

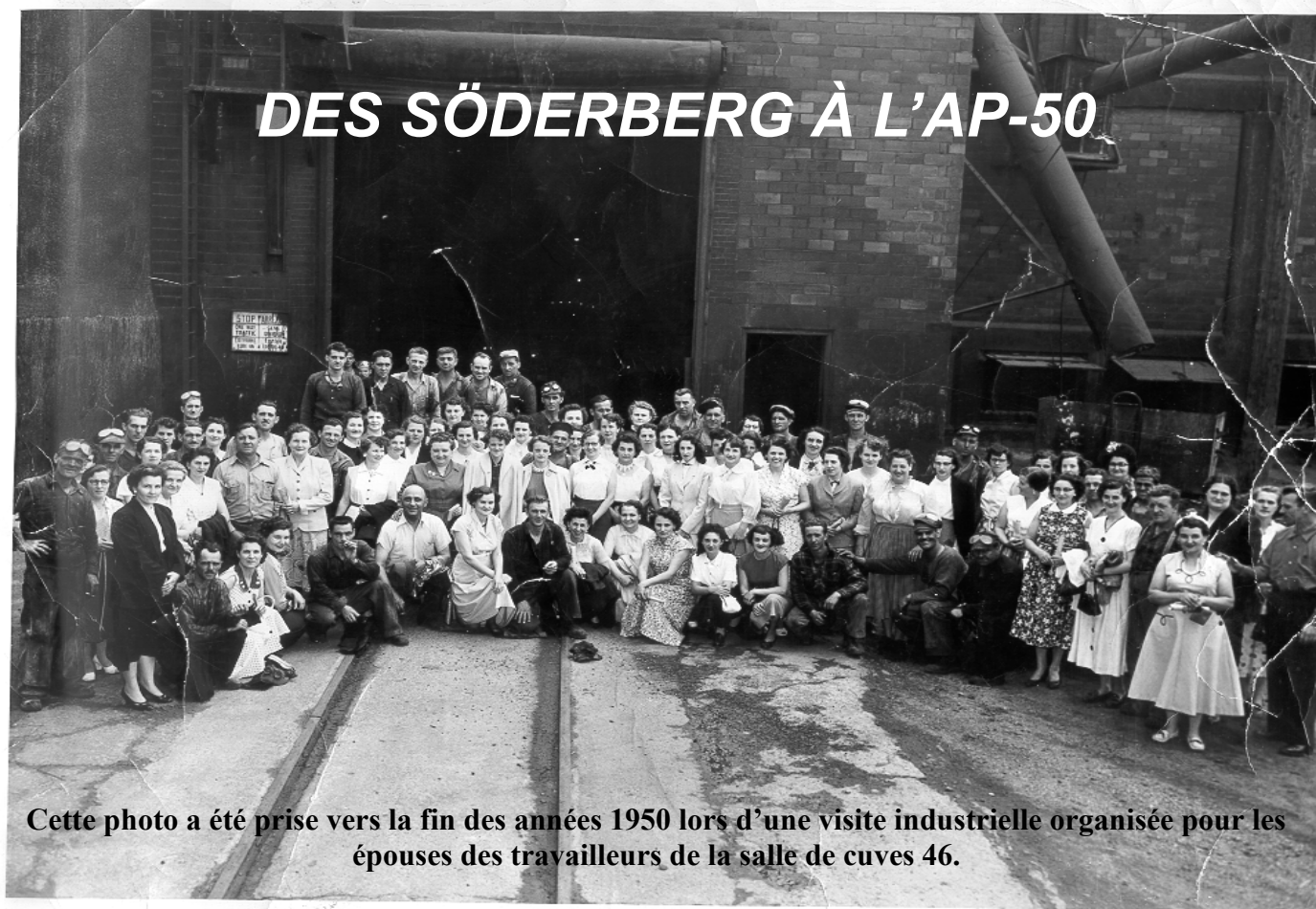
Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida inc.

Troisième Année Volume I

www.sneaa.qc.ca

Mars 2007

DES SÖDERBERG À L'AP-50



Cette photo a été prise vers la fin des années 1950 lors d'une visite industrielle organisée pour les épouses des travailleurs de la salle de cuves 46.

Archives: Chantal Côté, usine Laterrière

P.2	Éditorial	P.11	Pétition Horaire de travail	Comité du journal Roland Poirier, président Bruno Tremblay, secrétaire Denis Devarennnes, membre Maurice Tremblay, membre
P.3	Mot du président	P.12	Lettre à Henri Massé	
P.4	TOP 25	P.13	Droit de gérance abusif!	
P.6	Santé-sécurité	P.14	Luc Desnoyers	
P.7	Réclamation du travailleur	P.15	Alain Proulx	
P.9	L'économiste en retard!	P.16	Bourses TCA	
P.10	Section chimie			

ÉDITORIAL

IL EST NÉ LE DIVIN ENFANT!

Enfin! L'annonce que toute la région attendait est arrivée. Oui, bien sûr, il y avait cette fuite de Dick Evans au sujet de la technologie AP-50, mais il ne fallait surtout pas vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tuée. Lorsqu'on lui faisait la remarque, Claude Patry était d'une prudence de Sioux, il n'avait pas à faire d'annonce pour les «boss», son travail et celui de toute l'équipe était de faire respecter la parole donnée par Alcan et que Jonquière aurait une usine de remplacement dans le programme de modernisation de la Société, débuté dans les années 80.

C'est avec la campagne «ON Y VA» et avec la mobilisation de toute la région au sujet de l'utilisation des ressources naturelles que les divers intervenants régionaux se sont senti obligés d'intervenir. Pourtant, bien des gens pensaient que le syndicat prenait beaucoup trop de place dans ce débat, **mais s'il ne l'avait pas fait, qui l'aurait fait?** Et après tout, n'était-ce pas le SNEAA qui avait financé celui-ci, à coup de millions, S.V.P.! Bons princes, nos représentants syndicaux régionaux, invitaient les élus avec élégance et fermeté à jouer leur rôle. Peuvent-ils aujourd'hui, crier victoire? Qu'on se souvienne seulement du référendum régional et du débat sur la question posée au sujet des redevances aux régions par le Conseil régional des élus. L'art de se compliquer la vie, presque risible, pas facile la vie d' élu! Évidemment, de voir tout ce beau monde dans les anciennes salles de cuves Söderberg rendre hommage au syndicat pour le travail accompli a sûrement fait «un petit velours» à plusieurs représentants syndicaux dont moi le premier, je m'en confesse, car après tout, c'est l'effort de tous les travailleurs qui a mené à ce résultat. Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida c'est chacun de ses membres et à chaque fois qu'on reconnaît le mérite du SNEAA, c'est le mérite de chacun de ses membres qu'on reconnaît et OUI on a le droit d'être fier! Je crois qu'on a tous mérité la crédibilité qu'on nous accorde ainsi que la reconnaissance d'un véritable partenaire sur l'échiquier mondial.

