



LE TRAIT D'UNION



Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida inc.

Cinquième Année Volume. 4

www.sneaa.qc.ca

Hiver 2009

RTA produit de l'avenir?



Embauche à Montréal mais pas ici!!!

P. 3 Transfert de la paie
P. 4 Section métal
P. 5 Entretien-services
P. 6-7 Mot du Président
P. 8 Top Sécurité

P. 9 Négligence criminelle
P. 10 Directeur québécois
P. 11-12 Directeur régional
P. 14 Langue au travail
P. 15 Assurance voyage

COMITÉ DU JOURNAL

Roland Poirier

Bruno Tremblay

Maurice Tremblay

Denis De Varennes

Histoire du département de la paie à Jonquière

En 2003, 7 employés syndiqués desservait les usines de la région.

En 2004, nouveau système de paie, nous étions 8 employés pour les employés syndiqués de la région. Les services de paie des usines de l'Est du Québec: Shawinigan, Shawinigan Câble et Beauharnois ont été transférés à Montréal.

En 2005, nous étions 9 employés. Montréal n'ayant pas réussi à accomplir les tâches de paie pour ces 3 usines, elles ont été envoyées à Arvida ainsi, nous avons donc eu le mandat de faire la paie pour toutes les usines syndiquées de l'Est du Québec.

En 2007, une employée partie à la retraite, pas de remplacement. Le groupe passe de 9 à 8 employés.

En 2007, avec la collaboration de tous les employés du bureau de la paie, des projets ceinture noire et ceinture verte ont été enclenchés afin d'uniformiser les méthodes de travail de chacun pour en venir, malgré notre désaccord, à diminuer le service aux employés.

En 2008, une employée partie à la retraite, pas de remplacement, le groupe passe de 8 à 7 employés.

En 2009, 4 départs à la retraite. Le groupe de la paie passe de 7 employés permanents à 3. Un poste qui devait au départ être affiché permanent a été affiché temporaire. Depuis septembre 2009, les 4 employées ont relevé le défi de continuer à faire la paie de toutes les usines syndiquées du Québec et d'offrir le même service aux employés malgré la diminution d'effectifs.

Après la réévaluation paritaire de la tâche du bureau de la paie, les employées ont obtenu le niveau 4 ce qui confirme la complexité de la tâche.

Lundi 23 novembre 2009, rencontre avec monsieur Martin Guy, directeur de la paie, pour nous annoncer, malgré tous nos efforts ainsi que notre entière et constante collaboration, que les tâches du bureau de la paie seraient envoyées à Montréal. Il nous confirme qu'à Montréal, ils ont du personnel (cadre) en surplus mais nous avons appris qu'ils auront à embaucher du nouveau personnel afin d'effectuer nos tâches. À Montréal, aucun employé ne connaît les systèmes de paie, ni la manière très complexe de payer la maladie et n'est aucunement familier avec les conventions collectives de travail. Le transfert des usines débutera dès janvier 2010 ce qui occasionnera le départ d'une employée et s'échelonnera jusqu'au supposé départ à la retraite de 2 employées en 2011.

Conclusion :

En 2011, il ne devrait rester qu'une employée syndiquée.

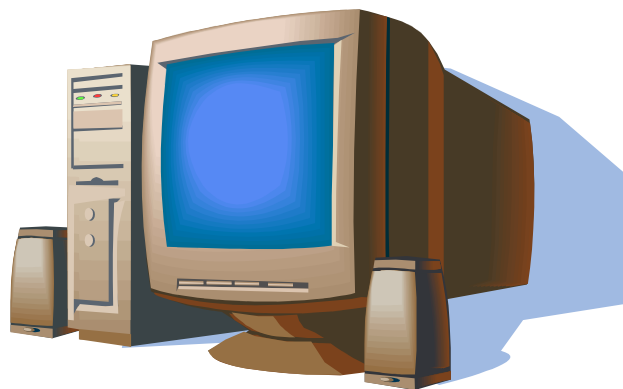
Les employées du service de la paie,

Diane Bradette

Martine Dion

Diane Tremblay

Èvelyne Tremblay



Transfert de la paie à Montréal

Rio Tinto se fout de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean

Depuis l'achat d'Alcan par Rio Tinto, nous perdons du travail et des emplois vers Montréal ou d'autres pays.

Maintenant c'est au tour du **département de la paie** de passer dans la «moulinette Rio Tinto». Rio Tinto nous a annoncé que d'ici 18 mois, il n'y aura plus de paie qui se fera à Jonquière. Tout se fera au bureau de Montréal par des employés non-syndiqués en plus. C'est la perte de 4 postes de préposés au service de la paie qui vont disparaître de la région.

C'est l'achat d'Alcan par Rio Tinto qui amène ces transferts. C'est une question de coûts, qu'ils nous disent. Si les paies peuvent se faire à distance (Montréal) pourquoi pas de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. De plus, le responsable de la paie, M. Martin Guy, qui a son bureau à Montréal, a eu le front de nous dire qu'il devra embaucher pour faire la paie à Montréal.

Cela a commencé par l'annonce en 2007 du transfert du département Bauxite Alumine du CRDA vers l'Australie. À ce moment là, RTA compensait la perte du travail par d'autres travaux, mais c'est tout de même une perte importante en termes d'expertise et de débouché pour les jeunes de la région qui avaient des possibilités de travailler dans ce domaine. Maintenant, il leur faudra s'expatrier pour gagner leur vie.

