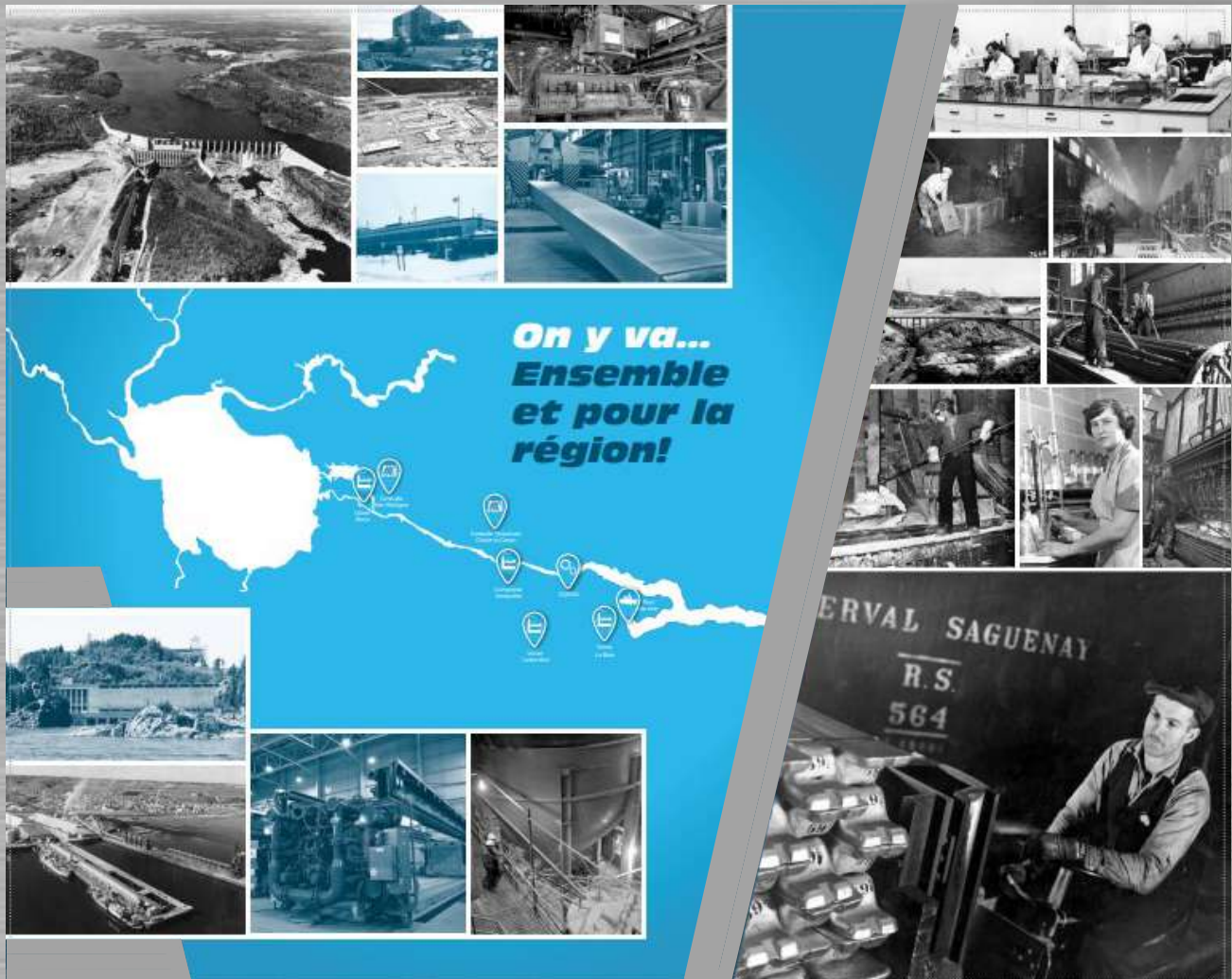


Le Trait d'Union

SNEA

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS (ES)
DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.





Dans ce numéro	
Mot du président	2-3
L'histoire syndicale du Québec et du SNEAA	4-5
Usine Arvida	6-7
RRFS	7
L'industrie 4.0, le travail manufacturier et les syndicats	8-9
La Washington du nord	10-11
Entretien services	12
CRDA	13
Métal	14
Bande dessinée	16
Campagne d'investissement	17
Mots croisés	19
Nouveaux et retraités	20-21
Régime de retraite	22-23
Caisse d'économie Desjardins	24-25
Régime d'assurance groupe	26
FTQ	27
Laterrière	29
Santé et sécurité du travail	30-33
Agent d'aide	34
Implication sociale	36
Départ Bruno Turbide	37
Comité des loisirs	38-39

La maturité syndicale à l'ordre du jour

Bonjour chers confrères et consœurs,

L'année 2021 a été remplie de défis pour notre équipe, mais aussi pour l'ensemble de nos travailleurs et travailleuses. Notamment parce que les contraintes liées à la Covid-19 nous ont tous beaucoup affectés. Heureusement, les dernières nouvelles sur l'évolution positive de la situation sanitaire me font espérer que nous retrouverons bientôt une vie plus normale.

Et ça tombe bien parce que les rapprochements sont à l'ordre du jour pour les unités syndicales de l'industrie de l'aluminium du Saguenay–Lac-Saint-Jean. En effet, depuis décembre dernier, des discussions positives et constructives se sont tenues entre les présidents des différents groupes de syndiqués à l'échelle de la région. Ces rencontres régulières ont permis la création d'une table de discussion et de concertation. L'objectif de ces démarches étant de se rapprocher pour discuter de nos enjeux communs avec l'employeur. À titre d'exemple, cette table aura à se pencher sur l'évaluation des emplois, mais également à analyser les enjeux de nos fonds de pension et s'assurer de la protection des acquis de nos travailleurs et travailleuses, ainsi que de nos retraités, à ce chapitre.

Il s'agit là d'une avancée très importante et, je le crois sincèrement, grandement espérée par l'ensemble de nos membres. Nous avançons là-dedans progressivement et avec confiance, mais étape par étape. Je considère que nous assistons à une belle démonstration de maturité syndicale, qui profitera grandement à terme, à tous nos syndiqués, mais surtout, aux générations qui nous suivent.

Le Trait d' nion

Bien entendu, peu importe les résultats espérés de cette table, tous les présidents de nos unités syndicales vont continuer à défendre les dossiers et enjeux spécifiques des travailleurs et travailleuses qu'ils représentent dans chacune des installations.

Une nouvelle aluminerie de remplacement à Jonquière. On le mérite!

Ces quelques mots résument l'idée derrière la campagne médiatique que nous avons mise en place au cours des derniers jours pour inciter Rio Tinto à se commettre concrètement, non seulement pour les 16 nouvelles cuves de la technologie AP60 annoncées à l'automne, mais pour lancer les travaux de construction d'une vraie usine de remplacement des précurseurs à Jonquière.

Dans cette stratégie de communication unique, votre exécutif syndical a décidé de souligner et mettre en valeur, non seulement les employés de Rio Tinto et ses retraités, cela va de soi, mais également les principales parties prenantes de la société civile, qui méritent largement aussi une aluminerie de remplacement à Jonquière.

En effet, qu'il s'agisse de nos membres, retraités, équipementiers, entrepreneurs, fournisseurs ou commerçants, chacun de ces groupes a été mis à contribution par l'employeur, parfois durement et pendant des années, pour construire ce qui constitue en 2022 un des joyaux industriels de notre économie régionale.

Alors que les conditions pour investir dans cette industrie sont sans égales, notre campagne interpelle directement Rio Tinto, en l'invitant à lancer dès les prochains mois, la construction d'une vraie nouvelle aluminerie. Cette invitation nous la faisons au nom de toute la communauté régionale, parce qu'on le mérite!

Message aux opérateurs, opératrices de l'Usine Grande-Baie!

En terminant, permettez-moi de revenir brièvement sur le résultat prometteur du travail de rapprochement amorcé par nos présidents à la table régionale de discussion. Je souhaite que ce mouvement serve d'inspiration pour nos confrères et consœurs affectés aux opérations, à l'Usine Grande-Baie. Je les invite à rejoindre dès que possible notre regroupement, afin de profiter eux aussi de ce qui pourrait devenir une nouvelle force régionale.

À bientôt!

Donat Pearson, président
SNEAA



Le Trait d'Union

QUELQUES DATES DANS L'HISTOIRE SYNDICALE DU QUÉBEC ET DU SNEAA

Les débuts du syndicalisme au Canada et au Québec remontent à plus de 200 ans.

Au début des années 1800, les travailleurs sont exploités de façon cruelle ; ils n'ont pas de sécurité d'emploi et ne reçoivent à peu près aucune aide en cas de blessure, de maladie ou de décès. C'est alors qu'on commence à voir émerger des petites organisations locales considérées comme illégales. Par ailleurs, en 1816, le Gouvernement de la Nouvelle-Écosse interdit aux travailleurs, sous peine d'emprisonnement, de négocier de meilleurs horaires, ou encore, des hausses de salaire. Avant la fin des années 1850, les mouvements ouvriers locaux sont plutôt bien établis, mais c'est grâce aux liens que commencent à s'établir avec les syndicats britanniques et américains, vers la fin des années 1860, que les syndicats locaux gagnent en force.

1872 aura été une année charnière pour l'histoire syndicale du Québec. C'est cette année que les travailleurs des centres industriels de Montréal et de Toronto se sont joints au mouvement qui cherchait à ramener les journées de travail de 12 à 9 heures. C'est aussi cette année qu'ont été reconnus, par le Gouvernement fédéral, les premiers syndicats, grâce à la *Loi des unions ouvrières*. Malgré ça, ce n'est qu'à partir des années 1880 qu'on peut commencer à parler de mouvement syndical.

Plusieurs décennies plus tard, entre 1919 et 1920, plus d'un million de jours de travail sont perdus en raison de grèves. Cela a permis aux syndiqués de réduire la semaine normale de travail de 60 à 48 heures et les augmentations de salaire se sont traduites par une hausse du pouvoir d'achat de 50%. La grève de 1919, Winnipeg, reste à ce jour, la plus importante grève dans l'histoire du Canada plus de 30000 travailleurs avaient arrêté de travailler. C'est aussi dans les années 20 que, attirée par l'hydroélectricité, Alcoa commence à parler d'un centre d'électrolyse au Saguenay.

C'est en 1926 qu'a lieu le démarrage du Centre d'Électrolyse d'Arvida. Mais voilà que dix ans plus tard, les employés de l'usine voient que leurs conditions de travail ne se sont pas améliorées et qu'aucune augmentation de salaire ne leur a été accordée. C'est donc au mois de mars de 1936 qu'a eu lieu une première assemblée générale, animée par l'abbé Philippe Bergeron. C'est alors qu'on voit apparaître les bases d'un mouvement syndical à Arvida. Voici quelques-uns des principaux événements historiques du SNEAA, de 1937 à aujourd'hui :

- | | |
|-------------|--|
| 1937 | Fondation officielle du syndicat national catholique de l'industrie de l'aluminium d'Arvida (SNCIAA); |
| 1937 | Première négociation entre le syndicat et la compagnie. 25% d'augmentation de salaire et une journée de vacances par année de service; |
| | Démarrage de l'usine Hydrate ouest; |
| 1940 | Construction de l'édifice syndical sur le boulevard Mellon; |
| 1941 | Première grève. Elle n'aura duré que trois jours; |
| 1943 | Le syndicat établit une structure syndicale par géographie : Jonquière, Arvida (2); Chicoutimi (2) et la Baie des Ha! Ha!; |

Le Trait d' nion

USINE ARVIDA LE SITE AYANT LA PLUS HAUTE DÉFENSE MILITAIRE DANS LE PAYS

Saviez-vous qu'il existe un lien historique entre l'usine Arvida et les militaires canadiens, plus précisément, la base des Forces canadiennes de Bagotville ? Il est peu connu des gens, car le temps a fait son oeuvre, mais...

