



Section locale 1937

LE TRAIT D'UNION

TCA
QUÉBEC

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

Neuvième Année

Volume, I

www.sneaa.qc.ca

2013

Sursis de 24 mois pour nos précuïtes



AP-60

**Démarrage prévu
début juillet**

*Retour sur les
négociations,
décembre 2012*



Desjardins

Caisse d'économie de la Métallurgie
et des Produits forestiers



UNIFOR
lesyndicat

Fusion TCA/SCEP Québec
Un nouveau syndicat en voie
d'être créé

UNIFOR

Mot du président



Confrères, consœurs,

Depuis l'hiver, plusieurs contraintes ont reporté la publication de notre journal. Notre comité de journal a mis les bouchés doubles afin d'être en mesure de produire celui-ci et je tiens à les remercier.

Retour sur les dernières négociations

Nous, nous sommes rencontrés à plusieurs reprises autant au complexe Jonquière qu'à l'Usine de Laterrière afin de répondre à toutes vos questions. Comme je vous l'ai souvent mentionné, nous avons à nous positionner en tant que groupe pour l'avenir avec un présent très peu reluisant et surtout incertain. Ce n'est jamais chose facile de trouver des solutions surtout lorsqu'il y a plus de mille emplois en jeu.

Pour ceux et celles qui avaient des doutes, l'édition du journal, Le Quotidien du vendredi 17 mai 2013, explique tout. À la page deux (2) vous retrouvez Alcoa qui annonce que, devant l'état du marché de l'aluminium trop bas, celle-ci reporte de trois ans la construction d'une nouvelle série de cuves à son usine de Baie-Comeau. Le report influencera aussi les projets de mises à niveau et d'amélioration de la productivité aux alumineries de Deschambault et Bécancour.

Ainsi, dès le mois d'août, Alcoa mettra fin aux opérations des séries A et B, qui utilisent la vieille technologie Söderberg. Cette fermeture avancée fera aussi en sorte qu'il y aura 500 postes de supprimés.

Sur la page trois (3) on y retrouve l'annonce du prolongement de deux ans que le gouvernement du Québec consent à l'utilisation des vieilles salles de cuves d'Arvida condamnées par les normes environnementales et évite des centaines de mises à pied, malgré tous les irritants que cela peut occasionner dans les différents secteurs, le résultat de notre dernière négociation a été une pièce maîtresse dans l'obtention du prolongement de l'exploitation des précurseurs au-delà du 31 décembre 2014.

Comme je l'ai souvent mentionné pour expliquer notre situation (d'ailleurs, certains journalistes utilisent mes expressions), nous avons un « Boeing » avec plus de mille employés et la piste d'atterrissage est trop courte. Avec tout ce que l'on a fait, plus le prolongement que le gouvernement accorde, la piste d'atterrissage s'est allongée et permet d'éviter le pire. Bien sûr, il y aura des douleurs, des tensions et de la pression au fur et à mesure que les postes se libéreront dans les centres du futur, d'autres seront mutés, mais aucun « Bumping » ne sera généré.

Marché

La production dépasse largement les 40 millions de tonnes métriques par année et les spécialistes prévoient que la demande doublera d'ici 2020. La Chine demeure la plus gourmande. Elle vise l'autosuffisance, bien qu'elle produise à perte avec l'énergie provenant du charbon, l'État absorbe les déficits.

En Europe, le coût élevé de l'énergie rend la production d'aluminium injustifiable. En Arabie Saoudite, la technologie transforme les rejets des raffineries en électricité à environ 2.5 cents le kWh et est offerte aux producteurs d'aluminium qui construisent des alumineries géantes. Sur le site internet « gulfnews.com » en date du 4 juin 2013, on y apprend que Dubaï Aluminium (Dubal) et Émirates Aluminium (EMAL) fusionnent pour former Émirates Global Aluminium. La nouvelle entité aura une valeur de plus de 15 milliards de dollars. Elle sera la 5^e plus grosse compagnie d'aluminium au monde. L'Inde est également un gros joueur et construit elle aussi des mégas alumineries.

Aux États-Unis, il y a explosion de l'exploitation des gaz de schiste et l'électricité produite à même ces gaz est offerte à 2.5 cents les kWh. Plusieurs producteurs d'aluminium redémarrent des unités qui avaient été fermées et contribuent à coincer le Québec. À long terme, l'énergie verte sortira gagnante, mais il y a encore des embûches à traverser.

Incitatifs à la retraite

Avec les deux (2) plages négociées (2013-2014), nous aurons plusieurs personnes qui quitteront pour la retraite. Au moment d'écrire ces lignes, déjà plusieurs ont quitté. Par le biais de notre journal, je tiens donc à souhaiter à tous et à toutes la plus merveilleuse des retraites et surtout de la santé.

