie courante.

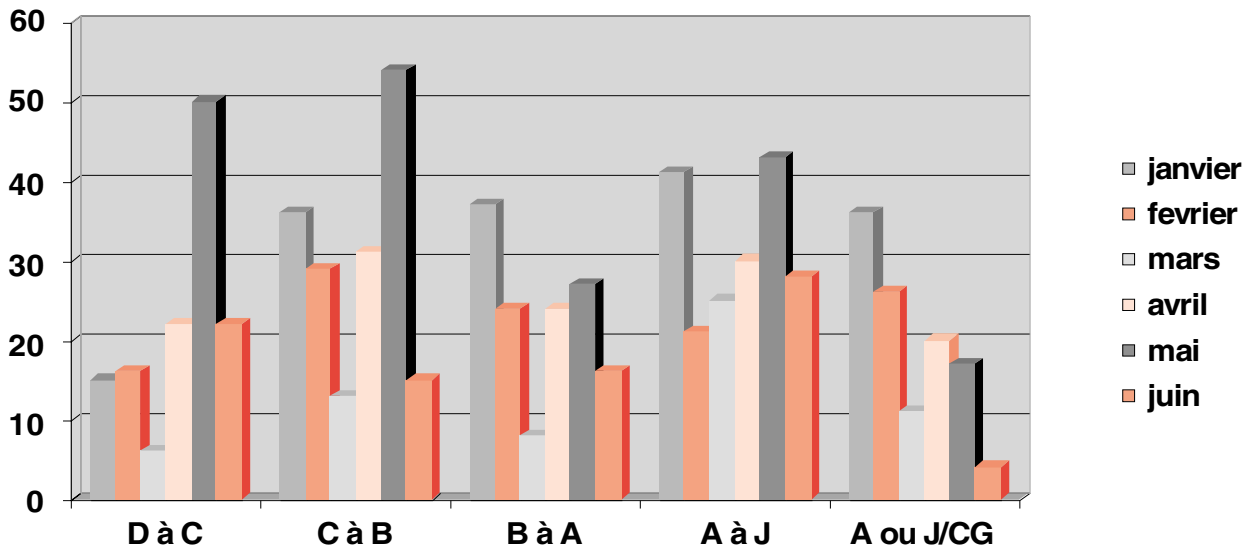
De la même façon que certains agents agresseurs peuvent avoir un impact sur notre santé physique (attraper un rhume, se faire mal au dos, souffrir de l'amiantose, etc.), la santé mentale peut aussi être affectée de façon plus ou moins grave : ressentir du stress, avoir les nerfs en boule, faire un burn-out, plonger dans la dépression, la psychose ou la névrose. Malheureusement, on ne fait pas facilement des liens entre les conditions de travail, l'organisation du travail et leur impacts sur la santé mentale.

Dans les fait, **on associe** plutôt les problèmes de santé mentale à un **problème individuel,** entre autres à cause du discours dominant (**médical, patronal,** etc.) qui tend à rendre l'individu **unique responsable des malaises qu'il peut ressentir.** Le rôle du **délégué social et de la déléguée sociale** consiste, entre autres, à mieux **comprendre ces relations.**

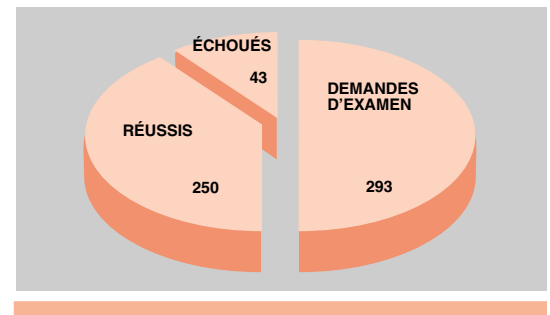
**La maladie mentale est  
un TABOU dans notre société :  
La Folie ça fait peur**



Graphique ci-haut pour le nombre de membres dans la section locale  
Graphique ci-bas pour la classification des membres.



## EXAMEN DE COMPÉTENCE DU MOIS DE JANVIER À JUIN 1999



## CLUB DES PERSONNES RETRAITÉES BOMBARDIER, CANADAIR

136 Gravel, St-Eustache, Qc J7P 3S3  
(450) 974-0772

Le 21 octobre 1999 à la réunion mensuelle du club des retraités il y aura élection pour la direction du club Canadair-Bombardier AIMTA.

Le 25 novembre 1999 se tiendra le dîner de Noël au Buffet Crystal, il faut s'inscrire le plus tôt possible et payer un acompte, les membres qui ont payé leur cotisation pour l'année 1999 le prix du dîner est de 20.00 \$ par personne, pour ceux qui ne sont pas membre ou qui n'ont pas payé leur carte de membre, le prix est de 47.00 \$ par personne.



