

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

Quatrième Année Volume. 2

Juin 2008

www.sneaa.qc.ca

Les travailleurs de Scepter Aluminium membres de la section locale 2004 des TCA sont en grève depuis plusieurs mois.

SOYONS SOLIDAIRES!



P.2.	Grévistes Scepter	P.10	Opinion du lecteur	Comité du journal <i>Roland Poirier, président</i> <i>Bruno Tremblay, secrétaire</i> <i>Denis de Varennes, membre</i> <i>Maurice Tremblay, membre</i>
P.3	Mot du président	P.11	Nouveau directeur	
P.4	Entretien et services	P.12	Entretien et services	
P.6	Opinion du lecteur	P.13	Caisse d'économie	
P.7	Santé-sécurité	P.14	Je me souviens	
P.8	Harcèlement	P.15	Bourses d'étude	
P.9	Nouvelles du RAG			

Confrères TCA en grève chez Scepter

Consœurs, confrères d'Alcan,

Les négociations sur le renouvellement de la convention collective de travail entre Scepter Aluminum Company et nos vingt membres TCA-Québec travaillant chez Scepter, sont dans une impasse et une grève a été déclenchée le 7 février 2008. C'est le deuxième conflit majeur en trois ans.

Après plusieurs séances de négociations, et malgré la présence du conciliateur du gouvernement, monsieur Éric Girard, les pourparlers ont échoué principalement sur les points suivants :

- L'horaire de travail (horaire bâtarde);
- Les règles d'ancienneté inexistantes ou non respectées;
- Les règles de disponibilité pour les travailleurs d'entretien (inexistantes, à négocier);
- La période de prise de vacances estivales;
- La durée du contrat (demande de 6 ans).

Réunis en assemblée générale spéciale le 31 janvier dernier, les travailleurs avaient accordé à 95 % au comité de négociation, un mandat de grève illimité à être déclenché au moment jugé opportun.

Outre les principaux points en litige, la question du climat de travail engendré par la direction de Scepter et du non-respect des travailleurs est toujours au centre de la problématique:

- Non-respect des mesures de santé-sécurité;
- Contestation systématique des décisions de la CSST en matière de santé-sécurité (on passe notre temps devant les tribunaux);
- Non-respect de l'ancienneté;
- Provocation et manque de respect;
- Contestation systématique pour le béryllium (contestation des normes du gouvernement).

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons votre appui afin que Scepter soit forcée de régler ou qu'elle vende l'usine. En effet, plusieurs acheteurs régionaux sérieux sont prêts à devenir acquéreur de l'entreprise; Scepter refuse de vendre et veut casser le syndicat.

Tous les travailleurs de Scepter sont prêts à tenir bon et à se battre le temps qu'il faudra.

Le comité exécutif

Mario Racine, président

MERCI DE VOTRE APPUI!

Note:

Merci de retourner votre cotisation volontaire dûment signée au Syndicat d'Arvida, tel que spécifié sur le communiqué distribué aux usines.

MOT DU PRÉSIDENT

Consœurs, confrères,

Lors de notre dernière négociation de juin 2006, nous avons eu l'aide et l'appui des autres syndicats TCA tels que les Installations Portuaires, Énergie Électrique Alma, Énergie Électrique Shipshaw, les travailleurs de l'usine de Beauharnois et de toute la table centrale de négociation dans notre démarche de renouvellement de la convention collective de travail, dans nos décisions difficiles et déchirantes pour l'avenir du Complexe Jonquière et aujourd'hui, on voit le résultat.

Aujourd'hui, par l'entremise de notre journal syndical, je vous demande d'appuyer les travailleurs de l'usine Scepter qui ont vécu un conflit il y a trois ans et à cette époque, nous leur avons donné notre soutien moral et monétaire. Aujourd'hui, nos confrères qui travaillent à l'usine Scepter en sont à leur deuxième conflit en trois ans. Après plusieurs séances de négociations et avec la présence d'un conciliateur du gouvernement, les négociations ont achoppé sur plusieurs points, comme le président Mario Racine nous rapporte dans son article publié ci-contre.

Il y a aussi d'autres points en litige dont la question du climat de travail et certaines problématiques en santé-sécurité.

Réunis en assemblée générale, les travailleurs ont donné un mandat de grève à 95 % à leur exécutif. Présentement ils ont besoin d'un appui du Syndicat d'Arvida et des autres syndicats des TCA Saguenay—Lac-Saint-Jean. Lors de l'assemblée générale spéciale du fonds de pension RAPA du 3 juin, une collecte silencieuse a été faite et un montant de 1 268,46 \$ a été amassé et un montant de 1 000,00 \$ a été versé par le comité exécutif du SNEAA.

Je vous demande donc un appui moral et monétaire pour une cotisation volontaire pour aider les travailleurs de l'usine Scepter. Présentement, au Complexe Jonquière et à l'usine Laterrière, il y a un communiqué qui circule avec un article de monsieur Mario Racine, président du syndicat Scepter, qui explique le conflit de travail à l'usine Scepter, et qui demande un appui moral et financier pour continuer leur combat face à cet employeur qu'est l'usine Scepter.