AP-60

À ce jour, les préparatifs étaient toujours en cours et aux dires de la direction, cela progresse très bien. Le démarrage est toujours prévu au début juillet. L'exécutif syndical suit de très près la situation. La démonstration en mode industriel des 38 cuves est d'une importance capitale afin d'être le mieux positionné dans l'obtention des phases 2 et 3 lorsqu'il y aura reprise des marchés.

C.E.O.

Le modèle de transition dans les salles de cuves précurtées amène son lot de problématiques, plus particulièrement au niveau des opérateurs TECHMOS (changeurs d'anodes). La direction a établi une cible qui ne fait aucun sens. Nous l'avons toujours dénoncée afin que celle-ci corrige la situation tout en respectant les travailleurs. Le syndicat va tout faire afin que l'employeur établisse une charge de travail adéquate qui respecte l'étalement. En attendant, travaillez de façon top sécuritaire, dans le doute, n'hésitez pas, communiquez avec vos représentants en prévention (RP).

Laterrière

En 2013, il y a 75 retraités à l'Usine de Laterrière, ce qui est énorme. Avec le C.E.O. qui a de la difficulté à libérer les candidats ayant obtenu un poste, les chaînes de mouvements de main d'œuvre via l'affichage sont très difficiles, ce qui occasionne beaucoup d'irritants dans les différents secteurs de l'usine. L'application des standards opérationnels exigés par la direction sont beaucoup plus pointus et il occasionne des changements dans la façon et le comment de faire les différentes tâches de bien des gens. Je vous réitère d'effectuer le travail à la lettre selon les méthodes appropriées et de façon top sécuritaire.

Fusion TCA/SCEP (Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier)

Depuis plusieurs mois, il y a un projet de fusion entre les TCA/SCEP. Cette fusion regroupera plus de 800 sections locales et 3 000 unités de négociations pour compter 300 000 membres provenant de toutes les provinces et tous les territoires au Canada. Cette formation du nouveau syndicat en fera le plus grand syndicat du secteur privé au Canada.

Le 31 mai dernier, après un sondage auprès des membres des TCA et du SCEP qui a été mené à l'hiver 2013, le nom a été dévoilé. Le nouveau syndicat se nommera « Unifor^o ». Le nom est le même en français et en anglais. Le logo est un bouclier. Le congrès de fondation d'Unifor aura lieu du 30 août au 1^{er} septembre à Toronto.

Élections

Les 15 et 16 mai derniers, les sections Chimie, Métal, Bureau (CRDA) et RS Lac-Saint-Jean étaient en élection. M. Carl Dallaire (Chimie), M. Richard Lapointe (Bureau, CRDA), M. Éric Gilbert (Métal) et M. Éric Dion (RS Lac-Saint-Jean) sont élus. Je les félicite et je suis persuadé qu'ils sauront relever de nombreux défis. Je profite de notre journal pour remercier M. Réjean Savard (V.-P. Métal) et M. Yves Lavoie (V.-P. RS Lac-Saint-Jean). Ils ont effectué un travail exceptionnel toujours dans le but de soutirer le maximum pour leurs membres respectifs et de faire progresser l'organisation syndicale à son mieux.

En terminant, nous sommes rendus à la période où il y a beaucoup d'activités et autres, soyez prudent. Je vous souhaite un très bel été, amusez-vous bien!

Syndicalement vôtre.

Alain Gagnon,
Président



Notre patrimoine, je me souviens.

Au carré Davis d'Arvida, le 7 juin dernier — Le SNEAA/1937 TCA inaugurerait une nouvelle série de dix panneaux sur l'histoire de nos travailleurs et travailleuses d'autrefois au niveau du complexe Jonquière.

Cela fait suite à la première série de dix panneaux de 2012 qui avait été dévoilée au 75e anniversaire du SNEAA.



Alain Gagnon, président du SNEAA, et Louise Tremblay, retraitée du CRDA, dévoilent un panneau.

Plus facile à une table que sur le plancher

Suite aux dernières négociations, la mise en place du modèle de transition Arvida (MTA) se réalise lentement. Le bassin de transition se vide de plus en plus, certaines spécialités ont vu leurs moratoires sur le mouvement de main d'œuvre prendre fin et retrouver l'affichage normal de la convention collective.

Il était facile pour les dirigeants patronaux à la table de négociation de tasser tous nos postes RTA (Arvida) et de les remplacer par des sous-traitants. « C'est juste des commis, juste des techniciens en environnement » (des « preneurs » d'échantillons) qu'ils nous disaient... Nous avons beau leur expliquer l'importance de tous ces postes, mais rien à faire, il faut entrer la sous-traitance à tout prix... Dans la réalité, sur le plancher, c'est autre chose. La compagnie se demande comment faire pour réussir à nous remplacer, elle ose même demander à la partie syndicale la permission que nos gens forment la sous-traitance! Vous devinez la réponse... nous ne donnerons pas de formation, qu'elle s'organise.