Ce sont les 3 seules femmes qui font parties du Comité exécutif du Club des retraité-e-s

Jeudi le 16 décembre 1999 à 13h30 sera la dernière réunion de l'année 1999. Le Club recommencera ses activités en mars 2000.

Lundi 28 janvier 2000 le club des retraités organise un voyage à Cuba à Hôtel Tryp Cayo Coco, si toutefois il y a des personnes intéressées il reste de la place pour renseignements : Gisèle (450) 974-0772.

## LA PRÉVENTION, UNE ACTION SYNDICALE !

Voici quelques exemples d'intervention des agents à la prévention;

- Intervention pour des étagères surchargées qui s'affaiblissent.
- Intervention pour des problèmes d'odeurs.
- Intervention pour des problèmes de ventilation.
- Intervention pour faire rembourrer des bases de gabarits divers.
- Intervention pour faire attacher des bombonnes d'air comprimé.
- Intervention pour faire réparer divers planchers endommagés dans la mezzanine.
- Intervention afin de former des employés pour les chariots élévateurs.
- Intervention pour le maintien des fiches signalétiques.
- Intervention pour la maintenance des ponts roulants.
- Intervention afin d'améliorer les systèmes d'éclairages.
- Intervention afin d'améliorer la sécurité dans les stationnements.
- Intervention afin de faire étiqueter divers contenant potentiellement dangereux.
- Intervention afin d'obtenir des paliers pour la bonne hauteur des travailleurs.
- Intervention afin de libérer les accès d'urgence.
- Visite de poste de travail avec la C.S.S.T.
- Réaménager divers postes de travail.
- Retrait préventif.
- Traitement des dossiers d'accidentés du travail.
- Enquête d'accident du travailleur.
- Etc...

## RÉSOLUTIONS DU C.T.C.

Les lésions attribuables aux mouvements répétitifs et les blessures musculo-squelettiques telles que le syndrome du canal carpien, les tendinites et les ténosynovites continuent de se multiplier parmi les travailleurs et travailleuses dans le secteur industriels. Il est résolu que le Congrès du Travail du Canada enjoint le gouvernement fédéral à décréter une réglementation ergonomique fédérale. Il est en outre résolu que le C.T.C. coordonne les interventions des fédérations provinciales du travail de sorte qu'elles exigent une réglementation ergonomique rigoureuse dans chacune des provinces et chacun des territoires.

Le comité de santé / sécurité du C.T.C. recommande que les inspecteurs et inspectrices du gouvernement sont censés inspecter les lieux de travail régulièrement; que les entreprises observent de mois en mois étroitement les règlements et que de plus en plus de violations demeurent impunies; que le C.T.C. exerce des pressions sur le gouvernement fédéral et travaille en collaboration avec les fédérations du travail pour faire en sorte que les organismes de santé et de sécurité au travail accroissent le nombre d'inspecteurs et embauchent un plus grand nombre d'inspecteurs et d'inspectrices.

De plus, le comité de santé / sécurité du C.T.C. recommande l'adoption de la résolution qui suit; Il est attendu que les cas de cancer en milieu de travail ont augmenté dramatiquement depuis les années 1930, d'une proportion de un sur dix à approximativement un sur trois dans les années 1990. Il est attendu qu'en milieu de travail, de plus en plus de travailleurs et de travailleuses sont exposés à des produits chimiques qui causent le cancer et que ces cancers ont été directement reliés au milieu de travail.

## LES SYNDICATS FONT TOUTE LA DIFFÉRENCE

Le congrès du travail du Canada a tenu sa 22<sup>ième</sup> assemblée statutaire à Toronto du 3 au 8 mai dernier. Le thème retenu pour cette assemblée était les syndicats font toute la différence. C'est un nombre sans précédent de déléguées « plus de 3,000 » dont 9 représentants de la section locale 712 qui ont participé à cette assemblée statutaire pour débattre de politiques et élire les dirigeants et dirigeantes qui mèneront le C.T.C. au début du prochain siècle.

Plusieurs sujets controversés ont fait l'objet de discussions. Pour n'en nommer que quelques-uns : la guerre au Kosovo, l'opposition croissante à l'expansion du libre échange dans l'hémisphère occidental, le « round du millénaire » des négociations de l'Organisation mondiale du commerce ainsi que l'élimination du droit de grève par les modifications que les gouvernements apportent à la législation.

Les déléguées et délégués ont rendu un hommage particulier à Bob White, président du C.T.C. ainsi qu'à Dick Martin, secrétaire trésorier du C.T.C., qui ne renouvelaient pas leurs mandats.

