

LE Journal

DÉCEMBRE 2019

LE JOURNAL DE L'AIM EST UNE PUBLICATION DE L'AIMTA CANADA
REPRÉSENTANT LES CANADIENS DEPUIS 1890

DE L'AIM



**NOUS
SOMMES
#1**
VOIR PAGE 15

LE CANADA RAFLE TOUT

*Sam Jabbar et Stan Pickthall
posent ici avec le trophée du
Recruteur de l'année*

VOIR PAGE 15

MESSAGE DE STAN	2
PROGRAMME NATIONAL DES FEMMES	3
RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE POLITIQUE	4-5
MEILLEUR RÉGIME DE RETRAITE AU CANADA	6
PROTEGER ET SÉCURISER DES EMPLOIS	7
TRAVAIL ACHARNÉ - ET UN PLAN	8
DROITS DE LA PERSONNE ET VOTRE RÔLE	9
NOTES RÉLATIVE AUX CONTRATS	10
ADIEUX ET NOUVEAUX COMMENCEMENTS	10
ACTIVITÉS AU QUÉBEC	11
LUTTER POUR VOS DROITS	12
IA EXTERNALISE NOS RÉFLEXIONS	13
SOINS ESSENTIELS POUR NOS MEMBRES	14
AIM CANADA RAFLE TOUT	15
LES PROGRAMS D'«AFFINITÉS»	16



L'AIM CROÎT À L'ACTION POLITIQUE

par Stan Pickthall, VPG canadien de l'AIM

« D'un seul coup de plume, ceux qui ont la main sur le levier du pouvoir peuvent effacer, au bout de quelques jours, tous les gains que vous avez réalisés à la table de négociation et sur la ligne de piquetage. »

Tommy Douglas,

Convention du Congrès du travail du Canada de 1968

En octobre, la population canadienne a élu un nouveau gouvernement libéral minoritaire. Nous surveillons de très près comment les choses fonctionnent en situation de gouvernement minoritaire. Et avec Jagmeet Singh et le NPD qui détiennent l'équilibre du pouvoir, nous continuerons certainement d'exercer de la pression sur ce nouveau gouvernement pour qu'il reste continuellement sur la pointe des pieds et nous exigerons des politiques progressives pour les familles de travailleurs et travailleuses. Je suis particulièrement fier du travail et du dynamisme de nos membres et militants consacrés à appuyer et à élire des législateurs progressifs provenant de l'ensemble du Canada. Bien que les résultats que nous avons observés dans plusieurs de ces circonscriptions ne correspondent pas à nos efforts, les Machinistes ont clairement passé le message que nous sommes bien campés sur nos positions!

Au cours de la dernière année, nous avons vu plusieurs campagnes importantes dans l'arène politique, y compris la Journée de lobbying du Congrès du travail du Canada (CTC) tenue en janvier, au cours de laquelle l'AIM a rassemblé, pour la 4^e année consécutive, la plus forte délégation de militants parmi tous les syndicats affiliés au CTC. En avril, nous avons obtenu la participation d'une importante équipe de militants de l'AIM à la Journée de lobbying pour demander que des mesures soient prises au nom des agents et agentes de contrôle dans les aéroports où nous sommes le syndicat qui jouit de la plus forte représentation au pays.

Au cours de la Conférence des permanents de 2019 de l'AIM convoquée par le président international Martinez, l'AIM Canada a été reconnue pour notre travail incessant sur le plan du recrutement de nouveaux membres au sein de notre grand syndicat. Le Canada s'est vu décerner le prix pour le territoire ayant affiché le meilleur rendement en matière de recrutement et nos propres représentants de la grande loge, Ralph Martin et Scott Jackson, ont été reconnus comme les meilleurs recruteurs au sein de l'AIM pour leur travail qui a permis de recruter Spectrum Healthcare au sein du district 78.



Notre travail de recrutement se poursuit et nous continuons de renforcer notre effectif en termes de membres en remportant régulièrement de nouvelles victoires en matière de recrutement. Nos recruteurs sont créatifs et novateurs dans leur approche de recrutement, que ce soit lorsqu'il est question de tenter d'atteindre les objectifs dans les secteurs traditionnels ou dans les nouveaux secteurs. Nous avons élargi nos centres d'intérêt en recrutant des membres du secteur hôtelier et du secteur de la santé et nous avons également recruté activement des représentants syndicaux qui travaillent pour des syndicats affiliés à l'échelle du Canada.



Au cours de 2019, nous avons également vu l'AIM Canada négocier avec certaines de nos plus grandes unités de négociation, y compris Bombardier, Airbus, Air Canada et Finning Alberta. D'autres négociations ont eu lieu au sein de centaines d'autres unités de négociation, de Terre-Neuve à Victoria, C.-B. Je tiens à féliciter tous les représentants et représentantes et comités de négociation qui se sont attaqués à ce travail important, en représentant des milliers de nos membres.

Si nous jetons un regard sur ce que nous réserve 2020, notre recrutement, notre négociation et notre représentation de nos membres continueront d'être des priorités pour l'AIM au Canada. Dans le même ordre d'idées, nous continuerons de mettre l'accent sur notre travail en ce qui a trait à l'Action politique puisque nous continuerons d'exercer de la pression pour que l'on adopte des mesures législatives qui conviennent à nos travailleurs et travailleuses membres. L'année 2020 est également l'année de la convention de notre Grande loge et j'ai hâte de rencontrer plusieurs d'entre vous en septembre prochain à San Diego. Il y a beaucoup de travail à faire et les Machinistes canadiens sont prêts à relever le défi! ■

LE LEADERSHIP DE L'AIM

PRÉSIDENT INTERNATIONAL **ROBERT MARTINEZ JR.**
SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE GÉNÉRALE **DORA CERVANTES**
CANADA **STAN PICKTHALL**
OUEST **GARY ALLEN** TRANSPORTS **SITO PANTOJA**
AÉROSPATIALE **MARK BLONDIN** EST **JAMES CONIGLIARO**
SUD **RICKY WALLACE** SIÈGE SOCIAL **BRIAN BRYANT**
MI-OUEST **STEVE GALLOWAY** TCU **BOB SCARDELLETTI**

ÉDITEUR, CONCEPTION & MIS-EN-PAGE **FRANK SAPTEL** REPRÉSENTANT EN COMMUNICATIONS



PROGRAMME CANADIEN DES FEMMES DE L'AIMTA

20 ans de travail acharné et les résultats montrent maintenant

par Heather Kelley, RGL et Éducatrice



Il y a vingt ans, l'AIM constituait le Comité de participation des femmes. Nos consœurs ont fait de véritables progrès. Nous siégeons au Comité exécutif

international via la présence de la première vice-présidente générale (Diane Babineaux, suivie de Dora Cervantes), ainsi que celle de notre première secrétaire-trésorière générale (la consœur Cervantes). Nous sommes engagées dans nos sections locales, dans nos districts et dans nos conseils provinciaux à bien des égards. Les femmes font une différence au sein de l'AIM !

Nous avons mis la main à la syndicalisation, à l'action politique, à la santé et à la sécurité, à la formation, à la communication, à la négociation et à la représentation des membres. Les problèmes auxquels nous avons été confrontées dans le passé, et ceux auxquels nous sommes confrontées de nos jours, sont réels et existent encore. C'est pourquoi nous poursuivons nos efforts.