Plusieurs d'entre vous auront des changements et des irritants à vivre, mais il ne faut pas oublier que tout le monde conserve son emploi. Si on se compare avec ce qu'on entend autour de nous (des mises à pied à coup de centaines), il y a lieu de se réjouir de notre situation. On peut se dire que ça vaut la peine de faire chacun notre effort (accepter les changements) pour protéger les emplois qui restent, c'est ça la solidarité syndicale.

Je profite de l'occasion pour souhaiter une bonne retraite à ceux qui vont nous quitter et remercier M. Camil Levesque et M. Normand Letendre pour leur implication syndicale et leur transfert de connaissances.

Richard Lapointe
Président, Bureau et CRDA





LE CONSEIL D'ANNIE

Petit à petit, l'oiseau améliore son nid pour le plus grand profit de tous ceux et celles qui y font leur vie. — Inconnu

Vous rêvez de rénovation. C'est maintenant le moment de passer à l'action. En vous proposant des solutions de financement adaptées, Desjardins met tout en place pour vous aider à concrétiser vos rêves : l'Option Multiprojets, la marge de crédit personnelle, le prêt personnel Desjardins.

ANNIE GAGNÉ
Conseillère en finances personnelles

SIÈGE SOCIAL JONQUIÈRE 1936, boul. Mellon 418 548-4683	CENTRE DE SERVICES JONKÉPRI 3690, rue Cabot 418 548-4683	CENTRE DE SERVICES D'ALMA 410, Collard Ouest 418 668-3341
--	--	---



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

Coopérer pour créer l'avenir

Section Chimie

Nous tenons à vous remercier de notre réélection et nous sommes heureux de savoir que vous continuez à nous faire confiance dans l'accomplissement de notre mandat. Nous demeurons disponibles pour vous en tout temps. Donc, n'hésitez pas à nous contacter au besoin.



Fermeture de cinq (5) semaines de l'usine de fluorure...

La partie patronale a demandé la collaboration des employés afin que ceux-ci planifient leurs vacances au cours de cette période. Suite à ce processus, les employés ont très bien collaboré et semblent tous satisfaits du dénouement.

Rappel important

Nous avons encore eu quelques brûlures dans l'usine de Vaudreuil dernièrement, nous profitons donc de l'occasion pour vous rappeler qu'il est important pour votre sécurité de porter une attention particulière afin d'éviter les blessures. La procédure d'énergie 0 doit être respectée à 100 % en tout temps, pour votre santé-sécurité et pour prévenir les sanctions.

Carl Dallaire, vice-président
Daniel Nepton, officier sénior
Section Chimie





Section Entretien et services

Encore une fois, nous sommes en plein changement organisationnel. Avec le nouveau modèle de transition (MTA) de l'Usine d'Arvida, le bouleversement sur la main d'œuvre ne manque pas. Plusieurs d'entre vous sont, et seront touchés par cette éventuelle fermeture des salles de cuves de l'Usine d'Arvida.

Dernièrement, de nombreux départs à la retraite nous laissent des pertes majeures dans nos équipes de travail. Comme ont dit : « Les temps ne sont pas faciles, et ça ne sera plus jamais pareil comme avant ». De nouveaux défis arrivent pour nos gens de métier, à Vaudreuil, Arvida, énergie électrique et surtout à AP-60 là où les projecteurs seront tournés pour les prochaines années.

Le nombre de joueurs dans le métier est à la baisse, et ce n'est pas une surprise pour personne. Donc, par le fait même, plusieurs secteurs de travail n'ont plus de délégués syndicaux sur le plancher. Comme syndicat, nous avons besoin de gens qui veulent s'impliquer à la vie syndicale dans vos milieux de travail. Vous avez plus ou moins d'expérience, ont va vous aider, nous travaillons toujours en équipe. Donc, impliquez-vous. Nous avons besoin de relève.

Votre section Entretien et services tient à remercier le confrère M. Daniel Tremblay, délégué à la sous-traitance depuis plusieurs années dans notre section. Daniel nous a quitté pour une retraite bien mérité. **Salut Daniel!** Le poste de délégué à la sous-traitance est comblé par le confrère M. Greg Mimeault, qui nous vient du département d'énergie électrique. Greg a un bon bagage syndical comme agent de griefs. Vous pouvez le rejoindre au 418 817-4787. **Bienvenue Greg!!!**



Jean Bergeron
Vice-président, Entretien et services



Denis de Varennes
Officier sénior, Entretien et services

L'été est arrivé!

L'été est enfin arrivé, avec la chaleur, le soleil, les vacances, les soupers entre amis et toutes autres activités. Cependant, il est important de prendre le temps de relaxer et de recharger ses batteries.