Le travail peut maintenant commencer, car il nous reste beaucoup à faire pour que le Complexe Jonquière devienne le véritable vaisseau amiral de la technologie AP-50. Cet héritage que nous avons demandé voire même exigé, il faut dès aujourd'hui le bâtir, le créer. Ces personnes, que j'appelle «bâtisseurs» marchent et regardent droit devant, car ce sont les projets qui sont les plus importants et ils ne parlent d'ailleurs que de ceux-ci et jamais des personnes. Ils font partie de la solution plutôt que du problème, on se reconnaît aisément.

Le nouveau modèle d'affaires proposé est assurément un modèle **d'affaire attention!** Il ne faudra jamais oublier que c'est la vigilance et la mobilisation des membres et officiers qui donnent la force nécessaire pour influencer positivement sur le cours des événements. Il n'y a aucun secret là-dedans, les décisions, les vraies, passent toutes par la base et donc par l'assemblée générale qui est souveraine.

À la fermeture des Söderberg, souvenez-vous des lundis soir et de la force de mobilisation extraordinaire qui s'en est dégagée. De cette énergie transmise par la base ainsi que de l'occupation positive des grosses «shop» pour un héritage à nos enfants, à notre région toute entière.

Pauvre Margot! On venait de «scraper» tout son plan de communication, car à cet instant précis, tout le monde s'attendait à ce qu'on mette les contracteurs dehors. Le rôle du méchant qui empêche d'honnêtes travailleurs de la construction de gagner leur vie, nous l'aurions eu **pas à peu près!** Je crois qu'à cet instant, nous avons fait passé l'opinion publique de notre côté et qu'ensuite, elle est devenue notre arme la plus redoutable. Alcan était accusée d'avoir renié sa parole sur la place publique et personne ne répliquait, un silence régional éloquent ... intimidant, inquiétant pour la multinationale. Pensait-elle donc qu'on allait s'essouffler? Peut-être, mais ce qui est certain, c'est qu'aujourd'hui, elle sait qu'on ne manque pas d'air au Saguenay!

À bon entendeur, salut!

Bruno Tremblay, représentant syndical

MOT DU PRÉSIDENT

Consœurs,
Confrères,



Le 14 décembre dernier, l'annonce officielle d'un projet pilote nommé AP-50 a été faite. Pour nous et pour toute la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, cette nouvelle est ce que nous avons entendu de plus positif depuis longtemps concernant notre avenir.

Nous croyons que les travailleuses et les travailleurs du Complexe Jonquière et de l'usine Laterrière ont fait le bon choix en juin 2006 en signant une convention collective pour leur sécurité d'emploi et leur avenir chez Alcan. Au nom du comité exécutif du SNEAA, et en mon nom personnel, j'en profite pour vous féliciter et vous remercier de la confiance que vous nous avez témoignée lors de cette négociation.

Une fois les conventions collectives signées, il ne faut pas croire que le travail est terminé et que nous devons baisser les bras. Bien au contraire! L'application de cette convention et son intégration dans les usines demandent du travail, de l'attention et du temps. C'est pourquoi des comités de suivi du nouveau modèle d'affaires, l'un pour l'usine Arvida et l'autre pour l'usine Vaudreuil, ont été créés. Ces comités sont paritaires et vos officiers vous y représentent du mieux qu'ils le peuvent, soyez-en assurés.

LE RESPECT DES INDIVIDUS

Le monde va vite, tout change, se transforme et nous avons souvent l'impression de ne plus comprendre ce qui se passe. Nous essayons de nous adapter du mieux que nous pouvons.

De plus en plus on parle de violence et de harcèlement au travail, de droits et de libertés de la

personne, du droit de parole et d'opinion, d'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne, de conduite vexatoire, de propos humiliants, etc. et j'en passe.

Notre milieu de travail comme le monde dans lequel nous évoluons, est témoin de tout cela et nous ne devons jamais perdre de vue que tous les individus ont droit au respect et à un milieu de travail sain, que vous soyez travailleurs syndiqués, provenant de la sous-traitance ou employés cadres. Les chicanes et les déchirements au travail ne règlent rien, bien au contraire. Elles nous font vivre des stress qui empoisonnent notre milieu de travail et nos vies personnelles. En 2007, ce genre de comportement est inconcevable. Le respect et la dignité de chaque individu sont nécessaires pour construire un milieu de travail en santé et agréable pour tous.

Nous allons tous à l'usine pour gagner notre vie et celle des membres de notre famille et cela le plus honorablement possible. Nous avons une responsabilité en tant qu'individu, celle d'avoir un lieu de travail sécuritaire pour notre intégrité physique et psychologique et c'est la même chose pour Alcan. La compagnie doit maintenir un climat harmonieux dans les usines.

Tous ensemble on doit faire en sorte de garder un milieu sain, d'être capable de cohabiter et de travailler avec respect.

Claude Patry, président



TOP 25 DU POUVOIR ET DE L'INFLUENCE AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

COMMENT LE TOP 25 A ÉTÉ CRÉÉ

PERSONNES ÉLIGIBLES

Toutes les personnes résidant au Saguenay-Lac-Saint-Jean (résidence principale) à l'exception des politiciens qui occupent ou ont occupé un poste électif au cours des deux dernières années. Les personnalités sont désignées par le jury, il n'y a pas de mise en candidature.

JURY

Le jury est formé de 6 personnes originaires de différents milieux. Le jury a établi une première liste de 50 personnalités à partir d'une grille de sélection. Une biographie d'une page a été rédigée sur chaque personne et le jury a ensuite procédé à leur évaluation.

SONDAGE WEB

Un sondage a été effectué du 22 au 27 janvier 2007 auprès de la population afin de noter les 50 personnalités sélectionnées par le jury. Les répondants ont été recrutés de façon aléatoire par téléphone. En tout, 222 répondants ont complété le questionnaire sur un site internet qui permettait d'avoir accès à la biographie de chaque personnalité.

LES CRITÈRES DE SÉLECTIONS

POUVOIR (40 %)

Le pouvoir est la capacité d'agir directement pour contribuer positivement au développement de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean en 2007.

INFLUENCE (40 %)

L'influence est la capacité d'agir indirectement sur d'autres individus (décideurs, milieu ou population en général) pour contribuer positivement au développement de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean en 2007.

CLASSEMENT FINAL

La position finale dans le TOP 25 a été déterminée en additionnant la note accordée par le jury et celle des répondants au sondage web (proportion de 50/50 %). En cas d'égalité, la note du jury a servi à départager les personnalités.

VOICI LES MEMBRES DU JURY :

- Président du jury : *Raynald Harvey*
Président UniMarketing
- *Denis Bouchard*, directeur de l'information
Le Quotidien, Progrès-Dimanche
- *Alexandra Cormier*, présidente
Jeune Chambre de commerce de Saguenay
- *Andrée Girard*, directrice
Centre financier aux entreprises Desjardins
- *Patrice Gobeil*, avocat
Simard Boivin, Lemieux
- *Guy Dufour*
Directeur Voyage Vasco

CLAUDE PATRY,

PRÉSIDENT DU SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA (SNEAA-TCA)

RANG DANS LE CLASSEMENT : 17^E

Claude Patry est président du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida (SNEAA-TCA) depuis 2002. Il représente 2000 employés des usines de Laterrière et du Complexe Jonquière.