C'est vrai, il est peu connu de la population et même de ceux qui oeuvrent de nos jours à l'usine Arvida qu'elle a été l'un des points stratégiques les plus importants au Canada lors de la Seconde Guerre mondiale.

En effet, la productivité de l'usine Arvida lui a permis de se hisser au sommet des producteurs durant cette période et de fournir 90 % de l'aluminium du Commonwealth et des deux tiers de celui qui a soutenu l'effort de guerre des alliés. De 30 000 tonnes de métal, à sa fondation en 1927, la production est passée à 100 000 au début de la guerre, puis à 360 000 en 1943. L'usine d'Arvida est alors devenue l'aluminerie la plus importante au monde; elle générait à elle seule 20 % de la production mondiale de ce métal.



F0170_Security_department_annual_report_1943_transformers_patrol-1
SOURCE: Société historique du Saguenay

Stratégiquement, la production d'aluminium de l'usine arvidienne était d'une telle importance pour le soutien d'effort de guerre des Alliés qu'elle a été désignée *industrie de guerre*¹ par le Gouvernement du Canada. Considérée comme un point névralgique de l'industrie du Commonwealth, la sécurité de l'usine Arvida prenait de l'importance. Sa protection augmentait au rythme de sa production; rapidement. On commençait alors à voir, dès 1940, une usine entourée de canons antiaériens légers. Arvida est alors reconnue comme une « ville secrète », protégée par un nombre considérable d'hommes et d'armes. *Le complexe de production d'aluminium devient le site ayant la plus haute défense militaire au pays*². Le 12 juin 1941, la 14^e batterie antiaérienne de l'Artillerie royale du Canada s'installe à Arvida, y monte ses pièces lourdes et y déploie 3000 soldats. On retrouve donc à Arvida la moitié de toute l'artillerie antiaérienne lourde du Canada. En raison des incursions répétées des sous-marins allemands dans le Fleuve, le Régiment du Saguenay est chargé dès mai 1943, de surveiller la côte à l'Est de l'embouchure du Saguenay.



F0170_Security_department_annual_report_1943_main_gate-1
SOURCE: Société historique du Saguenay

¹ POMERLEAU, Daniel. « Une guerre mondiale au Saguenay ». Legion Magazine (2006), s.p.

² POMERLEAU, Daniel. « Une guerre mondiale au Saguenay ». Legion Magazine (2006), s.p.



MOUNTED PATROL - ORE PLANT NO. 3 F0170_Security_department_annual
_report_1943_mounted_patrol-1
SOURCE: Société historique du Saguenay

L'été 1942, la base des Forces canadiennes de Bagotville, qui s'appelait d'abord la Station Bagotville de la Première unité d'instruction opérationnelle, fut construite, afin de répondre aux besoins croissants du système d'entraînement de l'Aviation royale du Canada (ARC). Elle avait pour mission l'entraînement des pilotes et la protection des installations d'Alcan et des centrales hydroélectriques de la région durant la Deuxième Guerre mondiale; d'où sa devise « Défendez le Saguenay ». C'est l'escadron 130 Panthère qui est alors responsable de la défense aérienne régionale. Les opérations d'entraînement à la base de Bagotville se poursuivent jusqu'en octobre 1944. Venus de partout, 940 pilotes y ont obtenu leur diplôme, mais 41 aviateurs ont perdu la vie durant leur pratique. Fermée à la fin de la guerre, elle fut rouverte en 1951 en tant que base d'entraînement pour les escadrons destinés à la Division canadienne en Europe et pour soutenir les opérations de défense aérienne pour les nouvelles forces canado-américaines qui devinrent NORAD en 1958.

La Ville de Saguenay en collaboration avec la Légion royale canadienne — Filiale 209 Arvida — a voulu s'assurer que le fait militaire à Arvida ne soit jamais oublié. Le parc des Vétérans a été inauguré en 2020 et il est situé en face du parc Moritz. Il nous rappelle des faits historiques grâce à un panneau explicatif mis sur place. En 2021, afin de ne pas oublier les aviateurs qui sont morts lors de leur entraînement, une plaque explicative et un drapeau furent installés dans le cimetière protestant d'Arvida (boul. du Saguenay).

Cet article a été possible grâce à la collaboration de M. Steve Brown de la Légion Royale Canadienne



Depuis la création du Régime de Retraite par Financement Salarial des employés syndiqués de RioTinto Aluminium (2016) entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016, voici quelques chiffres qui démontrent le beau travail et l'efficacité de cette belle création.

Tout d'abord, soulignons que ce régime est à prestations déterminées et ressemble drôlement à celui du RAPRTA. Étant parti de zéro, beaucoup d'efforts ont été mis par le comité de pension qui regroupe 9 syndiqués représentant les employés du

SNEAA, la Guilde Marchande et de l'Usine Grande-Baie (section entretien), en plus d'un membre indépendant nommé par le syndicat et de la firme d'actuaire PBI. Avec maintenant plus de 500 membres, la situation financière va bon train malgré les fluctuations du marché causé en autres par la pandémie. Le taux de solvabilité au 30 septembre 2021 était de 126,5 % ce qui veut dire qu'advenant une fermeture du régime, chaque dollar vaudrait 1,26 \$.

Notre Régime, tout en gardant son indépendance, s'est greffé avec d'autres RRFS afin de profiter d'avantages économiques et de diversité de placements. Cette association dans une fiducie globale représente plus de 750 millions \$ en date du 30 septembre 2021.

Un site internet rrfs-rta.pbiactuarial.ca est maintenant disponible pour faire des simulations pour les membres actifs du régime. Il est également important de vous présenter aux assemblées annuelles qui ont lieu chaque automne afin de suivre l'évolution de votre régime.



Richard Lapointe
Président comité RRFS

Le Traité d'Union

L'industrie 4.0, le travail manufacturier et les syndicats : fondements, enjeux et dilemmes stratégiques

L'industrie 4.0 est souvent brandie par les médias et les acteurs économiques au Québec et dans le monde comme une révolution à venir qui transformera le travail et l'emploi durablement et qui nécessitera un réajustement important des stratégies des entreprises. Une partie de la confusion par rapport à ce concept provient de l'usage multiple de termes englobant cette soi-disant révolution : industrie 4.0, transformation numérique, capitalisme de plateforme, deuxième âge de la machine (et d'autres!) sont utilisés tour à tour pour désigner un ensemble de technologies émergentes et de nouveaux processus s'imbriquant dans les milieux de travail à des vitesses relativement variables. Dans ce court article, je présenterai les fondements, les enjeux et les dilemmes stratégiques qui émergent dans le cadre de l'adoption de ces technologies. Bien que celles-ci peuvent porter à la fois des effets positifs que des effets négatifs, il convient d'abord d'identifier leurs principales formes. Le secteur manufacturier étant historiquement plus touché par ces changements, je m'attarderai ensuite à esquisser quelques lignes d'analyse pour cette industrie. Finalement, à titre de représentants des travailleurs, les organisations syndicales devront réfléchir aux types d'action qu'ils veulent poser pour influencer l'adoption de ces nouvelles technologies. Je conclurai en montrant que les organisations syndicales font face à plusieurs dilemmes stratégiques, mais qu'elles devront impérieusement adopter une approche proactive pour être en mesure de créer des milieux de travail qui mettent les salariés au cœur de ces nouveaux systèmes.

Qu'est-ce que l'industrie 4.0?

Abondamment mentionnée depuis quelques années, l'industrie 4.0 fait figure de nouveau barème pour l'avenir économique en général et pour la production manufacturière en particulier. Pourquoi 4.0? Par ce terme, ces nouvelles technologies représenteraient la plus récente révolution technique parmi une série successive prenant racine au début de l'industrialisation : la première étant la machine à vapeur et la mécanisation (fin 18^{ème}-19^{ème} siècle), la seconde l'arrivée de l'électricité et la production de masse (début 20^{ème} siècle), la troisième l'informatisation (années 1970), la quatrième révolution industrielle étant l'intégration des

nouvelles technologies dites *numériques* dans une panoplie de produits, de services et de processus. Dans un rapport de l'Eurofound, une agence de l'Union européenne qui fait autorité, on identifie 5 technologies clés qui ont le potentiel de bouleverser le monde du travail et de l'emploi : la robotique avancée, la production additive (impression 3D), la collecte massive d'informations, les véhicules électriques et autonomes et les nouvelles technologies biomédicales. Souvent incluse comme une technologie particulière ou intégrée à d'autres, l'intelligence artificielle fait figure de liant entre ces différentes intégrations techniques (ex : la collecte de données permet éventuellement de développer des processus automatisés « intelligents »). Pour résumer, il s'agit d'une utilisation massive de technologies numériques et avancées qui pourraient éventuellement mener à une automatisation plus grande des processus de production de biens (ex : automatisation plus poussée des usines manufacturières), mais aussi dans le secteur des services (ex : utilisation de données de masse et d'algorithmes pour vendre des polices d'assurance pour un véhicule sans intervention humaine). Une des conséquences appréhendées de cette intégration technologique, et peut-être celle sur laquelle on a le plus insistée, est la destruction potentielle d'emplois si on venait à adopter massivement l'industrie 4.0. Une panoplie d'études ont tenté de proposer différentes prédictions et rares sont les consensus à cet égard. Par exemple, une des études les plus citées est celle de Frey et Osborne en 2013 qui proposaient un catastrophique pronostic : selon ces deux chercheurs, pas moins de 47 % des emplois étaient à haut risque d'être transformés aux États-Unis! Les enquêtes statistiques qui ont suivi ont eu tendance à relativiser ces chiffres. Ici, deux chercheurs de Statistique Canada (Frenette et Frank en 2020) ont tenté de mesurer l'impact potentiel de l'automatisation sur l'emploi. Leurs résultats sont plutôt nuancés : voulant mesurer la probabilité de transformation des emplois, les chercheurs arrivent à la conclusion que seulement 10,6 % des travailleurs canadiens avaient un très haut potentiel de voir leurs emplois transformés (70 % ou plus de leurs tâches).

Quels enjeux pour le secteur manufacturier?