Lorsque nous travaillons durant l'été, nous devons être prudents et vigilants. La chaleur peut nous surprendre et nous causer plusieurs problèmes. Il sera important d'être à l'écoute de son corps et de respecter les règles d'étalement afin d'éviter un coup de chaleur. Il faut boire régulièrement de l'eau et d'aller vous reposer dans un endroit frais. Se rafraichir à l'extérieur d'un bâtiment n'est pas considéré comme tel. Les symptômes d'un coup de chaleur peuvent être déterminés par des étourdissements, des vertiges, ainsi que de la fatigue inhabituelle. Arrêtez de travailler et prévenez quelqu'un. N'attendez pas de tomber puisque les conséquences vont être présentes tout l'été, soit par l'intolérance à la chaleur, mal de tête ou autres signes.



Depuis 2005, quatre travailleurs sont décédés d'un coup de chaleur au Québec.

Je vous souhaite un bel été, et n'oubliez pas, la vitesse est l'ennemi de la sécurité.

Janic Duchesne, coordonnateur Santé et sécurité



Usine Laterrière

Bilan des changements apportés depuis le début de l'année 2013 jusqu'à aujourd'hui (nouveau modèle organisationnel).

Tous les changements sont présentés au comité de suivi tel que stipule le C.C.T.

Notez bien que dans le tableau qui suit, les (- #) signifient des postes non-Alcan.

Activités en sous-traitance	Changements organisationnel
1 ^{ère} rencontre : 7 février 2013 Remplacement des cuves (-8) Transport de métal à l'externe Superstructures (-4) Portes motorisées (-2) Vibration (-1) END (-1)	Nouvelle organisation Entretien
2 ^e rencontre : 28 février 2013 Bilan des départs à la retraite : 74 départs : 18 Entretien 48 Opération services 8 Bureau	
3 ^e rencontre : 2 avril 2013 Conciergerie : Grand ménage Fin de semaine Grand déménagement Déneigement Tonte de gazon Atelier mécanique : N.B. L'atelier fait partie des emplois réservés aux gens d'entretien ayant des limitations physiques. Prévention des incendies Technicien en hygiène environnementale Analyse en spectrométrie	Après pratique de quotas opération Retraits des horaires comprimés Entretien Réorganisation aux creusets
4 ^e rencontre : 18 avril 2013 La situation de la main d'œuvre Opération et Entretien : Quelques mouvements de main d'œuvres nous sont présentés, mais plus particulièrement en entretien.	
5 ^e rencontre : 7 mai 2013 Adjoint gestion des stocks en magasin (-1) Commis production/prévention (-1) Agents de planification Entretien et service (-1) N.B. Toutes les activités en sous-traitance se font au rythme de l'attrition.	Changement aux postes de commis et d'agent de planification
6 ^e rencontre : 15 mai 2013 Transport des creusets pour nettoyage à U.G.B. (-1) Entretien des véhicules pour le transport des creusets	

7^e rencontre : 23 mai 2013 Un bilan de la main d'œuvre nous est présenté. Opération activités du broyage du bain (-6) Balayeuse, salle de cuve Activités de réception et entreposage des anodes (-4) Activités de nettoyage des piquets Activités des lignes de bain et alumine (-2) Décolmatage des lignes d'alumine et bain (-2) Déblocage des lignes d'alumine et bain	Changement apporté pour le transport des anodes, des bennes de bain, le fluor, le soda.
---	--

Comme on peut le constater, il y a eu plusieurs changements, et ce dans un temps très court à l'usine, votre adaptation à ces changements a été remarquable, plusieurs d'entre vous ont été bousculés et cela a apporté du mécontentement et de la frustration. Nous avons effectué de nombreuses rencontres avec vous afin de permettre de traverser cette période avec plus de compréhension sur ce qu'a été la négociation de 2012. Aujourd'hui un constat que l'on peut faire c'est en travaillant en équipe que l'on apprend à aimer notre travail, c'est en se supportant les uns envers les autres que nous apprenons à nous connaître et je crois sincèrement que cette façon de faire va vous permettre de connaître une carrière de qualité.

Nous entrons dans la période de l'été qui est synonyme de vacances, je vous souhaite de bien en profiter, à vous et à votre famille, demeurez prudent dans toutes vos activités et vos déplacements et prenez le temps d'apprécier ces moments.

Bonnes vacances!

Jacques Gagné,
Président, Usine de Laterrière

Guylain Filiatreault,
Officier sénior, Usine de Laterrière



Un p'tit coup pouce



Le jeudi 23 mai dernier, sur l'heure du midi aux coins des rues Mellon et Hall, face au CRDA, bénévolement, l'exécutif syndical ont participé à la campagne de financement de Jonquière Médic pour recueillir des fonds pour maintenir ce service essentiel à la population.

L'activité s'est déroulée en toute sécurité malgré la vitesse de quelques automobilistes aux intersections. En ville, ça ne roule pas à 29 km/h, comme en dedans des installations...