Un Comité national de participation des femmes ferait avancer les questions qui touchent les femmes de l'AIM partout au pays et coordonnerait nos efforts en matière de communication et de formation. Le mentorat est l'un des mandats du département des femmes de l'AIM et il est impératif que nos consœurs canadiennes soient en mesure de communiquer entre elles et de s'entraider au moyen d'informations et de ressources qui ne sont peut-être pas disponibles localement. (**Comité national de participation des femmes, mars 2000**).

Grâce à un sondage réalisé auprès de nos membres, nous avons pu dresser une liste de revendications pour

lesquelles nos comités de participation des femmes ont continué à se battre :

- Sécurité et protection d'emploi par l'élimination de la sous-traitance. Veiller à ce que toutes les personnes aient droit à un emploi qui leur assure dignité et respect au sein de leur communauté.
- Assurer l'équité, la dignité et le respect au sein du milieu de travail et de leur syndicat à tous les travailleurs (y compris l'ensemble des groupes en quête d'équité) en ce qui concerne l'avancement et les promotions, la formation et/ou l'apprentissage, les salaires, les avantages sociaux, les congés annuels, l'embauche, les occasions, etc. Assurer l'équité, la dignité et le respect des personnes âgées et en situation de handicap dans nos communautés.
- Garantie d'un congé familial rémunéré adéquat. Fournir des soins universels de qualité aux enfants et aux personnes âgées.
- Prévoir une législation et des contrats de travail efficaces et exécutoires, par exemple en matière de droits de la personne, de normes du travail, de santé et de sécurité (non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour leurs familles et pour leurs enfants à naître).
- Soins de santé universels garantis.
- L'accès et l'équité dans l'éducation publique à tous les niveaux, de l'école primaire à l'université.
- Garantie d'une formation et/ou d'un apprentissage en milieu de travail dans tous les lieux de travail, sans empiéter sur le temps que les salariés passent avec leur famille.



Heather Kelley et Louise Michaud, SL869

RESERVEZ CETTE DATE!!!!

Prémère conférence des femmes canadiennes de l'AIM
3-9 octobre 2020
Centre Winpisinger

Mettons sur pied un programme de femmes pour répondre aux besoins de nos sœurs partout au Canada et dans le Monde.

ENSEMBLE NOUS POUVONS -
ENSEMBLE NOUS GAGNERONS
L'ÉGALITÉ

- Protection contre la violence, la maltraitance physique et mentale dans tous les aspects de notre vie, à la maison, à l'école, au travail et dans nos communautés.
- Veiller à ce que toutes les personnes en position de pouvoir ou d'autorité puissent être tenues responsables de leurs actes.
- Veiller à ce que toutes les formes de sensibilisation du public comprennent des renseignements exacts sur les maladies (par exemple le VIH/le sida), l'histoire du mouvement syndical et l'histoire de tous les groupes en quête d'équité.
- Le mouvement syndical doit avoir une voix et un vote égal au sein de toutes les organisations qui ont la capacité d'apporter des changements susceptibles de les affecter.
- Veiller à ce que tous les êtres humains ne soient pas privés des choses essentielles de la vie, qu'ils soient reconnus comme égaux et qu'ils soient traités avec équité, dignité et respect. Ceci doit être consacré par des mesures adéquates et exécutoires. ■



Les déléguées à la Conférence des femmes de l'AIM qui se tenait en avril 2019, à Las Vegas

ÉLECTIONS FÉDÉRALES

Un des nôtres, notre confrère Dan Janssen de la section locale 2323, a mené une solide campagne dans la circonscription de Barrie-Springwater-Oro-Medonte. Bien qu'il n'ait pas gagné son siège à Ottawa cette fois-ci, Dan a certainement travaillé avec acharnement pour accroître la visibilité du NPD dans une circonscription historiquement conservatrice.

Les trois principaux enjeux au début des élections du 21 octobre

Selon un récent sondage d'Abacus durant la période électorale, ceux qui ont été interrogés ont déclaré à 35 % que le coût de la vie était leur principale préoccupation, suivi des soins de santé à 34 %, le changement climatique étant le troisième enjeu le plus important à 29 %.

COÛT DE LA VIE – À l'échelle du pays, les gens ont de plus en plus de mal à joindre les deux bouts. Ils continuent d'entendre dire que l'économie va bien pour les riches, mais ils n'en voient pas les avantages pour leur famille.

SOINS DE SANTÉ – Nous devons protéger notre système public de santé et réduire les dépenses personnelles liées aux soins de santé. Nous n'avons pas besoin d'offrir plus de réductions d'impôt aux sociétés et aux riches, chaque dollar investi dans les soins de santé, l'éducation et d'autres services publics, y compris le programme d'assurance-médicaments pour tous, génèrent cinq fois plus que chaque dollar donné à une société sous forme de réduction d'impôt.

CHANGEMENT CLIMATIQUE – Le climat n'a jamais été une priorité conservatrice; ils nient même l'existence d'un problème. Le plan climatique des Conservateurs d'Andrew Scheer peut satisfaire les sociétés et la base de son parti – principalement en annulant la taxe sur le carbone, mais il n'explique pas comment les Conservateurs réduiraient les émissions. Pendant que le reste du monde prend de nouvelles mesures pour lutter contre cette crise climatique, Andrew Sheer et ses amis conservateurs veulent prendre la direction opposée.

Les résultats des élections ont confirmé que la population canadienne n'était pas à l'aise avec l'idée d'avoir un gouvernement majoritaire libéral pendant quatre années de plus.

Travaillons ensemble pour faire cette différence.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA / STRATÉGIE DE LOBBYING POUR L'AÉROSPATIALE

Une fois de plus, l'AIMTA a envoyé le plus important contingent à Ottawa, alors que 72 membres du Comité de l'action politique (CAP) se sont joints à plus de 200 autres militants syndicaux afin d'exercer de la pression sur leurs représentants élus sur la Colline du Parlement à l'occasion de la Journée annuelle de lobbying du Congrès du travail du Canada (CTC).

RÉTROSPECTIVE DE

RÉGIME D'ASSURANCE-MÉDICAMENTS POUR TOUS

Le Canada est le seul pays industrialisé qui dispose d'un système d'assurance-maladie pour tous qui ne propose aucune protection pour tous en ce qui a trait aux médicaments vendus sur ordonnance. Les derniers sondages montrent que 91 p. 100 des Canadiens et Canadiennes veulent un programme d'assurance-médicaments national. Le temps est venu de rendre les médicaments accessibles à tous les Canadiens et Canadiennes qui en ont besoin.

RÉFORME DES PENSIONS ET DES FAILLITES

Modifier les lois sur la faillite de façon à ce que les travailleurs et travailleuses et les personnes qui bénéficient d'une pension soient les premiers en ligne, et non les derniers, lorsqu'il est question de payer les créanciers. Après toute une vie de dur labeur, personne ne devrait avoir à peiner à joindre les deux bouts une fois à la retraite. Les travailleurs et travailleuses et les personnes qui bénéficient d'une pension ne devraient pas être mis de côté en les considérant comme des éléments « sacrificiels » dans les procédures d'insolvabilité.