Bien que l'on puisse s'interroger sur le potentiel – avéré ou non – de la transformation de l'économie et de l'emploi par ces technologies, l'industrie manufacturière subit et subira, à différents degrés et à différentes vitesses, l'effet de ces changements. L'intensité en capital de ce secteur, son ouverture à la concurrence et son fort potentiel en automatisation en fait toujours un candidat potentiel lorsqu'il y a spéculation sur une nouvelle gamme de changements technologiques. À titre d'exemple, une base de données de Statistique Canada qui mesure l'utilisation de technologies de pointe ou émergentes indique que le secteur de la fabrication utilisait en 2019 dans 52,5 % des cas ce type de technologies, un des taux les plus élevés parmi les secteurs étudiés, et 7 % de plus que la moyenne de toutes les industries canadiennes. Dans leur étude, Frenette et Frank ont mesuré que le personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (ce qui inclut les salariés du secteur manufacturier) était le troisième groupe professionnel le plus à risque de devoir composer avec la transformation de leurs emplois attribuable à l'automatisation avec près de 20 % de risque élevé. Certaines industries manufacturières expérimentent déjà avec un certain nombre de technologies : robots intelligents sur la ligne de montage, véhicules autonomes pour le transport dans les usines, captage de données de masse, on voit déjà une utilisation de techniques qu'on attribue à l'industrie 4.0.

Les changements technologiques et les organisations syndicales : dilemmes stratégiques

Pour les organisations syndicales, ces changements appréhendés recèlent à la fois des opportunités et des menaces. Bien intégrées, ces technologies ont le potentiel d'offrir des milieux de travail plus sécuritaires. De plus, dans une optique de préservation des capacités manufacturières et d'usines qui souffrent d'un manque d'investissement depuis de trop nombreuses années, ces changements technologiques peuvent favoriser la pérennité de la production industrielle au Québec. Avec des programmes de formation adéquats et une vision dynamique de développement des compétences à long terme, on peut aussi espérer des emplois de meilleure qualité et une meilleure utilisation des capacités des salariés dans les milieux de travail. Enfin, pour les travailleurs de métiers spécialisés, on peut croire qu'une intégration plus importante de nouvelles technologies entraînera une hausse de la demande pour ce type d'emploi.

Outre la potentielle baisse des emplois pour certains corps de métier, un des impacts les plus importants à envisager est sur l'organisation du travail. Les conséquences de l'utilisation de technologies numériques touchent de nombreux aspects de l'organisation sur le plancher de travail : compétences, tâches, autonomie et participation des salariés sont tous des aspects qui ont de fortes chances d'être transformés. Avec l'automatisation, est-ce la demande en compétences sera diminuée ou augmentée? L'intelligence artificielle aura-t-elle comme conséquence de réduire le nombre de tâches à effectuer et verra-t-on une plus grande standardisation des processus? La numérisation et la prise de décision par algorithmes réduiront-elles l'autonomie des travailleurs sur le plancher de travail? Dans ces nouveaux systèmes de production, est-ce que les travailleurs pourront participer à l'amélioration des processus et auront-ils leur mot à dire lors de leur adoption? C'est autant de questions importantes que soulèvent l'émergence de l'industrie 4.0 dans les milieux de travail de l'industrie manufacturière et sur lesquelles les syndicats devront se pencher.

L'histoire des changements technologiques nous enseignent que ceux-ci ne sont pas les résultats de « causes naturelles » et d'évolutions prédéterminées : ils sont fortement influencés par les choix stratégiques que font les acteurs du monde du travail. À cet égard, les organisations syndicales ont un rôle proactif à jouer pour influencer ces transformations et assurer des retombées positives pour les travailleurs qu'elles représentent. Par exemple, en Allemagne, le grand syndicat industriel IG Metall a mis en place un vaste programme d'aide aux représentants locaux pour accompagner ces transformations : il s'agit d'influencer à la source ces technologies pour favoriser l'adoption de systèmes centrés sur l'humain (des compétences élevées, des tâches variées et intéressantes, des milieux de travail sécuritaires, moins de stress au travail etc.). Les transitions technologiques devraient donc faire l'état d'une réflexion importante au sein des syndicats, en impliquant au premier chef leurs membres, pour dégager des lignes d'action dans l'optique d'influencer les changements à venir. Éventuellement, ces transitions devront être négociées, ce qui nécessite tout un remue-ménage quant à la capacité des conventions collectives de travail et de la négociation collective à mieux appréhender ces changements.

Le Trait d' nion

SOUVENONS-NOUS

LA WASHINGTON DU NORD

Arvida possède une grande richesse patrimoniale hors du commun et généralement peu connue. Depuis plusieurs années, elle a fait parler de la région à l'étranger grâce à son urbanisme novateur, les avancées technologiques à sa disposition, ainsi que la manière dont elle a été construite, en plus de bien d'autres caractéristiques qui la distinguaient des autres «*Villes de compagnie*».



À titre d'exemple Chicoutimi[1], Saguenay[2] et Shipshaw[3], tous des noms montagnais dont la signification désigne une caractéristique propre à son emplacement. Par exemple, Chicoutimi en montagnais signifie «*jusqu'où c'est profond*». Mais quelle est l'étymologie du mot Arvida et quelle est l'histoire de la ville qu'elle désigne? Est-ce là aussi une langue autochtone à l'instar des noms des arrondissements voisins? Est-ce que son histoire remonte aussi loin que celle des villes telles que St-Jean Vianney ou Shipshaw? Et bien non.

Par ailleurs, si l'origine des noms d'Arvida et de certains des arrondissements voisins est très différente, leur histoire l'est tout autant. En effet, la ville tient son nom des deux premières lettres du nom de son fondateur : ARthur VIning DAvis. Nous reviendrons au personnage en détail plus loin dans cet article. Tout d'abord, je vous invite à m'accompagner dans l'exploration d'un concept : ville de compagnie.

Les «villes de compagnie»

Ce genre de cité ouvrière n'est pas nouvelle dans la région. À l'époque Kénogami, Port- Alfred, Val-Jalbert et Riverbend (*Alma*) avaient déjà été créées par des compagnies voulant loger leurs travailleurs. Alcoa avait elle aussi créé une «*ville de compagnie*» quelque temps auparavant en 1899 à Shawinigan, mais pas au Saguenay. Ces villes construites et gérées par une compagnie étaient habitées par leurs employés. Elles comportaient des rues majoritairement droites, hétérogènes et construites autour de la compagnie qui en était le promoteur. En Amérique, ce type de ville ne compte pas plus de dix styles différents de maisons. Dans plusieurs de ces développements, seuls les patrons pouvaient loger dans les maisons unifamiliales comme c'était le cas à Kénogami et à Riverbend par exemple.

Arthur Vining Davis

Monsieur Davis est un Américain né à Sharon au Massachusetts en 1867. Il a commencé à travailler pour la Pittsburg Reduction Company. En 1892 il est nommé directeur général de la compagnie, poste qu'il occupera jusqu'en 1910, pour ensuite devenir le président d'Alcoa créée en 1907.

Le Trait d' nion

En 1925 il achète de l'hydroélectricité produite à la centrale de la Grande Décharge au Lac-Saint-Jean afin de produire de l'aluminium à bas prix. C'est suite à la découverte de son collaborateur Charles Martin Hall, soit l'extraction électrolytique de l'aluminium à partir de l'alumine. C'est à partir de juillet 1926 que commence la production d'aluminium et en octobre de la même année, la construction de la ville qui portera son nom. Il aura ainsi tout fait construire : les maisons, le centre-ville, les rues, les parcs, etc. Monsieur Davis ne veut pas d'une ville de compagnie ordinaire. Il veut quelque chose d'unique à l'image de son usine, qui à une certaine époque, était la plus importante aluminerie au monde. Puisqu'elle a été la première compagnie à loger ses travailleurs noirs en Caroline du Sud, Alcoa voulait innover en matière de logement en construisant Arvida.

270 maisons en 135 jours

À l'époque, Arvida était une ville unique en raison de son plan d'urbanisme, qui était alors une nouveauté en la matière, en plus de la volonté de Monsieur Davis de loger « tous » ses travailleurs. En effet, des 270 premières maisons de la ville, rares sont celles qui ne sont pas dotées d'un terrain les séparant les unes des autres. Il s'agit de pavillons unifamiliaux inspirés des banlieues de Washington et autres villes Nord-Américaines. Personne ne pouvait dire que sa maison ressemblait à celle de son voisin, car elles ont été construites selon 35 types différents. Ce fait demeure unique et insolite dans le milieu puisqu'en général ce genre de ville compte tout au plus une dizaine, même dans les villes les plus « novatrices ». Les maisons n'étaient pas construites sur place, mais assemblées. On compte jusqu'à 800 hommes ayant travaillé sur cet immense chantier et rendu cette prouesse possible. Ils ont bâti ce que Madame Lucie K. Morisset a appelé une cité modèle dans son ouvrage « *Arvida, Cité industrielle, une épopée urbaine en Amérique* » (Morisset, 1998).

Les rues des quartiers résidentiels sont courbes afin de ralentir les voitures qui se font de plus en plus nombreuses, alors qu'à l'inverse les rues principales et commerciales sont larges et droites. Le câblage électrique souterrain apparaît dans le paysage urbain d'Arvida. Alcoa annonce alors « *qu'il n'y aura pas un seul poteau dans les rues, excepté pour les lampadaires* »[1].

Suite à cette phase de 270 maisons que l'on peut considérer comme la « phase originale », Alcan réalise trois nouveaux développements en 1936, 1942 et 1948. On pourrait donc dire qu'Arvida est une « ville de compagnie » préfabriquée et unique en son genre en Occident. Une ville chargée d'histoire, reconnaissances et distinctions. Une ville qui aura été la fierté de notre région et reconnue partout dans le monde, mais qui aura aussi été tenue secrète[2] au début des années 1940. Une ville dont on parle souvent au passé, mais qui demeure encore aujourd'hui d'une beauté et d'un charme unique. Depuis 2012, la ville d'Arvida est reconnue comme un lieu du patrimoine national en raison de sa valeur historique, urbaine, architecturale et technologique.

John-Alejandro Gonzalez

[1] DU MONTAGNAIS TCHEKO TIMI « JUSQU'OU C'EST PROFOND ».

[2] DU MONTAGNAIS SAKI NIP « EAU QUI SORT » OU « SOURCE D'EAU »

[3] DU MONTAGNAIS « RIVIÈRE ENFERMÉE »

[4]VILLE SAGUENAY. (2002). ARVIDA, LA VILLE CONSTRUITE EN 135 JOURS.SAGUENAY: VILLE SAGUENAY.

[5] COMME NOUS L'APPRENDREONS DANS L'ARTICLE USINE ARVIDA, LE SITE AYANT LA PLUS HAUTE DÉFENSE MILITAIRE DANS LE PAYS

Le Trait d'Union

Des nouvelles de la section Entretien services



Consoeurs, confrères,

Le nombre élevé de départs à la retraite en 2020-2021 a occasionné beaucoup de mouvement de main d'œuvre. Une vingtaine d'employés dits « **de transition** » (électrotechniciens et mécaniciens) des centres appelés à fermer ont été transférés dans les différents centres du futur de l'usine Arvida et Vaudreuil.

Mis à part ces transferts, 7 nouveaux postes électrotechniciens se sont ajoutés du côté Vaudreuil, en plus de 2 nouveaux postes mécaniciens du côté d'Arvida. Le fait que le modèle de sous-traitance « NMA » a ses limites de plus en plus contraignantes, offre un momentum favorable à l'ajout de travailleurs Rio Tinto.

Nous travaillons à saisir toutes les occasions de démontrer qu'il y a place à une main d'œuvre qualifiée pour garder l'expertise et augmenter le ratio d'employés Rio Tinto versus « **entrepreneur** ».

