



Marcel St-Jean

Le mot du président



Nous devons nous préparer pour la fin de notre convention collective en juin 2009.

En janvier 2008, les sections locales de l'AIMTA avec les membres Air Canada, ACTS, etc. vous feront parvenir un sondage préparatoire à la négociation collective. Pour le moment, il n'a pas encore été décidé si ce sondage se fera via Internet ou en copie papier mais il n'y a aucun doute, il sera fait. Je vous demande d'y répondre en grand nombre car ce sera probablement le plus important sondage de votre carrière.

L'année 2007 tire à sa fin et elle n'a pas été de tout repos. Air Canada a finalement vendu sa division maintenance (ACTS) et au District 140 de l'AIMTA, nous sommes toujours dans l'attente de rencontrer les nouveaux propriétaires, KKR et Sageview.

Je suis certain qu'en ce moment, tout comme moi, vous êtes inquiets et vous vous posez un tas de questions; qu'est-ce qui va nous arriver? Qui sont ces nouveaux employeurs? Qu'est qui va arriver avec notre fonds de pension, notre ancienneté, notre convention collective, nos conditions de travail, nos avantages sociaux, etc... C'est l'angoisse totale!

Votre syndicat est prêt. Pour l'instant, notre position est fort simple, nous avons un contrat avec Air Canada jusqu'en juin 2009 et nous n'accepterons aucun changement avant la fin de ce dernier. S'il le faut, nous irons jusqu'à l'arbitrage. Soyez assurés que vo-

tre syndicat, l'Association Internationale des Machinistes fera tout en son pouvoir pour protéger ses membres.

En 2007, nous avons continué à offrir de la formation à nos officiers syndicaux. Plusieurs sont allés suivre des cours de leadership à Placid Harbor dans le Maryland aux États-Unis. Nous avons aussi eu des cours de délégué de base en français et en anglais au bureau de la section locale 1751 avec nos instructeurs Richard De Stéphano et Mario Le Blanc. Les membres des comités santé sécurité au travail ont suivi de la formation à plusieurs niveaux en 2007 et cette formation se poursuivra en 2008.

Notre avocat, maître David Ironside, a gagné plusieurs causes de CSST en faveur de nos membres. Il a aussi donné plusieurs conseils juridiques sur des causes légales générales.

En 2008, nous aurons besoin de votre appui dans nos actions politiques. Nous aurons également besoin de vous dans la campagne « Réanimons un système de santé qui opère » car nos gouvernements ont laissé dégrader notre système de santé public. L'accès aux services de santé tels que la lourdeur et la longueur des listes d'attente, l'engorgement des urgences et la multiplication des maladies infectieuses, tout ceci devient de plus en plus inquiétant. Il ne faut surtout pas retourner en arrière. Notre gouvernement se doit de mettre les budgets nécessaires afin d'améliorer le service de santé public et non investir dans un système parallèle privé. Ceci est un appel à tous. Nous devons nous porter à la défense de notre système de santé, il faut agir. Il n'y a pas trente-six solutions!

Membres du conseil exécutif

Président :

Marcel St-Jean *mst-jean@aimta1751.ca*

Vice-Président :

Frank Perrone *fperrone@aimta1751.ca*

Secrétaire-archiviste :

Yves Ferland *yferland@aimta1751.ca*

Secrétaire-trésorier :

Roger Lemay *rlemay@aimta1751.ca*

Guide-Sentinelle :

Jean Poirier *jpoirier@aimta1751.ca*

Syndics :

George Kuehnl *gkuehnl@aimta1751.ca*

Denis Leduc *dleduc@aimta1751.ca*

Mike Mc Gimpsey *mmcgimpsey@aimta1751.ca*

Membres :

Michel Richer *mricher@aimta1751.ca*

Daniel Cadieux *dcadieux@aimta1751.ca*

Comités d'atelier

Base de maintenance Dorval :

Yves Richard 422-6845 *yrichard@aimta1751.ca*

Mario Leblanc 422-6847 *mleblanc@aimta1751.ca*

George Kuehnl 422-6846 *gkuehnl@aimta1751.ca*

Service à la clientèle

Richard DeStephano 422-2985 *rdestephano@aimta1751.ca*

Robert C. Box 422-2976 *cambox@aimta1751.ca*

Michel Richer 422-2984 *cambox@aimta1751.ca*

Le journal 1751 est publié par la section locale 1751 de l'Association Internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA). Affiliée avec le Conseil des Machinistes du Québec (CMQ) et la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ).

Éditeur : Jocelyn Vincent

Traduction : Ginette Bazinet, George Kuehnl

Collaborateurs : Michel Richer, Yves Richard, Richard De Stéphano, Gilles Filion, Jeff Taylor, Marcel St-Jean, Maurice Arsenault, Marc Gagnardeau, Lynn-Marie Legault, Steve Champagne, Michel Lalonde, Jean Poirier.

Témoin d'actions syndicales, ou d'événements dignes de faire la nouvelle, contactez Jocelyn Vincent jvincent@aimta1751.ca pour publication dans la prochaine édition du journal.



Merci à CALM pour les graphiques

Sommaire

Le mot du président	1
Fonds de solidarité FTQ	3
CAMC	4
Devant l'arbitre	5
Les yeux grands fermés	6
Programme d'aide aux employés	7
Rapport des comités d'atelier	8
Santé et sécurité	10
ACTS—AIMTA, le défi à venir	11
Négo 2009	12
ACTS ou ACM ?	13
Joke de boss	13
In Memoriam	14
Joyeuses fêtes	14



Contribuez régulièrement. Récoltez au bon moment.