Ensuite en 2008, nous avons eu l'annonce du transfert de l'approvisionnement vers l'Utah aux États-Unis et le Mexique. Dans cette annonce tout était déjà fait et décidé. Ce fut fait de façon sauvage et rien n'a été fait de la part de Rio Tinto pour compenser cette perte de travail au contraire, il fallait reclasser au plus vite les travailleuses pour les débarquer du «rôle de paie de Rio Tinto procurement». Sur les 8 postes de commis-secrétaire-achats, il en reste 2 et il a fallu se chicaner pour garder ces 2 postes à Jonquière.

Et après, ça va être le tour de qui? Est-ce que ce sera les **services financiers**? Est-ce que ce sera l'**ingénierie**? Est-ce que ce sera le **CRDA** que la compagnie Alcan a déjà voulu déménager à Kingston à la fin des années 70? Sera-t-il lui aussi dans les plans de Rio Tinto? On est très inquiet de l'avenir des employés de bureau dans la région. Alors que Rio Tinto se pète les bretelles sur la place publique et dans sa publicité en se vantant de **produire de l'avenir** pour les populations et les régions où ils sont installés. Ici au Saguenay–Lac-Saint-Jean pour les emplois de bureau et technique on peut dire que Rio Tinto **produit de l'inquiétude et du non-respect de la communauté**. Parce que l'avenir de nos jeunes pour ce genre d'emploi sera ailleurs: Montréal, Mexique, Utha, etc. Maudit bel avenir démographique pour la région.

Il est important de rappeler que ces départements ne faisaient pas partie du nouveau modèle d'affaires négocié en 2006 pour sauver nos usines du Complexe Jonquière. On n'a jamais négocié la délocalisation des emplois de bureau dans une autre région, ni un autre pays, comme le fait actuellement cette multinationale qui veut faire disparaître les emplois de bureau à Jonquière parce qu'ils sont syndiqués.

Le transfert de la paie à Montréal est inacceptable. Déjà vous avez pu le constater par les différents médias d'information, les employés de la paie et votre syndicat se sont objectés à ce geste de Rio Tinto et nous avons de plus sensibilisé le gouvernement par l'intermédiaire du ministre responsable de la région, M. Serge Simard, et du député de Jonquière, M. Sylvain Gaudreault, pour qu'ils nous aident à empêcher cet affront fait à la région parce que la paie de Rio Tinto peut très bien se faire à Jonquière avec le service actuel et même grossir au lieu d'aller enrichir Montréal au détriment de notre région.

C'est le support et le courage politique de notre gouvernement que nous attendons. Assez c'est assez!

Gardons les jobs en région pour nos jeunes et ils resteront en région!

Louise Tremblay, présidente des employés(es) de bureau et CRDA



Section métal

Consœurs, confrères,

Même si à l'intérieur de l'usine nous vivons des changements, des réorganisations, des assignations et que la partie patronale est en perpétuelle demande pour diminuer les coûts de production sur le dos des travailleurs et des travailleuses, plusieurs syndiqués se demandent quel effort est fait du côté patronal?

Nous savons déjà que l'année 2010 ne sera pas facile, on nous parle déjà de réorganisation, etc. Mais soyez assuré que vos officiers syndicaux de la section métal travaillent très fort pour vous faciliter tous ces changements en espérant des jours meilleurs.

Nous aimerions profiter de l'occasion pour vous souhaiter un joyeux temps des Fêtes à vous et votre famille.

Réjean Savard, vice-président
Laval Fortin, officier senior
Éric Gilbert, officier senior

La loi de Murphy égale la loi de Rio tinto Alcan

«S'il y a plusieurs façon de faire quelque chose et que l'une d'elle peut aboutir à une catastrophe, alors quelqu'un la choisira.»

Variante RTA: *«Si tout semble bien marcher, vous avez forcément négligé quelque chose.»*

Section entretien-services

Nouveau modèle d'affaires Vaudreuil (NMA)

À l'Hydrate 1 dans la famille mécanicien d'entretien, le nouveau modèle d'affaires a commencé à être implanté au rouge ouest depuis le 30 novembre.

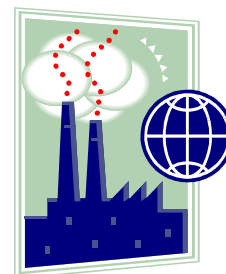
C'est le premier secteur de Vaudreuil où il y aura des sous-traitants en mécanique d'entretien en rapport avec le NMA. Ces sous-traitants travailleront dans le rouge; ils n'ont pas à aller ailleurs dans l'usine, exemple : le blanc et les pompes.

Changements dans les usines

Le nouveau modèle d'affaires (NMA) inclus dans la convention collective de travail, apporte beaucoup de changements dans les usines qui, pour certains, ne les touchent pas et pour d'autres, occasionnent des transferts qui ne sont pas souhaités.

Nous savons tous que plaire à tout le monde, c'est impossible, mais la compagnie a toujours dit qu'elle allait prendre soin de son monde, sauf que depuis quelques temps elle annonce à ses employés le vendredi que le lundi suivant ils transfèrent à tel endroit. Il n'y a rien de plaisant d'apprendre à la dernière minute que l'on transfère. Est-ce un manque d'organisation ou c'est normal pour elle d'agir ainsi ?