Claude Patry a fait ses débuts chez Alcan comme soudeur en 1973. Il fit ses premières expériences dans le milieu syndical dès 1976. Au fil des ans, le militant a occupé plusieurs fonctions au sein du syndicat, jusqu'à la présidence du SNEAA-TCA, en 2002. Ainsi, Claude Patry compte plus de 30 ans d'expérience syndicale.

À la fin des années 80, ce régionaliste convaincu a participé à la création de la Ligue des droits et libertés du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Claude Patry fut aussi président de la vaste campagne d'information publique «On y va» de 2004-2005 qui visait à faire pression sur la compagnie Alcan pour le maintien d'une création d'emplois proportionnelle aux avantages hydroélectriques qui lui sont alloués.

JEAN-MARC CREVIER

COORDONNATEUR RÉGIONAL FTQ

RANG DANS LE CLASSEMENT : 5^E

Jean-Marc Crevier se donne cœur et âme en tant que coordonnateur régional de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) pour le Saguenay–Lac-Saint-Jean–Chibougamau–Chapais. Il a commencé à s'impliquer dans le milieu syndical assez tôt, à titre de président de la section métiers du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida (SNEAA).

ANNONCES MAJEURES D'ALCAN

L'année qui vient de se terminer restera marquée très longtemps dans l'histoire régionale. Le leadership syndical de Jean-Marc Crevier a été mis de l'avant à la suite de deux annonces majeures d'Alcan. Revendiquée depuis longtemps, la population du Saguenay-Lac-Saint-Jean a finalement eu la confirmation, en septembre, qu'une usine-pilote de traitement des brasques serait mise en place à Jonquière. Quelques mois plus tard, en décembre plus précisément, Alcan a annoncé en grande pompe un investissement majeur de 2,1 milliards de dollars, toujours à Jonquière. Une grande part du mérite a alors été accordée à Jean-Marc Crevier, qui a su préparer la table durant les sept mois qui ont précédé la négociation. Son expérience et son influence dans le milieu lui auront été grandement utiles.

LE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL, AU CŒUR DE SES PRIORITÉS

Tous les dossiers de développement régional viennent en tête de liste des préoccupations de Jean-Marc Crevier. Les principaux secteurs d'activité du Saguenay–Lac-Saint-Jean, soit la transformation du bois et de l'aluminium, ainsi que la gestion des ressources naturelles, mobilisent son attention et son temps.

Près de 25 000 travailleurs de la région sont membres de la FTQ, la plus grande centrale syndicale au Québec, et Jean-Marc Crevier en est l'image régionale. Il n'hésite pas à se présenter là où les travailleurs réclament sa présence, son appui et son aide. Le fait d'être représentant syndical l'amène à effectuer un travail de représentation, de mobilisation, d'information et de formation.

INVITATION AUX MEMBRES DE LA CAISSE D'ÉCONOMIE DE LA MÉTALLURGIE ET DES PRODUITS FORESTIERS (SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN)

Vous êtes par la présente, convoqués à la première assemblée générale annuelle de votre caisse qui se tiendra le dimanche 22 avril 2007 à compter de 9 h à l'Hôtel Universel d'Alma. Un «brunch» sera servi sur place après l'assemblée.

Pour les membres demeurant au Saguenay, un système de transport par autobus sera mis à votre disposition de Jonquière à Alma (départ du stationnement arrière de la caisse à 8 h). Nous demandons aux personnes intéressées à se prévaloir de ce transport en commun, de contacter madame Carolle Fillion avant le 20 avril prochain au 548-4683. Plusieurs prix de présence seront attribués durant le trajet en autobus ainsi qu'à l'assemblée générale.

Nous souhaitons la bienvenue à tous nos membres et vous attendons en grand nombre!

CONGÉDIÉ POUR HARCÈLEMENT

Chicoutimi – L'arbitre Carol Girard du Tribunal d'arbitrage a prononcé le maintien du congédiement pour cause de harcèlement de M. Carol Boudreault, un ex-employé de l'entreprise D. Bertrand & Fils de Chicoutimi, dans une affaire qui remonte à 2003.

Il s'agit d'un cas classique de harcèlement contre un collègue de travail avec des gestes de violence qu'il ne faut cependant pas confondre avec des voies de fait en vertu du Code criminel canadien.

L'entreprise avait procédé au congédiement du salarié en cause le 27 juin 2005 par un avis écrit confirmant que cette décision découlait d'une plainte pour harcèlement en milieu de travail. Selon les témoins entendus par l'arbitre Girard, Carol Boudreault prononçait des menaces à l'endroit d'un collègue; il a aussi foncé en sa direction avec un chariot élévateur en plus lui dire, le 24 février 2005 : «tu vas payer mon hostie».

Selon les dispositions des articles 81.18 et 81.19 de la Loi sur les normes du travail du Québec, l'employeur a un devoir de faire cesser le harcèlement quand il est démontré que des salariés sont victimes de ce type de manœuvre. Les décisions de congédiement pour harcèlement en fonction des nouvelles dispositions de la loi sont rares. Elles nécessitent dans la presque totalité de cas des témoignages contre des collègues de travail pour établir la preuve qu'il y a bien eu harcèlement.

ARTICLE TIRÉ DU PROGRÈS-DIMANCHE DU 11 FÉVRIER 2007

PAR LOUIS TREMBLAY

Remerciement

Objet : Dossier de : Ghislain Saint-Amand (137425)

a/s: Monsieur André Dufour

L'année 2006 se termine avec le règlement du dossier confié à vos services par l'entremise de votre collaborateur, M. Bruno Tremblay, le 31 août dernier.

Comme vous l'avez souligné à juste titre lors de notre conversation téléphonique du 24 octobre dernier, le désistement de l'employeur et le règlement de ce dossier ne feront pas revivre Ghislain parmi les siens. Toutefois, suite à la décision de la CSST et au désistement de l'employeur, il a été clairement établi qu'il y avait un lien entre la cause de son décès et la maladie professionnelle dont mon époux était atteint.

C'est lorsque vient le temps d'exprimer sa gratitude que nous constatons la pauvreté de notre vocabulaire. Je dois donc me limiter à ce seul mot, MERCI, mais combien significatif de ce qu'il me permet d'exprimer à l'égard d'abord de M. Tremblay qui m'a reçue avec courtoisie et empathie, se montrant soucieux de poursuivre les démarches tant auprès de la CSST que celles devant être faites auprès de l'employeur.

Toute ma reconnaissance et celle de mes enfants vous est acquise, M. Dufour, pour la diligence dont vous avez fait preuve de même qu'au temps consacré à la défense des intérêts de mon époux et à me tenir informée des conclusions des démarches entreprises.

Avant de conclure, j'aimerais vous offrir, de même qu'à tous les membres de votre équipe, mes meilleurs vœux pour un Joyeux Noël et que l'An nouveau vous soit bénéfique. Je me permets de souhaiter que les travailleurs souffrant de maladie professionnelle et leur famille puissent bénéficier longtemps de votre appui.

Signé : Aline Saint-Amand

C.S.S.T.