Une petite contribution au REER du Fonds à chaque paie, c'est tout ce que ça prend pour profiter des petits bonheurs de la retraite.

31,60\$ par paie (26 paies) pour épargner 2 600\$¹ dans son REER cette année.

Qui peut s'en passer?

Avec la retenue sur le salaire, pas besoin d'attendre à l'an prochain, vous pouvez dès maintenant prévoir le montant que vous aurez épargné pour l'année d'imposition 2008 et ainsi faciliter vos paiements.

Grâce à la réduction d'impôt immédiate, vous pouvez de plus profiter, sur chaque paie, des économies d'impôt que procure le REER du Fonds. Vous sentirez à peine l'impact de votre contribution sur votre paie.

EXEMPLE POUR L'ANNÉE D'IMPOSITION 2008 ²				
Montant investi par paie	Crédits d'impôt (Québec et fédéral)	Économie d'impôt approx. REER	Paie nette réduite de	REER annuel
20\$	6,00\$	7,68\$	6,32\$	520,00\$
50\$	15,00\$	19,20\$	15,80\$	1 300,00\$
100\$	30,00\$	38,40\$	31,60\$	2 600,00\$

¹ Pour un revenu imposable de 37 884 \$ à 75 000 \$ – avec réduction d'impôt immédiate – 26 paies.

² Notez que la tranche de revenu imposable ainsi que le taux marginal utilisés sont des estimés au 1^{er} novembre 2007. Il ne s'agit donc pas des taux officiels annoncés par les autorités fiscales.

Pour plus de renseignements, communiquez avec votre responsable local (RL) dans votre milieu de travail.

Yves Ferland *C.E.M.*

Tél. : 422-6573

François Boivin *C.E.M.*

Tél. : 422-6167

Umberto Costa *Atelier Composante*

Tél. : 422-7401

Roger Michaud *Révision Générale*

Tél. : 422-2985

Richard De Stéphano *S.C. Dorval*

Tél. : 422-2985

Michel Richer *S.C. Dorval*

Tél. : 422-2338

Éric Constantin *Planificateur*

Tél. : 422-2866

Roberto Dibartolo

Tél. : 422-2338

La valeur de l'action fluctue. Pour des renseignements détaillés sur les actions du Fonds, consultez le prospectus disponible à nos bureaux.

 **FONDS**
de solidarité FTQ

La force du travail

1 800 567-FONDS
www.fondsftq.com

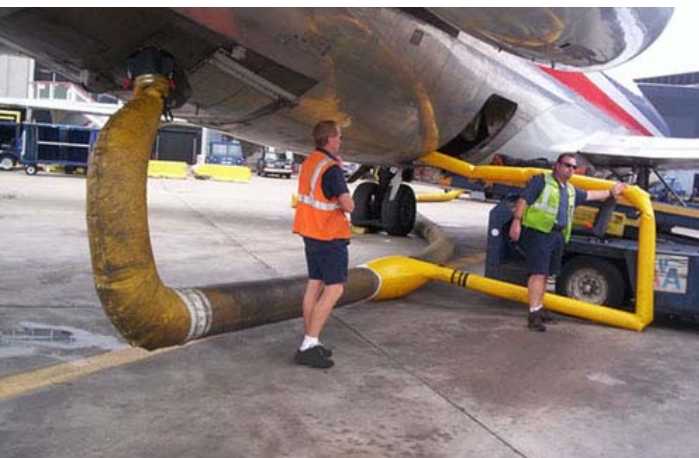
LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS ET DES PASSAGERS UNE CAUSE À DÉBATTRE !



Maurice Arseneault

L'histoire commence en novembre 2004 lors d'une conversation entre préposés d'escale concernant le manque de reconnaissance envers notre métier dans l'industrie de l'aviation et l'avenir sombre qui nous est réservé.

La seule solution possible serait que le métier de préposé d'escale au Canada devienne un métier spécialisé approuvé par le gouvernement, ce qui nous accorderait le pouvoir de négocier les conventions collectives et nous permettrait d'obtenir les normes nationales en formation et procédures de travail.



À l'aéroport de Chicago, un système de climatisation est installé afin de rafraîchir l'espace cargo avant d'y pénétrer.

C'est alors que nous avons appris l'existence de l'association CCEA (Conseil Canadien d'Entretien d'Aéronef) qui reconnaît le métier de préposé d'escale comme un travail spécialisé.

Suite à une longue discussion avec le comité d'atelier en février 2005, il a été convenu que nous devons commencer à convaincre la majorité de nos collègues de travail de l'importance d'obtenir la certification du CCEA, une association approuvée par transport Canada et de démontrer à la direction tous les bénéfices que cette certification leur apporteraient incluant la sécurité et le professionnalisme. Ce fut un long processus de 6 mois.

En juin 2006, nous étions plus de 150 membres. Pa-

trick Paquette, Jacques Tessier, Patrick Brennan et moi-même devenions les 4 premiers évaluateurs. Nous avons préparé les procédures d'évaluation et commencé le processus lorsque nous avons découvert le «facteur humain.» Pour nous permettre de compléter ce processus, nous avons besoin de cette formation, mais nous avons alors découvert qu'aucun préposé d'escale en Amérique du Nord n'avait encore reçu la formation facteur humain.