En terminant, voici les quatre personnes qui occuperont des postes d'élus à temps complet à la tête du C.T.C. M. Ken Georgetti, au poste de président; Mme Nancy Riche, au poste de secrétaire trésorière; Ainsi que messieurs Jean-Claude Parrot et Hassan Yussuff aux postes de vice-présidents exécutifs.

# Santé / sécurité au travail

Lorsque vous êtes victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, advenant une rechute, ou aggravation et que votre médecin vous recommande de la physiothérapie, vérifier d'abord auprès de votre agent de la C.S.S.T. à savoir si les traitements de physiothérapie sont autorisés afin qu'ils en défrayent les coûts.

## Représentants à la prévention;



**Aubry Claude**  
(514) 855-5001 postes 53959  
paget : 339-4541 équipes de jour.



**Bélanger Dominique**  
(514) 855-5001 postes 53958  
paget : 339-7003 équipes de jour.



**Bergeron Michel**  
(450) 476-4346 postes 24346  
paget : 724-8672 Mirabel de jour.



**Legault Gilles**  
(514) 855-5001 postes 52331  
paget : 960-7765 équipes de jour.



**Morin Claude**  
(514) 855-5001 postes 52331  
paget : 423-0026 équipes de jour.



**Paquette Richard**  
(514) 855-5001 postes 51067  
paget : 338-6883 équipes de jour.



**Simon Gérard T.**  
(514) 855-5001 postes 51076  
paget : 869-5995 équipes de soir.

## La surveillance vidéo légale.

La cour d'appel tranche en faveur des employeurs, s'ils respectent certaines limites.

Dans un jugement de principe important, la Cour d'appel du Québec vient de reconnaître aux employeurs le droit d'utiliser la surveillance vidéo de leurs employés s'ils ont des motifs sérieux et s'ils respectent certaines limites.

Dans un jugement rendu public, le plus haut tribunal au Québec confirme le congédiement d'un employé, mis à la porte pour avoir simulé une incapacité résultant d'un accident de travail. Le jugement unanime, se garde bien toutefois de régler tous les nombreux problèmes de respect de la vie privée soulevés par l'utilisation de plus en plus répandue de ce moyen de surveillance dans les relations de travail, en matière d'assurance ou dans les relations de couple.

Donc, n'oubliez pas que lorsque votre médecin vous met en arrêt de travail pour une période temporaire avec des restrictions, de les respecter !

## F L A S H I N F O

Intervention auprès des relations de travail afin de faire rectifier une erreur sur la paie du confrère Yves Denis de l'usine (1). Suite à une erreur du service de la paie au lieu de rembourser un montant de \$ 1,800.00 net, il aura à rembourser un montant de \$ 1,158.27. Donc le confrère Denis a pu conserver un montant de \$ 642.00.

Intervention auprès de l'assurance et des relations de travail pour le confrère Alain Larcher afin de faire respecter l'entente intervenue entre les parties afin de régler le litige. Suite à l'intervention, le confrère Alain a eu une correction de 13 semaines à 66 2/3% au lieu de 60%, ce qui lui a valu un montant de \$ 598.00.

Intervention auprès du contremaître Denis René de l'usine (2) afin de faire annuler deux avis écrit, un avis en guise de suspension et un avis final 6 mois avant la date d'échéance pour le confrère Peter Manni.

Intervention auprès des relations de travail suite à la négligence de l'ex-contremaître Pierre Lowergli de l'usine de Dorval pour le confrère Serge Vincent qui a réussi son examen de compagnon dans la classification « 006 mécaniciens de véhicule moteur ». Suite à l'intervention, le confrère Serge s'est vu créditer un réajustement de \$ 3.37 de l'heure sur une période de 5 mois 1/2 pour un montant approximatif de \$ 2,830.00.

Intervention auprès des ressources humaines afin que le service de la paie du Centre Administratif de Dorval vérifie le nombre de semaines incluses dans le calcul de l'année de référence de 1998 à 1999 pour fin de vacance. Après vérification, le calcul est de 53 semaines au lieu de 52 semaines, donc une semaine de plus à cause de l'année bissextile. Suite à l'intervention, la somme de \$ 11,284.63 fut payée à 10 confrères et consœurs. Ce qui représente une semaine de vacance de plus pour chacun d'eux.

C. Viau	L. Martin	M. Guay	R. Leblond
C. T. Phan	P. Faubert	N. Noël	P. Coulombe
D. Chan Taw	D. Lefebvre		

Intervention auprès du contremaître Éric Champagne de l'usine de Dorval pour une suspension d'une journée au confrère Paul Dubé pour avoir négligé son travail. Suite à l'intervention, la suspension a été réduite à un avis écrit avec révision dans 6 mois.