Serge Gilbert, vice-président
Jean Bergeron, officier senior



Section entretien-services

MODIFICATION

Ce qui a été modifié d'avec l'entente de la convention collective de travail (CCT) signée en 2006, c'est que le premier rappel est payé.

MODIFICATION – ANNEXE A5 VISANT À METTRE EN PLACE UN NOUVEAU MODÈLE D'AF-FAIRES AU COMPLEXE JONQUIÈRE

Prime de disponibilité

CONSIDÉRANT que certaines périodes critiques durant l'année peuvent causer des problèmes de disponibilité dans certains métiers;

CONSIDÉRANT que de tels problèmes de disponibilité peuvent occasionner des risques en santé, sécurité, environnement ou occasionner des pertes de production.

Lorsque l'employeur exigera une disponibilité les modalités suivantes s'appliqueront:

- Prime de disponibilité pour les fins de semaine régulières qui commenceront après la journée normale de travail du vendredi et se terminant avec le début de la semaine suivante de travail, soit le lundi matin; une somme égale à 10 heures au taux horaire régulier plus la prime indiquée à l'article 7.21 de la convention collective de travail pour chaque rappel;
- Prime de disponibilité pour les longues fins de semaine, i.e. les fins de semaine régulières auxquelles s'ajoute un jour férié tombant soit un vendredi ou un lundi; une somme égale à 15 heures au taux horaire régulier plus la prime indiquée à l'article 7.21 de la convention collective de travail pour chaque rappel.

La prime de disponibilité sera payée aux employés qui rencontrent les conditions suivantes:

- Être disponible durant une fin de semaine;
- Répondre à tous les appels durant la fin de semaine en devoir et se rapporter au travail dans les 30 minutes suivant chaque appel;
- L'employé de faction qui ne satisfait pas à la condition du sous-paragraphe b) ci-haut n'aura pas droit à la prime de disponibilité, toutefois, s'il donne suite à certains appels qui lui sont logés, il sera rémunéré selon les dispositions de l'article 7.21 de la convention collective de travail;
- La prime de disponibilité sera payée dans la 2^e semaine qui suivra la fin de semaine durant laquelle un employé aura été de faction;
- Les primes de rappel qui pourront s'ajouter à la prime de disponibilité seront compensées selon les dispositions de l'article 8.10 de la convention collective de travail;
- L'employé de faction sera muni d'un radio-chasseur ou autre moyen de communication.

Cette politique est valable pour la durée de la présente convention collective de travail.



Serge Gilbert, vice-président
Jean Bergeron, officier senior





MOT DU PRÉSIDENT



L'année 2009 tire à sa fin et celle-ci a été très chargée. En janvier, Mme Jacynthe Côté annonçait la fermeture de l'usine Beauharnois prétextant une conjoncture économique difficile associée à la baisse du prix mondial de l'aluminium et à d'autres facteurs dont la hausse du dollar canadien.

Rio Tinto Alcan se voyait légitimée de précipiter la fermeture de certaines installations et en plus, une entente dite «**secrète**» entre RTA et le gouvernement, autorisait RTA à fermer Beauharnois, Shawinigan, Vaudreuil et Arvida dès le 4 janvier 2009. Cette entente venait ajouter beaucoup de pression aux travailleurs et travailleuses.

Même si cette crise financière a été causée par les banques et la haute finance, **les entreprises profitent de la situation**. Comme d'habitude, elles tenteront de faire porter le fardeau de leurs erreurs et de leurs pertes par les travailleurs et travailleuses.

Dès le début, nous avons effectué une conférence de presse avec l'appui de M. Jean-Pierre Fortin, directeur québécois des TCA. Nous avons également rencontré le ministre Raymond Bachand, le premier ministre, Jean Charest ainsi que la haute direction RTA à Montréal; le message était très clair, il n'était pas question que le syndicat d'Arvida et les TCA tolèrent une fermeture et que tous ces gens devaient trouver des solutions pour maintenir les installations en opération.

Nous avons également établi une stratégie sociopolitique, économique. Tous les différents leaders peu importe qui ils étaient, ont été mis à contribution afin d'aider le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.

En avril, j'ai assisté à l'assemblée des actionnaires Rio Tinto à Londres en compagnie de MM. Robert Bouchard, député et Marc Urbain Proulx, économiste. Nous sommes allés livrer un message et démontrer que RTA se doit de maintenir ses opérations au Québec et encore plus au Saguenay-Lac-Saint-Jean considérant tous les avantages dont celle-ci peut bénéficier. Que l'usine Vaudreuil est la seule en Amérique du Nord à transformer la bauxite en alumine et que cela représente un atout majeur de ce côté-ci de l'Atlantique.

Au mois de mai, avec l'aide de l'économiste M. Bill Murningham des TCA, nous avons publié une étude qui démontre que **RTA est parmi les plus bas au monde dans les coûts de production** puisqu'elle produit son électricité et détient plein d'avantages. La pression exercée à amener le gouvernement à octroyer un prêt supplémentaire de 175 millions de dollars afin de faire progresser le chantier AP-50.

La partie est loin d'être terminée. La reprise économique est très laborieuse et 2010 s'annonce également difficile. Nous nous devons de continuer d'exercer beaucoup de pression avec toutes les unités syndicales et les TCA sur les différentes instances afin que celles-ci exigent de RTA qu'elle remplisse ses obligations d'investir 2,1 milliards de dollars dans ses installations en plus d'accroître sa production d'aluminium d'au moins 400 000 tonnes métriques d'ici 2016, en vertu d'une entente conclue avec le gouvernement québécois en décembre 2006.