GROUPE D'EXPERTS SUR LA MODERNISATION DES NORMES FÉDÉRALES DU TRAVAIL

LE ROULEMENT ABUSIF DE CONTRATS

L'enjeu principal et primordial pour l'AIMTA est le roulement abusif de contrats et nous continuerons de revendiquer farouchement des lois qui protègent les emplois de nos membres. Dans le passé, nous avons présenté nos recommandations visant à protéger les emplois de nos membres et à faire respecter les conventions collectives qui ont été négociées. Nous avons notamment demandé l'application du paragraphe 47.3 du *Code canadien du travail* à tous les entrepreneurs fournisseurs de services tiers permanents œuvrant pour le compte d'une administration aéroportuaire et à toutes les administrations aéroportuaires.

SANTÉ ET SÉCURITÉ : LA CONSIDÉRATION DE LA FATIGUE COMME UNE FORME DE DÉFICIENCE

La fatigue a été reconnue comme un problème dans d'autres professions qui exigent d'être en contact avec le public mais, pourtant, nos membres ne sont pas moins responsables de la sécurité du public et aucune attention n'a encore été portée à ce problème.

REVOIR LA DÉFINITION DE DANGER

La nouvelle définition de danger dans le contexte du droit de refuser un travail dangereux est problématique : elle limite le droit des travailleurs et travailleuses à exercer ce droit et c'est un terme à la fois restrictif et vague. Notre position est que les législateurs devraient définir le danger comme « tout risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié. »

DE L'ANNÉE POLITIQUE

par Derek Ferguson, représentant spécial, Action politique



ÉQUITÉ SALARIALE

Notre syndicat a travaillé sans relâche pour favoriser l'équité salariale en s'assurant de l'obtenir dans les milieux de travail dans lesquels nos membres travaillent. Par conséquent, nous proposons que le gouvernement tienne sa promesse de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, de façon à ce que le salaire des femmes passe de 87 cents pour chaque dollar gagné par les hommes à 91,7 cents. Nous appuyons la démarche visant à rendre le système proactif, plutôt que de s'en tenir à un système fondé sur les plaintes, qui se veut dissuasif pour plusieurs femmes qui essaient d'obtenir l'équité.

SYMPOSIUM CANADIEN SUR L'ACTION POLITIQUE

Les membres du Comité de l'Action politique (CAP) canadien se sont rendus au Centre W3 en avril pour créer un plan de communication visant à accroître la participation des membres au sein de leur propre section locale ou milieu de travail :

Les membres se sont réunis pour :

- Évaluer la force de leur section locale / milieu de travail;
- Commencer à bâtir à partir d'où ils sont à l'heure actuelle;
- Acquérir le pouvoir dont ils ont besoin pour obtenir du succès;
- Accroître le pouvoir dont le mouvement syndical a besoin pour créer une meilleure province.

ÉLECTIONS PROVINCIALES

Il y a sept (7) gouvernements conservateurs de droite au pays à l'heure actuelle dont les politiques destructrices, y compris celles qui ont des répercussions sur les services sociaux et les salaires en Ontario, en Alberta et au Québec, ne peuvent être décrites que comme une attaque directe contre les travailleurs et travailleuses.

Ces coupures/attaques à l'égard des services publics à l'échelle du pays ne sont pas aléatoires; ces coupures font partie d'un programme de droite bien orchestré, semblable au style de leadership de Donald Trump aux États-Unis.



STRATÉGIE AÉROSPATIALE

L'AIMTA reconnaît l'importance de l'industrie aérospatiale pour l'économie canadienne et la voit comme une industrie prometteuse à l'avenir; une industrie qui offrira des emplois fortement spécialisés et bien rémunérés, qui stimulent l'innovation dans tous les secteurs et, surtout, une industrie qui peut positionner le Canada comme un puissant concurrent sur la scène mondiale. En fin de compte, l'AIMTA lance un appel à un effort coordonné entre les gouvernements provinciaux et fédéral, les employeurs et les syndicats.

LES EFFORTS DE LOBBYING AUPRÈS DE L'ACSTA

À l'échelle du Canada, les agents et agentes de contrôle sont soumis à un processus de règlement des différends injuste qui est arbitraire et qui enfreint les plus fondamentaux des principes des relations de travail : le droit d'appel et le droit des travailleuses et travailleurs syndiqués à la représentation syndicale.

NOS DEMANDES

Nous demandons au gouvernement d'instaurer ou d'appuyer les modifications à apporter à la Loi sur l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA) qui assurent

un processus de règlement des différends équitable, opportun et transparent.

Nos membres méritent un mécanisme de règlement des différends qui est équitable, opportun et transparent à l'aéroport local où ils travaillent.

LES RÉGIMES DE RETRAITE DE L'AIM PARMIS LES MEILLEURS AU CANADA

par Ivana Saula – Directrice de la recherche, Canada

Que l'on planifie sa retraite ou que l'on vienne tout juste de faire son entrée sur le marché du travail, la sécurité de la retraite n'est pas une question que l'on prend à la légère. À une époque où de moins en moins d'employeurs offrent des régimes de retraite, où les marchés sont instables et soumis à une pression à la baisse et où le Régime de pensions du Canada est en péril, prendre sa retraite en toute dignité s'avère être un objectif inatteignable pour un nombre croissant de travailleuses et travailleurs canadiens. Plusieurs aînés canadiens vivent dans la pauvreté et un grand nombre parmi ceux-ci sont des femmes.

Alors, quelles sont les options pour mieux se préparer en vue de la retraite?

La plupart des gens prônent l'épargne personnelle, en mettant de l'argent de côté aussi souvent qu'ils le peuvent. Pour les travailleuses et travailleurs syndiqués, l'autre option consiste à épargner au moyen d'un régime de retraite collectif. Mais qu'est-ce qui produit de meilleures épargnes et, par conséquent, une retraite mieux assurée : l'épargne personnelle ou l'épargne par le biais d'un régime collectif?

La recherche montre que ceux qui misent sur l'épargne personnelle épargnent moins d'argent au fil du temps, puisqu'ils épargnent moins souvent, en mettant de côté de plus petits montants et ils paient davantage en frais d'administration du REER en fin de compte. L'épargne moyenne

accumulée dans le REER pour quelqu'un qui approche de la retraite au cours des cinq prochaines années est de 54 000 \$ à peine. C'est à peine suffisant pour vivre confortablement.

Dans un sondage publié dans la revue Pension and Benefits Monitor se penchant sur 50 régimes de retraite syndicaux au Canada, nos régimes de retraite se sont classés parmi les dix premiers. Ils se sont classés au 7^e rang, en raison de leur stabilité et de leur sécurité, ce qui permet à nos membres de prendre leur retraite en toute dignité et de maintenir un mode de vie aisé.

Il y a trois facteurs qui font en sorte que c'est avantageux d'épargner en vue de la retraite par le biais d'un régime de retraite collectif : les frais et les coûts liés au maintien d'un régime, les cotisations annuelles et le taux de rendement. Sur tous ces trois plans, les régimes de retraite de l'AIM offrent de meilleurs taux et une plus grande épargne.