Soyons solidaires envers ces travailleurs en grève pour améliorer leurs conditions de travail.

Claude Patry, président

S O L I D A R I T É



PHOTO DE LA UNE

Lors du dernier Conseil québécois qui s'est tenu à Tremblant, les délégués réunis ont fait une collecte pour venir en aide aux grévistes de Scepter Aluminium. Une somme 1 146,00 \$ a été amassée. Le Conseil québécois TCA-Québec et le bureau de Toronto CAW-TCA ont versé le même montant pour un total de 4 584,00 \$. Le chèque a été remis au confrère Mario Racine, président de l'unité Scepter par le confrère Roland Poirier, secrétaire-trésorier du Conseil québécois TCA en présence de Gervais Martin, président de la section locale 2004.



SECTION ENTRETIEN ET SERVICES

Le tableau suivant représente les retraites d'ici le 31 décembre 2012. Nous l'avons rendu le plus réel possible compte tenu des nombreux changements qu'il y a eu à cause des départs à la retraite et des transferts à l'Usine Laterrière.

ENTRETIEN ET SERVICES - POSSIBILITÉ DE RETRAITE						
ANNÉES 2008-09-10-11-12						
Usine Vaudreuil métiers	Code	2008	2009	2010	2011	2012
Briqueur	1055				1	
Peintre vaporisateur	1679	1				
Menuisier	1077		1	1	1	1
Couvreur	1767	1		1		
Méc. instrument	1395	1	1	1	2	1
Électricien	1182	2	3			
Méc. entretien	1455	5	5	3	8	13
Soudeur	1915	3	4	4	5	4
Méc. tuyauteur	1442	1		1	3	1
Voirie	2001	1		2	3	1
MMF	3204			3	1	1
Pompier	1198		1			

Centre de recherche Arvida	Code	2008	2009	2010	2011	2012
Électricien	1182				2	
Machiniste	1430				1	
Méc. tuyauteur	1442	1				1
Méc. entretien	1455				1	
Soudeur	1915				1	
Menuisier	1077					1

Énergie Électrique Québec	Code	2008	2009	2010	2011	2012
Monteur de ligne	1441	1	2	2	2	1
Électricien	1182	2				
Méc tuyauteur	1442	1				
Soudeur	1915		1			

Usine Arvida métiers	Code	2008	2009	2010	2011	2012
Mécanicien de garage	1445	1	2	3	4	6
Méc. instrument	1395				1	4
Électricien	1182	6	2	1		2
Méc. entretien	1455	7	4	6	4	3
Soudeur	1915		5	4	8	6
Méc tuyauteur	1442			2	1	2
Méc. atelier électrique	1438	1			1	
Ajusteur mécanique	1205	1		3	1	2
Tôlier	1686		1	2		1
Machiniste	1430				2	3
Inspecteur essai END	2376	2				
Bobineur	1014			1	1	
Méc. climatisation	1037				1	
Briqueteur	1055		1			
Menuisier	1077				1	5
Finisseur de béton	1208				2	
Peintre vaporisateur	1679		1			
Couvreur	1767	1				
MMF	3214			2	3	1
Magasinier	1172	2	4		3	1

ENTRETIEN ET SERVICES

Consœurs, confrères,

Comme vous avez pu le constater et le constaterez encore plus dans le futur, le nombre d'employés Alcan s'en va toujours en diminuant pour faire place à la sous-traitance. En 2006, à l'entretien pour Vaudreuil, il a été négocié qu'il resterait 67 employés tous métiers confondus, plus 19 mécaniciens de machines fixes tandis qu'à Arvida, il va rester 90 employés de métiers en plus de ceux du Centre des produits cathodiques (CPC) et du Four de calcination du coke (FCC) qui seront ajoutés lorsque la révision du plan d'affaires sera complétée. Aujourd'hui, à l'entretien et services, il reste 278 employés à Arvida, 223 à Vaudreuil, 45 à l'édifice 8 (EEQ) et 15 au Centre de recherche pour un total de 561 employés au Complexe Jonquière et au Centre de recherche.

Nous savons que lorsque nous parlons de sous-traitance, ce n'est pas toujours facile, mais lorsque c'est fait de la bonne manière et dans le respect des employés, c'est beaucoup plus facile à accepter. L'avenir nous dira si nous avons eu raison de négocier un nouveau modèle d'affaires (NMA), mais avec l'annonce de l'étude de faisabilité pour se rendre jusqu'à 400 000 tonnes d'aluminium par année qui a été faite le 29 mai dernier, nous croyons que, tous ensemble, avons pris la bonne décision.

Serge Gilbert, vice-président
Marc Deroy, officier senior

LE RETOUR DU BALANCIER ÉTAIT DONC INCONTOURNABLE!

La vie d'un travailleur moyen à l'usine Vaudreuil fait partie de l'histoire de cette même usine, car chaque personne passe au moins le tiers de son temps réel dans son milieu de travail.