Nous nous sommes joints aux TCA-Québec pour proposer aux gouvernements et municipalités d'adopter une résolution « Acheter local, provincial et national ». L'an dernier seulement les gouvernements fédéral, municipaux, provinciaux ont dépensé un total combiné de 544 milliards de dollars. Imaginez à quel point notre pays, nos provinces, nos municipalités et les usines se porteraient mieux si cette somme était restée chez nous pour y créer des emplois, générer des revenus fiscaux plus importants et soutenir les services. Les dépenses des gouvernements, des sociétés d'état et des municipalités peuvent faire une très grande différence pour soutenir les entreprises. Lors d'une période de ralentissement économique, nous savons que ce soutien est encore plus important pour garder les citoyens et citoyennes au travail.

Pour 2009, la direction a annoncé diverses réorganisations à l'usine Laterrière, ce qui a entraîné l'abolition de 44 postes par attrition. C'est énorme et là aussi il y a de grosses réductions de coûts. C'est très exigeant pour tous les travailleurs et travailleuses. Là aussi la direction génère plein d'irritants et mine le climat. Les travailleurs et travailleuses ont démontré une force de caractère et une détermination inébranlable.

Fin novembre, RTA annonce le transfert du service de la paie à Montréal graduellement au rythme de l'attrition. Tout est en branle autant légal que politique pour empêcher ce transfert. C'est carrément baveux et irrespectueux de la part de la direction. Nos gens du service de la paie traitent toutes les paies des usines syndiquées du Québec RTA ($\pm$ 3 000 employés). Ceux-ci font un travail remarquable et exemplaire. RTA invoque la rationalisation, **foutaise!** Elle le fait uniquement pour graisser le gouvernement afin de lui démontrer qu'elle maintient leurs activités au siège social de Montréal. Au niveau des coûts, il n'y a aucun gain et tout ça au détriment encore une fois de la région.

Début décembre, la production d'alumine à Vaudreuil est à 100 %. On se souvient qu'à la fin janvier, la direction avait diminué de 25 %. Bien des gens ne voyaient pas Vaudreuil redémarrer à plein régime. Malgré tous les irritants, c'est grâce à tous les efforts consentis par tout ce que vous avez fait pour réduire les coûts que Vaudreuil a recommencé à produire à 100 %. Chapeau à tous, ce n'est pas évident dans une pareille ambiance.

Nous ne saurons jamais à quel degré nos démarches ont porté fruit, mais je suis convaincu que sans la détermination, les efforts et la solidarité de tous, nous aurions subi d'avantage de pertes. **Le syndicat d'Arvida ne lâchera jamais la lutte pour sécuriser les emplois et il n'est pas question qu'il y ait de mise à pied. C'est tolérance zéro.**

Je profite de la période des Fêtes pour vous offrir mes meilleurs vœux et bonne et heureuse année à tous.

Syndicalement vôtre,

Alain Gagnon, président



Le 7 décembre dernier, l'exécutif du syndicat remettait à M. Donald Neron de Moisson Saguenay, un chèque de 5 000 \$ au nom des travailleurs tel que voté à la dernière assemblée générale des finances. Merci à tous!

Les membres du bureau régional des TCA,



Denis Lepage, Gilles Bellemare, Jacques Gravel et Christine Gaudreault tiennent à vous souhaiter une agréable période des Fêtes!

Santé-sécurité

«TOP SÉCURITÉ»

On le dit et on le répète encore, SOYEZ TOP SÉCURITÉ! Prenez tout le temps nécessaire pour accomplir vos tâches de façon sécuritaire. C'est quoi de façon sécuritaire?

- C'est planifier votre travail en identifiant les risques. Vous pouvez utiliser l'outil «take five» ou l'aide mémoire sur les dangers et risques. Toutes les installations ont un tel outil cependant le nom peut différer. C'est de sortir la «FISE» quand elle est disponible et la corriger au besoin si vous êtes habilité à le faire ainsi que la brocher avec vos billets de travail ou pour toutes procédures «énergie zéro». S'il y a eu modification du procédé ou équipement depuis la dernière intervention, faites-la approuver par la personne autorisée. En cas de doute, appelez le RP. Mettre sa ceinture de sécurité et faire les arrêts obligatoires (STOP).
- Prendre tout le temps nécessaire avant, pendant et après le travail pour accomplir votre travail en toute sécurité. Si vous faites moins de travail dans la journée ce sera le problème du superviseur et non le vôtre!
- S'il le faut, faites-vous donner la liste des 8 incontournables régionaux ainsi que ceux de votre centre et respectez-les scrupuleusement. Si vous avez des questions ou de la pression de votre superviseur pour aller plus vite et que cela crée des risques...**appelez votre RP!**
- Si vous craignez pour votre intégrité physique avant l'exécution d'un travail, exercez votre droit de refus (art.12, LSST). Il faut avertir votre superviseur que vous exercez votre droit de refus et si il n'y a pas d'accord satisfaisant, il faudra que celui-ci appelle votre RP et vous ne travaillez pas en attendant!
- Si vous avez des questions, posez-les avant les travaux et non après, car il pourrait être trop tard. Soyons «TOP SÉCURITÉ» pour nous-mêmes et ceux que l'on aime!