Nous avons alors commencé une recherche et découvert qu'en 1999, Transport Canada avait introduit un règlement qui prévoit que l'industrie de l'aviation doit offrir un cours de facteur humain approuvé par Transport Canada à tous les travailleurs et travailleuses techniques. L'industrie avait 5 ans pour se conformer à la règle.

Nous étions coincés, nous ne pouvions compléter notre processus d'évaluation ni compléter notre tâche sans y compromettre notre intégrité, c'est alors que nous avons essayé de convaincre la compagnie et que nous avons écrit plusieurs lettres au ministre du travail et au ministre des transports leur demandant d'amender le règlement du facteur humain pour y inclure les préposés d'escale.

En septembre 2006 j'ai eu la chance de participer comme délégué de la section locale à la 18^e conférence du Facteur Humain pour la maintenance et la rampe. Suite à cette conférence, j'ai réalisé que la sécurité de nos confrères de travail ainsi que celle des passagers était à risque pour une question de sauver de l'argent coûte que coûte.

J'ai eu la chance de participer à nouveau au symposium en 2007. J'ai rencontré des représentants de FAA et de Transport Canada pour recueillir des données et promouvoir notre cause. Monsieur Nicholas A. Sabbatini, administrateur affilié à la FAA en sécurité d'aéronef nous a avisé qu'un nouveau règlement sera implanté en 2008 en ce qui concerne la formation facteur humain dans notre industrie.

Tout au long de ce symposium, j'ai pu constater qu'aux États-Unis, notamment à l'aéroport de Chicago, les autorités aéroportuaires accordent une grande importance à la sécurité et au facteur humain. Un vé-

hicule est d'ailleurs dédié à la distribution de boissons rafraîchissantes. Un système de climatisation est aussi mis à la disposition des employés travaillant dans les espaces cargo des avions.



Chicago: Un véhicule est dédié à la distribution de boissons rafraîchissantes sur l'air de traficque.

À mon retour, j'ai demandé qu'une inspection soit faite par SSQAC (Système de signalisation des questions de l'aviation civile) chez Transport Canada et j'ai demandé qu'un amendement soit apporté au règlement canadien du facteur humain pour y inclure les préposés d'escale et d'accorder une période de 5 ans à l'industrie pour offrir la formation.

Tout le monde est d'accord pour que les préposés d'escale reçoivent une formation en facteur humain complète et non seulement en partie. Ce n'est pas une question de sauver de l'argent, mais une question de sauver des vies!

Je vais continuer mon débat jusqu'à ce que le métier de préposé d'escale soit reconnu comme étant un métier officiel et qu'un cours de facteur humain complet soit offert à tous les préposés d'escale.

Devant l'arbitre

Steve Champagne

On se demande souvent ce que l'AIM fait pour ses membres. La réponse n'est pas simple et pourrait s'étendre sur plusieurs pages. Je vais donc tenter de répondre en partie à cette question en développant sur un aspect important de son travail. L'une des actions principales consiste à mener à terme les nombreux griefs déposés par ses membres. Je me suis entretenu avec John Bialowas, président général au District 140 pour lui poser quelques questions.

Tout d'abord, un peu d'histoire. Avant qu'Air Canada ne soit placée sous la protection de la loi sur les faillites, il y avait un arrêage d'environ 1200 griefs. Ils ont tous été réglés de façon expéditive (pas toujours en faveur des plaignants) dans le cadre de la restructuration de la compagnie. Un arbitre a ensuite été nommé par le juge Farley (loi sur les arrangements avec les créanciers) pour continuer à régler les griefs jusqu'en 2009. Il s'agit de Me Martin Teplitsky, avocat de profession ayant pignon sur rue à Toronto et spécialisé dans la négociation et la médiation des litiges. Depuis quelques semaines un autre arbitre, Me Jules B Bloch, partage la tâche avec M. Teplitsky pour les questions concernant exclusivement La Great West et Medisys.

Dernièrement, plusieurs griefs ont été réglés en faveur de l'AIM. Par exemple, une première amende avait été imposée à Air Canada pour avoir donné illégalement du travail à sous-contrat (le chèque de 1 000.00 \$ a été reçu par l'AIM) et deux autres amendes ont été imposées depuis. Une de 5 000.00 \$ et une autre de 25 000.00\$. Cette dernière sera convertie en 10 bourses d'études de 2 500.00 \$ chacune, toutes destinées aux enfants de membres de l'AIMTA. Le procédé d'inscription n'a pas encore été établi.

Trois membres ayant été congédiés illégalement par la compagnie ont été réintégrés avec rémunération rétroactive. Il s'agit de montants de \$10 000.00, \$20 000.00 et \$21 000.00 avec réajustement de leur date d'ancienneté et rachat de leurs années de services pour le fonds de pension. Il semblerait qu'une mauvaise communication entre Medisys, Great West et la compagnie soit à l'origine de ces petites erreurs.

Neuf personnes engagées comme responsables du traitement des données techniques ont aussi eu gain de cause. Ces personnes devaient exécuter la tâche de «contrôleur des données techniques» en étant payé au salaire de «responsable du traitement.» Elles ont été promues et voient ainsi leur salaire amélioré de façon appréciable. Félicitations !