Les frais et les coûts liés au maintien de nos régimes sont inférieurs à ceux des REER ordinaires, soit 0,67 %, par rapport à 2,5 %. Les frais et les coûts sont importants puisqu'ils ont une incidence sur vos placements. Tenez compte du fait que les cotisations annuelles de 2,9 % se traduisent par 45 % de votre investissement qui sert à payer des frais à votre planificateur financier et les 55 % restants de votre investissement vous sont versés sous forme de prestations de retraite.

Le taux de rendement est un autre facteur qui distingue nos régimes des autres, parce que le taux de rendement est plus élevé et plus constant; les taux observés sont de 6,6 % sur une décennie et, surtout, les versements aux retraités ne dépendent pas de la fluctuation des taux d'intérêt. Cela signifie que le montant versé aux retraités de l'AIM est garanti et qu'il ne fluctue pas en fonction des taux d'intérêt.

L'AIM a des fiduciaires qui sont tenus par la loi d'agir, en compagnie des administrateurs de fonds, dans les meilleurs intérêts des retraités. En raison de la taille de nos régimes, nous pouvons réaliser des économies d'échelle et mieux contrôler les coûts liés au maintien des fonds que les épargnants individuels ne peuvent pas réaliser.

Nous avons également un bureau qui se spécialise dans les fonds de pension et qui gère toutes les questions liées aux pensions. Vous pouvez communiquer avec ce bureau aux coordonnées suivantes :

Régime de retraite syndical-patronal de l'AIM

331, rue Cooper, bureau 703
Ottawa (ON), Canada K2P 0G5
Téléphone: +1.888.354.5444
Courriel: admin@iamlmpf.ca

WWW.IAMLMPF.CA • www.iammepp.ca



Mais ne vous fiez pas juste à nous, lisez ce que nos membres ont à dire :

« Le Régime de retraite syndical-patronal de l'AIM me permettra de prendre une retraite anticipée. Mon planificateur financier a dit que notre régime de l'AIM est l'un des meilleurs régimes qui soit à l'heure actuelle. Je peux maintenant prendre ma retraite en toute dignité en sachant qu'il y aura de l'argent qui m'attendra chaque mois. Je n'aurai pas à me fier uniquement au Régime de pensions du Canada. » — Mike Beard

PROTÉGER LES ACQUIS ET SÉCURISER DES EMPLOIS

PREMIER CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS D'AIRBUS À MIRABEL

par David Chartrand, Coordonateur pour le Québec



C'est le 15 juin dernier, au Centre de soccer multifonctionnel de Terrebonne que les membres de la Section locale 712, travaillant chez d'Airbus Canada ont fait le choix de se doter d'un nouveau contrat de travail. En effet, ces derniers se sont prononcés en faveur de l'offre qui leur était présentée dans une proportion de 76,16%.

Avec ce contrat, les travailleurs ont fait le choix d'instaurer une paix industrielle pour les cinq prochaines années. Cette situation met Airbus en bonne position pour conclure des ventes de A-220. D'ailleurs, la semaine suivante, lors du Salon du Bourget, Airbus a obtenu des engagements pour 95 A-220 dont au moins 75 seront assemblés à Mirabel, ce qui porte le carnet de commandes à 217 commandes fermes.

Le nouveau contrat ouvre également la voie à des opportunités de faire augmenter l'empreinte d'Airbus au Québec et de créer de nouveaux emplois. En effet la prochaine convention collective comprend une clause sur les activités de pré-fal (ligne d'assemblage final) qui

pourraient faire passer le nombre de travailleurs affectés à ces opérations de 150 à 300 lorsque le programme atteindra sa pleine cadence de production.

Ce premier contrat avec Airbus Canada représente une bonne base sur laquelle nous pourrons construire pour assurer le maintien et l'amélioration des conditions de travail des membres. Malgré une augmentation des montants a déboursé pour les travailleurs pour conserver leur couverture d'assurance collective ces derniers conservent tout de même leur acquis. Sur les cinq ans de la durée de la convention collective, la

progression de salaire sera de 2% pour les trois premières années et de 2,5% pour les deux années suivantes.

Présentement, il y a environ 1 200 membres de l'AIMTA qui sont à l'emploi d'Airbus Canada, mais comme mentionnés précédemment tout indique que ce chiffre augmentera au cours de prochaines années. Finalement, tout indique que ce premier contrat avec Airbus Canada représente une base solide sur laquelle nous pourrons construire pour assurer le maintien et l'amélioration des conditions de travail de nos membres. ■



TRAVAIL ACHARNÉ ET UN PLAN - RECRUTER

par Ron Fontaine, RLG & Coordonnateur national pour la Syndicalisation

Comme beaucoup d'entre vous le savent, le Syndicat des machinistes a connu une année de syndicalisation extraordinaire en 2018. Au Canada, nous avons syndiqué 3 786 des 13 551 nouveaux membres qui se sont joints à notre famille cette année-là. Notre territoire canadien a syndiqué le plus grand nombre de nouveaux membres de tous les territoires de l'AIM et je tiens à vous remercier.



En date du 1^{er} août 2019, bien que les chiffres définitifs ne soient pas encore disponibles, le Canada a, en 2019, syndiqué près d'un millier de nouveaux membres de l'AIM !

Les membres canadiens sont le meilleur outil publicitaire dont nous disposons lorsque nous parlons aux travailleurs partout au pays. Ils racontent ce que leur syndicat fait pour eux et comment leur vie professionnelle s'est améliorée du fait de leur appartenance aux Machinistes.

Il y a trois ans, le président Martinez a décidé de revoir le programme de syndicalisation. Il a demandé à ce département de parler de ce qui fonctionnait ou pas. Il nous a demandé d'être honnêtes et francs sur ce qu'il fallait faire pour modifier notre programme.

Le vice-président général, Stan Pickthall, nous a ensuite mandaté de nous concentrer sur l'élaboration de stratégies concernant deux industries de base pour commencer. Nous avons décidé de cibler et d'axer nos efforts sur les industries de l'automobile et de la mécanique lourde ainsi que de l'aérospatiale et du transport aérien.

Il a également demandé à chaque district ou section locale d'élaborer des stratégies qui correspondent à leurs forces particulières.

Le nouveau programme semble avoir fonctionné en 2018 et les organisateurs canadiens continuent de l'adapter.

Nous avons tenu le premier Sommet canadien de la syndicalisation en mai 2019. Plus de 60 militants se sont réunis pour discuter de nos futures stratégies de recrutement. Ce qui fonctionnait, ce qui ne fonctionnait pas et ce qui devait être actualisé ou modifié. Nous avons discuté d'un plan national et nous avons invité les participants à nous faire part de leurs commentaires sur nos stratégies de syndicalisation. Nous voulions connaître le point de vue de ceux qui font le travail.

Nous avons discuté de ce que devraient être nos objectifs stratégiques et nous avons entendu des exposés à ce sujet. Nous avons parlé de secteurs et d'industries non traditionnels, étrangers aux Machinistes. En 2018, nous nous sommes avant

tout concentrés sur l'automobile et la mécanique lourde ainsi que sur l'aérospatiale et le transport aérien. Bien qu'elles demeurent nos principales industries, nous nous diversifions désormais dans les secteurs des soins de santé et de l'hôtellerie.