Bruno Tremblay, coordonnateur en santé-sécurité

La CSST augmente les amendes (art.237)

«Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur commet une infraction et est passible:

1. Dans le cas d'une personne physique, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 6 000 \$ et d'au plus 12 000 \$ pour toute récidive additionnelle;
2. Dans le cas d'une personne morale, d'une amende d'au moins 15 000 \$ et d'au plus 60 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 30 000 \$ et d'au plus 150 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 60 000 \$ et d'au plus 300 000 \$ pour toute récidive. »
(nos soulignements)

Au Québec avant le 10 juin 2009, le montant était «d'au plus 50 000 \$». En Ontario, le montant pour une première offense est de 500 000 \$. En Colombie-Britannique, une récidive peut s'élever à 1 million de dollars pour une personne morale.

Incontournables

SUPERVISEUR ET NÉGLIGENCE CRIMINELLE

Suite aux assemblées générales de novembre, plusieurs d'entre vous nous ont demandé la présentation qui vous a été faite. Je vous reproduis ici les passages les plus pertinents ainsi que les références pour ceux qui voudraient en savoir plus sur la loi fédérale modifiant le Code criminel.

La Loi modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations), L.C. 2003, c. C-21 (Projet de loi C-45) est entrée en vigueur le 31 mars 2004. Cette loi fait suite au désir du législateur de vouloir faciliter la preuve de la responsabilité criminelle de l'âme dirigeante d'une entreprise en créant une présomption. Alors qu'auparavant, l'âme dirigeante devait avoir commis l'infraction pour laquelle elle était accusée, dorénavant, l'entreprise est présumée en être l'auteur si la preuve démontre que ses employés ont posé certains gestes équivalant à un crime et que leurs supérieurs n'ont commis aucun geste pour les empêcher d'agir ainsi. (nos soulignements)

1. À la lecture du titre que porte cette nouvelle loi, on constate le désir profond de protéger adéquatement les travailleurs œuvrant dans divers secteurs et que les accidents du travail soient moins nombreux. **En effet, en créant un devoir spécifique quant à la sécurité d'autrui, le législateur force directement les entreprises à éviter la survenance d'accidents du travail au sein de leur établissement.**

Dorénavant, il n'y a plus seulement notre loi provinciale qu'est la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui peut engager la responsabilité de l'employeur, notamment par ses dispositions pénales, **mais également le Code criminel imposant des sanctions pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement.**

Commentaire des auteurs d'une étude sur le sujet

Comme le disent les auteurs Mme Sophie Bourque et M. Mathieu Beauregard en parlant de ces articles du Code criminel (22.1 et 22.2):

«L'entreprise est présumée avoir participé à un crime de négligence si l'on établit que les employés ont posé des gestes équivalant à un tel crime et que leurs supérieurs ont omis d'intervenir. La présomption s'applique aussi aux crimes qui requièrent une intention, comme la fraude et même le meurtre ou l'homicide involontaire. Dans ce cas, la présomption s'appuie sur la connaissance qu'a le cadre supérieur des infractions qui sont commises par les agents.»

L'article 217.1 du Code criminel

« 217.1 Il incombe à **quiconque** dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de **prendre les mesures voulues** pour éviter qu'il n'en résulte **de blessure corporelle pour autrui.** » (nos soulignements)

Message de Jean-Pierre Fortin – directeur québécois des TCA



Conseur,
Confrère,

L'année 2009 a débuté par de très mauvaises nouvelles puisque dès janvier, Madame Jacynthe Côté annonçait la fermeture de l'usine de Beauharnois et réduisait la production de l'usine Vaudreuil. Prétextant une conjoncture difficile associée à la baisse du prix mondial de l'aluminium et à d'autres facteurs, dont la hausse du dollar canadien, Rio Tinto Alcan se voyait légitimé de précipiter la fermeture de certaines de ses installations. En plus, de faire cesser les opérations de l'usine de Beauharnois, les dirigeants de RTA nous avisaient qu'ils en envisageaient d'autres, dont celle de l'usine Vaudreuil ainsi que la fermeture prématurée des salles de cuves d'Arvida et de son usine de Shawinigan.

J'ai donc participé au nom des TCA à l'élaboration d'une stratégie de riposte avec l'appui du représentant national, le confrère Jacques Gravel et des confrères Yves Lavoie et Alain Gagnon. Ainsi, tout de suite après l'annonce de RTA, nous avons tenu une conférence de presse à Jonquière qui a été suivie par une rencontre avec le premier ministre Jean Charest et par une autre avec les dirigeants de Rio Tinto Alcan à Montréal. Partout, nous avons crié haut et fort le même message : « Les TCA n'accepteront plus aucune fermeture prématurée. »

En mai dernier, notre économiste Bill Murningham a publié une importante étude démontrant sans l'ombre d'un doute qu'étant donné que RTA produit son électricité, les coûts de production de l'aluminium au Québec et à son usine de Kitimat en Colombie-Britannique sont parmi les plus bas au monde. Aujourd'hui, nous pouvons considérer que notre stratégie a bien fonctionné. Non seulement RTA a pris notre message au sérieux puisqu'aucune fermeture ne s'est produite. En plus, à cause de la remontée du prix de l'aluminium et surtout grâce aux efforts que vous avez faits pour réduire les coûts de production, l'usine Vaudreuil a recommencé à produire à plein régime.