Le travail de M. Bialowas n'est pas de tout repos, il plaide environ une fois par mois en arbitrage. Il doit préparer chaque grief individuellement et envoyer à l'avance un résumé à l'arbitre pour qu'il ait le temps de se familiariser et pour permettre d'accélérer les présentations car le nombre de griefs dans une journée d'arbitrage peut varier parfois jusqu'à 50. Quatre-vingt deux (82) griefs sont toujours en attente d'une date d'audience.



Centraide fait éclater la famille

En soutenant **76 organismes communautaires** qui recréent un milieu propice à l'épanouissement de **133 000 parents et enfants**.

Donnez. On peut faire plus encore. www.centraide-mtl.org



Les yeux grands fermés

Michel Richer

Vous vous souvenez du film de Stanley Kubrick **LES YEUX GRAND FERMÉS** qui traitait de la philosophie de l'inconscience, c'est -à-dire qu'on pouvait vivre toute une vie à demi éveillé. Je ne peux m'empêcher de faire un parallèle et comparer la façon dont nous vivons et participons à la vie syndicale.

Depuis quelques années le phénomène de l'individualisme et de l'indifférence l'emporte sur la collectivité. Pourtant, les membres appartiennent à une organisation qui défend leurs droits et leur bien commun qui elle-même dépend entièrement de l'implication de ses membres.

Pour la majorité d'entre nous qui avons débuté chez Air Canada à une époque remplie de promesses, nous avons oublié que ce que nous avons était le fruit de plusieurs années de lutte et de négociations menées par nos prédécesseurs. Malheureusement, des années d'incertitude ont miné le moral de nos membres et ceux-ci, faute d'être écoutés par la partie patronale, se sont tournés vers leur syndicat pour faire porter le blâme de tant de mécontentement et de détresse.

Air Canada fête son 70^{ième} anniversaire cette année et elle

n'a jamais été aussi prospère, nouveaux modèles d'avions, nouveaux programmes de toute sorte, nouveau propriétaire... succès boursier et santé financière. En contre partie, la compagnie a instauré des programmes abusifs dont Six Sigma, « Lean Management » et plusieurs autres procédés négatifs. De nouveaux intermédiaires sont venus s'interposer entre les membres et la compagnie... Medisys et Hewitt. C'est pourquoi le moral des employés n'a jamais volé aussi bas (voir le résultat du sondage des pilotes rendu public récemment). C'est clair, les membres n'ont plus aucune confiance en leurs dirigeants. Soixante-dix années à construire et seulement dix années à saboter.

La longue marche vers les négociations pour le renouvellement de la convention collective débutera bientôt et nous nous devons d'être prêts. Tout d'abord, en répondant au sondage qui sera bientôt distribué, en assistant davantage aux assemblées mensuelles et en participant aux diverses activités syndicales qui vous seront proposées. Plusieurs items seront en jeu. S'il y avait volonté de sabrer dans nos avantages sociaux (plan d'assurance-médicaments, plan d'assurance-dentaire), seriez-vous prêts à vous battre comme nos prédécesseurs ou bien préféreriez-vous faire comme si de rien n'était et vivre votre vie syndicale

LES YEUX GRAND FERMÉS?



Caisse d'économie
Desjardins des
travailleuses et
travailleurs **unis**



Merci de faire confiance
à votre caisse d'économie.
Le volume d'affaires généré par nos
membres d'Air Canada représente
59,5 millions de \$!

Votre caisse d'économie, une solution pour
tous vos besoins financiers.

Unis pour plus de services

1 866 765-4327

www.cedtu.qc.ca * info@cedtu.qc.ca

Comité de recrutement:

Jocelyn Vincent *jvincent@aimta1751.ca*
(514) 332-2668

Richard De Stéphano *rdestephano@aimta1751.ca*
(514) 422-4291

Julie Gagné *AIM_jgagne@yahoo.ca*

Semaine de prévention de la toxicomanie



Gilles Filion

Du 19 au 23 novembre 2007
avait lieu la semaine de
prévention de la toxicomanie. L'équipe du
PAE recevait pour l'occasion, des intervenants des
associations Alcooliques anonymes, Narcotiques
anonymes ainsi que Madame Suzanne De Laroche-
lière, spécialiste en drogues à la sûreté du Québec.



Contactez votre coordonnateur.
(514) 332-7808

Photos sur la page suivante ...

Rapports des comités d'atelier

Maintenance

Yves Richard

Le 17 août dernier, le syndicat a présenté plusieurs griefs devant le nouvel arbitre Jules B. Bloch. Ces griefs touchaient spécifiquement Great West. Environ les 2/3 des cas ont été réglés en faveur des membres. Un des points importants ressorti de cette rencontre, est le fait que l'arbitre s'attend à voir un dossier médical complet (très détaillé) sur la nature de la maladie, les traitements, etc... Il n'accepte aucun verdict de médecin qui prescrit du repos à un employé pour une période prolongée (plus de 2 semaines) s'il n'est pas soutenu par des diagnostics et traitements précis en rapport avec la maladie. Nous conseillons aux employés de s'assurer que leur médecin motive l'absence en détaillant la raison, traitements, médicaments, etc...