Section Métal

Confrères, consœurs,

Depuis le 1^{er} juin 2013, Éric Gilbert, est au poste de vice-président de la section métal avec Éric Duval et Réal Salesse, comme officiers seniors. Nous sommes disponibles et nous demeurons à votre disposition. Nous vivons présentement et pour la prochaine année une transition dans notre section, nous subissons énormément de contraintes et d'irritants. Le tout se définit par des augmentations de charges de travail dans les salles de cuves au CPA et au centre de coulé 45. Sans oublier des contraintes au niveau des vacances **« du jamais vu depuis des dizaines d'années »**. L'essentiel est de se dire que notre négociation nous aura permise de sécuriser les emplois de tous nos travailleurs et travailleuses avec le prolongement des salles de cuves ainsi qu'avec l'obtention des incitatifs à la retraite.

Nous profitons de l'occasion pour remercier et féliciter tous nos retraités qui en profiteront après plusieurs années de travail et d'effort **« bien mérité »**.

Nous tenons à souligner tout particulièrement le départ à la retraite d'un représentant syndical qui a consacré plus de 20 années de travail au service des travailleurs et travailleuses de la section locale 1937. Monsieur Laval Fortin avait plusieurs cordes à son arc en tant qu'agent de griefs, représentant à la prévention, officier senior ainsi que vice-président de la section métal.

Nous voulons lui souhaiter une bonne retraite.

Éric Gilbert, vice-président
Réjean Savard, officier senior
Réal Salesse, officier senior
Éric Duval, officier senior



Section Métal

Confrères, consœurs,

Depuis le 1^{er} juin 2013, nous sommes deux (2) nouveaux officiers seniors en poste à votre service. Pour toutes questions ou problèmes concernant vos relations de travail et vos droits de travailleurs, vous pourrez prendre contact avec nous. On se présente, Réal Salesse et Éric Duval, nous sommes en remplacement de Laval Fortin et de Réjean Savard.

Soyez sûr de notre implication totale pour vous servir et vous répondre dans les plus brefs délais au meilleur de notre connaissance.

Dans un autre ordre d'idée, nous voudrions vous parler, de la réorganisation du travail au C.E.O. concernant la THECMO. Il s'agit, selon nous, de la pire organisation qu'ils nous aient été donnés de voir depuis le début de nos 30 années de travail à

l'usine. Après plusieurs rencontres avec la Direction, nous allons parvenir à une nouvelle organisation plus humaine, plus logique et plus sécuritaire pour nos travailleurs THECMO. Le problème de cette histoire consiste en une réorganisation faite par l'employeur avec des gens qui ne connaissent rien au niveau du travail de plancher (où comme on dit : être bon sur papier). D'où l'importance lors de la réorganisation, d'avoir de vrais spécialistes c'est-à-dire, des gens de plancher. Le travailleur est la première personne à impliquer lors de changements organisationnels.

Bien à vous!!

Éric Duval et
Réal Salesse,
Section Métal



Chronique environnementale

Où finissent les bateaux poubelles?

Si vous vous promenez tout près des installations portuaires de La Baie, vous remarquerez les nombreux cargos de 40 mille tonnes qui sont affrétés ici par exemple, par Rio Tinto Alcan pour subvenir aux besoins de nos installations.

Avez vous déjà réalisé que ces navires seront un jour démantelés en mille morceaux par des ferrailleurs d'outre-mer. Environ, plus d'un millier de navires qui viennent de partout vont à la casse chaque année, dans des pays comme le Bangladesh, l'Inde et le Pakistan, où l'absence de mesures de protection de l'environnement et de la santé se solde par un taux d'accident extrêmement élevé chez les travailleurs.

Les navires en déconstruction contiennent de nombreuses substances toxiques (amiante, PCB, résidus, hydrocarbure, etc.) et pourtant, près de 60 % de la destruction de ces navires proviennent des pavillons américain et européen. Désormais, les armateurs des pays industrialisés remorquent leurs navires et les échouent gratuitement sur les plages des démolisseurs asiatiques, pour enfin se débarrasser de leurs bateaux « poubelles de merde ». Les démolir ici, en Amérique, leur coûterait les yeux de la tête, donc ils trouvent ça pas mal mieux d'avoir des travailleurs en babouches avec un salaire de misère dans des conditions de travail pitoyables absent de tout règlement environnemental.

VIVE LA MONDIALISATION...

Comme je dis toujours, une photo vaut mille mots. Donc, allez voir sur « YouTube » la vidéo « Shipbreaking in Bangladesh » et vous allez voir, c'est incroyable!

Denis de Varennes
Officier sénior, section Entretien et services



Nouvelle

APPUI AUX LOCK-OUTÉS CHEZ LES CONCESSIONNAIRES AUTOMOBILES

Jonquière, le 17 avril 2013 – Depuis février, 25 concessionnaires automobiles de la région ont déclenché un lock-out mettant à la rue plus de 600 membres de la CSD.

sentants des employés. Ce conflit de travail est tout à fait injustifié et abusif.