L'avenir de l'usine pilote AP-50

La bataille n'est pas terminée pour autant, les problèmes financiers de Rio Tinto nuisent à l'avancement du projet AP-50. Malgré que le gouvernement du Québec ait avancé une nouvelle somme de 175 millions \$ en 2009 pour que ce projet progresse, nous considérons que les travaux n'avancent pas assez vite. La situation de RTA nous fait craindre pour l'avenir de notre usine. Pour cette raison, nous croyons que le gouvernement du Québec doit exercer toutes les pressions nécessaires pour accélérer la construction de l'usine pilote. Le prêt original de 400 millions \$ n'a pas été entièrement investi. Pour ces motifs, je me joins aux confrères Alain Gagnon et Yves Lavoie pour exiger que le gouvernement du Québec verse les sommes additionnelles en s'assurant toutefois que tout cet argent servira à accélérer la construction de l'usine pilote. Nous n'abandonnerons jamais la lutte pour sécuriser les emplois du Saguenay/Lac-St-Jean.

Je profite de l'approche de la période des fêtes pour offrir mes meilleurs vœux et souhaiter une excellente période de festivités à chacun et chacune d'entre vous.

En toute solidarité,

Jean-Pierre Fortin
Directeur québécois des TCA





Diversité du syndicat des TCA

Profils sectoriels

Afin de démontrer la diversité de notre syndicat à travers le Québec et le Canada, nous vous présenterons à chaque édition de notre journal syndical, un profil sectoriel spécifique aux TCA.

Denis Lepage, directeur régional TCA

Profil sectoriel «constructeurs automobiles»

Les TCA représentent 24 000 membres chez les constructeurs automobiles, soit autour de 10% de l'effectif total. La crise récente dans l'industrie s'est traduite par une rationalisation et des licenciements dans les établissements des «trois de Détroit» au Canada (General Motors, Ford et Chrysler). Quand les TCA sont devenus un syndicat canadien indépendant en 1985, les Trois Grands de l'auto représentaient la moitié de notre effectif total; aujourd'hui, ils n'en représentent plus qu'un dixième.

Ceci témoigne de l'érosion historique du secteur et de l'impact des activités de fusion et de recrutement dans d'autres secteurs du syndicat. Tout le monde s'entend aujourd'hui pour dire que la décision du syndicat de se diversifier dans d'autres secteurs de l'économie a été la bonne. Autrement, l'effectif total des TCA aurait beaucoup plus diminué ces dernières années.

Les TCA représentent toujours plusieurs milliers de membres des Trois Grands: 8 500 chez General Motors, autour de 7 600 chez Chrysler et autour de 7 000 chez Ford. S'ajoutent les 1 850 membres des TCA à l'emploi de la CAMI, une coentreprise de General Motors et Suzuki.

General Motors du Canada	8 500
Chrysler Canada	7 600
Ford du Canada	7 000
CAMI Automotive	1 850

Enjeux de développement du secteur

- Continuer de soutenir la survie et la restructuration des constructeurs nord-américains;
- Revitaliser le conseil du partenariat pour le secteur canadien de l'automobile afin de favoriser l'élaboration d'une stratégie automobile nationale multipartite.
- Corriger le déficit commercial en obligeant les constructeurs étrangers à acheter autant de valeur ajoutée nord-américaine que ce qu'ils vendent ici.
- Mettre en place un nouveau pacte nord-américain de l'automobile pour protéger notre juste part des emplois automobiles en Amérique du Nord.



Mise en contexte

Lors du dernier congrès statutaire des TCA en août 2009, des débats se sont tenus sur l'avenir des syndicats et les défis qui nous attendent. Je vous propose une série d'articles sur lesquels les débats se sont tenus.

Bonne lecture,

Denis Lepage, directeur régional TCA

2e partie Réponse syndicale ou renouvellement syndical?

En second lieu, il faut survivre à la crise grave qui traîne l'effectif et les ressources de notre syndicat vers le bas. Voilà les grands défis qui se posent aujourd'hui pour nous.

Ce qu'il y a de fascinant dans cette période que nous traversons, c'est qu'il faut impérativement trouver des occasions à saisir au sein même de ces défis. Ce qu'il y a d'excitant, ce sont la créativité et les ressources des travailleurs et des sections locales. Ce qu'il y a d'inspirant, ce sont l'éventail des nouvelles initiatives et l'ampleur de la détermination des syndicats à recruter à travers le monde. Ce qui incite à l'humilité, ce sont les risques que les travailleurs prennent pour syndiquer leur lieu de travail et bâtir leur pouvoir collectif afin de s'opposer à un pouvoir patronal belligérant et à un gouvernement hostile. Ce qui invite à la réflexion, ce sont les défauts, les pertes de ressources et la réalité des syndicats qui se font dépouiller de leur vision et de leurs objectifs.

Quelle trajectoire suivons-nous?

Dans certains pays, les syndicats sont carrément réprimés, des syndicalistes sont assassinés et les travailleurs sont privés de la plupart des droits humains fondamentaux. Dans ces pays, parler de renouvellement syndical serait un luxe. Le renouvellement syndical est un appel aux organisations des pays qui reconnaissent officiellement la légitimité des syndicats, mais qui sapent leur position et qui les freinent.