Le nombre de griefs se rendant en arbitrage augmente de façon significative, ce qui prouve que la compagnie n'a aucune intention de régler les griefs et encore moins de respecter la convention collective. Le syndicat a rencontré l'arbitre Martin Teplitsky le 10 octobre concernant des griefs sur la sous-traitance. Nous avons également soulevé le point que la compagnie n'avait toujours pas payé certains employés ayant "gagné" leur grief lors d'arbitrages précédents. L'arbitre a alors condamné la compagnie à verser une amende de \$25,000 pour le non-respect de l'article 20-07. Ce 25,000 \$ sera transformé en 10 bourses d'études de \$2 500 et profiteront aux enfants des membres de l'AIM. Il a d'ailleurs servi un avertissement sévère à la compagnie. La prochaine amende pour la sous-traitance sera de 100 000 \$. Il a de plus exigé que les paiements relatifs aux griefs se fassent sans délais.

Nous avons réussi à faire arrêter des sous-contrats de peinture au CEM. Nous demandons à tous les membres, de tous les départements, d'être très vigilants concernant la sous-traitance dans leurs départements et de rapporter les incidents sur-le-champ au comité d'atelier, via les délégués ou chef-délégués, afin que nous puissions procéder sans délais à les faire arrêter.

Des postes permanents ainsi que des postes temporaires ont été ouverts dans plusieurs secteurs. Nous rappelons à tous les membres intéressés à ces postes de s'assurer que le comité d'atelier reçoit une copie de votre réponse (refusé ou accepté) par fax au 514-422-1162 (ligne extérieure)



Madame De Larochellière a suscité beaucoup d'intérêt chez les membres avec ses explications colorées et les divers échantillons de drogues.



De g. à d. Pierre Beaudoin, Guillaume Lemire, Gilles Filion, Suzanne De Larochellière, Daniel Lépine.



Les membres ont pu observer différentes photos prises lors d'opérations anti-drogues de la police.

Service à la clientèle.

Richard DeStephano

Les nouveaux horaires sont maintenant en place et les choix de vacances sont terminés pour l'aire de trafic, le cargo et le service cabines.

Par ailleurs, dès le début de la nouvelle année, nous procéderons au choix de PTO pour l'aire de trafic et les cabines seulement. Le cargo ayant suivi les procédures originales établies ont rencontré leurs obligations pour la fin 2007. Nous devrions prendre nos PTO basés sur 52 semaines en 2008. Je participerai à l'arbitrage sur les PTO à Toronto lundi le 17 décembre 2007.

Encore une fois, un gros merci à tous les délégués qui ont travaillé sur ces horaires de travail et sur les vacances pour l'excellent travail accompli. Dernièrement la compagnie active sa chaise musicale, nous aurons donc de nouveaux visages comme patrons et patronnes dans le voisinage tant au service cabines que sur l'aire de trafic et finalement comme grande patronne aussi.

Nous avons beaucoup de griefs à procéder ainsi que plusieurs disciplines. Nous vous demandons de suivre la procédure de griefs chaque fois que la compagnie déroge de la convention collective et assurez-vous d'être accompagné par un délégué à chaque fois qu'un patron veut vous rencontrer.

Maintenant que le nouvel horaire est en place, à cause du manque flagrant de personnel, assurez-vous de travailler de façon sécuritaire et professionnelle afin d'éviter toutes blessures et/ou accidents. De plus si la compagnie veut changer vos heures de travail, elle doit le faire par 759 avec 72 heures d'avis, il est illégal de se faire appeler par la compagnie et de se faire offrir de modifier son horaire au jour le jour.

C'est votre droit confrères et consoeurs, de vous faire respecter ainsi que de faire respecter vos droits. N'hésitez donc pas à le faire et si nécessaire, demandez l'aide d'un délégué et/ou contactez-nous au bureau.

J'aimerais profiter de l'occasion pour dire un gros merci au confrère Lloyd Cahill qui prend sa retraite. Notre président général nous a tous représentés de façon magistrale et d'un professionnalisme exceptionnel. En votre nom, au nom du bureau et en mon nom personnel, nous lui souhaitons une magnifique retraite.

Sur une note plus personnelle, j'aimerais remercier tous ceux et celles de tous les départements et plus spécifiquement du service cabines qui sont venus voter en très grand nombre lors de la dernière élection.

Au nom de Michel Richer, Cam Box et moi-même, nous vous souhaitons à vous et votre famille de très Joyeuses Fêtes!

SSQ Assurances
générales

Les valeurs à la bonne place

J'ai l'assurance

d'être privilégié parce que je suis membre de l'AIMTA, section locale 1751.

Grâce à l'entente négociée par votre syndicat avec SSQ Assurances générales, vous bénéficiez d'un programme de groupe pour vos **assurances auto et habitation**. Service professionnel, rabais concurrentiels et avantages exclusifs: vous pourriez économiser gros!

Économisez!
NOUS PAYONS
LA TAXE

sur les nouveaux
contrats d'assurance.

*Certaines conditions s'appliquent.



Pour vos assurances auto et habitation, mettez-nous au défi!
Appelez-nous dès maintenant au

1 866 SSQ AUTO

7 7 7 2 8 8 6 CODE 11

www.ssqgenerale.com



Santé et sécurité

Lynn-Marie Legault

La santé sécurité c'est l'affaire de tous et chacun, combien de fois avons-nous entendu cette phrase? Qu'est-ce que ça signifie exactement? En tant que représentante en santé sécurité depuis quelques années, je me suis souvent posé la question suivante «qui est responsable d'assurer notre sécurité au travail?»

Le Code Canadien du travail décrit bien quelles sont «les obligations de l'employeur» ainsi que «les obligations de l'employé.» Devons-nous faire notre part? Je crois qu'oui.