Bien des choses ont changé dans nos milieux de travail que ce soit dans nos façons de faire les choses ou encore les différents intervenants qui participent à la gestion de cette usine. Les premières années furent des temps beaucoup plus difficiles en termes d'environnement au travail en passant par des équipements aussi rudimentaires qu'improvisés ainsi qu'avec des méthodes du temps et des cultures qui reflétaient ce que les gens vivaient. Aujourd'hui, nous vivons continuellement des changements qui, trop souvent, n'ont pas été évalués à leur juste valeur en termes d'impact, sur nos vies de travailleurs. C'est bien que notre orientation soit tournée vers le futur, mais pour cela bien des gens auront besoin de puiser en eux plus d'énergie afin de s'acclimater; ce qui provoque par défaut une période de résistance aux changements qui résulte en autant de stress et d'incertitude au niveau des planchers, pour nos travailleurs.

La gestion d'aujourd'hui n'a pas vraiment fait preuve d'innovation lorsqu'elle nous impose des règlements d'usines unilatéraux, car s'ils n'avaient pas pris le temps de travailler avec leurs employés à trouver des solutions, cela aurait impliqué beaucoup plus d'énergie de leur part alors que la méthode facile fut l'imposition en mode bâillon ! Aujourd'hui, les gestionnaires se doivent d'agir différemment dans leurs approches entre employés de toutes allégeances syndicales ou non, d'autant plus que la population de travailleurs est devenue mixte dans notre monde industriel, ce que nous n'étions pas habitués avant, mais ce qui démontre tout de même une évolution de la culture Vaudreuil.

Il est très bien que cette culture ait évoluée, mais pour que ce changement soit durable et vivant, il est tout aussi crucial que les gens de toutes allégeances confondues se donnent un devoir de communiquer entre elles et ce, avec le plus grand respect mutuel tel que spécifié dans les publications de Rio Tinto Alcan «Notre approche de l'entreprise» (sic) sous les paragraphes politiques de l'entreprise. Nous avons de nombreux signaux positifs qui nous démontrent que les gens acceptent bien les bonnes pratiques au niveau du respect mutuel lors du travail et c'est pourquoi nous sommes d'autant plus surpris lorsque nous constatons encore aujourd'hui que l'employeur mandate des mercenaires de la gestion, qui eux, nous démontrent à quoi le traitement des personnes pouvait ressembler à l'époque pas si lointaine où le dialogue se tenait dans un esprit de confrontation et ce, sans égard au respect des gens avec qui nous gagnons pourtant nos vies aujourd'hui.

Nous n'avons jamais signé de contrat de travail qui stipule que nous accepterons de nous faire diriger sans respect par des gens qui croient fondamentalement que la façon de faire les choses encore en 2008, passe par les méthodes d'autrefois. Il faut que ces gens réalisent qu'aujourd'hui, nous devons évoluer et qu'en dehors des barrières de l'usine, les gens en sont rendus à l'ère de la technologie et qu'aujourd'hui, les gens ont aussi à cœur leur santé mentale et physique.

Voilà comment je tenterais, par ces quelques mots, de faire réaliser à ce petit nombre de gestionnaires archaïques que maintenant les gens ont évolué et qu'aujourd'hui, nous prenons en plus des méthodes différentes afin de faire avancer la cause où nous devrions tous participer, soit de faire tout notre possible afin d'améliorer notre monde ouvrier et d'assurer la meilleure qualité de vie possible à toute personne qui se donne comme devoir de se lever chaque matin et de faire son possible pour soutenir sa famille, car nous en sommes tous humainement responsables.

L'intérieur d'un travailleur

SÉCURITÉ

ANALYSE DE RISQUE

Récemment des employés de l'usine Hydrate Ouest, rappelés le soir pour des bris mécaniques, ont mentionné se sentir moins en sécurité lorsqu'ils font le travail seul. En effet, l'employeur a décidé de procéder au rappel d'employé, un à la fois, sur certains bris et non plus de rappeler deux employés de façon automatique sur chaque «call». Évidemment la raison est, vous vous en doutez, d'origine économique, mais qu'en est-il des raisons sécuritaires ? D'abord il faut savoir que ces mêmes travaux pour la plupart sont faits de jour sur billet de travail avec un seul employé. Alors, pourquoi est-ce plus dangereux le soir ? Les conditions des lieux de travail de l'usine changent très rapidement et ensuite, si un employé était en situation d'urgence, il se retrouverait seul ou presque. Comment gérer le risque ?

D'abord l'employeur, lors d'une réunion en avril dernier, nous a assuré que l'employé qui voit **un risque réel de blessure**, pourra rappeler lui-même un autre mécanicien pour l'aider (le risque ne doit pas être virtuel, ex. : S'il survenait que...).

Le travailleur peut demander une **analyse de risque**, ce que font présentement les représentants en prévention sur les tâches identifiées une personne). Par cet exercice, les risques **nouveaux** ou **temporaires** peuvent être identifiés et des moyens de contrôle envisagés comme le radio de communication, des solutions salines, etc. Il faut noter que plusieurs tâches demeurent à deux personnes.

Enfin, le travailleur peut éventuellement se prévaloir de son **droit de refus** que lui confère l'article 12. de la Loi sur la santé et sécurité du travail.