Le renouvellement syndical concerne les syndicats des pays où une série commune de tendances est observable :

- Basculement des emplois des secteurs hautement syndiqués vers les secteurs traditionnellement non syndiqués de l'économie;
- Difficulté accrue à recruter de nouveaux lieux de travail dans les secteurs traditionnellement syndiqués;
- Lois du travail défavorables aux travailleurs et favorables aux employeurs;
- Pertes d'emplois syndiqués sous l'effet de la double pression de la mondialisation et de la privatisation;
- Effectif en déclin et ressources en baisse.

Bien que ces tendances soient largement répandues, les mouvements ouvriers nationaux et les syndicats individuels y répondent de façons très variées. Des syndicats ont relevé le défi en se consolidant, d'autres en débattant de l'utilité de constituer des syndicats sectoriels ou des syndicats généralistes, d'autres encore en mettant sur pied des initiatives de recrutement diverses, de la possibilité d'adhésion comme membres associé jusqu'au comptoir de quartier.

Ce qu'il faut retenir, c'est que les efforts des syndicats pour renverser leur déclin ne réussissent pas tous.

La voie du renouvellement syndical est pavée de faux départs et d'embranchements sans issue. Il y a des fusions qui ont échoué, des consolidations majeures qui n'ont pas réussi à renverser la vague du déclin, des séparations qui ont affaibli chaque partie. Il y a des initiatives prometteuses qui n'arrivent jamais à maturité, des engagements qui ne durent pas.

En gros, les réponses des syndicats sont de trois ordres:

1. spirale vers le bas qui mène à un repli;
2. changement abrupt qui suscite une quête de croissance;
3. efforts pour développer les capacités syndicales.

Repli

Confrontés au déclin de leur effectif et de leurs ressources, les syndicats attaqués se mettent bien souvent encore plus sur la défensive. Cette façon de réagir peut mettre en mouvement une spirale vers le bas qu'il est extrêmement difficile d'interrompre. Les syndicats procèdent à des coupures et mettent l'accent sur les activités les plus fondamentales. Cependant, plus la réflexion se tourne vers l'interne, plus elle s'éloigne de l'implication politique et communautaire. La concentration sur les activités fondamentales ramène le rôle syndical à une interprétation limitée de la mission de services aux membres. Alors, le syndicat perd encore du pouvoir, puis d'autres membres, et la spirale vers le bas s'enrichit d'un cercle.

Quand les syndicats tentent de renverser le déclin avec une vision limitée de leur rôle, cela ne leur laisse pas vraiment de marge pour changer. Par contre, même des syndicats progressistes se sont retrouvés captifs de cette vague vers le syndicalisme d'affaires.

Votre régime d'assurance groupe vous informe

ASSURANCE VOYAGE

Si vous êtes un membre du Régime d'Assurance Groupe du SNEAA, vous êtes automatiquement couvert par cette assurance, de même que votre conjoint et enfants à charge admissibles.

Votre assurance voyage s'applique pour tout séjour à l'extérieur du Canada, en affaires ou en vacances, pour les dépenses encourues pour des blessures ou une maladie qui exigent une hospitalisation ou des services médicaux ou thérapeutiques d'urgence (nécessaires, non-prévus et soudains).

La durée d'un séjour doit être inférieure à 180 jours consécutifs, jusqu'à un maximum viager de 1 000 000 \$ par personne assurée.

Des indemnités d'annulation de voyage sont payables jusqu'à un maximum de 1 500.\$ par personne assurée lorsque le voyage doit être annulé en raison d'une raison majeure.

Vous devez vous procurer la carte d'identité internationale disponible au bureau du Régime d'Assurance Groupe.

Soyez prudent et bon voyage!

Une reprise économique, mais pour qui?

Plusieurs économistes annoncent une reprise économique, mais qu'en est-il vraiment? Dans les faits, pendant que les banques et les bourses ont repris leurs spéculations faisant ainsi grimper le prix des ressources naturelles et conséquemment celle du dollar canadien, l'industrie manufacturière est toujours en crise à la grandeur du Canada. Tout comme Rio Tinto Alcan, le secteur manufacturier souffre d'un important manque de liquidités. Si les gouvernements canadiens et américains n'avaient pas sauvé d'immenses entreprises comme General Motors et Chrysler, ils auraient dû déclarer faillite. Les salariés de ces entreprises ont subi les contrecoups, car l'imposante restructuration qui a suivi a entraîné la perte de dizaines de milliers d'emplois à cause de fermetures d'usines et de nombreux concessionnaires automobiles. L'industrie du camion et des autobus ne va guère mieux. Chez Paccar de Ste-Thérèse, sur les 1,200 salariés qui travaillaient auparavant, il n'en reste que 415 et l'usine opère seulement trois jours par semaine. L'usine de Prévost de Ste-Claire-de-Bellechasse peut produire jusqu'à cinq autobus par jour et elle n'en produit actuellement qu'un seul. Sur les 960 salariés qui y travaillaient, il n'en reste que 400. L'usine de Pratt & Whitney a annoncé la fermeture d'une de ses usines au Québec et a éliminé 700 emplois en 2009. Dans les PME, nous traversons un moment difficile et de nombreux travailleurs et travailleuses sont mis à pied.

Comme vous pouvez le constater, la crise est bien loin d'être terminée pour les entreprises du secteur manufacturier. Malgré la perte de milliers de membres, notre syndicat est toujours déterminé à continuer la lutte pour maintenir et protéger nos emplois. Plus que jamais, les travailleurs et travailleuses ont besoin d'un syndicat fort pour protéger leurs acquis.