Nous avons discuté des accords de neutralité et de reconnaissance volontaire. Dans de nombreux cas, en particulier lors de transferts de contrats (aéroports/soins de santé), ces accords sont le meilleur moyen de protéger nos membres actuels et leurs avantages sociaux.

Plus tôt cette année, nous avons préparé un rapport sur une stratégie aérospatiale nationale intitulée « *Potentiel cloué au sol* » sur l'état actuel et les perspectives d'avenir de l'industrie. Ce rapport contribuera grandement à convaincre ceux qui ne sont pas syndiqués, que l'AIM sait ce qu'il faut faire et comment protéger au mieux les intérêts du Canada dans l'aérospatiale.

Comme je l'ai dit plus tôt, les choses ne cessent d'évoluer et l'AIM continue de s'adapter et d'utiliser de nouvelles stratégies de syndicalisation. Ce qui demeure immuable, c'est notre engagement à fournir à nos membres le meilleur service et la meilleure représentation possible.

Tel est notre objectif et telle est notre promesse. ■



Bob Martinez Jr.
Président international



Stan Pickthall,
VPG canadien



LES DROITS DE LA PERSONNE ET L'AIM : LE RÔLE QUE VOUS JOUEZ

par Heather Kelley,
RGL et Éducatrice



Chaque personne au monde a le droit aux mêmes droits fondamentaux, notamment le droit de vivre sans craindre la torture, le droit de vivre libre d'esclavage, le droit d'être propriétaire de biens, le droit à l'égalité et à la dignité et le droit de vivre libre de toute forme de discrimination.

Les droits de la personne décrivent la façon dont nous nous attendons instinctivement à être traités. Ces droits nous confèrent le droit à une vie d'égalité, de dignité, de respect et exempte de discrimination. Vous n'avez rien à faire pour mériter vos droits de la personne. Vous les obtenez en venant au monde. Ils sont les mêmes pour tous. Personne ne peut vous les donner. Mais, ils peuvent vous être refusés.

Il est essentiel de former tous les représentants de l'AIM afin de s'assurer que NOUS sommes la solution aux problèmes en matière de droits de la personne auxquels sont confrontés nos membres. La formation que nous offrons contribue à renforcer notre engagement envers les droits de la personne des membres de l'AIM.

Responsabilité des représentants des sections locales et des districts de l'AIM

- Établir et maintenir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement et les éliminer, le cas échéant, dans leurs lieux de travail respectifs.
- Traiter les plaintes avec sérieux en enquêtant et en prenant immédiatement les mesures qui s'imposent.
- Promouvoir des politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail et les intégrer dans les négociations collectives.
- Prendre des mesures d'adaptation raisonnables lorsqu'elles sont jugées appropriées.
- Renforcer la politique et les procédures syndicales en matière de discrimination et de harcèlement et les transmettre aux employés et/ou membres actuels et nouveaux. Veiller à ce qu'au moins deux représentants ou dirigeants soient dûment formés pour enquêter et pour traiter les plaintes. (Pour en savoir plus, consulter le manuel de l'AIM sur les droits de la personne).
- Promouvoir le développement dans les domaines de la protection de l'expression du genre et de la reconnaissance de l'identité.
- Les changements générationnels et culturels peuvent être causes de conflits en milieu de travail. Les syndicats doivent prendre l'initiative pour réduire ces dissensions.

- Ce qui était auparavant acceptable peut maintenant être inapproprié et nous devons rester au diapason des réalités d'aujourd'hui. C'est-à-dire que les membres autochtones reflètent les peuples autochtones du Canada et que les membres LGBTQ2I reflètent l'orientation/l'identité/l'expression sexuelle.

Les disputes entre membres doivent être réglées rapidement et équitablement. La solidarité syndicale devrait être renforcée par une résolution des conflits qui renforce l'équité dans notre milieu de travail et dans la représentation de nos membres.

Pour avoir accès aux lieux de travail, les salariés en situation de handicap, tant physiques que mentaux, ont besoin de politiques, de lignes directrices et de mesures d'adaptation. Consulter <https://bit.ly/2rNldFO>

La santé et la sécurité au travail – Chaque province est dotée de sa propre législation en matière de santé et de sécurité au travail, axée sur l'identification des dangers, l'atténuation des risques et la protection des travailleurs contre les dangers. Le *Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail* fournit plus d'informations. Il est offert une protection contre la violence en milieu de travail ou la violence domestique.

Si une formation sur les droits de la personne vous intéresse, communiquez avec le Bureau canadien (hkelley@iamaw.org) et nous pourrions collaborer pour nous assurer d'allier le geste à nos paroles de solidarité. ■



Avec notes de la Commission canadienne
des droits de la personne.

NOTES RÉLATIVE AUX CONTRATS DE 2019

Obtenir de nouvelles conventions collectives est beaucoup de travail acharné, mais nous avons été témoins de plusieurs gains à cet égard cette année en raison du dynamisme de nos recruteurs et recruteuses de l'Association internationale des machinistes (AIM), qui se sont affairés à obtenir l'adhésion de nouveaux membres au sein du syndicat. Avec 12 nouvelles conventions collectives, cela représente de nombreux pas en avant pour offrir une représentation aux travailleurs et travailleuses qui n'ont jamais eu un syndicat derrière eux pour les appuyer. Nous avons également connu beaucoup de succès auprès des travailleurs et travailleuses membres permanents au sein d'autres syndicats qui veulent se joindre à l'AIM afin d'obtenir de meilleures conditions de travail.

La gestion des conventions collectives que nous avons déjà est également cruciale, puisque nous devons maintenir les normes que nous avons établies en ce qui a trait à la régie de la vie professionnelle

de nos membres. Au terme de cette année, plusieurs douzaines de conventions collectives auront été ratifiées par les membres. Certaines des négociations ont été difficiles, mais la plupart se sont déroulées sans heurts. Les agents et agentes d'affaires, les présidents généraux et présidentes générales et les représentants et représentantes de la Grande loge de l'AIM se sont tous présentés au marbre, prêts à relever le défi, et ils ont frappé des coups de circuit!

Bien que ce soit rare que les sections locales de l'AIM au Canada déclenchent une grève, les conventions collectives sont bien négociées et reconnues comme telles par les membres. Trois sections locales ont déclenché une grève cette année – toutes les trois ont été réglées assez rapidement.

En tout, en 2019, nous avons accueilli 3 786 nouveaux membres au sein de nos rangs, plusieurs d'entre eux se montrant actifs et impliqués.

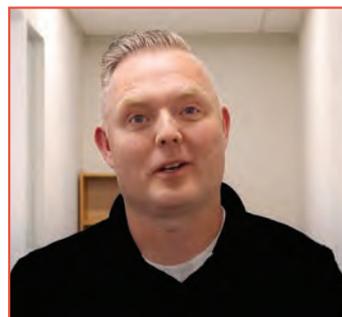
Bienvenue à tous ces nouveaux membres! ■

ADIEUX ET NOUVEAUX COMMENCEMENTS



In August, the IAM bid farewell to Carlos Dacosta and Bill Trbovich as they retired. Carlos was the IAM Canada Air Transportation Co-ordinator and Bill was our Communications Director and Journal Editor. We wish them both well and a long and healthy retirement.

Well-earned brothers! ■



Keith Aiken est le nouveau Coordonnateur pour le transport aérien.