RÉCLAMATION DU TRAVAILLEUR

Une mise au point semble nécessaire en regard de la notion de déclaration d'accident de travail et la réclamation du travailleur (C.S.S.T.). En effet, **plusieurs travailleurs pensent à tort** qu'une fois l'accident de travail dont vous avez été victime est déclaré au centre médical que tout se fait automatique avec la C.S.S.T.

Eh bien NON! Il y a deux notions à retenir, d'abord:

- **La déclaration d'accident de travail**

Évidemment, la première chose à déclarer est l'accident à son supérieur immédiat ou s'il est absent, à un confrère de travail afin de l'aviser et remplir une carte de visite médicale. Si l'événement survient quand le centre médical est fermé, il faut avertir le premier répondant (pompier) qui remplira la carte de visite médicale et qui **consignera le fait accidentel**.



- **Le délai de consultation médicale**

Si l'accident ou la blessure est mineur, l'infirmier ou le pompier, selon le cas, fera les premiers soins de base, mais si la blessure nécessite une consultation médicale, il vous réfèrera au centre hospitalier. Cette décision vous appartient, mais sachez que plus vous tarderez à consulter un médecin, plus il vous sera difficile de faire valoir vos droits en regard de la C.S.S.T. Si votre condition nécessite une assignation temporaire ou autres limitations fonctionnelles, c'est lui seul qui pourra le préciser sur **l'attestation médicale C.S.S.T.** qu'il vous remettra. C'est aussi votre médecin traitant qui vous fournira **le rapport final** qui déterminera si vous conserverez des limitations fonctionnelles ainsi qu'une atteinte permanente s'il y a lieu. Dans le cas de préjudices esthétiques, il peut s'écouler jusqu'à six mois avant que l'atteinte permanente soit évaluée par le professionnel de votre choix.

Comme vous le voyez, il y a des actes médicaux que seul les médecins peuvent effectuer. Cependant, le centre médical peut vous assister pour remplir et signer le **formulaire «Réclamation du travailleur»** à la C.S.S.T. et ce, dès qu'une prescription médicale vous est attribuée. En effet, si votre accident de travail requiert des médicaments par exemple, ceux-ci seront payés à 100 % par la C.S.S.T. **Il est important de le faire le plus rapidement possible** même si la loi vous accorde **6 mois** pour faire cette «Réclamation du travailleur» et que si vous réclamez vos médicaments au Régime Autogéré (RAG), vous perdrez 20 % et ferez augmenter les coûts de votre assurance collective et ainsi, votre prime hebdomadaire. Si vous avez besoin d'aide ou pour toutes questions relatives à votre accident de travail, demandez à votre représentant en prévention (RP) de vous assister et ce, dans les meilleurs délais possible.



André Dufour
Coordonnateur en santé et sécurité du travail

UN EMPLOYÉ MUNICIPAL GAGNE CONTRE LA CSST

Souvent, les travailleurs victimes d'un accident sur leur lieu de travail croient qu'ils n'ont aucune chance de renverser une décision rendue par la CSST. Dans le cas de Stéphane Tremblay, mécanicien de machinerie lourde pour Ville de Saguenay, sa persévérance aura porté fruit puisque la Commission des lésions professionnelles vient de lui donner raison contre son employeur.

Dans un jugement rendu public le 13 décembre dernier, le commissaire, Jean-Marc Hamel, renverse non pas une, mais deux décisions de la Commission de la santé et de la sécurité du travail rendues les 13 septembre et 30 novembre 2005. La décision de M. Hamel accueille la requête de M. Tremblay, infirme la décision prise par la CSST le 30 novembre 2005 à la suite d'une révision administrative et déclare que le travailleur a subi une lésion professionnelle le 4 août 2005 et qu'il a droit aux prestations prévues par la loi. Le travailleur était représenté par Jean-François Lapointe, de la CSN.

LES FAITS

Le 4 août 2005, en faisant le ménage d'un atelier, le travailleur se frappe le genou sur la palette d'un «lift». Sur le moment, il ne constate qu'une écorchure sans importance. Mais le 13 août, il consulte un médecin, La D^{re} Caroline Gagné, diagnostique une «contusion au genou droit, cellulite secondaire en traitement IV» et maintient son diagnostic lors d'une visite subséquente. Le 15 du même mois, le D^r Mario Dubois parle de «cellulite genou droit, synovite secondaire traumatique». La même journée, l'employé avise son employeur pour la première fois de ce qui lui est arrivé 11 jours plus tôt. Le 26 août 2005, le D^r Carmichael signale une «bursite inflammatoire secondaire à la cellulite/bursite qu'il a eue».

La déclaration est refusée par la CSST en raison du long délai de consultation et de déclaration à l'employeur. Un rappel de décision ne sera pas retenu.

LONG DÉLAI

Le juge n'est pas de cet avis. Il estime plutôt que Stéphane Tremblay n'avait pas, dans un premier temps, constaté la réelle gravité de son accident. «Il dit ne pas avoir avisé immédiatement l'employeur puisque l'événement n'était pas majeur et que cet accident ne l'a pas empêché de terminer son quart de travail. Il explique qu'il lui arrive fréquemment de se faire des écorchures au travail et précise ne pas avoir ressenti de douleur au genou jusqu'au 10 août 2005, date où il s'est rendu compte qu'il était enflé».

Du 28 août au 10 septembre, il a été en assignation temporaire dans son travail habituel. Le tribunal a retenu le diagnostic de contusion au genou droit, de cellulite secondaire et de bursite inflammatoire et que c'est bel et bien une «lésion professionnelle» provoquée lors d'un événement «imprévu et soudain» dans le cadre de son travail et qui a provoqué les problèmes de santé de M. Tremblay.

Source : Le Réveil, le dimanche 7 janvier 2007, page 6

Texte de Jean-Marc Tremblay

TECHNICIEN EN HYGIÈNE?

Depuis un certain temps, plusieurs d'entre vous nous questionnent au sujet du travail des techniciens en hygiène industrielle. Le pourquoi, le comment et le fonctionnement de tout l'attirail technique que plusieurs ont surnommé des «bavards».

Ce qu'il faut savoir d'abord, c'est que les techniciens sont des syndiqués tout comme vous et que leur travail est requis afin de mesurer l'exposition à des contaminants auxquels vous êtes soumis ou de mesurer les conditions de travail qui pourraient affecter grandement votre santé et sécurité. Nous n'avons qu'à penser aux contraintes thermiques! Ce sont les techniciens en hygiène qui vont déterminer si un étalement est nécessaire, la longueur de celui-ci ainsi qu'un endroit d'étalement entre 18 et 23 degrés centigrades. Quand vous avez un travail à faire en espace clos, un test d'air doit être effectué. Si un contaminant reconnu ou non est soupçonné, votre représentant en prévention peut demander des mesures immédiates au service d'hygiène afin de retirer des personnes exposées. Les rejets à l'atmosphère ainsi que les rejets liquides sont aussi mesurés et les rapports conformes ou non conformes sont expédiés au Ministère de l'environnement et de la faune (MEF).