Merci de nous donner, à travers votre implication, des arguments de poids pour continuer en ce sens.

Syndicalement vôtre,

Jean-Sébastien Roy, président
Rock Tremblay-Simard, officier senior
Denis Foucault, sous-traitance



Passionné de lecture?

Encourageons un de nos collègues écrivain!

Éthan, un ado comme les autres, est brutalement agressé et laissé pour mort dans un parc à Montréal. L'agression porte la signature d'un règlement de comptes de la mafia italienne. Jusqu'où seriez-vous prêt à aller pour trouver le coupable? Pour venger cette agression? Seriez-vous prêt à défier le grand parrain de la mafia? Aly, le père d'Éthan, oui. Mais il connaît bien son rival, il a été son bras droit pendant plusieurs années, mais... Et s'il faisait fausse route? Et si la mafia n'y était pour rien? La vengeance sera sans pitié. Montréal sera la scène d'un bain de sang, de violence et de chaos

Deux thrillers qui se déroulent à un rythme effréné écrits par l'un de nos collègues d'usine Vaudreuil. Dans une librairie près de chez-vous ou sur commande à www.facebook.com/JAGonzalezAuteur

JAGonzalez



Le Trait d' nion

À la découverte... du CRDA



Le Centre de recherche et de développement d'Arvida, CRDA, fait partie des secteurs qui gagnent à être connu. Faisant partie du SNEAA, section locale 1937, ce centre a sa propre convention collective et on y retrouve 57 employés syndiqués communément appelés «cols blancs» qui sont liés par des ententes de réciprocité avec les accréditations de bureau du Complexe Jonquière et celle de l'Usine Laterrière.

Le travail au CRDA consiste à améliorer les techniques actuelles, les performances des usines, développer de nouvelles méthodes d'analyse, produire des matériaux de références, apporter du support technique, etc. On retrouve différents départements, soit Bauxite et Alumine, Technologies Analytiques, Métallurgie (coulée et métallographie), Carbone, Environnement et Électrolyse. Pour aider tous ces groupes, une équipe de 5 techniciens en instrumentation, une bibliotechnicienne et deux secrétaires techniques unissent leurs efforts pour s'assurer du bon roulement en mettant en pratique leur expertise unique. Chaque département, de par leurs spécialités et leur expertise, sont appelés à se déplacer aux usines d'Alma, de Laterrière, du Complexe Jonquière, à l'Usine Grande-Baie et même outre-mer. Pour ceux qui n'ont jamais visité le CRDA, imaginez une reproduction des usines à plus petite échelle. À titre d'exemple, on y retrouve un mini centre de coulée, un système d'extrusion et même une reproduction de l'Usine Vaudreuil.

J'espère que ce petit aperçu vous a fait réaliser l'importance que peut avoir le CRDA pour nos usines et pour notre région et que vous comprendrez un peu plus le rôle des travailleurs syndiqués que vous rencontrez et côtoyez souvent en usines.



Richard Lapointe, président



Marie-Hélène Gilbert, officier senior

Le Trait d' nion

Des nouvelles de la section Métal

Bonjour à tous,

L'année que nous venons de terminer aura été très particulière. Chacun d'entre vous a fait beaucoup de compromis et d'effort. Soyez certains que nous sommes avec vous en tout temps. Nous maintenons une pression constante sur la compagnie pour protéger vos droits et vous donner la meilleure qualité de travail possible.

Le CEO a été très touché par la crise de la Covid. Les difficultés ont été plus problématiques au niveau de la main-d'œuvre et de la sous-traitance. Le maintien de la main-d'œuvre nécessaire aux opérations nous aura donné du fil à retordre. Il y a eu entre 15 et 20 assignations par semaine. Les employés ont dû faire preuve de souplesse et de diligence pour assurer la survie des cuves dans la gestion de la crise de métal. Nous avons constamment travaillé pour que cette situation ne persiste pas. Dans les dernières semaines, nous avons travaillé à justifier l'embauche de plus de 43 personnes. Nous avons également repris différentes occupations qui appartenaient à la sous-traitance. Nous allons continuer sans cesse notre travail afin de ne pas revivre l'été 2021.

Du côté d'AP-60 et du CC45, les nouveaux défis liés à la nouvelle technologie de la coulée Icast, le remplacement des cuves et l'annonce de l'ajout des 16 nouvelles seront le défi de la prochaine année. De ce côté, le mouvement de la main-d'œuvre et l'ajout de postes seront à l'avant-plan. Au CC45, l'ajout de formateurs ainsi que tous les changements à venir devront faire leurs preuves pour démontrer sa performance et sa stabilité.

Soyez certains que nous suivons de près la situation entourant les lois sur les normes du travail au niveau du 50 heures et des heures possibles de temps supplémentaires après le quart. Malgré le refus de la compagnie à se conformer, nous allons de l'avant avec le dépôt d'un grief.

La restructuration au niveau des cadres Rio Tinto a apporté plusieurs problèmes au niveau de la paye du centre médical avec le nouveau fonctionnement pour les arrêts travail maladie. Soyez vigilants et n'hésitez pas à communiquer avec nous si les problèmes persistent, nous sommes là pour vous.



Éric Gilbert
Président Métal



Luc Truchon
Officier senior



Dave Villeneuve
Officier senior



Le Trait d' nion

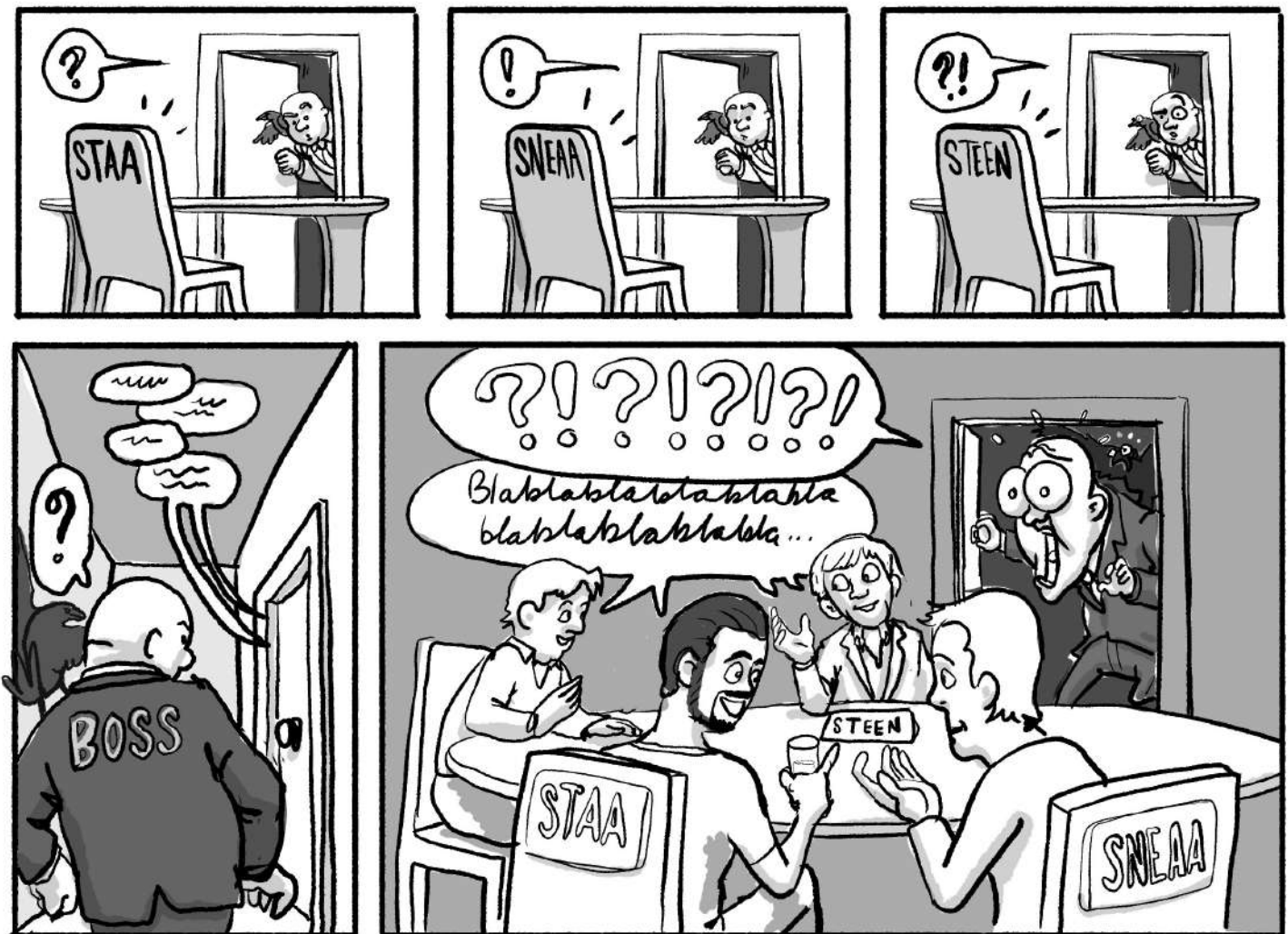
Articles promotionnels disponibles au SNEAA 1937 Unifor

Pour afficher votre appartenance, communiquez avec vos VP respectifs!



Le Trait d'Union

RÉACTION DE L'EMPLOYEUR FACE À :
« L'ALLIANCE RÉGIONALE DES SYNDICATS DE L'ALUMINIUM »



GIRARD 11

Le Trait d' nion

UNE VRAIE ALUMINERIE DE REMPLACEMENT À JONQUIÈRE ON LE MÉRITE !

Nos travailleurs et nos retraités méritent une vraie aluminerie de remplacement à Jonquière, parce qu'ils ont aidé à créer les conditions gagnantes pour des investissements majeurs de la part de Rio Tinto.

Nos sous-traitants, nos équipementiers, nos fournisseurs le méritent aussi, parce qu'ils sont depuis longtemps innovateurs et concurrentiels, faisant de cette industrie une des plus rentables au monde.

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida invite donc Rio Tinto à offrir à la région une vraie aluminerie de remplacement à Jonquière.

Oui, à une vraie aluminerie de remplacement à Jonquière!

On le mérite!

Vraiment!

UNE ALUMINERIE
DE REMPLACEMENT À JONQUIÈRE

On le mérite !



Le Trait d' nion

Que faire AU CENTRE-VILLE D' **ARVIDA**



MANGE DANS LES RESTAURANTS, BARS ET ÉPICERIES POUR TOUS LES GOÛTS

MAGASINE DANS TES BOUTIQUES FAVORITES QUI ENCOURAGE LOCAL

DIVERTIE-TOI GRÂCE AUX LIEUX DÉDIÉS AUX LOISIRS ET À LA CULTURE
AINSI QU'AUX ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LA CORPORATION

SERS-TOI DANS PRÈS D'UNE CENTAINE DE SERVICES PROFESSIONNELS

Concours **L'EXPÉRIENCE ULTIME**

COMMENT PARTICIPER?