Un grand nombre d'employés ignorent encore que le travail sécuritaire fait partie des règles du Code canadien du travail. La loi nous oblige à suivre les directives et à porter nos vêtements de sécurité fournis par l'employeur et nous devons nous soumettre aux consignes réglementaires de la compagnie en matière de santé sécurité au travail. Nous devons aussi prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires non seulement pour assurer notre propre santé sécurité mais aussi celle de nos compagnes et compagnons de travail.

Outre la loi, notre attitude morale nous oblige à rentrer au travail chaque jour, de faire en sorte que notre journée se déroule dans la sécurité et le respect de nos consoeurs et confrères de travail et de retourner à la maison dans les mêmes dispositions que lorsque nous l'avons quitté le matin même. Mais je sais bien que parfois il arrive que l'on manque de temps et on se dit « inutile de mettre mes vêtements de sécurité, je vais le faire en peu de temps » ou encore « ça c'est toujours fait de cette façon et ça n'a jamais tué personne. » Ce sont toujours les mêmes excuses, je les ai toutes entendues.

Est-ce faire une faveur à quelqu'un que de contourner les règlements en matière de sécurité?

S'il vous arrive de tomber d'une aile d'avion en travaillant et que vous vous cassiez une jambe parce que vous n'aviez pas pris le temps d'enfiler vos vêtements de sécurité, qui croyez-vous en subira les conséquences? Vous et votre famille. Votre superviseur téléphonera chez vous sans aucun doute pour

savoir si vous allez bien mais il n'enverra personne chez-vous préparer vos repas, ni pour finir la terrasse que vous étiez en train de construire. Chacun doit se préoccuper de ses propres problèmes personnels qui affectent sa vie au quotidien. Au travail par contre, la vie continue et les affaires fonctionnent très bien sans vous.

Et tout ça pourquoi? Il aurait suffi de 5 ou 10 minutes de plus de votre temps pour enfiler vos vêtements de protection. Le travail aurait été fait en sécurité et vous ne seriez pas au lit à souffrir les conséquences de votre blessure, sans oublier le chaos pour ceux et celles qui doivent s'adapter à votre situation. Peut-être avez-vous des problèmes avec votre réclamation à la CSST (nous connaissons l'histoire), vous ne savez pas non plus quand vous recevrez votre chèque, vous manquez votre partie d'hockey du vendredi à l'aréna avec les copains. Les choses vont de mal en pis et pour la première fois de votre vie, vous pensez avoir recours au programme d'aide aux employé(e)s.

Ce sont les faits! Je sais que certains d'entre vous pensent que ça n'arrive qu'aux autres, vous continuez à prendre des risques et à faire des choix non sécuritaires. Mais croyez-moi, j'en ai vu de toutes les sortes au cours des dernières années et jusqu'à présent, personne n'est encore venu me dire qu'en rentrant travailler ce matin, son intention était de tomber et de se casser une jambe, pas plus qu'il ou elle ne s'attendait à recevoir de substance corrosive dans les yeux, ni de se prendre la main dans une machine et se retrouver avec le bout des doigts manquants. Ce sont tous des exemples d'ACCIDENTS. Sur une base journalière, le manque de prudence augmente de plus en plus les risques de blessures.

Un manque de savoir et de connaissances en matière de santé et sécurité est non-conforme aux statistiques de sécurité de l'employé. L'employeur doit s'impliquer à fond et prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité de ses employé(e)s. Nous avons besoin de directeurs capables de diriger, de gérants bien formés et des chefs d'équipe susceptibles de guider leurs employés dans tout ce qui concerne la santé et la sécurité dans leurs secteurs. En tant qu'employés, nous faisons confiance à notre employeur pour assurer notre sécurité au travail, pour nous fournir de l'équipement sécuritaire et des procédures bien établies.

Un processus de résolution interne qui comporte plusieurs niveaux nous permet de rapporter ces situa-

tions à un niveau supérieur si jamais celles-ci ne sont pas réglées au premier niveau. Nous devons refuser de travailler dans des conditions non-sécuritaires et essayer d'améliorer nos attentes en matière de santé et sécurité de façon professionnelle et intelligente!

ACTS-AIMTA– le défi à venir

Jeff Taylor

À présent que la transaction KKR/Sageview est terminée avec Air Canada, il est peut-être temps d'en apprendre un peu plus sur les nouveaux propriétaires et sur leur façon d'opérer. Nous devons nous préparer à faire face à tous les changements qui nous seront imposés prochainement et plus tard.

Sageview a été fondée en 2006 par messieurs Edward A. Gihuly et Scott M. Stuart, deux anciens cadres dirigeants de Kohlberg Kravis Roberts & compagnie (KKR). Par conséquent, Sageview s'avère être une toute nouvelle compagnie quoique ses dirigeants ont déjà une longue expérience avec la compagnie KKR et ces derniers appliqueront probablement les pratiques avec lesquelles ils sont familiers.

Kohlberg Kravis Roberts est une compagnie privée de détenteurs d'actions qui se concentre principalement sur le rachat d'entreprises en difficultés financières. Elle a été fondée en 1976 par Jerome Kohlberg Jr. et ses cousins Henry Kravis et George R. Roberts. Ils avaient tous travaillé ensemble auparavant chez Bear Stearns.