Je n'ai relaté ici que quelques exemples du travail de technicien en hygiène industrielle, mais sachez que leur travail est de vous assurer un environnement sain et des conditions de travail qui préserveront votre intégrité physique. Ce qui intéresse le plus les techniciens, ce sont des mesures le plus précises possibles, si bien que dans certains cas, ils vous suivent toute la journée et ce n'est pas votre emploi du temps qui fera l'objet d'un rapport, mais bien vos conditions d'hygiène industrielle seulement!

Bruno Tremblay, représentant à la prévention

L'ÉCONOMISTE EN RETARD!

L'économiste de L'UQAC, M. Marc Urbain Proulx, n'a pas tort en mentionnant que le gouvernement provincial a trop donné à la compagnie Alcan. Le problème de M. Proulx, c'est qu'il est deux ans en retard!

Lors des dernières élections municipales, le SNEAA-TCA a réussi à faire mettre sur les bulletins de vote une question référendaire concernant la gestion des ressources naturelles. Il y a eu une réponse de 92,5 % en faveur.

La CRÉ, les économistes, les élus municipaux, etc., savaient très bien que la compagnie Alcan négociait avec les différentes parties syndicales pour le renouvellement des conventions collectives de travail.

Le syndicat SNEAA-TCA et ses alliés ont fait leur job en faisant en sorte qu'Alcan annonce un investissement majeur dans la région. Depuis la fermeture sauvage des salles de cuves Söderberg en janvier 2004, les syndiqués d'Alcan ont défrayé les manchettes à de nombreuses reprises; ils ont fait de nombreuses campagnes de sensibilisation, ils ont eu l'appui des autres syndicats TCA, mais qu'est-ce que le gratin sociopolitique et économique a fait, lui?

C'est facile de venir critiquer la démarche maintenant. Pourquoi M. Marc Urbain Proulx ne s'est-il pas levé pour faire ses revendications pendant que le syndicat d'Arvida négociait avec Alcan? Cela aurait aidé! Le syndicat a fait ce qu'il avait à faire; la compagnie Alcan en habile négociatrice, a pris un arrangement avec le gouvernement.

Selon M. Michel Magnan, professeur de comptabilité à l'Université Concordia, les coûts reliés au prêt sans intérêt consenti à Alcan seront compensés par les revenus fiscaux provenant des salaires et des taxes prélevés durant la période de construction et les années d'exploitation des usines.

La région n'est pas pire que les Bombardier, Pratt et Whitney, Ville de Montréal et les grands de ce monde, qui eux, reçoivent des subventions à tour de bras et quelles sont les retombées? Pour n'en nommer qu'une (Bombardier) après avoir reçu 700 millions de la part des gouvernements annonçait quelques temps après, l'abolition de 2 000 emplois et transférait sa production au Mexique. M. Marc Urbain Proulx oublie de mentionner également que l'UQAC fonctionne à coup de subventions. Alors...

En terminant, si tous les élus et économistes avaient également donné du coude pendant que le syndicat négociait avec Alcan, les retombées auraient été différentes. Dans le contexte économique mondial actuel, le SNEAA-TCA a conclu une entente de renouvellement de convention collective qui fait du sens.

FERMETURE DE NORSK HYDRO

Le 20 février 2007, le syndicat de Norsk Hydro a convoqué les employés à la salle de réception La Rose d'Or de Trois-Rivières. La rencontre avait pour but de présenter un protocole de fermeture.

Le 2 mars 2007, une vingtaine de personnes seront licenciées. Un second groupe de 20 personnes devront quitter le 30 mars et ils seront 250 à partir les 13 et 14 avril. Norsk Hydro emploie 380 personnes, dont 290 employés syndiqués. Le président du syndicat, M. Michel Gauthier, avait demandé au premier ministre Jean Charest et aux Élus politiques de la région de Trois-Rivières, d'intervenir dans le dossier du magnésium. C'est le syndicat qui a constamment alimenté Investissement Québec d'informations sur le marché mondial et fourni les services d'un économiste. C'est le syndicat qui s'est occupé de forcer le développement économique de la région. La fermeture de l'usine entraînera des pertes se chiffrant à 30 millions de dollars par année au gouvernement québécois en perte de redevances d'Hydro-Québec et en impôts et taxes de toutes sortes. Le département du commerce des États-Unis a rendu une décision le 6 février 2007 à l'effet que la taxe sur le magnésium chinois qui entre aux États-Unis soit reconduite pour les 5 prochaines années, et ceci afin de protéger la compagnie US MAG. Les libéraux de Jean Charest n'ont fait aucun effort pour demander au gouvernement canadien de faire la même chose pour protéger l'usine de Bécancour. Le gouvernement a sacrifié les travailleurs de Norsk Hydro au profit de l'exportation de l'électricité.

Alain Gagnon, officier senior, section métal

NOUVEAU MODÈLE D'AFFAIRES

Nous venons de terminer les présentations de l'usine de Fluorure. Lors des premières présentations, il y a eu de bonnes discussions entre la partie syndicale, les employés du Fluorure et la direction. La partie patronale est retournée pour regarder leur organisation et elle est revenue avec une nouvelle proposition qui était plus acceptable pour les employés du Fluorure. La compagnie a enlevé le 5^e quart et a annoncé qu'elle va commencer à entrer de la sous-traitance selon les départs à la retraite.

Pour les usines Hydrate super blanc et H 10, il y a eu des rencontres avec l'employeur et des présentations ont été faites, le tout c'est bien déroulé.

BAUXITE — Ça fait plusieurs rencontres que nous avons avec l'employeur au sujet de notre plus important fournisseur de bauxite, la Guinée. Nous savons que présentement, il y a comme un genre de guerre civile et le pays est complètement paralysé.

L'employeur nous dit que pour l'instant, il n'y aura pas de coupure de production, car il a réussi à trouver de la bauxite dans d'autres pays, mais que ce n'est pas de la bauxite séchée. On risque avec cette sorte de bauxite humide, d'avoir des problèmes à cause de la température. Il y en a une sorte aussi qui va faire beaucoup plus de boue que notre bauxite habituelle. Il y a plusieurs bateaux en direction du Saguenay et on devrait se rendre jusqu'à la mi-mars. Pour la suite, nous aurons des rencontres hebdomadaires sur ce sujet.

LES GRIEFS — Nous sommes présentement en période de conciliation de griefs. Nous avons 75 % des griefs de conciliés; le tout se déroule très bien. Quand le travail va être terminé, nous allons communiquer avec vous pour vous expliquer le résultat de votre grief.

Firmin Girard, vice président
Section chimie

Claude Lortie, officier senior

P..S. — Si vous avez un questionnement sur le travail effectué par les sous-traitants dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à nous téléphoner.

À tous les présidents des sections locales TCA-Québec,

Ce n'est pas sans une certaine émotion que je vous écris aujourd'hui. Les récentes annonces d'investissements Alcan au Saguenay—Lac-St-Jean, en général, et au Complexe Jonquière, en particulier, sont porteuses d'espoir pour notre région mais aussi pour nos organisations syndicales.