Sam Jabbar était nommé Représentant spécial, Recrutement.

RAPPORT D'ACTIVITÉS DE L'AIM AU QUÉBEC

par *David Chartrand*
Coordonateur Québécois de l'AIM



Plusieurs événements importants ont tenu l'AIMTA occupé au Québec durant les derniers mois. Sans faire un portrait complet, je vais prendre le temps de vous en résumer quelques-uns.

Tout d'abord, en préparation de la prochaine campagne électorale fédérale nous avons distribué des bulletins d'informations dans nos différentes unités sous la forme de « Saviez-vous que? ». Les thèmes abordés étaient, les paradis fiscaux, le transfert de contrat dans les aéroports, la nécessité de doter le Canada d'une politique aérospatiale, l'assurance-médicaments universelle, l'amélioration des lois sur les faillites des entreprises et les clauses de disparités de traitement. Cette démarche met la table pour les prochaines actions que nous mènerons durant la campagne.

Ensuite, du 16 au 18 mai c'est déroulé le 22e congrès triennal du Conseil des Machinistes du Québec (CMQ) à Victoriaville sous le thème « Tous debout ».

Notre Président international, Bob Martinez et notre VPG canadien Stan Pickthall ont livré des discours qui ont été grandement appréciés des délégués du congrès. Le congrès fut également l'occasion pour les Machinistes d'offrir leur support à un organisme communautaire local. Le Conseil des Machinistes a remis une somme de 12 100\$, à l'organisme Handicap-action autonomie Bois-Francs qui vient en aide aux personnes vivant avec une limitation fonctionnelle.

Soulignons le renouvellement des contrats de travail pour les unités de Bombardier, d'Airbus Canada, de Tekalia Aéronautik et de groupe

Gaudreau. Il est important de souligner le travail colossal réalisé par les comités de négociations et les agents d'affaires lors de ces négociations.

Les 20 et 21 juin 2019 s'est tenu le premier Airbus Global Forum (AGF) sur le site d'Airbus Hélicoptères à Paris le Bourget.



Conformément aux engagements de la direction du groupe Airbus, Les représentants des salariés des différentes zones géographiques mondiales ont été invitées à participer à cet événement. Les 16 représentants du personnel de 13 pays ont pu se rencontrer et échanger. Cette réunion avait pour but de préparer les réunions avec le management des 20 et 21 Juin.

Suivants les rencontres de l'AGF, trois représentants de l'AIM, Éric Rancourt, Guillaume Valois et moi-même, avons participé à des réunions avec des représentants de Force Ouvrière (FO), le syndicat qui représente la majorité des membres du groupe Airbus en France ; nous continuons à développer cette relation importante entre nos syndicats pour nos membres.

Je ne peux passer sous silence l'importante annonce qui a été fait que Air Canada a fait une offre d'achat pour Air Transat étant donné que ceci pourrait avoir un impact sur les membres au Québec et au reste

du Canada, par contre le District 140 et ses représentant suivre de près les développements de ce dossier.

Le 25 juin dernier, du programme CRJ de Bombardier à la multinationale japonaise Mitsubishi. Avec les nombreuses rumeurs qui avaient circulé au sujet du programme, la question n'était plus de savoir, si, mais plutôt de savoir quand, la vente allait avoir lieu. Mitsubishi compte cesser la production des CRJ une fois le carnet de commandes épuisé. Pour l'équipe syndicale de la Section locale 712 et l'ensemble de nos membres qui ont contribué au succès de ce programme, c'est la fin d'une époque. Au cours des prochains mois, la principale préoccupation des représentants de l'AIMTA sera de travailler pour limiter les dégâts pour les membres touchés en tentant d'abord de les relocaliser chez Bombardier ou bien du côté d'Airbus Canada en ayant recours à l'entente de réciprocité que nous avons fait mettre en place en 2018.

Entre temps, nous comptons également avoir une rencontre avec Mitsubishi afin de voir s'ils ont l'intention de s'impliquer davantage dans l'écosystème aérospatial québécois. À ce sujet, une brève discussion a déjà eu lieu avec le ministre de l'Économie du Québec, Pierre Fitzgibbon. L'expertise que nous avons développée dans le secteur des avions régionaux grâce au programme CRJ est un atout pour l'ensemble du secteur aérospatial canadien. La perte de cet atout est un risque pour notre industrie, c'est pourquoi nous devons faire pression sur nos élus ainsi que sur l'ensemble des acteurs concernés pour tenter de la préserver. ■

LES MACHINISTES COMBATTIFS CONTINUENT DE LUTTER POUR DÉFENDRE VOS DROITS

Ce fut une année formidable dans le domaine des transports pour l'Association internationale des machinistes (AIM). Nos représentants et représentantes et leurs équipes ont travaillé avec acharnement et ont accompli de l'excellent travail sur le plan du recrutement, à la table de négociation et en matière d'action politique. Ces équipes ont lutté farouchement pour améliorer les normes dans l'industrie des transports et leurs efforts ont été remarqués. L'AIM est le syndicat de choix dans le secteur des transports grâce aux campagnes de recrutement continues à l'échelle du pays.

Certaines des relations clés que l'AIM a formées ont également aidé à contribuer à notre succès au fil des ans, notamment avec :

- La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF);
- Le Congrès du travail du Canada (CTC);
- L'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI).

Rien que cette année, nos équipes ont recruté plus de 5 000 nouveaux membres et nos représentantes et représentants sont occupés à négocier de nouvelles premières conventions collectives. Une telle première convention collective, pour Sunwing Airlines, consistait en des augmentations de salaire de 18,5 % au total sur cinq ans. L'équipe de négociation a effectué un travail fantastique pour atteindre les salaires les plus élevés au sein de l'industrie. Cette première convention collective a placé la barre au niveau suivant pour l'industrie, puisque ces mécaniciens d'entretien d'aéronefs sont désormais parmi les mieux payés au pays.

En mai 2019, une importante délégation de nos agents et agentes de contrôle dans les aéroports s'est retrouvée sur la Colline du Parlement à Ottawa pour mener une campagne de lobbying visant à obtenir des changements en ce qui a trait à la *Loi sur l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien* (ACSTA).

Les membres de l'AIM des sections locales 2921 et 16 ont exercé de la pression pour que des changements soient apportés au processus de règlement des différends en vertu des dispositions que l'on retrouve dans la loi. En vertu de la loi, l'ACSTA pourrait arbitrairement désapprouver nos agents et agentes de contrôle sans que nos membres aient la capacité de loger un appel. Au début de juin, en raison des efforts de lobbying de l'AIM, le député néodémocrate Scott Duvall, de la circonscription

*par Keith Aiken,
Coordonnateur canadien
pour le transport aérien*



de Hamilton Mountain, a soulevé cette question devant l'assemblée à la Chambre des communes au nom de nos membres et de celui de tous les agents et agentes de contrôle à l'échelle du pays. Ce jour-là, le gouvernement libéral a été la cible des critiques en raison de ce processus de règlement des différends injuste et le message à l'effet que les choses devaient changer a été lancé.