Par conséquent, la FTQ demande à ses syndicats affiliés et à tous ses membres de la région de respecter les lignes de piquetage.

La présidente du Conseil régional FTQ du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Marcelle Perron, le président du Conseil régional FTQ Haut du Lac-Chibougamau-Chapais, Michel Routhier et le représentant régional FTQ, Jean-Marc-Crevier trouvent incompréhensible la décision des concessionnaires automobiles de la région de placer leurs employés en lock-out, alors qu'un concessionnaire du Lac-Saint-Jean s'est retiré de la coalition et s'est entendu avec les repré-

Une grande partie des clients de ces concessionnaires automobiles, sont des membres syndiqués de notre organisation. Les concessionnaires, membres de cette coalition doivent comprendre que de déclencher un conflit de travail, alors que rien ne justifie une telle action est tout à fait injustifiée.

Que sera le RAPA du futur?

Notre fonds de pension RAPA, a terminé l'année 2012 sur une note positive avec un rendement de 10.5 % surpassant même sa cible de 0.8 %. Ce rendement ainsi que ceux des quatre dernières années cumulées font en sorte que l'indexation d'octobre 2013 sera de 100 % de l'indice du coût de la vie. C'est une excellente nouvelle pour tous les retraités qui conserveront leur pouvoir d'achat.

Cependant, tout n'est pas que rose pour notre RAPA. Notre taux de solvabilité de 67.7 % indique un manque à gagner de 1 milliard de dollars, ce qui est énorme pour un fonds de pension. Toutefois, nous constatons que cette situation existe pour une grande partie des fonds de pension à prestations déterminées.

Des comités de réflexion (groupe d'Alban D'Amours et l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques IRIS) se sont penchés sur les problèmes rencontrés par le Régime à prestation déterminée RPD, et en sont arrivés presque aux mêmes conclusions.

Premièrement, nous devons mettre en place des mécanismes de gestion qui m'accorderont l'indexation de la rente que si la situation financière du régime le permet (nous avons déjà ce mécanisme pour la gestion de l'indexation).

Deuxièmement, augmenter les pénalités des travailleurs qui prennent une retraite anticipée. Certaines municipalités, comme ville de Saguenay, ont décidé d'utiliser ce moyen.

Troisièmement, créer un fonds de stabilisation (réserve) pour les mauvaises années, soit financé par une, ou les deux parties, avec de l'argent nouveau.

Quatrièmement, voir à bonifier les régimes public de retraite (la Régie des rentes du Québec et le Régime de pension du Canada) afin qu'ils puissent fournir un plus gros apport dans les revenus de retraite. De tous les pays de l'OCDE, c'est au Canada que l'on cotise le moins aux régimes publics. Cette bonification des régimes publics permettrait d'augmenter les rentes des retraités à faible revenu et diminuerait la pression des régimes à prestation déterminée.

Comme vous le constatez quotidiennement, il devient de plus en plus difficile de conserver les acquis, surtout pour les régimes à prestation déterminée. Les négociations pour le fonds de pension arrivent à grands pas et vous devez conserver ce regard vers le futur qui vous a permis de négocier un contrat de travail avantageux et une extension de la durée de vie des salles de cuves. C'est en suivant cette ligue de conduite qu'il faudra négocier notre fonds de pension.



J'Y PENSE! JE LA PLANIFIE! J'EN PROFITE

Régis Pilote,

Comité des retraités du SNEAA



Encore une fois cette année, le SNEAA a tenu un brunch amical pour souligner les nouveaux retraités de l'année 2012.

L'événement a eu lieu au Centre des Aînés de Jonquière, au mois d'avril dernier.

Le « Féministe », plus actuel que jamais... pour des lendemains égaux !

Le 8 mars comme à chaque année, des femmes engagées et militantes se sont réunies à travers le monde pour s'informer, pour échanger, pour se donner la force de continuer nos combats pour une meilleure qualité de vie.

- ◇ Emploi et conciliation travail-famille ;
- ◇ Régime de retraite (bonification de la RRQ) ;
- ◇ Multiple forme de violence à l'égard des femmes ;
- ◇ Désinformation : l'Internet, la télé, les infos, les programmes violents et dégradants, rabaissant l'image de l'humanité.



Il est désolant de constater que les politiques de déficit « zéro » viennent restreindre la latitude du gouvernement du Québec à passer aux actes dans ces dossiers. Ces dossiers d'actualité touchant la population active, nos collègues de travail, nous, nos enfants, petits-enfants et beaucoup trop de gens.

Le pouvoir dominant, l'intimidation et la violence n'ont qu'une seule origine, même si elle prend des formes diverses. Cette origine se situe dans le fonctionnement même de la société qui proclame l'inégalité sociale, qui légalise l'exploitation sociale d'un être humain par un autre être humain, qui fait de l'État un appareil d'une classe contre une autre classe. Ce système social est celui qui appauvrit, licencie, condamne au chômage et à la misère.