Article 12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un **travail s'il a des motifs raisonnables** de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

La notion de «motifs raisonnables» est laissée au soin de l'inspecteur de la CSST qui aura à rendre éventuellement un rapport d'intervention en cas d'exercice du droit de refus. Informez-vous auprès de votre représentant à la prévention pour connaître le processus du droit de refus ainsi que de l'analyse de risque.

SANTÉ

COMITÉ D'ENSEMBLE D'ÉTABLISSEMENT DU COMPLEXE JONQUIÈRE

Le 29 février dernier avait lieu une rencontre du C.E.E.C.J. à laquelle vos représentants participaient afin d'examiner et approuver le programme de santé d'établissement ainsi que le choix du médecin responsable d'établissement comme le stipule la loi par ailleurs. Suite à cette rencontre, des démarches ont été entreprises pour valider le choix du médecin responsable lors de la prochaine réunion en juin. Aussi, l'objectif est de parler de tous les sujets communs aux installations comme le PAE, les demandes auprès des services d'hygiène, les bilans de santé et d'études épidémiologiques et bien d'autres. Normalement, toute cette information cascadera ensuite via vos comités de santé-sécurité.

Bruno Tremblay,
Coordonnateur en santé-sécurité

Le harcèlement psychologique en milieu de travail : ça nous concerne tous!

*Me Marie Jo Bouchard et Me Élise Labrecque,
Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino*

Au Québec, le droit des salariés à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique est, depuis le 1^{er} juin 2004, une **norme de travail obligatoire** qui fait partie de toute convention collective. En effet, des dispositions en matière de harcèlement psychologique portant notamment sur les droits des salariés, les obligations des employeurs, les recours et les remèdes ont été insérées à la *Loi sur les normes du travail (LNT)*.

La protection ainsi accordée aux salariés a des impacts tant auprès des employeurs qu'auprès des syndicats. La *LNT* impose à l'employeur le fardeau de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Pour sa part, le syndicat assume également certaines obligations au niveau de la représentation de ses membres, puisque ces dispositions sont présumées être intégrées à toute convention collective.

Mais qu'est-ce que le harcèlement psychologique au juste ? La définition qui a été retenue par le législateur québécois est la suivante :

81.18 [Définition] Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

De manière générale, il est possible de regrouper les manifestations de harcèlement principalement sous les trois formes suivantes : l'abus de pouvoir, le «mobbing» et le «bullying».

L'**abus de pouvoir** se caractérise par un exercice inapproprié ou abusif de l'autorité par l'employeur ou par un représentant de l'employeur. Il s'agit de l'utilisation de l'autorité et du pouvoir par des moyens d'intimidation, de menace, de chantage pour nuire à la personne, à son épanouissement et à son rendement.

Il faut ici faire la distinction entre l'exercice normal du droit de gérance et l'abus d'autorité. Par exemple, l'imposition d'une mesure disciplinaire ou une évaluation négative de rendement ou encore la demande de l'employeur de respecter l'horaire de travail peut parfois « vexer » un salarié sans que cela ne constitue du harcèlement psychologique au sens de la *LNT*.

Le «**mobbing**» est une situation où une ou plusieurs personnes agissent à répétition et sur une longue période de manière hostile et non éthique envers une personne. Les agissements peuvent empêcher la victime de s'exprimer, isoler la victime, la déconsidérer auprès de ses collègues, dans son travail, et même compromettre sa santé.

Le terme «**Bullying**» - qui signifie persécution ou brimades - est parfois utilisé pour désigner une forme de harcèlement dans un contexte où l'on désire faire peur à une victime ou l'intimider. Ce terme est plus utilisé dans le milieu de l'éducation.

Que faire si on croit être victime d'harcèlement psychologique ? Il est important qu'un salarié qui croit être victime de harcèlement psychologique dénonce la situation qu'il subit. L'obligation de l'employeur de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement repose sur une connaissance des situations vécues, connaissance qui l'oblige à intervenir pour mettre fin à ces situations désagréables.

De plus, les salariés qui se croient victimes de harcèlement doivent en discuter avec leurs représentants syndicaux afin que ceux-ci, après avoir mené une enquête concluante, puissent décider s'il y a lieu de déposer un grief dans les délais requis par la convention collective. Il peut aussi être approprié d'utiliser la procédure de plainte interne prévue dans la politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique. Enfin, les travailleurs peuvent également produire une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail s'ils sont victimes d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* en raison du harcèlement subi au travail et qu'un arrêt de travail découle de cette situation.

Le harcèlement psychologique au travail est un problème délicat, car la ligne entre les conflits normaux de travail et le harcèlement est bien mince. Certains événements peuvent être frustrants ou désagréables, mais constituent des insatisfactions normales vécues en milieu de travail. D'autres, qui répondent à la définition de harcèlement psychologique, sont plus graves et doivent être dénoncés. Il est donc important de garder en tête que le respect des autres, en milieu de travail, est une valeur très précieuse !

LE RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE VOUS INFORME

Concernant vos personnes à charge

Il est de votre entière responsabilité de vérifier les noms des personnes qui sont inscrites sur votre carte d'adhésion de paiement direct.