# Les Centres de Médecine industrielle «C.M.I.»

Les Centres de Médecine Industrielle sont des entreprises qui ont vu le jour en janvier 1994 à Ville Saint-Laurent et à Longueuil. Un troisième a vu le jour en août 1997 à Saint-Hyacinthe.

Les trois cliniques offrent des services d'évaluation, d'interventions et de réadaptation dans les domaines suivants : physiothérapie, ergothérapie et psychologie.

La clientèle desservie par les C.M.I. se compose de patient souffrant de blessures musculaires osseuses et articulaires (musculo-squelettique).

Les cliniques sont faciles d'accès par le réseau de transport en commun ou par automobile.

Elles offrent des espaces spacieux, aérés et lumineux, où règne un climat de confiance, de respect et de bien-être.

La philosophie des C.M.I. est de promouvoir l'autonomie fonctionnelle du client aux prises avec un problème musculo-squelettique par l'intervention de l'équipe multidisciplinaire. Par une approche active et personnalisée, le client sera suivi avec toute la

considération nécessaire. Le maintien du lien d'emploi sera favorisé afin de faciliter le retour au travail et d'éviter que le patient s'expose aux multiples complications d'une inactivité prolongée.

Le désir de toujours mieux répondre aux patients et à leurs représentants incite les employés des C.M.I. à participer à plusieurs formations dans leur domaine.

Cette détermination à progresser, la qualité des services offerts, leur promptitude à répondre à vos besoins de même que leur efficacité sont les assises de la réussite des C.M.I.

Montérégie : 601, Adoncour bureau 101, Longueuil, Québec (514) 442-1018.

St-Laurent : 1155, boul. Sainte-Croix, St-Laurent, Québec (514) 747-9936.

Yamaska : 5245, boul. Laurier, bureau 101, St-Hyacinthe, Québec (514) 773-7073.

## Santé / sécurité au travail

Intervention auprès du directeur Raymond Bélanger de l'usine de Saint-Laurent durant la semaine du 10 mai 1999 concernant le brouillard d'huile dans l'usine. Une séance d'information s'est tenue avec les travailleurs et travailleuses du service 145 et 149 «atelier d'usinage». Un total de 430 travailleurs et travailleuses ont été informés du rapport du C.L.S.C. et des résultats et mesures correctives entreprises par l'employeur. Ils ont reçu de l'information sur le cooland «liquide de refroidissement» et sur le système de traitement et de recyclage du liquide dans la section de décantage bassin situé en dessous du bureau du comité d'usines et de griefs. Nous tenons à remercier Michel Dusseault, Carole Gagné et Bernard Dégare pour les bonnes explications concernant le fonctionnement du système en question. Une invitation avait été lancée à tous les travailleurs et travailleuses concernés afin d'assister à cette séance d'information. Malheureusement certains travailleurs et travailleuses ont décliné l'invitation. D'autre projet reste à venir; Dont celui de compléter «ring arroseur», ajout d'un bassin de décantation, 4 évacuateurs de plus et fenêtres à manivelle.

Le vendredi 21 mai dernier se tenait une autre rencontre avec le directeur Raymond Bélanger, notre président Michel Lauzon et deux représentants à la prévention, Claude Aubry et Dominique Bélanger tous deux représentants à la prévention. Les 4 évacuateurs ont été installés au plafond tel que promis auparavant et les fenêtres ont été installées sur la façade et à l'arrière des Cincinnati mais par contre le mécanisme d'ouverture sera installé à la mi-juin 1999. Ces manivelles ouvriront deux sections à la fois. Une étude a été faite et un projet d'apport d'air «conduit de 48 pouces» avec air poussé par des modules sur le toit est présentement en soumission.

### Sculpture Coton-46 Inauguration officielle

Place des Tisserands,  
Salaberry de Valleyfield.

Plus de 200 syndicats d'ici et d'ailleurs ont fait graver leurs noms autour de la Place des Tisserands et les centrales syndicales ont largement contribué au financement du projet. Notre section locale a voulu honorer cet événement par une plaque commémorative sur le monument. Pourquoi ? Parce qu'il s'agit d'une œuvre d'une qualité exceptionnelle ;

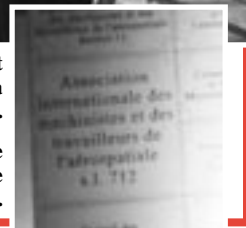
Parce qu'elle commémore un événement important pour le mouvement syndical et pour l'ensemble du peuple québécois et parce que des milliers de personnes ont collaboré de diverses manières à la réalisation de ce projet.