Le pouvoir dominant joue à diviser et éparpiller à rendre complexe la lutte à mener. Moins on s'en prend au système d'exploitation et d'oppression, plus on lui laisse toute latitude à maintenir sa domination. Tenons-nous ensemble pour raviver notre énergie qui manque à la lutte fondamentale : « Celle de renverser le capitalisme et de mettre en place une société juste et humaine ».

L'urgence n'est pas d'éparpiller les forces militantes, mais de les rassembler et de les unir.

Sandra Fortin,

Comité de la Condition féminine

Nous y étions!

Mercredi le 19 juin dernier, à Shawinigan, avait lieu l'assemblée annuelle « RAPRTA » de cette année.

Le SNEAA et son comité des retraités ont nolisés un autobus avec une délégation de membres syndicaux pour participer à cette assemblée. Ces assemblées sont très importantes, autant pour les actifs que les retraités. Dans une ère où les employeurs tentent de se débarrasser des régimes à prestation déterminés, nous devons rester debout!



La valeur exceptionnelle du régime d'assurance santé / médicaments du S.N.E.A.A.

Les réalités d'aujourd'hui

L'ensemble des travailleurs désire les meilleures garanties d'assurance collective, avec des coûts d'assurance réduits au minimum, être couverts pour les risques de maladie et d'invalidité et ainsi être à l'abri d'une perte de revenu.

Cependant, jamais les entreprises n'ont subi de hausses de coûts aussi importantes de leur régime d'assurance collective. Le niveau de réclamations en santé effectué auprès des assureurs n'a jamais augmenté de façon aussi importante (46 % depuis les trois dernières années) et jamais la moyenne d'âge des employés actifs n'a été aussi élevée.

Et pourtant, tous désirent avoir des régimes plus avantageux et des coûts d'assurance abordables, d'où l'incohérence de la situation actuelle.

La valeur et les réalités du régime d'assurance santé/médicaments du S.N.E.A.A.

La valeur du régime d'assurance santé /médicaments du S.N.E.A.A. est directement liée aux besoins de ses membres-utilisateurs. Le besoin d'avoir un régime est essentiel, car son utilisation est de plus en plus importante.

Contrairement à tout ce qui se passe dans le marché de l'assurance collective, les réalités de votre régime d'assurance santé/médicaments sont les suivantes :

- 1) Les membres du S.N.E.A.A. ont non seulement vu leur coût d'assurance santé/médicaments baissé en 2006, mais n'ont subi aucune majoration depuis ce temps, soit 7 ans
- 2) Votre régime d'assurance santé/médicaments a été bonifié en 2011, rendant votre régime plus complet et plus conforme aux attentes des assurés
- 3) D'autres améliorations seront également effectives à compter de septembre 2013, notamment en assurance voyage ainsi qu'au niveau du remboursement des médicaments.

Se conscientiser et passer à l'action

Votre conseil d'administration a non seulement été à l'affût de vos demandes, mais également de l'état financier du régime d'assurance santé / médicaments. Il a accepté de faire évoluer votre régime en fonction des besoins des assurés, mais également des réalités d'aujourd'hui.

Ces réalités sont simples :

- ◇ L'inflation du coût des médicaments;
- ◇ La croissance du nombre de prescription;
- ◇ Les maladies chroniques telles que pression, cholestérol, diabète etc, se traduisant par une croissance des besoins en médicaments et ce, tant chez l'assuré que ses personnes à charge;
- ◇ À ce titre, plus de 81% de toutes les réclamations dans le régime du S.N.E.A.A. sont des médicaments.

Malgré ces faits, le régime d'assurance santé / médicaments du S.N.E.A.A. coûte beaucoup moins cher comparativement à l'ensemble des employeurs du Saguenay / Lac St-Jean et ce, avec des franchises et un pourcentage de remboursement qui ne sont pas inférieurs à ce que nous rencontrons, au contraire.

Le S.N.E.A.A. a su au fil du temps articuler et organiser le régime d'assurance santé / médicaments en fonction des réalités actuelles: le taux d'utilisation, le désengagement de l'État, la démutualisation des assureurs, les facteurs de risques, tels l'âge, le stress, etc.

Le passé garant de l'avenir

Votre conseil d'administration du S.N.E.A.A. continuera à être cohérent avec ses choix et ses décisions, regardant et analysant nos réalités et vos besoins de façon simple et efficace.

Notre vision face à votre régime d'assurance santé-médicaments est de demeurer proactif et non réactif et à consolider les bases de notre régime.

Richard Paquin
Conseiller en régimes d'assurance collective
BFL CANADA services conseils Inc.

UNIFOR, UN SYNDICAT UNI, FORT, MODERNE ET TOURNÉ VERS L'AVENIR

Une étape qui peut paraître banale, mais en réalité cruciale, vient d'être franchie dans la démarche vers la création du nouveau syndicat : le dévoilement de son nom.