Face à une offensive sans précédent de la compagnie (fermeture des Söderberg d'Arvida), «Alcan ne grandira plus au Québec», «Une nouvelle usine à Jonquière, oubliez ça») et du gouvernement du Québec (contrat déchiré pour l'agrandissement de l'aluminerie de Baie-Comeau, priorité à l'exportation d'électricité), etc., nous avons déployé avec vigueur et détermination une stratégie innovatrice axée sur l'information et l'engagement. Avec notre campagne «**On y va**», nous avons clairement démontré à tous les intervenants que le Saguenay—Lac-St-Jean est toujours le meilleur endroit au monde pour construire une aluminerie de classe mondiale. Mais plus encore, nous avons affiché sans relâche notre volonté de s'engager en vrai partenaire avec la compagnie, notre région et le gouvernement du Québec pour assurer ici un avenir à nos enfants et à nos petits-enfants.

Après avoir négocié bien des détours dangereux et surmonté des obstacles que presque tous croyaient insurmontables, nous avons réussi à recréer un consensus région-Alcan-gouvernement-travailleurs qui a conduit à l'annonce du plan d'investissements de 10 ans et de 2,1 milliards d'Alcan pour le Saguenay—Lac-St-Jean. Quelle belle réussite collective, une réussite qui montre une fois de plus l'importance de nos organisations de travailleurs, des organisations qui sont animées d'un syndicalisme responsable, régionaliste et engagé.

Sur la route qui nous a conduits au succès, je suis très fier d'avoir pu compter sur votre contribution personnelle. C'est grâce à un effort collectif colossal que nous en sommes là aujourd'hui et c'est du fond de mon cœur de citoyen du Saguenay—Lac-St-Jean, de travailleur d'Alcan, de père de famille et de président du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida, TCA – section locale 1937 (SNEAA) que je vous remercie au nom de chacun de nos 2 360 membres en règle. Le SNEAA a écrit plusieurs pages de l'histoire du syndicalisme québécois. Les membres SNEAA-TCA d'aujourd'hui viennent d'en ajouter une autre, démontrant de façon éclatante qu'ils sont les dignes héritiers d'une tradition de 70 ans de militantisme syndical résolument axée sur le progrès.

Merci encore et sachez que nous n'oublierons pas le rôle décisif que vous avez joué dans cet accomplissement remarquable.

Je tiens, également, à souligner, le travail du comité de la table centrale et son porte-parole, le confrère Pierre Simard, ainsi que tous les membres de notre comité exécutif et de notre conseil syndical. Merci à tous.

Claude Patry, président

PÉTITION - HORAIRE DE TRAVAIL

Réunies en assemblée de section le 5 mars dernier, environ 250 personnes ont mandaté et ce, unanimement, vos représentants de la section entretien et services à entreprendre des négociations avec l'employeur pour obtenir des horaires comprimés et de revenir en assemblée de section avant le début d'avril 2007 pour faire un rapport des résultats des négociations.

Cette assemblée permet de constater que les travailleurs sont soucieux de leur qualité de vie au travail et cela donne un avantage particulier à l'employeur. La participation des employés est primordiale dans tous les changements qui seront apportés pour les prochaines années. La santé-sécurité sera un atout majeur afin d'arriver à bien installer le nouveau modèle d'affaires, et qui dit sécurité, dit vivre dans un milieu de travail harmonieux.

Le défi qui nous guettait était de faire vivre les horaires et ce, malgré tous les changements qu'on vivait dans les départements. On pense aux retraités qui n'étaient pas remplacés et que cela occasionnait de hauts taux de temps supplémentaire ou bien une perte de couverture qui devenait évidente. Dans un système où on avait négocié une entente entre les parties, il y avait sûrement place à améliorer une situation que l'employeur considérait comme problématique pour mettre en place le nouveau modèle d'affaires. Nous n'avons pas à se culpabiliser pour la perte des horaires comprimés, car aucune raison ne peut justifier un manque flagrant de l'employeur, de gérer ses horaires. Si les horaires de travail étaient une problématique pour la compagnie, comment se fait-il que les cadres n'en parlaient pas avec les employés? Lorsqu'il y a des problèmes dans une équipe, que ce soit d'horaire, de production ou de santé-sécurité, la première chose à faire est d'en parler avec l'équipe et d'essayer de les régler. Pourquoi enlever un horaire qui fonctionne bien?

Une assemblée de section se tiendra le 5 avril prochain pour faire un rapport de la dernière demande syndicale sur les horaires de travail; sujet qui, dans les derniers mois, a fait jaser beaucoup. Sûrement que d'autres sujets feront également jaser. Assister à l'assemblée, c'est se réunir ensemble et se supporter dans une cause qui touche une grande majorité de travailleurs, plusieurs d'entre vous avaient des horaires comprimés, même s'ils ne faisaient pas partie d'une entente signée entre les parties. Soyons solidaires et assistez à l'assemblée de section, car c'est ensemble que nous sommes capables d'améliorer certains aspects dans notre milieu de travail.

Nous restons convaincus que les horaires comprimés dans les usines sont viables et rentables pour l'employeur.

SECTION ENTRETIEN ET SERVICES



Jacques Gagné, vice-président

Serge Gilbert, officier senior

Monsieur Henri Massé, président

Objet :

Élections provinciales versus appui de la F.T.Q.

7^e congrès extraordinaire de la FTQ

Monsieur le Président,

Suite à l'invitation que nous avons reçue le 23 février dernier, le comité exécutif du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida, Inc., T.C.A. - section locale 1937 (S.N.E.A.A.), vous exprime, par la présente, sa position sur l'élection provinciale.

Selon la constitution du S.N.E.A.A. à l'article 2.3-B «*Le syndicat ne peut créer ou être affilié à aucun parti politique*» et suite à un conseil syndical du Syndicat d'Arvida qui a eu lieu en décembre 2005, il a été décidé de ne pas s'impliquer dans les campagnes électorales et ne pas prendre position pour un parti politique en particulier. En décembre 2005, il y a eu un avis de motion adopté unanimement au conseil syndical du S.N.E.A.A. dénonçant l'appui du confrère Buzz Hargrove au Parti libéral du Canada.

Je veux vous rappeler que le S.N.E.A.A. a toujours été une organisation apolitique. De tout temps, nous avons toujours fait confiance à nos membres. D'ailleurs, ceux-ci n'ont jamais apprécié qu'on les prenne par la main pour leur indiquer où sont leurs intérêts. Par contre, l'éducation politique a toujours été une de nos préoccupations rejoignant certains intérêts syndicaux.

Par conséquent, nous tenons à vous signifier notre désaccord quant à l'appui des organisations syndicales à quelque parti politique que ce soit, nonobstant le fait que certains partis politiques ont des préoccupations rejoignant certains intérêts syndicaux.

En espérant que vous prendrez en considération notre position et de respecterez notre décision, recevez, Monsieur le Président, nos salutations fraternelles.

Le comité exécutif du S.N.E.A.A.