La plupart du temps, les monuments de nos villes honorent des militaires, des politiciens et d'autres personnages faisant partie de l'élite et qui ont marqué l'histoire. Maintenant, il faudra y ajouter les travailleurs et travailleuses !



Ci-haut : Henri Massé et Richard Rochon devant la Place des Tisserands.

Ci-contre : la plaque commémorative de notre section locale.



# La prévention, une action syndicale !

Pour les agents à la prévention, c'est important d'être près des membres, de consulter la base pour faire de la prévention. Et comme ce sont les membres qui savent le mieux ce qui se passe dans le milieu de travail, la prévention c'est d'abord la sensibilisation.

La sensibilisation passe par la dénonciation des conditions dangereuses par le travailleur ou la travailleuse qui vit la situation, par un rapport des agents à la prévention en assemblée mensuelle des conditions dangereuses ou d'atteintes à la santé, puis par le comité syndical de santé sécurité qui doit s'assurer que les situations sont modifiées.

## STAGIAIRE / PROBATION

De plus en plus, Bombardier Aéronautique accueille des jeunes stagiaires. Ce sont nos membres qui les encadrent, qui leur apprennent à travailler, à appliquer dans la pratique les connaissances acquises à l'école... Ces mêmes membres dont on refuse de reconnaître officiellement les compétences. Ils sont assez bons pour former les jeunes stagiaires mais pas assez pour qu'on les reconnaisse ! Souvent, c'est un membre en probation «classe D» qui entraîne un stagiaire ou deux ! Je crois que lors de l'embauche, les pré-requis pour une probation devrait être réévalué afin d'être plus équitable.

## Un délégué social et une déléguée sociale...

C'est d'abord un membre de notre section locale qui participe à la vie syndicale.

Son implication syndicale privilégie l'entraide avec les membres qui rencontrent des difficultés personnelles.

L'entraide de base, c'est l'écoute, afin de référer les membres qui en expriment le besoin à des ressources syndicales, communautaires et professionnelles.

L'aide offerte porte sur des problèmes liés aux toxicomanies, à la famille, à la santé mentale, à l'endettement et à bien d'autres situations que vivent nos membres. L'important pour les délégués sociaux et déléguées sociales est de répondre aux besoins du milieu.

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

Pour obtenir de l'information concernant les ressources nécessaires de notre Programme d'Aide aux Employés « P.A.E. », nous invitons les délégués sociaux et déléguées sociales à assister aux assemblées des délégués qui se tiendront prochainement le 6 octobre et le 1 décembre.

- Première équipe; à 16 heures.
  - Deuxième et troisième équipe; à 13 heures 30 minutes.
- Au 5255 Henri-Bourassa ouest dans nos locaux.

Le suivi est primordial et comprend plusieurs étapes :

- Assurer le respect des délais.
- Rendre des comptes rendus réguliers des différentes démarches et des solutions entreprises en assemblée mensuelle.
- Impliquer les membres tout au long du processus.

On s'assure ainsi de leur appui, un atout important à l'action syndicale. Les agents à la prévention ont en main plusieurs outils pour aider les travailleurs et travailleuses à bien faire leur travail.

N'hésitez pas à communiquer avec vos représentants à la prévention !

## SANTÉ / SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Lorsque vous recevez une lettre de la C.S.S.T. qui a pour objet «demande de révision», veuillez contacter un représentant à la prévention dans les plus brefs délais. L'entrée en vigueur le premier avril dernier de la nouvelle loi, nous oblige à traiter votre dossier rapidement.



Lorsque que vous êtes victime d'un accident de travail avec perte de temps où lorsque vous êtes en assignation temporaire, demandé à votre représentant en prévention pour faire l'enquête d'accident avec vous.



L'employeur qui requiert un examen médical de son travailleur donne à celui-ci les raisons qui l'incitent à le faire. Il en assume le coût de cet examen et les dépenses qu'engage le travailleur pour s'y rendre. (article 210)



Pour recevoir les formulaires d'autorisations pour l'obtention et les réparations de vos lunettes de sécurité, veuillez contacter Maryse Gauthier au (514) 855-5001 poste 51555 de l'usine de Saint-Laurent.



Si vous faites partie de ceux qui doivent aller en audition à la C.L.P. et que vous avez reçu votre dossier à la maison, veuillez en avertir votre représentant à la prévention dans les plus brefs délais afin d'acheminer votre dossier à la personne qui plaidera ce dossier.



Vous vous faites une blessure et / ou sentez une douleur, présentez-vous au médical immédiatement et remplissez le formulaire C.S.S.T.. Si vous n'êtes pas d'accord avec la déclaration *in sorte*, ne signez pas ! De plus, évitez de parler des sports ou activités pratiqués avant l'événement. De plus, méfiez-vous de la première question de l'infirmière, exemple : qu'est ce que tu as fait hier ?