1. REJOINS LE GROUPE SNEAA 1937 UNIFOR
2. AIME LA PAGE CENTRE-VILLE D'ARVIDA
3. INSCRIT « FAIT » SUR LA PUBLICATION ÉPINGLEE PORTANT SUR LE CONOURS

LE GAGNANT OU LA GAGNANTE SERA TIRÉ PARMIS LES TRAVAILLEURS AYANT PARTICIPÉ
LE LUNDI 2 MARS 2022

LE PRIX

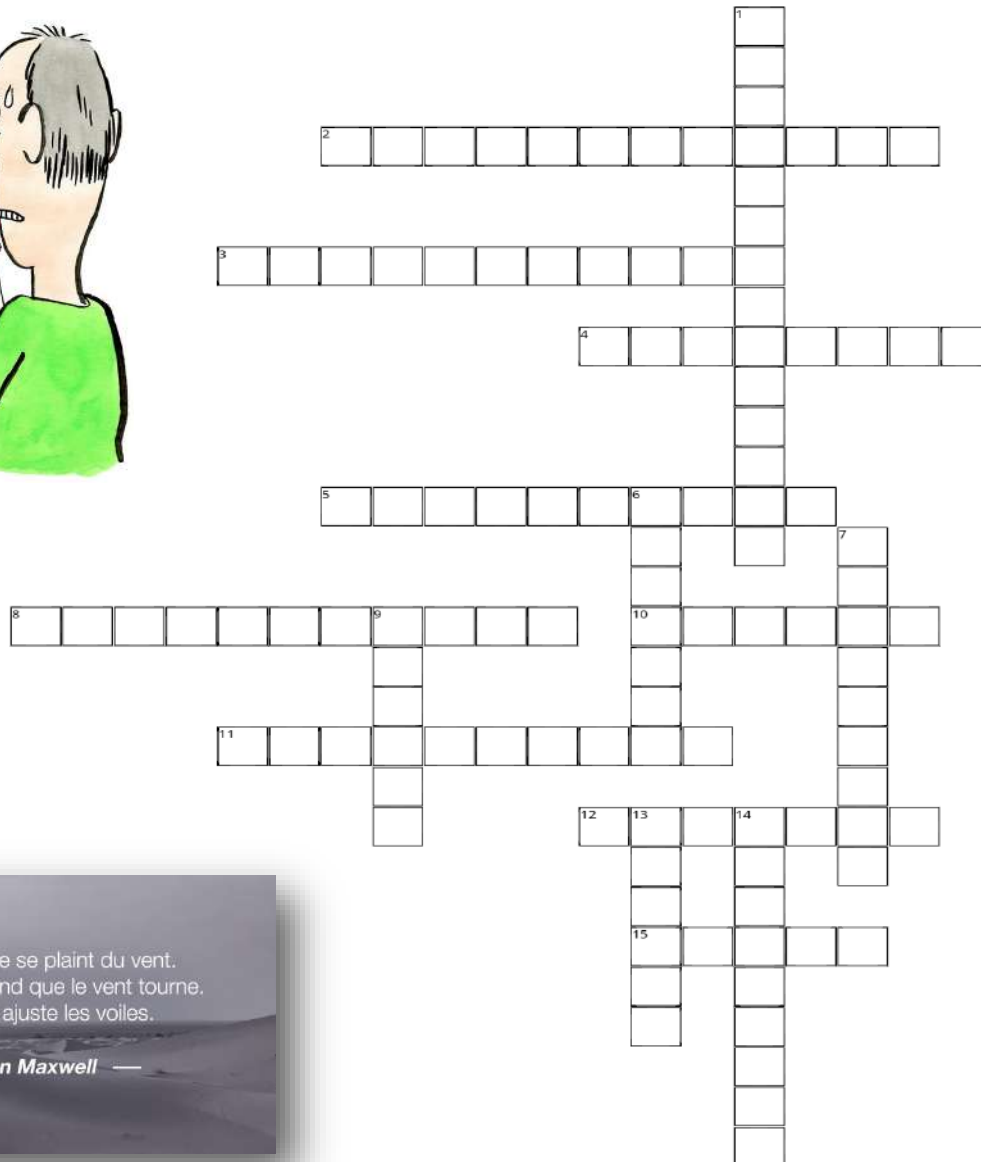
- UNE PAIRE DE BILLETS POUR UN SPECTACLE AU THÉÂTRE PALACE ARVIDA
- UN REPAS POUR DEUX AVEC BOUTEILLE DE VIN AU BISTROT-BAR LA FONDERIE
- 50 \$ EN BON-CADEAU CVS À DÉPENSER AU CENTRE-VILLE

Le Trait d'Union

LES MOTS CROISÉS DE L'ÉTÉ



Le monde du travail



Le pessimiste se plaint du vent.
L'optimiste attend que le vent tourne.
Le leader ajuste les voiles.

— John Maxwell —

Horizontal

2. Maladie provoquée par l'amiante.
3. Personne qui, d'après un contrat de travail ou d'apprentissage, exécute un travail pour un employeur en échange d'un salaire.
4. Association de personnes destinée à la défense de leurs intérêts professionnels communs.
5. Charger d'entretenir le parc de machines et outils de l'entreprise.
8. Représentation graphique de votre capacité auditive.
10. Nom de notre syndicat national.
11. Relation entre personnes qui entraîne une obligation morale d'assistance mutuelle.
12. Élément essentiel pour la production d'aluminium.
15. Motif de plainte, reproche.

Vertical

1. Ensemble des arrêts et des jugements qu'ont rendu les Cours et Tribunaux.
6. Récipient résistant aux hautes températures.
7. Perception d'un son qui n'existe pas.
9. Tient son nom des initiales du Président de la compagnie Alcoa en 1926.
13. Masse de métal ou d'alliage coulé.
14. Méthode de résolution de conflits.

Solution p.34

Le Trait d'Union

Nouveaux travailleurs 2021

Arseneault, Nicolas	Côté, David	Gauthier, Jean-François	Morin, Yanick
Aubé, Tony	Côté, Jérémy	Gauthier, Patrice	Morissette, Patrick
Beaupré, Patrick	Côté, Pierre-Yves	Gauthier, Vincent	Munger, David
Belanger, Francis	Côté, Yvon	Giasson, Jean-François	Pearson, Mathieu
Belley, Alexandre	Côté-Villeneuve, Guillaume	Girard, Jean-Michel	Pellerin, Nicolas
Belley, François	Côté-Villeneuve, Maxim	Girard, Michael	Potvin, Marc-Olivier
Bergeron, Michael	Dassylva, Pascal	Gobeil, Dérík	Riverin, Marc
Bertrand, David	Desailliers, Luc	Gravel, Sandra	Rodrigue St-Laurent, Philippe
Blackburn, Philippe	Desbiens, Jean-Nicolas	Grégoire, Simon	Savard, Eddy
Boily, Keven	Desbiens, Sébastien	Guay, Philippe-Antoine	Savard, Mathieu
Boivin, Kévin	Deschênes, Yan	Harvey, David	Simard, Alexandre
Boivin, Philippe	Dionne, Maxime	Huard, Guy	Simard, Jacquelin
Bolduc, Bastien	Dufour, Jessy	Jean, Gabriel	Spidaleri, Kevin
Bolduc, Samuel	Dufour, Mylène	Joncas, Olivier	St-Pierre, Patrice
Bombardier, Dany	Dufresne, Samuel	Lachance, Patrick	St-Pierre, Patrick
Bonneau, Yannick	Duperré-Lachance, Pierre-Olivier	Lacroix, Miguel	Tanguay, André
Bouchard, Cédric	Fillion, Éric	Lapierre, Bruno	Tremblay, Alex-Anthony
Bouchard, Donovan	Fleury, Alex	Lapointe, Tommy	Tremblay, Dave
Bouchard, Patrick	Forgues-Savard, Guillaume	Larouche, Yannick	Tremblay, Jonny
Boucher, Nathaneel	Fortin, Alexandre	Lemelin, François	Tremblay, Keven
Boudreau, Xavier	Fortin, Charles	Lemieux-Castonguay, Nicolas	Tremblay, Keven
Boulanger, Kim	Fortin, Jérémy	Maltais, Denis	Tremblay, Maxim
Boulanger, Pierre-Luc	Fortin, Maxim	Maltais, Nicolas	Tremblay, Nicolas
Brassard, Stéphane	Fortin-Giroux, Simon	Maltais-Dessureault, Jean-François	Tremblay, Nicolas
Brisson, Cédric	Fortin-Gobeil, Charles	Marcotte-Dubois, Philippe	Tremblay-Goupille, Guillaume
Cantin, Maxime	Gagne, Thomas	Martel, David	Turgeon, Anthony
Carpentier, Julie	Gagnon, Mathieu	Moreau, William	Vandal, Jean-Philippe
Charette, Daniel	Garneau, Frédéric	Morin, Etienne	Veilleux, Francis
Cloutier, Kathy	Gauthier, Jason	Morin, Jonathan	Vézina, Eric

Bienvenue
aux nouveaux membres!



Nos retraités de 2021

<i>Dubé, Dany</i>	<i>Cossette, Roger</i>	<i>D'amour, Yvan</i>
<i>Dufour, Donatien</i>	<i>Bouchard, Alain</i>	<i>Caron, Michel</i>
<i>Gagnon, Mario</i>	<i>Brisson, Michel</i>	<i>Roy, Régis</i>
<i>Laplante, Michel</i>	<i>Deschênes, Bruno</i>	<i>Pageau, Robin</i>
<i>Crevier, Daniel</i>	<i>Tremblay, Daniel</i>	<i>Couture, Carl</i>
<i>Boivin, Rémi</i>	<i>Tremblay, Réjean</i>	<i>Tremblay, Robin</i>
<i>Gravel, Donald</i>	<i>Tremblay, Sylvain</i>	<i>Simard, Sylvain</i>
<i>Vincent, Carol</i>	<i>Gauthier, Sylvain</i>	<i>Martel, Alain</i>
<i>Larouche, Pierre</i>	<i>Côté, Lisa</i>	<i>Tremblay, Mario</i>
<i>Bédard, Danielle</i>	<i>Morin, Roger</i>	<i>Girard, Jean</i>
<i>Gagné, Régis</i>	<i>Fortin, Carol</i>	<i>Côté, Charles</i>
<i>Lacombe, Marc</i>	<i>Tremblay, Ghislain</i>	<i>Gagnon, Guy</i>
<i>Dufour, Steve</i>	<i>Collard, Pierre</i>	<i>Verreault, Martial</i>
<i>Gauthier, Richard</i>	<i>Tremblay, Eric</i>	<i>Dufour, Olivier</i>
<i>Fortin, Chantal</i>	<i>Bouchard, Gilles</i>	<i>Gagné, Daniel</i>
<i>Ouellet, Gilbert</i>	<i>Lapointe, France</i>	<i>Dumont, Alain</i>
<i>Desbiens, Sylvain</i>	<i>Fournier, Stéphane</i>	<i>Isabelle, René</i>
<i>Voyer, Richard</i>	<i>Fortin, Bruno</i>	<i>Beaulieu, Éric</i>
<i>Turgeon, Denis</i>	<i>Tremblay, Paul André</i>	<i>Guérin, Sylvain</i>
<i>Bradette, Michel</i>	<i>Girard, Dany</i>	<i>Duperré, Gaston</i>
<i>Ferland, Guy</i>	<i>Angers, François</i>	<i>Larouche, Morgan</i>
<i>Girard, Sylvain</i>	<i>Lemay, Régis</i>	<i>Lapointe, Jacques</i>
<i>Ruelland, Éric</i>	<i>Ouellette, Stéphane</i>	<i>Martel, Patrice</i>
<i>Tremblay, Marc-André</i>	<i>Tremblay, René</i>	<i>Gagnon, Robin</i>
<i>Bergeron, Michel</i>	<i>Tremblay, Sandra</i>	<i>Lavoie, Alain</i>
		<i>St-Amant, Sylvain</i>

L'heure de la retraite a sonné !
Le temps est venu pour vous d'en profiter !