Étant donné que vous ne la présentez pas à chaque visite à la pharmacie, une personne inscrite peut continuer de réclamer si vous ne nous avisez pas que vous êtes séparé, car une personne qui ne demeure plus à la même adresse que vous n'est plus admissible à votre contrat d'assurance et ce, la journée même.

Les enfants à charge doivent être sans conjoint et domiciliés chez ses parents.

Sachez que vous êtes responsable des paiements qui seront faits en trop et que nous pourrions vous les réclamer.

N'hésitez pas à nous contacter au 418.548.3106 ou de passer au bureau des réclamations pour faire la mise à jour de votre dossier.

Le comité d'assurance



ON NE RESPECTE PLUS NOS TRAVAILLEURS!

Plus ça va, plus les relations de travail envers nos représentants syndicaux sont difficiles via les conseillers en relation de travail du patron, de la direction Rio Tinto Alcan lors de litiges (griefs ou disciplinaires).

Le bornage d'esprit et la peur à leur carrière, en déteignent sur nos relations qui sont de plus en plus difficiles. Plus personne ne veut se risquer dans une décision qui pourrait déplaire à leurs p'tits amis. Les relations ne sont que pour un côté seulement, la leur, et pour ça, on ne donne jamais raison à nos représentants syndicaux qui représentent leur groupe de travailleurs. Les relations de travail se font à deux. Maintenant, pour faciliter les relations de travail, on n'a ressorti le bon vieux livre «Code de respect» de la compagnie avec les belles petites cases jaunes et rouges pour le soumettre à son personnel des travailleurs syndiqués seulement. Quelle trouvaille ce bon vieux manuscrit! La nouvelle génération de nos patrons et conseillers en relation de travail vient de découvrir ce bon coup de marteau si facile à manier, sans instruction dans la boîte. Malheureusement, nos travailleurs syndiqués n'ont pas droit à l'erreur, mais pas pour le patron.

Je vous rappelle, monsieur l'employeur, que nous avons une convention collective que nous avons signée ensemble et c'est l'outil qu'on prend pour travailler et négocier. Vos agents syndicaux travaillent pour trouver des solutions à nos travailleurs et veut ou veut pas nous faisons partie du processus. Les changements sont souvent difficiles à vivre à l'intérieur de nos usines, vous avez besoin de vos travailleurs pour continuer.

Denis de Varennes

Représentant syndical, H-2

HUMOUR À LA RODDING «DING. DING, DING »

Note : 35 noms ou prénoms figurent dans ce texte.

Présentement à la rodding, nous sommes dans le **jus**, ligotés par des équipements peu et pas fiables. Déjà **que** nos fins de semaine sont hypothéquées en «ding, ding, ding, t/s». Ce n'est **pas ce** calendrier qui nous fera avancer. Une rodding à son **image**, **elle la** voudrait **ma Rio** Tinto. On en a marre, **le sort** est entre vos mains. En déchiffrant **soit** le montant d'argent investi, soit le nombre d'employés requis, c'est pas **mal tes** acrobaties. Le pas **rose est** revenu, le **microbe est** retombé. «Ding, ding, ding». Je te le dirai **mon ami** **chaleureusement** bien clôturé, il y aura un labyrinthe à franchir pour s'y **rendre et** y travailler. Comme en sécurité, aucun compromis accepté, le **sachant t'as le** devoir de **la valider** cette maxime et de ne pas y **déroger**. Donc, quand tu **démarres**, **t'inspecte**, pourquoi aujourd'hui, **à l'intérieur** c'est le **truck qui** mène. Notre département est **fragile**, **berné**, c'est **que les** **menteries** abondent, Je crois en l'avenir, je **suis normal** je te dirai, **j'en dénigrerai** pas tant, ces **mots** risquent un dénouement. Le **dessert**, **je** le garde pour la fin. Avant d'être en **berne**, **organisons-nous** pour avoir une pureté **liliale** à la rodding. Alors, **dit**, **on ne** pourrait pas sans ce «ding, ding, ding»? N'attendons pas que la petite **aiguille**, **oh ! me** direz-vous soit à minuit. Ce **cri se tient dorénavant** entre des deux «yeuxreilles».

Déjà **nos** salutation sincères

Lapinement vôtre,

Jeannot Boivin

NOUVEAU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS DES TCA

Choisi à l'unanimité au poste de directeur québécois en avril 2008, Jean-Pierre Fortin est un militant syndical de longue date.

Son parcours syndical remonte à son embauche à la United Aircraft en juin 1973. Dès le début de l'année 1974, il participe activement à la grève de la United Aircraft, laquelle a duré plus de vingt mois. Par la suite, il gravit tous les échelons de notre syndicat. Élu délégué d'atelier en 1978, il est à l'origine d'une campagne de mobilisation, suite à la grève, qui lui coûtera son emploi en mars 1980. Dès son retour au travail, en juillet 1981, il reprend ses activités syndicales et accède au poste de président du comité syndical. Il est du nombre des membres fondateurs du Conseil québécois des TCA. À titre de membre du Bureau exécutif national, il prend part à d'importantes décisions, dont celle de quitter les TUA pour fonder, en 1985, les TCA-Canada.