**JEAN GROLEAU**  
Permanent P.A.E.  
Tél.: 514-855-5001  
Poste 53757  
Paget: 514-724-8668

# P.A.E. 712.

## SOUFFREZ-VOUS DE 'BURN-OUT' Épuisement professionnel



**JEAN-FRANÇOIS SÉGUIN**  
Permanent P.A.E.  
Tél.: 514-855-5001  
Poste 51672  
Paget: 514-724-8667

À chacune des questions, vous devez répondre en encerclant un numéro de 1 à 5. Vous encerclerez 1 s'il n'y a eu que peu de changement au cours de derniers mois, 2 s'il y en a eu peu, 3 s'il y en a eu moyennement, 4 s'il y en a eu beaucoup et 5 s'il y en a eu énormément.

Ainsi par exemple, à la question 1 : "Vous sentez-vous plus souvent fatiguée qu'à l'habitude ?", vous encerclerez :

si vous n'avez pas remarqué de différence au cours des derniers mois, et vous encerclerez : 1 **2** 3 4 5

si vous avez remarqué une petite différence et ainsi de suite jusqu'à 5 si vous avez remarqué une énorme différence.

- |  |           |   |           |
|--|-----------|---|-----------|
| 1. Vous sentez-vous plus souvent fatiguée qu'à l'habitude ?      | 1 2 3 4 5 | 9. Êtes-vous trop occupée pour avoir le temps de faire vos activités routinières ?  | 1 2 3 4 5 |
| 2. Est-ce que les gens vous disent que vous avez l'air fatigué ? | 1 2 3 4 5 | 10. Souffrez-vous de douleurs (courbatures, migraines, rhume qui ne guérit pas, etc.) ?                                   | 1 2 3 4 5 |
| 3. Travaillez-vous plus fort tout en accomplissant moins ?       | 1 2 3 4 5 | 11. Vous sentez-vous désorientée lorsque vous avez terminé vos activités de la journée ?                                  | 1 2 3 4 5 |
| 4. Êtes-vous de plus en plus cynique et désenchantée ?           | 1 2 3 4 5 | 12. Est-ce que le bonheur vous échappe ?  | 1 2 3 4 5 |
| 5. Vous sentez-vous souvent triste sans savoir pourquoi ?        | 1 2 3 4 5 | 13. Êtes-vous incapable de rire d'une farce qui vous concerne ?   | 1 2 3 4 5 |
| 6. Oubliez-vous des rendez-vous, perdez-vous des objets ?        | 1 2 3 4 5 | 14. Est-ce que votre vie sexuelle vous semble demander trop d'énergie par rapport à la satisfaction que vous en retirez ? | 1 2 3 4 5 |
| 7. Êtes-vous irritables, êtes-vous déçue des gens ?              | 1 2 3 4 5 | 15. Avez-vous peu à dire aux gens ?   | 1 2 3 4 5 |
| 8. Voyez-vous moins souvent vos ami(e)s et votre famille ?       | 1 2 3 4 5 |   |           |

## CORRECTION ET INTERPRÉTATION :

- Calculez votre score en additionnant les chiffres qui sont encerclés.
- Pour connaître votre état, référez-vous à la grille suivant :
  - De 0 à 25 points : Aucun problème.
  - De 26 à 35 points : Vous présentez des signes de stress. Songez aux modifications que vous pourriez faire pour réduire la tension.
  - De 36 à 50 points : Il est temps de diminuer vos responsabilités.
  - De 51 à 65 points : Vous êtes beaucoup trop tendu. Si vous n'arrivez pas à réduire la tension, consultez votre P.A.E. pour avoir l'aide nécessaire.

(Test adapté et traduit de la revue "University Administrators")

# Comité d'usines et de griefs

Intervention auprès des relation de travail et du Centre Administratif concernant les évaluations psychologiques. Ces évaluations n'étaient pas défrayées par le plan d'assurance groupe. Suite à cette intervention, si besoin il y a, l'équivalent de trois rencontres sur les trente serviront à défrayer l'évaluation psychologique.

Intervention auprès du chef de service François Soulière afin de faire payer des heures supplémentaires aux confrères M. Poirier et D. Auclair car le contremaître J. C. Lanteigne aurait omis de les appeler. Le confrère M. Poirier a été rémunéré pour 12 heures à taux et demi et le confrère D. Auclair a été rémunéré pour 5 heures au même taux.

Intervention auprès des ressources humaines afin de faire rembourser une journée de F.A.P. de l'année 1998 à 150 % pour le confrère R. Lacombe. Suite à cette intervention, le confrère Lacombe s'est fait rembourser un montant de \$ 244.20.