Le rachat d'entreprises fortement endettées est la spécialité de KKR. Ils laissent entendre avoir développé le principe de partenariat limité en vue d'acquiescer plusieurs sociétés à faible rendement. Dans la plupart des cas, KKR finance jusqu'à vingt-cinq pour cent de l'achat grâce à des capitaux provenant de fonds de pension publics et/ou privés. La partie restante des fonds est prêtée par les banques et les institutions financières.

KKR n'emploie que des dirigeants hautement qualifiés et les motive en créant la peur de l'échec. Les cadres dirigeants s'acharnent au travail en investissant leurs propres argents.

KKR s'assure la quiétude en affaires en déchargeant

son fardeau sur les dirigeants des filiales qu'elle acquiert. KKR établit des mesures en temps réel dans ses procédés allant de la quantité de rejets jusqu'aux dossiers de sécurité.

« C'est la façon de savoir ce qui se trame à l'intérieur d'une compagnie » a fait savoir le président de l'une de leurs compagnies.

KKR incite ses dirigeants à couper les coûts, ce qui veut souvent dire des emplois coupés et des changements drastiques dans les couvertures d'assurance maladie.

Il est intéressant de savoir qu'avec le vieillissement de la population et la pression accrue sur les régimes de retraite, les dirigeants exigent des retours plus grands sur l'investissement. L'argent des fonds de pension provenant des membres est souvent réinvesti dans des compagnies appartenant également à KKR pouvant ainsi causer de sérieux préjudices à la viabilité du fonds.

Source: Bloomberg market, août 2007, p.36 – 42.



Marc Gagnardeau

La préparation d'une grève n'est pas uniquement l'affaire des dirigeants syndicaux. En tant que membres, nous devons nous préparer adéquatement. Au syndicat, les dirigeants se préparent activement déjà.

Se préparer mentalement et financièrement, n'est pas une mince affaire. On sait quand une grève commence, mais on ne peut savoir quand elle finira.

L'aspect économique comporte deux phases.

Le budget: planifiez et établissez un budget sur une feuille de calcul. Vous pourrez ainsi déterminer le montant dont vous aurez besoin pour fonctionner pendant quelques mois.

L'épargne : Mettez un montant de côté à chaque paie dès janvier 2008 jusqu'en 2009 en vue des négociations. Le tableau suivant vous indique le montant à épargner par paie afin d'arriver à une épargne qui vous permettra de subvenir à vos besoins en cas de grève.

Épargnes \$ à chaque paie	Prévisions de \$ en Juin 2009*
50\$	1 950\$
75\$	2 925\$
100\$	3 900\$
125\$	4 875\$
150\$	5 850\$
175\$	6 825\$
200\$	7 800\$

* Épargne débutant en janvier 2008

Supposons que les prochaines négociations de juin 2009 seront ardues. Il est même plus que probable qu'une grève ou un lock-out soit déclenché. Combien de temps pourrions-nous vivre et/ou subvenir aux besoins de la famille sans être préparés? Probablement très peu.

Une grève générale est une bataille colossale avec laquelle on ne peut jouer, on ne peut improviser, il faut se préparer si on veut que nos efforts rapportent. Il est donc important de commencer dès aujourd'hui.

Pour récupérer les avantages perdus (vacances, salaires, congés fériés, banque de temps, période de repas,

etc....) nous devons nous battre.

Que voulons-nous dans le futur, en perdre un peu plus pour que les dirigeants et actionnaires s'enrichissent, OU que justice soit faite et que l'on reçoive également la part qui nous est due. L'année 2009 sera une année cruciale pour nous et nos familles.

Rappelez-vous :

CONCESSIONS D'EMPLOYÉS VS DISTRIBUTION AUX ACTIONNAIRES

Préparons-nous dès maintenant ! Ainsi nous serons prêts à lutter jusqu'au bout s'il le faut !

Un prix pour le journal

En mai 2007, avait lieu la conférence des communications de L'AIMTA. Pour une deuxième année, la section locale s'est vue remettre un prix pour la qualité du journal. Nous avons gagné le deuxième prix dans la catégorie Excellence générale. Félicitation à tous les collaborateurs qui font du journal un succès année après année.

En 2005, la section locale s'était vue remettre une plaque pour la seconde position dans la catégorie du meilleur "design" pour sa mise en page. Les deux plaques sont exposées dans les bureaux de la section locale.

Sauvons des emplois. À Noël, achetons canadien!



ACTS ou ACM ?

Jean Poirier

Pour nous, syndiqués, cette question ne devrait même pas se poser. Nous sommes employés et employées d'Air Canada et tous membres de l'AIMTA avec un contrat de travail en force jusqu'en juin 2009.

Au cours des derniers mois, il y a eu beaucoup de chambardement. La compagnie a fait tout en son pouvoir pour semer l'inquiétude et la division et même essayé de nous faire croire que nous n'étions plus employés et employées d'Air Canada. Elle veut créer la zizanie entre nos membres.

Exemples :

- Rencontre avec Chahram Bolouri pour expliquer la vision d'ACTS. (La maintenance en ligne a été exclue de cette rencontre.)
- Rencontre avec la haute direction pour présenter KKR, le nouveau propriétaire d'ACTS. (La maintenance en ligne a été exclue de cette rencontre.)

- La compagnie ne respecte pas nos ententes locales en bloquant nos droits de transferts entre la maintenance en ligne et la révision générale.