Le Trait d' nion

LE VIRAGE RESPONSABLE DE NOS RÉGIMES DE RETRAITES



L'année 2021 a été marquée par un nombre sans précédent de catastrophes naturelles sur l'ensemble de notre planète. Des feux de forêt, des inondations ou la sécheresse ont bouleversé la vie de milliers de nos congénères.

Le recyclage, le compostage, l'achat local et le choix des produits équitables, nous faisons tous notre part individuellement pour réduire notre impact environnemental.

Mais qu'en est-il de nos fonds de pension? Est-ce que notre argent aide notre planète ou au contraire nos rendements sont-ils faits au détriment de cette dernière? Nos gestionnaires ont-ils les mêmes valeurs que nous? Comment être certain qu'on ne fait pas travailler des enfants avec notre argent dans les conditions difficiles d'un pays défavorisé?



Les principes pour l'investissement responsable

Depuis sa création en 2016, le RRFS-RTA (syndiqués 2016) a priorisé les signataires des PRI afin de choisir les divers intervenants dans la gestion du fonds de pension. La firme actuarielle PBI avec qui nous avons créé le RRFS, est un des premiers signataires de ce principe. Que ce soit pour le gardien des valeurs, Desjardins ou pour l'ensemble des gestionnaires des diverses coquilles d'investissements. Les principes pour l'investissement responsable est une initiative lancée par des investisseurs en partenariat avec l'initiative financière du programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI) et le Pacte mondial des Nations Unies.

La déclaration des signataires des PRI est la suivante :

Nous estimons que la création de valeur à long terme passe par un système financier mondial durable et efficace du point de vue économique. Ce système doit récompenser les investissements responsables à long terme et profiter à l'environnement comme à la société tout entière. Les PRI travaillent à la réalisation de ce système financier durable en encourageant l'adoption des principes et la collaboration sur leur mise en œuvre. Les PRI favorisent la bonne gouvernance, l'intégrité et la responsabilité des investisseurs, et travaillent sur les obstacles à l'émergence d'un système financier durable, qu'ils se situent dans les pratiques, les structures ou les réglementations du marché.



Pour ce qui est du RAP-RTA, la norme ESG est prise en compte afin de choisir chacun des nouveaux gestionnaires. De plus, pour les droits de votes aux assemblées des actionnaires qui viennent avec les actions, la firme Glass Lewis à la directive de toujours prendre en compte cette norme avant de voter et ils doivent en rendre compte au comité de gestion.

Même la Caisse de dépôt et placement du Québec, qui est le bas de laine de l'ensemble des Québécois, a entrepris ce virage pour sa part en 2012.



Nous pouvons donc conclure que notre épargne est présentement administrée avec le respect de nos valeurs de société. Avec les mêmes préoccupations sociales qui fondent la base de notre mouvement syndical. Ce ne fut pas toujours le cas; trop longtemps, le rendement a dicté les choix de nos gestionnaires. Mais cette époque est derrière nous. De nouveaux principes et de nouvelles considérations ont été mis en place afin de s'en assurer. Et soyez certains que les personnes que vous avez nommées pour s'en occuper en sont les gardiens. Il en va de notre avenir et de celui de nos descendants.



Sébastien Tremblay

Secrétaire trésorier du RRFS-RTA (syndiqués 2016), représentant à la Fiducie Global des Régimes de Retraite à Risque Partagés et nouveau membre nommé pour représenter Unifor au comité de gestion du RAP-RTA.

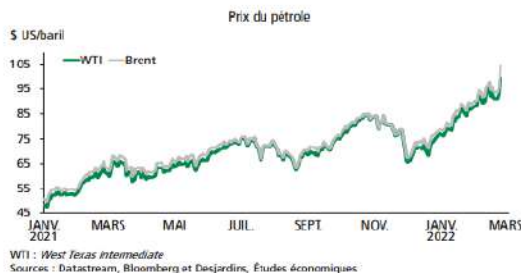
Le Trait d'Union

Conséquences économiques et financières de l'invasion en Ukraine

Quels sont les effets immédiats?

Les investisseurs étaient déjà sur le qui-vive depuis quelques semaines devant l'escalade des tensions et le risque d'un conflit plus sérieux. Ainsi, la plupart des indices boursiers avaient déjà affiché plusieurs séances négatives et les prix de plusieurs matières premières, dont le pétrole et le gaz naturel, augmentaient. Au moment d'écrire ces lignes, nous pouvons constater des mouvements de plus grande ampleur sur les principaux indices boursiers, surtout européens. Au total, l'indice américain S&P 500 est maintenant en repli de 12 % depuis le début de l'année, dont environ 5 % uniquement cette semaine. Les prix élevés des matières premières ont été un élément de soutien jusqu'ici pour la Bourse canadienne où les dégâts se limitent à une baisse d'environ 3 % depuis le début de l'année, dont près de 1,5 % cette semaine. Le prix de référence américain du pétrole a temporairement franchi la barre des 100 \$ US le baril ce matin (graphique 1). Les prix du gaz naturel sont aussi en forte hausse, surtout sur le marché européen (graphique 2). Les prix d'autres ressources naturelles, dont certains métaux et des prix alimentaires, affichent également des augmentations significatives.

GRAPHIQUE 1
Les prix du pétrole brut bondissent



GRAPHIQUE 2
Un bond plus fort sur les prix européens du gaz naturel



Le faible appétit pour le risque favorise le marché obligataire où les taux de plus longue échéance ont continué de baisser ce matin. Les taux de 10 ans oscillent aux environs de 1,90 % aux États-Unis et au Canada. La baisse des taux américains est un peu plus forte depuis deux semaines que celle des taux canadiens, les écarts se sont donc rétrécis. Des prix élevés des matières premières et des écarts de taux d'intérêt plus faibles avec les États-Unis pourraient normalement avantager le dollar canadien, mais ce n'est pas le cas actuellement. C'est qu'en situation de forte incertitude, les investisseurs vont préférer le dollar américain à plusieurs autres devises. L'or est également prisé. Il se rapproche maintenant de la barre des 2 000 \$ US l'once.

À quelles conséquences économiques faut-il s'attendre?

Concernant l'économie, les conséquences pourraient être importantes pour l'Europe. Évidemment, l'économie ukrainienne (0,4 % du PIB mondial selon la parité des pouvoirs d'achat) sera durement affectée et pourrait souffrir longtemps du conflit au sein de son territoire. Les pays d'Europe de l'Est limitrophes risquent aussi de subir des conséquences graves. Leur gouvernement, leur population ainsi que les investisseurs qui y œuvrent regarderont avec appréhension les ambitions russes sur les anciennes nations membres de l'URSS et ses satellites. L'économie russe (3,2 % du PIB mondial selon la parité des pouvoirs d'achat) subira évidemment les conséquences des sanctions à son endroit ainsi que d'un manque d'attrait des investisseurs. Même l'Europe de l'Ouest, incluant la zone euro, devrait subir des conséquences économiques négatives. Elle doit déjà composer avec une forte hausse des prix de l'énergie depuis quelque temps qui alimente son inflation et complique la situation des entreprises déjà aux prises avec les problèmes d'approvisionnement issus de la pandémie. L'Europe de l'Ouest demeure très dépendante du gaz naturel russe. Par exemple, les importations allemandes de gaz naturel proviennent de la Russie à une hauteur de près de 70 % selon Eurostat et Oxford Economics.

La situation divergera selon les pays en lien avec l'importance de leur relation commerciale (incluant l'énergie) avec la Russie. En ce sens, l'Europe pourrait-elle aussi subir les effets des sanctions déjà imposées aux Russes ou celles à venir. L'économie européenne est encore fragile à la suite des multiples vagues de la pandémie. Une nouvelle escalade des prix de l'énergie par rapport à des niveaux déjà extrêmement élevés en plus d'une poussée des incertitudes et d'une détérioration de la confiance des ménages, des entreprises et des investisseurs pourraient facilement provoquer de nouveaux reculs de l'activité économique. Si le conflit ukrainien s'aggrave, on peut anticiper une nouvelle contraction de l'économie européenne. Aux États-Unis et au Canada, l'un des premiers effets directs visibles pour la majorité de la population devrait être une nouvelle augmentation des prix de l'essence et de l'énergie. Pour les prochains mois, si le conflit s'étire, nous pourrions voir un effet négatif sur la consommation en raison de volatilité des marchés, des risques inflationnistes supplémentaires et de la perte de confiance des consommateurs.

L'inflation devrait être plus forte, au moins à court terme, en raison de la montée des prix de l'essence et de plusieurs intrants pour les entreprises. Des perturbations prolongées dans les chaînes d'approvisionnement risquent aussi de retarder le retour d'une inflation plus faible. Un conflit armé prolongé aux portes de l'Europe et qui engagerait plusieurs pays entraînerait des conséquences potentiellement plus graves pour l'économie mondiale. Le degré de risque envers l'économie et les marchés dépendra donc surtout de la situation militaire en Ukraine et de l'importance de la réaction des alliés européens et américains.

Quelles répercussions pour la politique monétaire?

Les économies nord-américaines ont moins de liens directs avec la Russie, ce qui signifie que des sanctions sévères pèseront moins sur l'activité économique globale aux États-Unis et au Canada. Par conséquent, l'escalade ne devrait pas modifier les plans de la Réserve fédérale et de la Banque du Canada qui devraient procéder à des hausses de taux directeurs de 25 points de base en mars. Toutefois, les marchés réduisent à juste titre la probabilité d'une hausse de 50 points de base.

L'histoire est différente en Europe. La hausse des prix et les dommages causés à l'économie seront plus importants. La zone euro ayant été confrontée à une inflation faible et persistante pendant une longue période avant la pandémie, la Banque centrale européenne (BCE) voudra probablement faire preuve de prudence à l'égard de l'économie. Une telle tactique pourrait faire en sorte que la BCE ne présente pas de calendrier ferme pour la fin de son programme d'achat d'actifs. Elle pourrait également signaler avec un peu plus de certitude qu'elle ne l'a fait jusqu'à maintenant que les taux n'augmenteront pas cette année. La Banque d'Angleterre continuera probablement de relever ses taux en mars, mais sa communication sur la reprise sera plus prudente. Globalement, l'effet de l'invasion russe sera plus négatif maintenant qu'il ne l'aurait fait si les banques centrales n'avaient pas déjà le dos au mur en raison de l'inflation.