Intervention auprès des ressources humaines afin de faire vérifier l'ancienneté du confrère A. Morrissette pour fin de vacances. Suite à cette intervention, deux erreurs ont été reconnues et corrigées. Le confrère Morrissette possède 4 semaines de plus d'ancienneté maintenant.

Intervention auprès des ressources humaines afin de faire rémunérer la prime de chef de groupe au confrère M. Murray car celui-ci remplaçait son chef de groupe qui était en accident du travail. Suite à cette intervention, le confrère s'est fait rembourser 6 % de son salaire pour la période du 17 février au 12 mars 1999.

Intervention auprès du directeur des relations de travail afin de faire rémunérer 21 stagiaires qui étaient sans salaire depuis 5 semaines. Suite à cette intervention les stagiaires ont été payés pour une durée de 4 semaines de salaire chacun.

Intervention auprès des relations de travail afin de faire embaucher un peintre à l'usine de Mirabel en remplacement d'un contracteur. Le confrère J. M. Aubry a été transféré de l'usine de Dorval à Mirabel.

Intervention auprès des relations de travail concernant un licenciement au département du pré-envoi de l'usine de Mirabel. Depuis que l'employeur possède une licence A.M.O. Aircraft Maintenance Organisation, elle a l'obligation auprès du gouvernement, ministère du transport, d'avoir des employés qui possèdent les licences suivantes : M7-M8, E21-22-23 et S33-S34. Afin de pouvoir maintenir en vigueur cette licence et suite à l'intervention auprès des relations de travail dans l'application de notre lettre d'intention, négocié entre les parties, 11 de nos confrères ont reçu une augmentation de salaire de \$ 1.15 l'heure par tranche de 40 heures multiplier par 52 semaines et multiplier par 11 confrères qui se résulte à une somme totale de \$ 26,312.00 qu'ils se sont partagés.

Intervention auprès des relations de travail et du chef de service C. Tremblay afin de re-classifier les confrères F. Pothier et J. P. Boucher comme électronicien code 681. Suite à cette intervention et, à la réussite de son examen de compétence, le confrère F. Pothier a obtenu une rétroactivité de \$ 5,006.76 et le confrère J. P. Boucher a obtenu une rétroactivité de \$ 4,674.04.

Intervention auprès du chef de service F. Soulière afin que les confrères D. Brodeur et M. Hurlbert du service 110, usine 1, soient rémunérés pour 6 heures car d'autres employés avaient effectué des heures supplémentaires dans leur classification. Les confrères ont été payés pour 6 heures au taux double.

Intervention auprès du contremaître J. Da Costa de l'usine 2 afin qu'il respecte l'affichage du temps supplémentaire et que le temps supplémentaire soit ajusté sur une base d'égalité dans le service 331, tel que stipulé à l'article 18.8 de la convention collective.

Intervention auprès du contremaître S. Gailloux de l'usine de Dorval afin que le confrère J. Martin soit rémunéré puisque le contremaître avait effectué son travail soit celui du code 676. Suite à l'intervention, le confrère J. Martin s'est fait payer une heure au taux et demi.

Intervention auprès des relations de travail afin de faire rémunérer le confrère Y. Leclerc puisqu'un autre employé d'une autre classification avait effectué des heures supplémentaires dans son code. Le confrère Y. Leclerc a été rémunéré pour 4 heures au temps et demi, suite à l'intervention.

Intervention auprès du chef de service G. Gonthier afin de faire payer le coût d'un pantalon « jeans » qu'elle avait déchiré en effectuant son travail. La Consœur M. Picard s'est fait rembourser la somme de \$ 92.00 suite à cette intervention.

## Message du président du comité d'usines et de griefs.



Pierre Brisebois

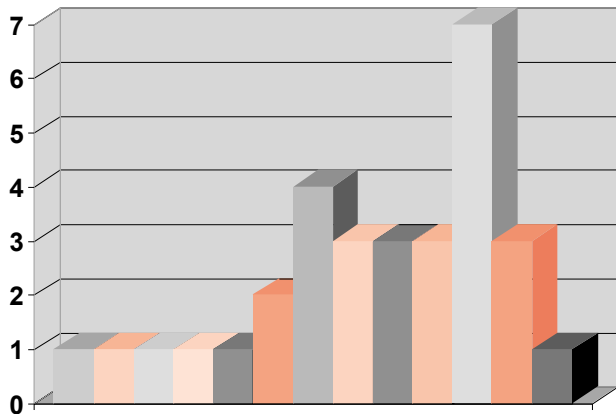
### La perception...