Claude Patry, président

L'IMPORTANCE DU RECRUTEMENT DANS LE MONDE

MOTS, FAITS ET CHIFFRES

SYNDICATS ET... PAUVRETÉ



Une étude réalisée par L'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique (OCDE) sur l'impact de la syndicalisation dans les pays développés a révélé des chiffres tout à fait étonnants de la part d'un organisme international reconnu pour proposer à ses pays membres la mise en place de politiques économiques et sociales néolibérales et conservatrices.

Selon les résultats de l'étude en question, loin d'accroître les écarts entre personnes syndiquées et non syndiquées, la syndicalisation aurait tendance à réduire les écarts de salaire entre hauts et bas salariés. Les pays qui enregistrent les plus hauts taux de syndicalisation sont ceux où les écarts seraient les plus faibles comparativement aux pays aux plus faibles taux de syndicalisation.

L'étude prend pour exemple des pays comme les États-unis, le Canada, l'Allemagne et la Suède. Chez les premiers, le décile (10 %) des travailleurs les mieux payés gagnent 4,6 fois ce que gagne le décile des moins bien payés. L'écart passe à 3,7 fois au Canada, 2,9 fois en Allemagne et 2,3 fois en Suède, ces deux derniers pays ayant des taux de syndicalisation particulièrement élevés. De plus, selon l'étude, un haut niveau de syndicalisation réduirait également les écarts de revenus entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les plus jeunes travailleurs et leurs aînés.

Avec un taux de syndicalisation de 40,2 % en 2005, le Québec dépasse la moyenne canadienne qui se situe à 32 %. Une étude rendue publique par Statistiques Canada en août dernier indiquait que la rémunération horaire moyenne des travailleurs syndiqués canadiens était, en 2005, plus élevée que celle des travailleurs non syndiqués, tant chez les travailleurs à temps plein (22,66 \$, contre 19,13 \$) que chez les travailleurs à temps partiel (19,10 \$, contre 11,62 \$).

Au moment où on s'apprête à lancer des téléthons et guignolées à Noël faudrait-il en conclure que la syndicalisation serait un moyen à privilégier pour combattre efficacement la pauvreté? Cela, on ne s'en étonnera pas, l'étude n'en parle pas.

SERVICE DE RECRUTEMENT DES TCA/QUÉBEC

Source : CCPA Monitor janvier 2005

Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2005

L'EXERCICE ABUSIF D'UN DROIT DE GÉRANCE ET LES FRAIS D'ARBITRAGE

Désormais au Québec, un employeur qui abuse de ses droits de gérance peut-être tenu de rembourser au syndicat les frais d'arbitrage, c'est-à-dire notamment les honoraires du procureur syndical, ceux de l'arbitre et les coûts reliés à la libération du président du syndicat.

C'est ce qu'a récemment décidé l'arbitre de griefs M^e Gabriel M. Côté dans l'affaire du Syndicat des travailleurs de SCEPTER (T.C.A. – section locale 2004).

Le litige origine de la volonté de l'employeur d'imposer à ses salariés des tests de dépistages d'alcool et de drogue. Avant que le syndicat soit mis au courant de la situation, l'employeur procédait à un test à l'embauche et, deux ou trois salariés, trimestriellement étaient désignés de façon aléatoire afin de subir ces tests.

Une fois que le syndicat fut mis au courant de la situation, l'employeur était informé que ces tests de dépistages aléatoires, selon l'opinion du syndicat, étaient illégaux et contraires à la *Charte des droits et libertés*. Les salariés avaient même adopté à l'unanimité une résolution, lors d'une assemblée spéciale, résolution selon laquelle ils refuseraient dorénavant de se soumettre à un test aléatoire de dépistage d'alcool ou de drogue. L'employeur fut mis au courant de cette décision de l'assemblée.

Environ une semaine après cette assemblée, l'employeur affiche un avis où tous les salariés, au nombre d'environ 17, étaient requis de passer le test, alors qu'antérieurement tel que relaté ci-haut, deux ou trois salariés, au hasard, étaient désignés à une fréquence d'environ tous les 3 mois. Ça commence à ressembler à de la provocation.

Le fameux matin où les tests devaient se tenir, tous les salariés du quart de jour ont été congédiés pour avoir refusé de subir le test. L'usine resta ainsi fermée pendant 6 jours.

Le syndicat plaidait que ses membres avaient été victimes d'un lock-out afin de les contraindre à subir les fameux tests. L'employeur plaidait que les salariés avaient refusé de fournir leur prestation de travail par solidarité à l'endroit de leurs 5 collègues congédiés. Grève ou lock-out, ce débat a nécessité 6 jours d'audience devant l'arbitre M^e Gabriel M. Côté. Le 15 mai 2006, l'arbitre concluait à un lock-out illégal.

Les parties ont dû à nouveau comparaître devant l'arbitre en décembre 2006 puisqu'elles ne s'entendaient pas quant aux sommes dues.

Une des réclamations litigieuses consistait en la demande de remboursement des frais d'arbitrage par le syndicat. Ce dernier invoquait la théorie de l'abus de droit pour justifier sa réclamation.

L'arbitre M^e Gabriel M. Côté, dans le cadre d'une décision rendue le 21 février 2007, faisait droit à la réclamation du syndicat.

L'employeur est condamné à rembourser au syndicat les honoraires de son procureur, ceux de l'arbitre et les journées de libérations du président en relation avec les 6 jours d'audience nécessaires pour déterminer qu'il s'agissait d'un lock-out.

Les motifs qui amènent l'arbitre à faire droit à la réclamation syndicale peuvent se résumer ainsi :

le lock-out, en sus d'être illégal, était déraisonnable, abusif et inutile;

l'employeur est responsable de la commission d'une faute lourde; au lieu de congédier sommairement 5 salariés, l'employeur aurait pu imposer des mesures disciplinaires moins sévères;

l'employeur aurait pu déposer un grief déclaratoire pour "tester" la légalité des tests compte tenu qu'il n'y avait pas urgence à agir;

l'employeur a usé de moyens abusifs pour imposer sa volonté.

Cette décision constitue une percée importante afin de freiner les employeurs dans l'exercice de leur droit de gérance.

Jusqu'à cette décision, il était possible d'obtenir un remboursement d'honoraires, lorsqu'une partie, par toutes sortes de moyens, avait allongé ou étiré les débats devant un tribunal.

Maintenant, on peut réclamer à l'employeur les frais d'un arbitrage lorsque celui-ci abuse de ses pouvoirs dans l'administration ou l'application d'une convention collective de travail.

Sylvain Seney ,avocat

MOT DE LUC DESNOYERS**DIRECTEUR QUÉBÉCOIS, TCA-QUÉBEC**

Depuis les débuts de ma vie syndicale, j'ai toujours défendu l'idée d'une implication politique et sociale importante. À mes yeux, les syndicats ne vivent pas en vase clos. Notre force et notre capacité de servir nos membres sont influencées par le climat qui nous entoure et ce qui influence ce climat, c'est la politique.

En tant que travailleuses et travailleurs, nos vies ont évidemment un prolongement en dehors de nos lieux de travail. Nous sommes citoyens et membres de la communauté, et nous nous préoccupons, à ce titre, de la qualité de vie de nos villes, de la santé de nos parents, de l'éducation de nos enfants, de la qualité de l'air que nous respirons ou encore de la propreté de nos parcs et de la sécurité de nos rues.