Les nombreux témoignages que l'AIM a entendus des agents et agentes de contrôle nous ont obligés à agir rapidement pour nous assurer que nos voix étaient entendues par les députés et députées avant les prochaines élections. « Nous savons que notre voix doit être entendue pour que les agents et agentes de contrôle obtiennent le processus juste et opportun dont ils et elles ont besoin et qu'ils et elles méritent », explique le vice-président général canadien de l'AIM Stan Pickthall. « C'est ce qu'ont la plupart des Canadiens et Canadiennes et il est temps que les agents et agentes de contrôle aient la même chose eux aussi. »

Cette lutte se poursuivra avant, pendant et après les élections fédérales de cet automne. Nous ne nous arrêterons pas tant que nous n'aurons pas obtenu justice pour les agents et agentes de contrôle dans les aéroports.

L'année 2019 s'annonce une excellente année et nos espoirs sont encore plus élevés pour 2020. Nos représentants et représentantes et nos équipes y veilleront. ■



IA EXTERNALISE NOS RÉFLEXIONS

« *Chaque fois qu'une nouvelle technologie est mise en œuvre, c'est une petite partie de nous qu'on nous enlève* ».

Cette affirmation signale la lente érosion d'un emploi, l'aliénation d'un travail et la perte d'une touche personnelle qui, tout au long de l'histoire, a été le résultat du changement technologique. L'énoncé illustre également le sentiment d'attachement et de dévouement qu'ont les salariés pour leur travail, et la façon dont l'automatisation soustrait progressivement l'ouvrier de son travail. Des emplois sont rendus désuets et d'autres sont créés. Tel est le flux et le reflux des changements technologiques dont le mouvement syndical a été témoin et auquel il a participé au cours des 260 dernières années.

On s'attend à ce que les progrès en matière d'intelligence artificielle, un domaine de l'informatique dont l'objectif ultime est de reproduire l'intelligence humaine, propulsent la prochaine révolution industrielle. Notre imaginaire collectif est fasciné par les reportages quotidiens sur les avancées révolutionnaires de la robotique. Ce qui est certain, c'est qu'à l'instar des autres révolutions industrielles, cette nouvelle vague de changements technologiques métamorphosera nos sociétés, nos ordres sociaux, notre politique et tous les aspects de la vie. Ce qui était autrefois de la science-fiction est devenu réalité.

Avec une surabondance d'informations sur les nouveaux développements et les effets sur la main-d'œuvre, il est difficile d'évaluer l'état réel des choses et la mesure dans laquelle le changement a déjà eu lieu. Ce manque de compréhension rend difficile l'évaluation du délai dans lequel les travailleurs seront touchés et l'ampleur de l'impact.

Bien que les changements technologiques ne soient pas nouveaux, la forme sous laquelle ils se matérialisent l'est. Les progrès technologiques ont généralement allégé les contraintes liées au travail physique. Mais, l'intelligence artificielle va plus loin. Comme l'a dit un érudit, pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, nous externalisons notre réflexion. De plus, le rythme du changement est plus rapide que jamais et, à chaque étape, le monde du travail évolue. Notre cause n'est pas celle des luddites. Nous prenons plutôt des mesures proactives pour comprendre et pour faire face aux changements et aux menaces émergents.

Afin de s'expliquer le paysage changeant du travail, l'AIM a réalisé une étude de recherche sur les changements technologiques au printemps 2019 avec une enquête auprès des membres, qui a été suivie d'une enquête auprès des représentants syndicaux. La deuxième phase du projet

par Ivana Saula,
Directrice de la recherche pour le Canada



a débuté à la fin de l'automne 2019 avec plusieurs réunions de groupes de discussion partout au Canada, ce qui a suscité beaucoup d'intérêt et d'engagement.

L'étude n'est pas terminée. Mais, la preuve de l'automatisation est faite et son effet n'est pas seulement une perte d'emploi. C'est plutôt une augmentation marquée de la charge et du rythme du travail, de nouveaux outils, processus et matériaux, de moins d'interactions avec les collègues et d'une déqualification. La recherche montre également un renforcement de la surveillance dans tous les milieux de travail et dans toutes les industries, car les nouvelles technologies offrent aux employeurs de nombreuses possibilités de surveiller les travailleurs. Il se peut fort bien que nous soyons entrés dans une nouvelle phase d'étude du mouvement temporel.

Nous pouvons aussi identifier les « points chauds », c'est-à-dire des industries au sein desquelles les changements technologiques se produisent à une vitesse vertigineuse, ce qui nous oblige à agir rapidement et à défendre les membres à la table de négociation et au-delà.

Ce qui est surtout très préoccupant, c'est que la technologie est tellement normalisée que nous ne remarquons tout simplement pas ce qui se passe. Comme l'a déclaré un membre de l'AIM, « c'est une nouvelle normalité. Le changement s'installe lentement, graduellement, et nous ne réalisons même pas à quel point l'automatisation a pris le dessus ».

La tenue de groupes de discussion se poursuit. Ceux-ci se sont avérés être la source d'information la plus précieuse et la plus perspicace dont nous disposons. Le rapport sur les changements technologiques devrait être achevé au début de 2020. Il sera suivi d'une campagne de lobbying qui impliquera l'ouverture d'un dialogue social sur le monde du travail en mutation. Alors que de nouveaux libellés sur les changements technologiques ont été élaborés pour la négociation collective, nous encourageons tous nos membres à se familiariser et à rester à l'affût de la publication du rapport.

Plus important encore, nous invitons nos membres à se tenir au courant des changements dans leur milieu de travail et dans leur emploi, car les pertes d'emplois ne sont pas le seul indicateur du changement technologique. Au moment où elles surviennent, il est trop tard. ■

RIC - SOINS ESSENTIELS POUR LES MEMBRES DE L'AIM



L'AIMTA offre une formation en Réaction aux incidents critiques (RIC). Celle-ci se déroule au Centre Winpisinger (W3). Les participants appliqueront les connaissances acquises à chaque territoire de l'AIMTA pour s'assurer que nous sommes prêts à faire face aux événements traumatisants susceptibles de survenir dans nos milieux de travail et dans nos collectivités.

Les participants à la formation peuvent être des représentants actifs du Programme d'aide aux employés (PAE) choisis dans tout le Canada par le vice-président général (VPG). L'objectif principal du cours est de former les participants sur la meilleure façon d'aider les individus ou les groupes à faire face aux effets d'un événement traumatique ou d'un incident critique.

« L'AIM s'est engagée à assurer la formation permanente de son équipe de RIC afin qu'elle soit en mesure de réagir adéquatement aux événements tragiques. Nous continuerons de fournir à notre équipe de RIC et aux professionnels du PAE les meilleures ressources pour assurer le bien-être de nos membres », a déclaré Heather Kelley, représentante de la Grande loge.

En plus d'examiner leurs rôles et leurs responsabilités en temps de crise et

d'effectuer des exercices de simulation, les participants ont eu l'occasion d'entendre le Dr Jeffrey T. Mitchell, cofondateur de l'*International Critical Incident Stress Foundation (ICISF)*, leur faire un exposé et partager avec eux son expertise via vidéo.

Le Dr Mitchell est professeur de médecine clinique en services de santé d'urgence à l'Université du Maryland, dans le comté de Baltimore. Il a également écrit plus de 275 articles et 19 livres portant sur le stress et sur l'intervention en situation de crise.