Ce fameux nom qu'on attendait tous avec des sentiments partagés, avec un mélange de curiosité – tout le monde, sans vraiment l'avouer, avait hâte de le connaître – et d'enthousiasme.

Plus nous avançons dans le processus, plus l'idée que nous sommes à écrire l'histoire syndicale nous emballait, tout en sachant que cette histoire porterait un nom.

Le tout, il faut le dire, avec une certaine tristesse pour plusieurs d'entre nous. La disparition de notre syndicat d'origine sera un deuil à vivre. C'est mon cas.

Fier d'avoir été TCA, enthousiaste d'être UNIFOR

J'ai passé toute ma vie de syndicaliste, c'est-à-dire presque 30 ans, avec les TCA. Je n'ai milité dans aucune autre organisation. Je pourrais dire que je suis un produit de l'école et de la façon de faire des TCA et j'en suis très fier.

Pourquoi avons-nous choisi ce nom?

Unifor a été choisi comme nom parce qu'il est expressif, dynamique et qu'il symbolise nos aspirations en tant que nouveau syndicat : uni, fort, moderne et tourné vers l'avenir.

Que signifie-t-il?

Unifor milite pour et défend les droits des travailleuses et travailleurs de tous les secteurs de l'économie et de toutes les communautés au Canada.

Il revendique des lieux de travail plus sécuritaires, des emplois sûrs, des salaires et avantages sociaux qui procurent un niveau de vie décent, une dignité et un respect mutuel en milieu de travail.

Comment ce nom a-t-il été choisi?

Un sondage auprès des membres des TCA et du SCEP a été mené à l'hiver 2013, suivi d'une recherche auprès de groupes de discussion au printemps 2013.

Comment l'identité visuelle a-t-elle été choisie?

Notre nouvelle identité visuelle est forte, simple, sobre et claire.

Les membres valorisent la force, la protection et la sécurité qu'offre notre syndicat. Le logo du « bouclier » fait allusion à cette protection et les minuscules « uni » et majuscules « FOR » attribuent de la force et de l'élan au mot.

En même temps, le design et l'intégration du logo du « bouclier », la police de caractère du nom et les couleurs contribuent tous à communiquer le caractère ouvert et inclusif de notre nouveau syndicat.

Unis et forts

Pour ma part, Unifor représente un nouveau type de syndicalisme à bâtir.

Un syndicat qui devra être un leader, un syndicat auquel les travailleuses et les travailleurs vont s'identifier, un syndicat dans lequel ils vont avoir confiance, un syndicat auquel ils voudront adhérer pour y militer.

Comme dirigeants, nous avons choisi de présenter aux délégués qui participeront au congrès de fondation, la fin de semaine de la Fête du Travail, l'opportunité de créer un syndicat que nous voulons inclusif, proactif, moderne, accessible, démocratique, diversifié, fort, réceptif, imputable et transparent.

C'est ce qu'Unifor va représenter parce que nous serons :

Unis et forts pour les droits des travailleurs,
Unis et forts pour la justice sociale,
Unis et forts pour la démocratie,
Unis et forts pour l'équité,
Unis et forts pour un monde meilleur.
Longue vie à Unifor !

Sylvain Martin,
Directeur québécois des TCA
(bientôt membre d'Unifor)



FAITES PARTIE D'UN
**GRAND
PROJET!**

UN NOUVEAU SYNDICAT EST EN VOIE D'ÊTRE CRÉÉ

SI VOUS ÊTES MEMBRE DU SCEP OU DES TCA,
CES CHANGEMENTS VOUS CONCERNENT.

Informez-vous, donnez votre avis et impliquez-vous!

Le SCEP et les TCA organisent le congrès de fondation du nouveau syndicat du **30 août au 1^{er} septembre** à Toronto (la fête du Travail!).

Le nom, la structure, les modes de représentation et les types de membres vont changer pour vous offrir, ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs canadiens, une solide protection en milieu de travail.

Informez-vous et participez à la création de votre nouveau syndicat. Nous voulons vous parler de votre nouvelle organisation syndicale et nous allons communiquer avec vous et aller dans plusieurs communautés afin que vous puissiez vous informer, donner votre avis et vous impliquer.



Inscrivez-vous dès aujourd'hui pour recevoir des nouvelles et en apprendre davantage à l'adresse :
projetnouveausyndicat.ca

**LE PLUS
GRAND
SYNDICAT
DU SECTEUR
PRIVÉ
AU CANADA**

300 000
TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS
DANS PLUS DE
20 SECTEURS
D'ACTIVITÉ

NOUVEAU

**DES MEMBRES DANS
TOUTES LES RÉGIONS DU PAYS**

CAW  TCA
CANADA
www.caw.ca

 **SCEP**
www.scep.ca