Jean-Pierre Fortin
Directeur québécois des TCA

En avril 1990, il joint les rangs des TCA en tant que représentant de service. Neuf ans plus tard, c'est au Service de recrutement qu'il s'affaire. Il devient directeur régional en juillet 2004 pour finalement accéder au poste de directeur québécois en avril 2008. Pour Jean-Pierre Fortin, c'est tout un privilège d'être au service des membres au sein d'un syndicat comme les TCA. Les travailleuses et les travailleurs gagnent leur vie durement et une partie de leur salaire est versée à notre syndicat. Selon lui, en échange, les TCA ont le devoir de leur offrir des services de qualité à la hauteur de leurs sacrifices. Pour ces raisons, il ne négligera aucun effort pour faire en sorte que les membres des TCA au Québec puissent être fiers de porter les couleurs de notre syndicat.

TCA

QUÉBEC



TU CONNAIS DES TRAVAILLEURS DES TRAVAILLEUSES QUI ONT BESOIN D'UN BON SYNDICAT?

1-800-361-0483

SECTION ENTRETIEN ET SERVICES

DÉCALAGE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL (7 h À 15 h À VAUDREUIL)

Lors des négociations de 2006, enlever les horaires comprimés à l'entretien était un «must». Jamais nous n'aurions cru que la compagnie deviendrait aussi intransigeante lorsque viendrait le temps de décaler l'horaire de 7 h 45 à 15 h 45 pour l'horaire de 7 h à 15 h pour la période estivale. Tout ce que vous, travailleurs, demandez c'est de travailler à la fraîche du matin plutôt qu'à des températures beaucoup plus chaudes l'après-midi.

Présentement tout ce que nous entendons de la compagnie c'est : «Attention de ne pas vous blesser, portez votre visière, vos gants et vos équipements de sécurité en tout temps » sauf que pour eux commencer plus tôt et travailler à la fraîche du matin, ce n'est pas de la santé-sécurité.

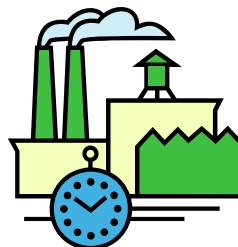
Dans la réponse de la direction de l'usine Vaudreuil sur l'horaire de 7 h à 15 h datée du 16 mai dernier, où la direction dit non à un décalage de 45 minutes plus tôt le matin ; elle a même l'audace de finir en disant : «Nous comptons sur votre collaboration». Comment peut-on collaborer si la direction n'a pas d'écoute? Quelle est la vraie raison? Toujours plus de production, mais pas de décalage d'horaire. À voir des employés plus tard dans la journée pour avoir moins de temps supplémentaire, nous ne croyons pas que ça augmenterait le temps supplémentaire de travailler de 7 h 15 h.

Le directeur de l'usine Vaudreuil nous dit qu'il a fait le tour de ses superviseurs et qu'il n'y avait qu'un seul cadre qui était en faveur du 7 h à 15 h. Nous, nous avons posé la question à deux cadres et comme par hasard l'un deux était pour le 7 h à 15 h tandis que l'autre disait qu'il n'a jamais entendu le directeur poser cette question. Est-ce que nous nous faisons berner?

Si j'étais un employé de Vaudreuil, je demanderais un transfert de zone et comme raison j'écirais : condition de travail.

Nous continuons à travailler le dossier parce que pour nous, c'est vraiment un dossier santé-sécurité.

Serge Gilbert, vice-président
Marc Derov, officier senior



Poursuite des études épidémiologiques chez Rio Tinto Alcan

C'est en décembre dernier que la commission d'accès à l'information autorisait Rio Tinto Alcan à conserver les données recueillies dans le cadre de ses études épidémiologiques et ainsi favorisait pour une période de cinq (5) ans, la poursuite de cet important exercice. En effet, c'est par ces études qu'il est possible de suivre l'évolution des maladies connues et de vérifier la possibilité d'apparition de nouvelles maladies. L'incidence des décès liée au cancer, en est un exemple mais d'autres sont suspectées comme les champs électromagnétiques (CEM), la béryllose et quelques autres notamment.

Vous serez sollicité d'ici peu afin d'obtenir l'accès, par votre consentement écrit, aux données nécessaires à réalisation de cette nouvelles études. Nous comptons sur chacun de vous pour ce faire.

Bruno Tremblay, coordonnateur santé-sécurité



Fonds de placement : à chacun sa formule !

En choisissant un fonds de placement, vous achetez une part d'un actif commun, vous placez votre argent avec un groupe d'investisseurs qui ont les mêmes objectifs financiers que vous.