NOTE AUX LECTEURS: Pour respecter l'usage recommandé par l'Office québécois de la langue française, nous employons dans les textes et les tableaux les symboles k, M et G pour désigner respectivement les milliers, les millions et les milliards. MISE EN GARDE: Ce document s'appuie sur des informations publiques, obtenues de sources jugées fiables. Le Mouvement des caisses Desjardins ne garantit d'aucune manière que ces informations sont exactes ou complètes. Ce document est communiqué à titre informatif uniquement et ne constitue pas une offre ou une sollicitation d'achat ou de vente. En aucun cas, il ne peut être considéré comme un engagement du Mouvement des caisses Desjardins et celui-ci n'est pas responsable des conséquences d'une quelconque décision prise à partir des renseignements contenus dans le présent document. Les prix et les taux présentés sont indicatifs seulement parce qu'ils peuvent varier en tout temps, en fonction des conditions de marchés. Les rendements passés ne garantissent pas les performances futures, et les Études économiques du Mouvement des caisses Desjardins n'assument aucune prestation de conseil en matière d'investissement. Les opinions et les prévisions figurant dans le document sont, sauf indication contraire, celles des auteurs et ne représentent pas la position officielle du Mouvement des caisses Desjardins.

Copyright©2022, Mouvement des caisses Desjardins. Tous droits réservés.



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

1936, boulevard Mellon
Jonquière (Québec)
G7S 3H3

Tél. : 418 548-4683

Le Trait d'Union

RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE

Assurance voyage



La vie normale reprend tranquillement après un hiver froid et enneigé. Plusieurs d'entre vous ont le désir de partir se reposer au soleil, ce qui est une excellente nouvelle pour l'industrie du voyage.

Voici quelques conseils et précisions sur votre assurance voyage AIG :

COVID : AIG couvre les urgences médicales donc, si vous devez être hospitalisé après avoir contracté la Covid vos frais seront couverts. Par contre, AIG ne couvre pas les avis gouvernementaux comme les tests PCR, les quarantaines et autres obligations en lien avec ces avis.

Accident grave : Si vous avez un accident nécessitant une hospitalisation ou une évacuation, vous devez contacter AIG le plus rapidement possible pour l'ouverture de votre dossier. Votre compagnon de voyage devrait avoir une copie de votre carte au cas où il devrait téléphoner AIG en votre nom.

Accident mineur : Les frais de consultation pour des accidents mineurs doivent être payés par vous et réclamés à votre retour. Dans ce cas, vous allez devoir fournir la facture complète et le rapport médical. Les formulaires de réclamation sont disponibles au bureau et nous pourrions vous aider au besoin.

Garantie de paiement : Vous devez appeler la ligne d'urgence médicale **uniquement** lorsque vous êtes en situation d'urgence. Il ne s'agit pas d'une ligne d'information générale. De plus, les agents d'AIG ne peuvent pas vous garantir le paiement avant même que vous ayez consulté un médecin. Comme tous les assureurs, l'agent doit s'assurer que votre diagnostic est confirmé par un professionnel de la santé.

Afin de faciliter la compréhension, j'aime bien utiliser l'exemple de votre assurance automobile. Lors d'un accident, l'assureur doit respecter plusieurs étapes avant de procéder au paiement.

1. Constater les bris;
2. S'assurer que votre carrossier possède les compétences pour bien réparer le véhicule;
3. Vérifier les coûts avant d'approuver le remboursement.

Dans le cas d'assurance médicale, c'est le professionnel de la santé qui détient les compétences pour poser un diagnostic. L'assureur, d'un autre côté, doit veiller à ce que vous receviez les soins appropriés.

Avant de partir, il est de votre responsabilité d'avoir en main votre carte d'assurance voyage et de connaître vos couvertures.

Pour plus d'informations ou pour vous procurer le brochure complète et la carte AIG veuillez communiquer avec nous.

Josée et Cindy
(418) 548-4667
rag@sneaa.qc.ca

De 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 16 h 00

Le Trait d'Union



**Investir
l'épargne
locale dans
l'économie
locale**



**Rendement
12 mois
13,6 %**

Rendement semestriel : 4,8 %

Rendements composés annuels
à l'actionnaire au 30 novembre 2021 :

1 an = 13,6 % 5 ans = 9,1 %
3 ans = 10,3 % 10 ans = 7,9 %

**Valeur de l'action
55,77 \$**

En savoir + →

L'épargne à économie immédiate

L'une des meilleures façons d'épargner au Fonds consiste à choisir la retenue sur le salaire. En quoi est-ce si avantageux? D'abord parce que c'est simple. Vous n'avez qu'à choisir le montant que vous désirez épargner par paie et votre employeur fera les déductions requises sur chacune de vos paies. La retenue sur le salaire vous offre également toute la flexibilité voulue. Vous pouvez arrêter de cotiser ou modifier votre montant d'épargne quand vous voulez.

Mais le plus intéressant, c'est que cette façon d'épargner vous permet de bénéficier immédiatement des économies d'impôt, entre autres le 30 % additionnel que vous procure le REER+. Le prélèvement sur votre paie est donc moins élevé, ce qui rend l'épargne encore plus facile et payante!

Revenu imposable de 98 041 \$ à 109 755 \$

Contribution par période de paie (52)	Crédits 30 %	REER 45,7 %	Total 75,7 %	Paie nette réduite approx.de	Total dé- boursé par année	Total investi par année
5,00	1,50	2,29	3,79	2,21	63	260
10,00	3,00	4,57	7,57	2,43	126	520
15,00	4,50	6,86	11,36	3,64	189	780
20,00	6,00	9,14	15,14	4,86	253	1 040
30,00	9,00	13,71	22,71	7,29	379	1 560
40,00	12,00	18,28	30,28	9,72	505	2 080
50,00	15,00	22,85	37,85	12,15	632	2 600
60,00	18,00	27,42	45,42	14,58	758	3 120
80,00	24,00	36,5	60,56	19,44	1 011	4 160
96,16	28,85	43,95	72,80	23,36	1 215	5 000

RESPONSABLES PAR SECTEUR (RL)

Usine Arvida:

Eric Gilbert, Dave Villeneuve et Pierre Desgagnés

CRDA:

Mathieu St-Laurent

Usine Vaudreuil:

Clarence Gagnon et Daniel Nepton

Usine HSB:

François Fleury et Serge Desgagnés

Usine Laterrière:

Mike Leduc, Clermont Roy et Mireille Boily

Jean Martel, Coordonnateur Fonds solidarité FTQ (pour Unifor)

Service à l'épargnant : 1 800 567-3663

Le Trait d'Union

AVEZ-VOUS DÉJÀ SONGÉ À PRENDRE DES VACANCES FAMILIALES AVEC VOTRE SYNDICAT ?



Joignez-vous à nous du 24 juillet au 5 août 2022
Date limite pour l'inscription : le vendredi 29 avril 2022



Unifor offre un amusant **Programme familial d'éducation** de deux semaines à son Centre d'éducation situé sur les berges du lac Huron, en Ontario. Toutes les dépenses sont payées : il suffit d'investir votre temps de vacances.

DES PROGRAMMES SONT PRÉVUS POUR LES ENFANTS DE TOUS LES GROUPES D'ÂGES.

Le Service offrira des séances d'informations pour les personnes intéressées aux dates suivantes :

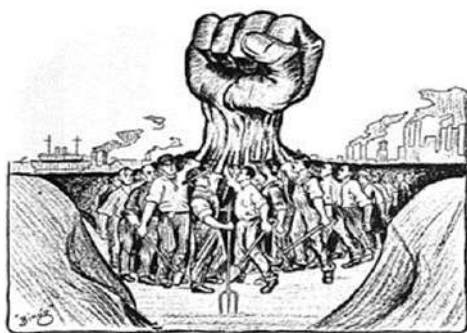
Le mardi 15 mars de midi à 13h;
Le jeudi 17 mars de 17h à 18h;
Le samedi 26 mars de 10h à 11h.

Pour en savoir davantage et obtenir un formulaire d'inscription, communiquez avec Laurent Lévesque, représentant national d'Unifor au 514 757-5749 ou educationquebec@unifor.org. Vous pouvez aussi rejoindre Annie Audet au 514 234-9987 et à l'adresse courriel Coordo.Education@unifor.org.

www.uniforquebec.org



Le Trait d'Union



Une vraie bonne nouvelle

UNE PREMIÈRE VICTOIRE POUR LA RÉINSERTION AU TRAVAIL

Cette nouvelle concerne un travailleur dans le besoin. En effet, un de nos collègues vit une situation difficile depuis quelques années. Mais il n'a pas baissé les bras et, avec lui, nous avons fait une percée très importante qui pourrait paver la voie à une meilleure inclusion des personnes aux prises avec un problème de santé.

Il s'agit de l'un de nos confrères de l'usine Laterrière qui a perdu l'usage de ses 2 jambes suite d'une complication médicale. En plus d'avoir à apprendre à vivre avec cette nouvelle condition, il a dû mettre une croix sur plusieurs de ses activités préférées. Il pensait également devoir mettre fin à sa carrière avec nous.

Difficile d'imaginer ce que lui et les membres de sa famille ont dû traverser. Et nous sommes probablement encore plus loin de comprendre tout ce que peut impliquer de perdre sa mobilité. Bien que notre assurance salaire soit excellente, ce n'est pas facile d'accepter de ne plus être productif pour la société dans laquelle nous vivons, et ce, bien avant l'âge de la retraite.

Depuis plusieurs mois, nous nous sommes mis à la tâche afin de trouver une solution qui lui permettra de poursuivre sa carrière avec nous. Avec l'aide du groupe Inclusia, qui compte plus de soixante années d'expertise dans le domaine de l'aide à l'emploi, nous y sommes arrivés. Notre confrère a aujourd'hui un travail adapté à sa condition et une entente signée avec l'employeur. Je vous épargne les détails de la démarche, ainsi que tous les aléas de cette entente, en fin de compte, notre confrère sera de retour au travail sous peu. En télétravail pour débiter, nous devrions le revoir à la cafétéria bientôt.

Ses tâches seront, entre autres, la préparation et la révision des documents de formations, des MAT ou encore des FISE. Il pourrait aussi, être appelé à donner certaines formations théoriques incluant l'accueil de nouveaux travailleurs.

Je désire donc joindre ma voix à l'ensemble de l'exécutif du SNEAA, ainsi qu'à celle de tous mes consœurs et confrères, pour souhaiter à Monsieur Yves Charest un bon retour parmi nous.

Sébastien Tremblay
Président Usine Laterrière



Le Trait d'Union



LA SURDITÉ PROFESSIONNELLE

L'exposition au bruit excessif en milieu de travail cause la surdité professionnelle. Cette maladie est reconnue par la CNESST lorsque l'exposition dépasse 2 ans et qu'elle se manifeste sur l'audiogramme par une atteinte caractéristique attestée

médicalement. On peut parler de « bruit excessif » lorsque dans le milieu, le port de protecteurs auditifs est nécessaire, lorsqu'il faut crier pour se faire entendre ou encore, lorsque le bruit dépasse les normes reconnues. Le bruit excessif est normé. Il fait référence à des mesures d'intensité sonore qui sont régies selon le pays. Plusieurs travailleurs du secteur de l'aluminium sont reconnus pour cette maladie professionnelle. Plus l'exposition est importante ; plus grand est le risque d'en être atteint.

PARMI LES PREMIERS SIGNES DE LA SURDITÉ, ON RETROUVE :

- La difficulté à comprendre une discussion lorsque plusieurs personnes parlent en même temps;
- *un souper au restaurant ou une réunion d'équipe.*
- Faire répéter souvent difficulté de compréhension de la parole;
- Monter le volume de la télévision au point à en déranger les autres;
- Acouphène (tinnitus, sifflement).