Vous connaissez sûrement l'exemple du verre à moitié plein et du verre à moitié vide ! Il va sans dire que cet exemple illustre bien le phénomène de la perception positive ou négative. Chez nous à la section locale, c'est un peu comme ça aussi, on y échappe pas. Certains trouvent que l'on n'en fait pas assez alors que d'autres pensent qu'on en fait trop ! L'important c'est que notre perception à tous soit plus près de la réalité.

Au cours des derniers mois, nous avons remarqué que c'est possible pour un travailleur ou une travailleuse d'obtenir facilement ce que l'ensemble des travailleurs et travailleuses n'ont pu réussir à obtenir après de multiples demandes syndicales. C'est une des stratégies utilisées pour gagner votre confiance et affaiblir notre syndicat.

Si vous êtes au courant d'une supposée entente entre un travailleur et son superviseur n'hésitez pas à communiquer avec moi.

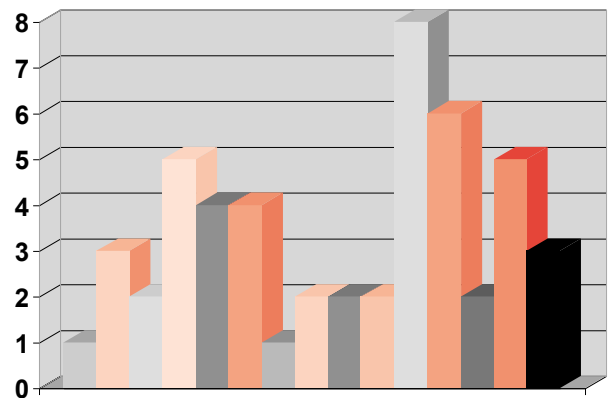
**P.A.E. 712 mai 1999**  
**E.A.P. 712 May 1999**



99-05-01

- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| Alcoolisme      | Toxicomanie  |
| Alcoholism      | Addiction    |
| Gambling        | Endettement  |
| Gambling        | Indebtedness |
| Séparation      | Dépression   |
| Séparation      | Depression   |
| Epuisement      | Violence     |
| Fatigue         | Violence     |
| Diff-conjugale  | Thérapie     |
| Spousal diff.   | Therapy      |
| Réf-psychologue | Réf-avocat   |
| Psychologist r. | Lawyer ref.  |
| Réf.-médecin    |              |
| Doctor ref.     |              |

**P.A.E. 712 juin 1999**  
**E.A.P. 712 June 1999**



99-06-01

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| Alcoolisme         | Toxicomanie      |
| Alcoholism         | Addiction        |
| Gambling           | Séparation       |
| Gambling           | Séparation       |
| Dépression         | Epuisement       |
| Depression         | Fatigue          |
| Violence           | Deuil            |
| Violence           | Death            |
| Harcèlement sexuel | Diff-conjugale   |
| Sexual harassment  | Spousal diff.    |
| Thérapie           | Réd-psychologue  |
| Therapy            | Psychological re |
| Réf-psychiatre     | Psychologist re  |
| Psychiatrist ref.  | Réf-avocat       |
| Réf.-médecin       | Lawyer ref.      |
| Doctor ref.        |                  |

*M e s s a g e   p o u r   l e s   d é l é g u é s   s o c i a u x*  
**LE RÔLE DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SOCIAUX**

Les déléguées et délégués sociaux sont des personnes ressources qui interviennent dans le cadre du syndicat: Elles et ils ont comme tâches :

- ◆ Être à l'écoute des collègues de travail qui demandent de l'aide;
- ◆ Intervenir lorsqu'une personne prend contact :
  - a) en l'aidant à prendre conscience de son problème;
  - b) en l'informant des ressources accessibles tant au sein du syndicat que des ressources qu'on retrouve dans la région.
- ◆ Assurer un soutien et un suivi adéquat aux personnes.

- ◆ Confronter, au besoin, les personnes qui demandent de l'aide en évitant d'imposer notre propre point de vue.
- ◆ Respecter les personnes qui demandent de l'aide en gardant l'anonymat et la confidentialité des informations personnelles. Toutefois, il faut s'assurer d'informer et de collaborer avec le syndicat afin de trouver des solutions aux problèmes qui affectent la qualité de vie au travail des membres. C'est par le syndicat que nous pourrions entreprendre des actions collectives qui répondront au besoin.
- ◆ Participer à l'évaluation de notre action dans le syndicat de même que des ressources qu'on utilise.
- ◆ Participer aux réunions de déléguées et délégués sociaux.

*Pour avoir de l'information :*

**Les prochaines réunions sont le 6 octobre et le 1<sup>er</sup> décembre 1999**

**à la section locale 712, au 5255 Henri-Bourassa Ouest à 13:30 heures et 16:00 heures**