4 avantages des fonds de placement

Diversification Les fonds permettent d'investir facilement dans une grande variété d'entreprises, de secteurs économiques et de secteurs géographiques vous évitant ainsi de mettre tous vos œufs dans le même panier. La diversification réduit les risques et protège votre placement.	Variété La vaste sélection de fonds vous permet de sélectionner ceux qui correspondent le plus à vos objectifs de placement et à votre degré de tolérance au risque. Plus le risque est grand, plus le potentiel de rendement est élevé, plus vous devez considérer votre investissement à long terme.
Simplicité Les gestionnaires de fonds sont des experts qui analysent les tendances et prennent, dans votre intérêt, les décisions qui s'imposent. C'est plus simple mais aussi plus rentable.	Accessibilité Les fonds communs vous donnent accès à des placements souvent réservés à des investisseurs d'expérience. En bout de ligne, c'est vous qui en profitez.

Diversification, variété de produits, simplicité et accessibilité, voilà autant de bénéfices qui donnent, aux fonds de placement, une place bien en évidence dans votre régime d'épargne-retraite. À chacun sa formule pour atteindre ses objectifs tout en respectant votre profil d'investisseur.

La Caisse d'économie de la Métallurgie et des Produits forestiers SLSJ

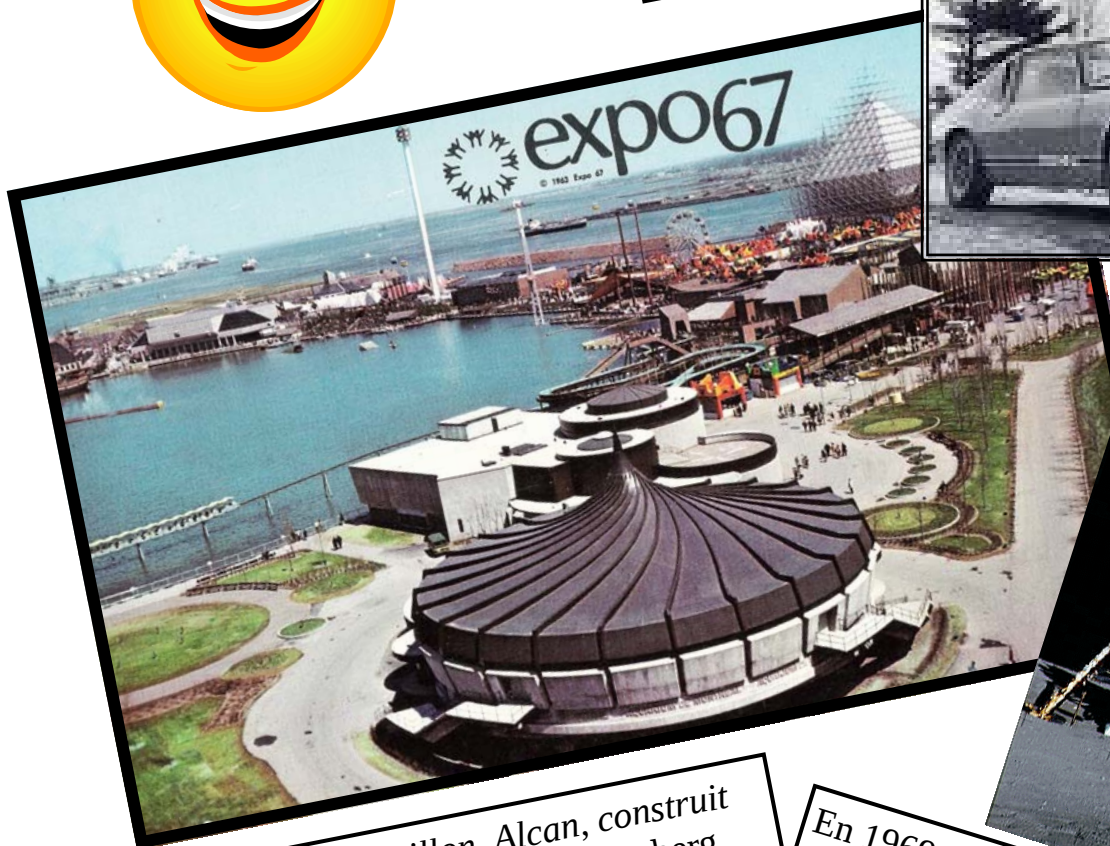
Une caisse à votre image

On s'en souviens ,pis,
on s'en souviens plus!

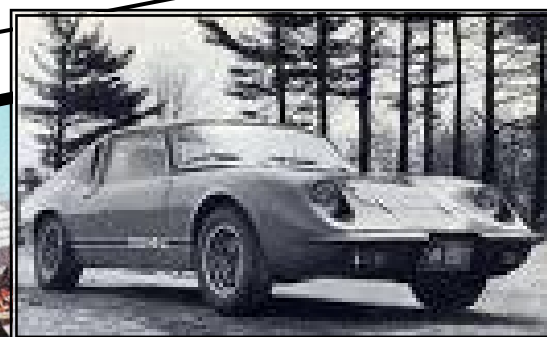
Al13



Symbole d'une époque invitant à la fraternité entre
les peuples, l'exposition universelle de Montréal

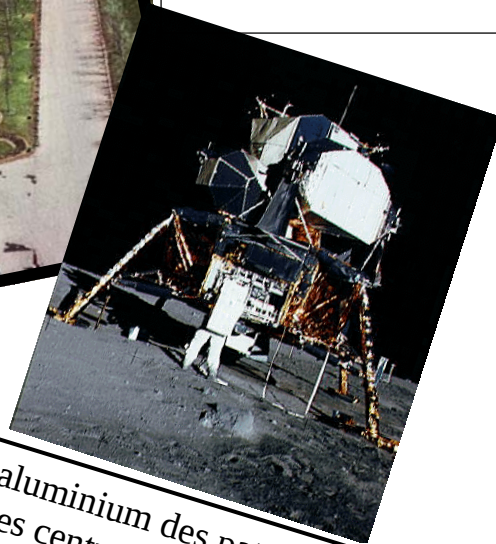


La Manic a été construite de 1969 à 1971



C'était en 1967, le pavillon Alcan, construit
avec de l'aluminium des usines Söderberg.