Le pouvoir politique d'un seul travailleur peut s'avérer inestimable s'il commence à agir collectivement sur la société. L'intégration de l'action politique est au cœur de l'engagement social des TCA. Comme syndicat, il est fondamental de s'engager au delà de la négociation collective. Les syndicats sont une base qui permet aux travailleurs de s'opposer aux influences et à la domination de l'élite patronale et ainsi proposer des priorités et des solutions politiques différentes.

Je crois que le rôle d'un syndicat ne doit pas se limiter à la critique sociale, il se doit aussi de proposer des solutions. Dans la réflexion que fait un électeur pour déterminer son choix politique, il y a plusieurs raisons possibles, influencés par des facteurs d'identités nationales, des facteurs économiques, des facteurs régionaux, des facteurs partisans ou des facteurs personnels.

En prenant position sur les enjeux politiques, en donnant notre opinion de travailleurs et en prenant position en faveur ou en défaveur d'un parti ou l'autre, il ne s'agit pas ici de se lier avec un parti, de perdre notre droit de critique ou de vouloir forcer la main de nos membres à choisir une couleur ou une autre. Il s'agit plutôt de simplement ajouter un facteur, d'ordre syndical, dans la réflexion des électeurs et par le fait même de nos membres. C'est sur ce point que les TCA se basent pour justifier leurs interventions dans les questions politiques, parce que je crois que les représentants élus des travailleurs peuvent de moins en moins se comporter comme si les enjeux politiques étaient sous la seule responsabilité des politiciens.

Pour réussir à convaincre de la justesse d'une idée syndicale, il faut aussi un certain degré d'engagement actif des membres qui forment la base. D'un autre côté, ne pas prendre position sur les enjeux politiques et ne rien faire pendant un temps privilégié comme une élection générale afin de susciter les débats et de la réflexion chez nos membres, équivaut à leur dire que l'élection générale ne les concerne pas comme travailleur et comme syndiqué.

Au fond, la question de l'implication politique des syndicats se pose comme cela : un syndicat défend-il mieux ses membres en s'impliquant davantage dans les enjeux politiques ou en ne préservant que sa capacité de mobilisation et son rapport de force? Ce dilemme n'est pas nouveau, mais les enjeux politiques qui se jouent aujourd'hui au dessus de la tête des travailleurs font qu'il ne s'est jamais posé aussi clairement qu'aujourd'hui.

À PROPOS DE L'ÉLECTION PROVINCIALE, SOUVENONS-NOUS

En avril 2003, le Parti libéral obtenait la majorité des sièges à l'Assemblée nationale et entreprenait de former le gouvernement. Depuis, les Québécois n'ont jamais été aussi insatisfaits du gouvernement. Presque tous les secteurs de la société ont souligné un mécontentement profond envers le gouvernement. Même ses «alliés naturels» issus du Conseil du patronat ont critiqué à voix haute ce gouvernement.

Quel bilan peut-on tirer de l'action gouvernementale? À mon point de vue, il est plutôt lamentable: une gestion publique désastreuse, une redistribution de la richesse vide d'action, des erreurs de jugement, des crises politiques créées par l'incompétence des dirigeants, sans oublier des attaques répétées contre tout mouvement organisé, en particulier les syndicats.

En réponse à cette arrogance et à cette incompétence, les Québécois auront réussi plusieurs grandes mobilisations pour dénoncer les actions de leurs dirigeants. On a pu assister aux manifestations syndicales contre la réforme du Code du travail en décembre 2003, à la manifestation nationale du 14 avril 2004 du secteur communautaire, à la grande marche de 100 000 travailleurs le 1^{er} mai 2004 et, en 2005, à l'imposante mobilisation étudiante contre le gouvernement. Toutes ces actions furent une occasion pour plusieurs des participants de prendre la parole, de poser un simple geste individuel, mais ayant de grandes retombées collectives.

Pour notre part, rappelons-nous la grande assemblée au Foyer des loisirs et la mobilisation de nos membres à l'entrée du Parc le 11 décembre 2003 pour signifier notre mécontentement au gouvernement Charest.

Au chapitre des droits des travailleurs, il faut se rappeler que les députés libéraux ont voté en faveur de deux lois ayant pour effet de bafouer les droits à la syndicalisation et à la protection de leur emploi. D'abord, les libéraux ont commencé par faire adopter la loi 30 qui a forcé la fusion et la réduction des unités syndicales dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux et imposaient un autre régime de négociation des conventions collectives dans le réseau. Quatre ans plus tard, ces deux lois n'ont en rien amélioré les services à la population.

Avec la loi 31 qui remaniait l'article 45 du Code du travail pour faciliter le recours à la sous-traitance, les libéraux ont attaqué les emplois de milliers de Québécoises et de Québécois qui ne disposent pas de protections adéquates. Il ne faut pas oublier que la question de la sous-traitance est un enjeu majeur de plusieurs négociations collectives depuis plus de 30 ans.

Il faut se rappeler qu'une des raisons justifiant l'article 45 était de protéger la paix sociale qui pouvait être gravement perturbée dans des entreprises où les travailleurs exaspérés défendaient leurs emplois contre des patrons qui voulaient les supprimer par la sous-traitance permettant des économies, grâce à l'embauche de «cheap labour» reposant sur l'exploitation d'une main-d'œuvre moins bien payée pour des conditions de travail détériorées.

En ce qui concerne les négociations avec ses employés, le gouvernement Charest a fait adopter une loi qui retire à tous les salariés des services publics du Québec le droit à la libre négociation jusqu'en 2010, droit pourtant protégé par le Code du travail. Cette loi a mis en place des mesures répressives injustifiées et d'une ampleur inégalée. Cette loi comporte des sanctions très lourdes pour les individus et les associations de personnes qui voudraient exprimer, par des actions concertées, leur désaccord avec une position patronale.

Enfin, il y a eu la loi 8 empêchant la syndicalisation des personnes qui font de l'hébergement en milieu familial. Le gouvernement Charest a nié le droit de se syndiquer à des milliers de personnes, surtout des femmes, travaillant en milieu familial et en famille d'accueil.

Le gouvernement de Jean Charest a posé un des gestes les plus répressifs à ce jour contre les syndiqués du secteur public du Québec. Tout ceci est une preuve du mépris, du manque de respect, de l'absence de considération de l'État employeur envers son personnel, et par extension envers les citoyens, dont il a fait preuve dans les négociations.

Aujourd'hui le temps est venu de sanctionner le gouvernement libéral de Jean Charest.

Alain Proulx directeur régional TCA

Annonce

Syndicat national des TCA et Conseil des TCA

Treize (13) bourses d'une valeur de 2000\$ chacune sont remises chaque année à des fils ou filles de membres des TCA et à des membres des TCA qui entament leur première année d'études postsecondaires dans un établissement canadien.

Date limite de demande: 13 avril

Pour obtenir un formulaire de demande, s'adresser à l'exécutif de sa section locale ou cliquer ci-dessous.

Demande de bourse TCA 2007