Riposter, ça fait toute la différence!

En toute solidarité,



Jean-Pierre Fortin
Directeur québécois — TCA



The logo for TCA QUÉBEC features the letters 'TCA' in a large, bold, serif font. A small blue fleur-de-lis is positioned between the 'C' and the 'A'. Below 'TCA' is a horizontal line, and underneath that line, the word 'QUÉBEC' is written in a blue, serif font.

Protégeons notre langue au travail...

Depuis que Rio Tinto a englouti Alcan, elle a, part le fait même, imposé sa culture. Autrement dit, elle impose sa façon de fonctionner, mais le pire, c'est qu'elle se moque de plus en plus de notre Loi 101 sur le respect de la langue française. J'ai remarqué dernièrement qu'elle nous communique par courriel interne Rio Tinto Alcan, des informations souvent seulement dans la langue de Shakespeare. Pire encore, nous savons que récemment de la formation a été donnée à plusieurs superviseurs qui sont, pour la plupart, à peine unilingue francophone, et cette information leur a été transmise seulement en anglais. Imaginez...c'est eux qui vont vous retransmettre l'info...De plus en plus, on utilise des termes anglophones dans plusieurs formations pour les employés syndiqués, pensons en autres à IPT Lean, Challenges, Feedbacks, Best Time etc., c'est probablement pour se montrer plus intelligents. Ne soyons pas naïfs, cette compagnie a le devoir de nous communiquer dans notre langue qui est celle de Molière, que ce soit par écrit ou verbal. Ne tolérez plus les nombreux anglicismes dans vos lieux de travail qui sont communiqués par vos superviseurs. Nos anciennes consœurs et nos anciens confrères se sont battus pour faire respecter notre langue française dans notre milieu de travail. Il ne faut plus tolérer ces agissements, faisons-nous respecter au travail. Il y a un bout à se faire assimiler...La compagnie a l'obligation et le devoir de s'adapter à notre culture.



Denis De Varennes, agent syndical

De bonnes résolutions pour gérer vos revenus et dépenses

Comme l'occasion est propice, vos conseillers et conseillères en finances personnelles ainsi que vos planificateurs financiers, au nom de tout le personnel de votre caisse Desjardins, vous souhaitent de joyeuses fêtes et une excellente année 2010, remplie de bonheur, d'amitié, d'entraide et de coopération. Toute votre équipe Desjardins espère que vous profiterez de la période des fêtes pour créer des moments inoubliables et de beaux souvenirs en renouant des contacts ou en côtoyant des personnes qui vous sont chères.

Joyeuses Fêtes!



Louise Gaudreault
Directrice générale

Par ailleurs, lorsqu'une nouvelle année s'amorce, il nous arrive souvent de prendre des résolutions. En voici quelques-unes :

LE BUDGET : UN BON POINT DE DÉPART !

Pour gérer efficacement vos affaires et cerner clairement vos besoins et votre capacité de remboursement, rien de mieux que la réalisation d'un budget. Il s'agit en fait d'une règle de base pour profiter au maximum de votre argent. De plus, au moment d'une demande de financement pour réaliser un projet qui vous tient à cœur, vous verrez comme

un budget bien défini facilitera votre planification. Desjardins vous propose des simulateurs spécialement conçus à cette fin sur son site Internet à l'adresse : www.desjardins.com.

LE CRÉDIT : PRUDENCE ET DISCIPLINE S'IMPOSENT

Si emprunter permet de faire face à des imprévus et de s'offrir l'essentiel lorsque la situation l'exige, il faut tout de même en user prudemment et y penser à deux fois. Si vous n'avez pas l'argent nécessaire pour acheter ce dont vous avez envie ou ce dont vous avez besoin et que vous l'achetez à crédit,

assurez-vous de rembourser vos dettes au moment convenu.

D'AUTRES BONNES HABITUDES POUR CONSERVER OU PRÉSERVER UN BON DOSSIER FINANCIER

- L'épargne : Mettre un peu d'argent de côté à chaque paie en vue de la retraite, pour réaliser un projet qui vous tient à cœur ou tout simplement pour être en mesure de faire face aux imprévus.
- Régler chaque mois vos comptes et respecter vos engagements financiers.
- Réviser régulièrement vos protections d'assurance.

- Prévoir des solutions adaptées à toutes les étapes de votre vie (épargne études, mandat d'incapacité, testament, etc.).

Et pour tout ce qui a trait à votre santé financière, vous savez que vous pouvez compter sur Desjardins. Pour des conseils éclairés, pour des services personnalisés, pour un accompagnement sur mesure, nos équipes vous invitent à les contacter. N'attendez pas de vous sentir coincé pour nous consulter. Il nous fera toujours plaisir de vous accueillir et de répondre à vos questions.

Siège social
1936, boul. Mellon, C.P. 1097
Jonquière (Qc) G7S 4K7
418 548-4683

Centre de services Jonkèpri
3690, rue Cabot
Jonquière (Qc) G7X 1P4
418 548-4683

Centre de services d'Alma
410, Collard Ouest
Alma (Qc) G8B 1N2
418 668-3341



Desjardins
Caisse d'économie
de la Métallurgie et des
Produits forestiers (SLSJ)