Ce ne sont que quelques moyens utilisés par la direction pour mieux nous diviser et il y en aura d'autres. Au lieu de nous battre entre départements, il serait préférable de faire comprendre à la compagnie que nous n'embarquerons pas dans leur jeu. Un pour tous et tous pour un, telle doit être notre devise. Pour chacun des items non-respecté par la compagnie, chaque membre devrait monter aux barricades et affirmer que personne ne touchera à la convention collective.

Je peux comprendre que l'incertitude pèse lourd sur nos épaules et que plusieurs membres se demandent ce que sera Air Canada demain. Rester neutre serait comme accepter notre sort. La solution est de relever nos manches de travailleurs et leur montrer que nous sommes un seul et même groupe, que la négociation en 2009 se fera au nom d'un seul parti et que ceci est non négociable.

C'est qui l'cave?

Un boss navigue sur Internet à la recherche de cheap Labour pour combler un poste de programmeur quand il tombe par hasard sur le site d'un Pet Shop particulier à Silicon Valley. Curieux, il s'y rend en avion, entre dans la boutique et commence à examiner les différents animaux derrière les cages en démonstration lorsqu'un client entre et demande au commis "J'aimerais avoir un singe de type "C" svp."

Le commis acquiesce et se dirige vers une cage le long du mur. Il y retire le singe et lui installe un collier. Il remet le singe au client et lui dit tout en lui serrant la main: "cela fera 5 000\$" Le client paye et quitte avec son nouveau singe.

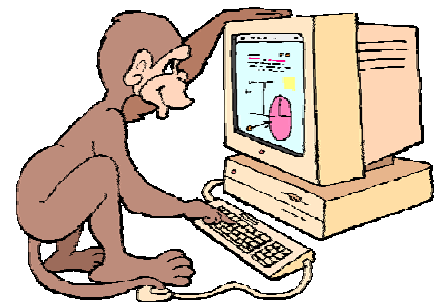
Surpris, le boss demande au commis, "C'était cher payé pour un singe, la plupart ne coûte que quelques centaines de dollars. Qu'avait-il de particulier?" Oh", répond le commis, "Ce singe est capable de programmer en langage "C". Il est très rapide et bâti du code très compact avec pratiquement aucun bug, ça vaut bien ça!

"Le boss regarde un singe à proximité et dit:" Celui-ci coûte 10 000\$ Que fait-il? " "Oh répond le commis, celui-ci est un singe C++. Il gère du code orienté-objet en visual C++. Il peut même faire du JAVA lorsque nécessaire. Tout ce que tu as besoin."

Le Boss regarde autour et remarque un singe tout seul dans sa cage. Le prix indiqué est de 50 000\$.

Il accroche le commis et lui demande, " Celui-ci coûte plus que tous les autres mis ensemble! Voulez-vous bien me dire ce qu'il peut faire?"

"Et bien à vrai dire," répond le commis "Je ne sais pas se qu'il sait faire mais lui, c'est un *consultant*."



In Memoriam 2007

Robert Aitchison
Roger Allaire
Jules J. Allard
Edward Anderson
Omer Joseph Aubin
Stanley Bajcer
Arthur Barry
Yvon Belzile
Ronald Biggers
Marcel Bilodeau
William C. Blair
Maurice Blundell
Etienne Bodor
Pierre Boismenu
Fausto Bonente
Ronald Brooks
Ronald E Brooks
Claude Caron
Anton J. Cermak
John N. Chalmers

Pietro Cianciusi
Douglas Coleman
Claude De la Fontaine
Paul Deling
Pierre Desjardins
Jean Di Palma
Charles Forman
Joseph Fradet
James Franey
Donald Gibb
Kelvin J. Gittens
Michael Gollogly
Christian Goulet
Marcel Govi
Douglas D. Graham
André Groulx
Raymond Guay
Kenneth D. Hale
James G. Hall
Gunter W. Hanel

George R. Hersey
Robert J. Hofman
Nicholas Hrushy
Norman Humphries
Robert Johnson
Arthur Kane
Jacques Lamanque
René Languirand
Claude Leroux
Gilles Levac
Yves Lusignan
Octavien D. Martel
Lucien Martin
Karl Moldmayer
Edouard Morin
Samuel Moses
Arnold Nall
Peter J. Onyszchuk
Joseph G. Otto
Emilien Perreault

Gilberto Pimentel
Andrew Pitre
Daniel Poirier
Robert J. Racine
Ronald A Reeves
John S. Rhodes
William C. Scensor
Henry Schinkel
Ronald F. Shorten
Malcolm R. Smith
Roman Stanzinger
Joseph B. Ste-Marie
Robert J. Tremblay
Richard Troiani
Richard Vanasse
Gracien Veillette
Rolland Vincent
Edward Weston

Joyeuses Fêtes!

À tous les membres de la S.L. 1751

Au nom du Conseil Exécutif de la section locale 1751, des comités d'atelier de la Maintenance, du Service Clientèle, et de notre personnel de bureau, je souhaite à tous nos membres ainsi qu'à leur famille, un très Joyeux Noël et une nouvelle année de prospérité et de santé pour l'an 2008.



Marcel St-Jean
Président

Frank Perrone
Yves Ferland
Roger Lemay
Jean Poirier
Denis Leduc
George Kuehnl
Mike McGimpsey
Daniel Cadieux

Michel Richer
Richard De Stéphano
Jocelyn Vincent
Yves Richard
Mario Le Blanc
Ginette Bazinet
David Ironside
Gilles Fillion