La formation en RIC a été mise au point par le Département des transports en réponse à l'horrible fusillade de la boîte de nuit *Pulse* à Orlando en 2016, qui a directement affecté certains de ses membres.

L'équipe de RIC a répondu à de nombreux incidents au cours de la dernière année, notamment au lendemain d'une saison d'ouragans meurtriers et du récent incident mortel à bord d'un avion de la *Southwest Airlines* contraint d'atterrir d'urgence à Philadelphie.

Les membres de l'équipe ont été recrutés avec l'approbation du VPG. Ils ont suivi une formation en RIC pour

intégrer le réseau RIC du département du PAE de l'AIM. Cette formation a eu lieu du 25 au 29 août 2019 et du 11 au 15 novembre 2019.

La formation comportait trois volets distincts (parties 1, 2 et 3) et elle devait être suivie consécutivement.

L'ICISF – certification reconnue et formation réussie sur toute la ligne. « *International Critical Incident Stress Foundation* ».

Pour être déployés et pour pouvoir prendre part aux opérations de RIC, les membres de l'équipe de RIC doivent posséder une formation et une certification reconnues par l'*ICISF*.

Les membres de l'équipe de RIC auront :

Un plan de préparation, une politique de recrutement, une formation, des formulaires et listes de préparation, une base de données, un service d'assistance téléphonique, un plan et un processus d'activation et de déploiement. ■



par Heather Kelley,
RGL et Éducatrice

LE CANADA RAFLE TOUT SUR SON PASSAGE À LA CONFÉRENCE DES PERMANENT(E)S DE L'AIM

San Diego, CA – Le Canada a surpris tout le monde, sauf les Canadiens et Canadiennes, à la récente Conférence internationale des permanents de l'Association internationale des machinistes (AIM) tenue la semaine dernière à San Diego, CA en remportant les grands honneurs en ce qui a trait au recrutement. Tous les territoires de l'AIM ont extrêmement bien fait, mais le Canada a dominé.

Ce trophée a été créé dans le but de reconnaître le travail effectué dans tous les territoires de l'AIM dans le but de renforcer l'AIM en recrutant de nouveaux membres. Tout est une question de création de pouvoir!

Le Prix d'excellence du président international en matière de recrutement, décerné pour la première fois cette année, reconnaît le travail effectué par les permanents et les membres pour stimuler l'adhésion à l'AIM. « Bien que le slogan du syndicat, 'Le recrutement est la priorité numéro un' ait été créé il y a plusieurs années, le travail acharné des recruteurs a enfin rapporté de grands dividendes », déclare Ron Fontaine, chef territorial canadien du recrutement.

Parmi les Canadiennes et Canadiens dont le travail visant à augmenter le nombre de membres a été reconnu, mentionnons Ron Fontaine; Ralph Martin, RGL; Sam Jabbar, recruteur pour la région du Centre du district 140 de l'AIM; Kim Valliere, AAD du district 78 et Scott Jackson, RGL affecté au recrutement. Le président international Bob Martinez, la secrétaire-trésorière générale Dora Cervantes et le vice-président général canadien Stan Pickthall ont présenté les prix aux lauréats.

En plus d'un prix individuel spécialement créé, une plaque qui sera suspendue au Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger au Maryland énumérera tous les futurs lauréats et lauréates. Les noms seront ajoutés de façon continue afin de reconnaître le travail effectué dans les sections locales, districts et territoires de l'AIM à l'échelle de l'Amérique du Nord.

Stan Pickthall, qui est à la barre du contingent canadien pour superviser la hausse spectaculaire du nombre de membres, avait ceci à dire, avec le sourire, à propos des efforts réalisés au Canada : « Le Canada compte de nombreux recruteurs et recruteuses dévoués qui injectent leur énergie et leur créativité dans nos campagnes, alors c'est vraiment sans surprise que les Canadiens ont dominé le peloton lorsqu'il a été question d'ajouter de nouveaux

membres. Nos chiffres ont été excellents cette année, mais nous envisageons répéter l'exploit en 2020 et conserver le titre. » ■



De gauche à droite Kim Valliere, Scott Jackson, Ron Fontaine, Ralph Martin, Sam Jabbar, Stan Pickthall (qui tient la plaque qui énumérera tous les futurs lauréates et lauréates et qui sera suspendue au Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger au Maryland)



De gauche à droite : Bob Martinez, président international de l'AIM; Ron Fontaine, chef territorial canadien du recrutement; Stan Pickthall, vice-président général canadien; Dora Cervantes, secrétaire-trésorière générale; Vincent Addeo, directeur du recrutement de l'AIM.



Sam Jabbar et Stan Pickthall posent ici avec le trophée du Recruteur de l'année



Le prix principal, la « Distinction de l'AIM remise au territoire s'étant le plus démarqué sur le plan du recrutement » est fièrement exhibé au bureau canadien, tout juste devant la première charte délivrée à une section locale au Canada, à savoir la section locale 103 à Stratford.

CE QU'IL Y A POUR VOUS?

Lorsque vous rejoignez l'AIM, vous vous adjointé également des avantages supplémentaires. Grâce à nos programmes «d'affinité» avec divers fournisseurs de services, vous avez accès à beaucoup plus d'avantages que la plupart des membres d'autres syndicats.

Visitez notre site Web pour obtenir plus de détails et pour vous inscrire à certaines de ces offres incroyables. C'est avantageux de rejoindre l'AIM!



L'AIM a investi dans votre santé et votre bien-être. Pour vous abonner au programme corporatif de GoodLife Mise-en-forme, il vous suffit de vous rendre au: <https://www.energiecardio.com/fr> • 1-800-287-4631

- Profitez de rabais importants sur le prix courant d'un abonnement chez
- Plus de 250 clubs GoodLife Mise-en-forme partout au Canada et 30 centres Énergie Cardio au Québec • Jusqu'à 4 membres de votre famille peuvent aussi profiter du tarif corporatif • Équipement cardiovasculaire à la fine pointe de la technologie • Tous les poids libres et appareils de musculation • Cours en groupe de renommée mondiale
- Personnel certifié pour vous aider à atteindre vos objectifs.



Choisir l'assurance de groupe auto et habitation de La Personnelle, vous permet d'avoir accès à des protections personnalisées et des tarifs exclusifs offerts aux membres de l'AIM.



Vous pourriez aussi économiser plus de 650 \$ en transférant vos assurances auto et habitation chez nous.

Obtenez une soumission et économisez : 1 888 476-8737 • lapersonnelle.com/aimta



PARK'N FLY

Veuillez visiter www.parknfly.ca et entrer votre code de rabais corporatif (LA CODE POUR L'AIM 569243) dans le champ approprié afin d'évaluer les économies dont votre organisation profitera. Park'N Fly est le seul fournisseur de stationnement d'aéroport au Canada ayant des emplacements dans sept marches: Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montreal et Halifax.



COLLÈGE GRATUIT FREE COLLEGE

AVEC L'AIM
WITH THE IAM



IMAGINEZ QUE VOUS POUVEZ OBTENIR
AVEC FREE COLLEGE BENEFIT



Le programme **IAMAW Free College Benefit** vous permet, ainsi qu'aux membres de votre famille, d'obtenir un diplôme d'associé entièrement en ligne, **GRATUITEMENT**.