En 1969, l'aluminium des pattes du LEM
provenait des centres de coulées
d'Arvida



Bonnes vacances et en famille, découvrez vos
lieux historiques, vos bâtisseurs d'autrefois...

BOURSES COMMÉMORATIVES CLAUDE DUCHARME

En hommage au travail et à la ferveur dont a fait preuve le confrère CLAUDE DUCHARME en défendant ses principes et en affirmant sa loyauté envers le mouvement syndical et la justice sociale, les TCA ont instauré une bourse commémorative CLAUDE DUCHARME.

Claude Ducharme nous a quitté subitement le 21 mars 1995 après une longue carrière dans le mouvement syndical. Il occupait le poste de directeur québécois des TCA, siégeait au Fonds de solidarité FTQ, était vice-président de la FTQ et participait également à différents comités. Il exerçait une influence sur les plans politique, économique et social, et ses actions continuent de nous inspirer encore aujourd'hui.

Les deux bourses commémoratives CLAUDE DUCHARME sont de deux mille cinq cents dollars (2 500\$) chacune. Il s'agit de bourses d'entrée pour étudiants et étudiantes inscrits en première année d'études supérieures dans une institution canadienne. Les étudiants et étudiantes doivent être diplômés d'une école secondaire et avoir l'intention de suivre des études supérieures dans une institution approuvée : université, institut de technologie, collège communautaire, institut pédagogique CÉGEP, école de sciences infirmières ou autre.

Une bourse sera décernée à une personne qui fera son entrée dans une université et l'autre à une personne qui fera son entrée dans une autre des institutions précitées.

Il s'agit strictement de bourses d'entrée, non renouvelables et non cumulables, qui ne s'adressent pas aux étudiants et étudiantes inscrits en deuxième année d'études.

Le dossier de la demande de bourse doit inclure les items suivants :

- ✦ **un formulaire officiel de la demande;**
 - ✦ **les relevés de notes;**
 - ✦ **une lettre de recommandation émanant d'un professeur, d'un directeur d'école ou d'une autre personne en vue dans la collectivité;**
 - ✦ **un document indiquant formellement que le demandeur a été accepté dans une des institutions susmentionnées;**
 - ✦ **une preuve d'inscription et un essai (entre 1 000 et 1 500 mots) portant sur le sujet figurant au formulaire de demande de bourse;**
- une note explicative quant aux besoins financiers du demandeur, en cas d'égalité au classement.**

La sélection des demandeurs sera faite par un comité dont les membres sont nommés par le Bureau exécutif du Conseil québécois. En cas d'égalité au classement, le critère décisif sera les besoins et la situation financière du demandeur. Si les besoins sont les mêmes, la bourse pourra être divisée en parts égales et la décision du comité sera définitive.

Les demandeurs doivent s'assurer que leur demande complétée soit soumise au secrétaire-trésorier du Conseil québécois des TCA-Québec, le confrère ROLAND POIRIER, **au plus tard le vendredi 26 septembre 2008**, le cachet de la poste faisant foi.

ROLAND POIRIER, secrétaire-trésorier
Conseil québécois des TCA
Bourse commémorative CLAUDE DUCHARME
3798 de l'Auvergne
Jonquière, Qc G7X 7Z5

P.S. — Les demandes incomplètes seront rejetées.

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA

BOURSE COMMÉMORATIVE CLAUDE DUCHARME
FORMULAIRE DE DEMANDE DE BOURSE

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom :

(Nom)

(Prénom)

Adresse :

(Numéro civique et rue)

(Ville)

(Province)

(Code postal)

(Téléphone)

Nom du parent/tuteur : _____

Adresse (si différente) : _____

(Numéro civique et rue)

(Ville)

(Province)

(Code postal)

(Téléphone)

École actuelle et niveau atteint : _____

Principal domaine d'études souhaité : _____

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA SECTION LOCALE

Section locale : _____ Unité : _____

Dirigeant de la section locale attestant des renseignements ci-dessus :

(Nom en caractères d'imprimerie)

(Signature)

SVP, VEILLEZ À CE QUE TOUS LES RENSEIGNEMENTS REQUIS CI-HAUT SOIENT TRANSMIS ET LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ RESPECTÉS, FAUTE DE QUOI VOTRE DEMANDE SERA REFUSÉE. CES CRITÈRES SONT MENTIONNÉS À LA PAGE 2 DU PRÉSENT DOCUMENT.