La surdité professionnelle a des impacts sérieux quant aux risques de santé et sécurité au travail, certes, mais aussi en matière d'atteinte à la qualité de vie. En effet, s'il est vrai que la mauvaise compréhension de consignes ou de signaux d'avertissement pourrait occasionner un accident, l'acouphène chronique pourrait, quant à lui, affecter le moral et, dans certains cas, mener à la dépression. Les difficultés de communication répétées avec le conjoint ou la conjointe sont souvent source de frustration et de conflits. La surdité occasionne de nombreux autres inconvénients.

Connaitre la surdité professionnelle permet au travailleur d'adapter sa protection au milieu de travail et le sensibilise à l'exposition future.

L'indemnisation par la CNESST pour ce type de maladie professionnelle comprend l'appareillage auditif, ainsi qu'une compensation financière pour les travailleurs dont le niveau de dommage se situe entre modéré et sévère selon un barème et d'autres critères. Il est cependant important de noter que la surdité professionnelle est une maladie couteuse, mais le coût humain de cette lésion est de loin le plus élevé. En effet, l'IRSST estime que le coût moyen d'une surdité professionnelle est de 152 433 \$¹ pour la CNESST. C'est le coût humain de l'atteinte permanente et de la perte de jouissance de la vie qui expliquerait ce coût élevé.

La prévention est maintenant bien ancrée dans les milieux de travail, mais de nombreux travailleurs continuent à être exposés au bruit. La modernisation amène son lot de machines bruyantes et les ravages d'une exposition au bruit, vieille de plus de 20 ans, se manifestent maintenant, que les travailleurs comprennent l'importance de faire une réclamation. C'est devant l'accroissement des montants d'argent versés aux travailleurs que le projet de loi 59 est arrivé.

Lors de sa présentation, le projet de loi n 59, loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail, imposait un seuil de surdité minimal pour pouvoir être reconnu en surdité professionnelle. Ceci avait pour effet de **REJETER CARRÉMENT** des cas de surdité professionnelle légers. C'est grâce aux représentations du SNEAA et des autres syndicats de partout dans la province que la loi a été modifiée pour ne pas mentionner de seuil. Malgré cela, le risque de voir ressurgir ledit seuil minimum d'atteinte demeure, car : « La CNESST pourra également prévoir, par règlement, des critères d'admissibilité d'une réclamation pour une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit.

La réglementation ne prévoit rien à cet égard au moment de la sanction² ». Ce que cela signifie, c'est que si un tel règlement devait être adopté, les travailleurs avec une surdité légère seraient tous refusés. Espérons que les représentants syndicaux réussiront, à nouveau, à empêcher une telle éventualité.

Pour l'instant, le temps est compté. Les travailleurs souffrant de surdité professionnelle légère doivent, sans délai, la faire reconnaître, car la mise en application du règlement avec un seuil sonnerait la fin des indemnisations pour les cas de surdité professionnelle moins sévères. Les réclamations faites avant l'application de ce règlement seront traitées sans seuil et puis reconnues comme des cas de surdité professionnelle, par la CNESST.

POUR FAIRE UNE RÉCLAMATION

- 1) Obtenez un audiogramme fait par un audiologiste certifié. *Je me charge d'en faire la prescription préalable pour que vous en obteniez le remboursement par la CNESST.*
- 2) Obtenez une attestation médicale. *J'offre ce service.*
- 3) Faites une réclamation du travailleur rapidement. **(N'ATTENDEZ JAMAIS PLUS SIX DE MOIS, VOUS SEREZ REFUSÉ AUTOMATIQUEMENT PAR LA CNESST. LE SIX MOIS EST CAPITAL.)** Les Représentants en Prévention du SNEAA et le personnel de la Clinique de surdité professionnelle peuvent vous aider.
- 4) En cas de refus, demandez immédiatement une révision et si vous avez un deuxième refus contestez au TAT. C'est rare qu'un travailleur membre du SNEAA soit refusé, car les représentants en prévention vous supportent et vos papiers sont toujours bien remplis.



Dr Clément Paradis MD, omnipraticien
Médecin d'assurance et d'expertise certifié de l'Université de Montréal
Clinique de Surdité professionnelle
Centre Laliberté d'Alma, Jonquière, La Baie et Chicoutimi. 418 437-307
Clinique Médicale Clément Paradis, Chicoutimi. 418-543-4300

² www.modernisationsst.com

Quoi faire en cas d'accident de travail en 5 étapes faciles :

Informez votre supérieur immédiatement ou le plus rapidement possible. (art.265 LATMP)

L'employeur doit immédiatement donner les premiers secours à un travailleur victime d'une lésion professionnelle. (art. 190 LATMP)

Consultez un médecin dans les plus brefs délais pour obtenir un diagnostic. (art.192 LATMP)

« Une douleur n'est pas un diagnostic »

Fournir une attestation médicale à l'employeur. (art. 267 LATMP)

Le travailleur peut requérir l'aide de son représentant (RP) pour donner un avis ou produire une réclamation du travailleur. (art. 279 LATMP)

Si vous avez des questions en matière de santé-sécurité au travail, n'hésitez pas à contacter **votre RP**.

Vous pouvez aussi me contacter, il me fera plaisir de vous aider.



Robert Girard
Coordonnateur santé-sécurité
SNEAA 1937
418-540-8890

Le Trait d' nion

BRÛLURES CHIMIQUES



Bonjour consœurs et confrères de l'usine Vaudreuil,

Nous prenons le temps de vous écrire aujourd'hui pour vous mettre au fait d'une tendance inquiétante. De notre point de vue syndical en prévention des accidents de travail, nous constatons que nos travailleurs font trop souvent les frais d'une banalisation des séquelles des brûlures chimiques, fréquentes dans nos installations. Il est inquiétant de voir ou d'entendre des situations où nos travailleurs en viennent à minimiser les conséquences à court et long terme lorsqu'ils sont victimes d'une lésion provenant d'un des nombreux agresseurs chimiques de Vaudreuil. Contrairement à une brûlure thermique, une coupure, une éraflure ou toutes autres plaies cutanées, les brûlures chimiques sont sournoises. Elles guérissent souvent à retardement et peuvent parfois réapparaître après un certain temps. Il est faux de penser que le traitement à la diphotérine est miraculeux et règle tout. Il est important pour tous nos travailleurs de considérer les brûlures et de les traiter de la même façon qu'une lésion significative risquant de laisser des cicatrices, des marques, des taches, etc..

J'aimerais vous donner deux exemples en milieu de travail :

- ◆ Un travailleur est frappé sur la joue par son outil pendant la manipulation. Cela lui occasionne une coupure (plaie ouverte) de 20 millimètres. Il déclarera son accident de travail au médical, on le référera à l'hôpital pour les soins appropriés, on ouvrira un dossier CNESST grâce à son attestation médicale reçue du médecin. Cette dernière demeurera ouverte jusqu'à ce que la lésion soit guérie, consolidée ou expertisée pour en évaluer les séquelles permanentes. Finalement, une indemnité sera versée au travailleur selon la gravité, l'apparence et autres critères d'évaluations.
- ◆ Le même travailleur est aspergé au visage par un agresseur chimique (caustique, acide, chaux, etc..). Rapidement la douleur se fait sentir. Il applique le protocole recommandé selon le produit (diphotérine, rinçage à l'eau, gluconate de calcium, etc...), se rapporte au médical. Dans la majorité des cas, la blessure est traitée sur place avec une note de revoir au besoin. Le travailleur n'est pas référé à un médecin, n'a donc pas d'attestation médicale qui fera en sorte que son dossier de CNESST ne sera pas ouvert. Comme nous savons que les produits chimiques blessent nos travailleurs sur plusieurs jours et que des lésions apparentes demeurent, ceux-ci n'auront pas d'indemnisations ni de compensations monétaires.



Voilà ce qui nous fait dire que nous avons deux poids deux mesures dans l'approche et le traitement de nos lésions. Cette pratique tend à banaliser d'une manière pernicieuse les effets et les traces laissées pour la vie sur la peau de nos travailleurs. Comme travailleur, nous ne devons pas accepter de subir ces attaques chimiques sans être indemnisés, reconnus et cicatrisés. Nous vous encourageons à faire valoir vos droits et refuser toute banalisation de vos blessures quelles qu'elles soient. Communiquez avec vos représentants en prévention pour avoir de l'information et du support. De notre côté nous travaillons syndicalement à faire avancer et à améliorer la gestion des blessures chimiques avec les responsables du centre médical.

Syndicalement vôtre,

Karl Tremblay (418-718-8140) et Roberto Villeneuve (418-718-8143)



Le Trait d'Union

PRÉSENTATION DU NOUVEL AGENT D'AIDE

Le 14 février dernier était mon 1^{er} jour officiel en tant qu'agent d'aide. Un poste dont les objectifs principaux sont de vous accompagner dans vos problématiques personnelles, d'identifier des pistes de solution, de trouver les ressources appropriées et ce, de façon **complètement confidentielle**! Je suis prêt pour ce défi!

Pour ceux qui ne me connaissent pas, je suis à l'emploi de Rio Tinto Alcan depuis 2001. J'ai eu la fibre syndicale rapidement. J'ai été délégué syndical plusieurs années, ainsi que représentant en prévention. Je suis un gars d'usine qui saura comprendre votre réalité.

Plusieurs candidats de qualité ont participé au processus de sélection du poste, des gens qui ont le désir d'aider nos collègues. Je souhaite de tout cœur qu'ils garderont ce désir, car en ces temps troubles, nous avons besoin de vous tous! Je vous en remercie d'avance.

J'en profite également pour remercier Bruno Turbide pour toutes ces années de travail sur le terrain, à aider nos collègues, à les soutenir et à les accompagner. Il lègue une structure bien établie et son «coaching» a été d'une grande aide pour moi, pour les délégués sociaux ainsi que pour les aidants naturels.

Merci Bruno, bonne retraite!



Tu te sens mal en dedans? Je t'invite cordialement à faire appel à moi, j'attends ton appel, nous le ferons ensemble! On se fera aider si nous en avons besoin.

SURTOUT, PARLE! ESSAIE AU MOINS! TU LE MÉRITES!

«Le silence tue, il l'a prouvé. Ne reste pas isolé!»

Pascal Gauthier, agent d'aide et de référence: 418-818-9262

PAE : 418-690-2186

Solution du mot croisé		
Horizontal	2-Mésotrhélie	15-Grief
	3-Travailleur	12-Alumine
	4-Syndicat	11-Solidarité
	5-Mécanicien	10-Unifor
	8-Audiogramme	14-Médiation
	9-Arvida	13-Lingot
	7-Acouphène	
	6-Creuset	
	1-Jurisprudences	
	Vertical	



Au revoir Martin

Le 31 janvier dernier, nous avons appris le décès de l'un de nos délégués, confrères et amis; Martin Desrosiers. Avec sa personnalité flamboyante, il a travaillé dans plusieurs centres de l'Usine Vaudreuil, se faisant connaître et apprécié partout où il est passé. Martin, tu as été un fier défenseur de la convention collective et du SNEAA, au nom de tous ses membres, merci. Ton absence se fera sentir avec le temps, comme voulait te le laisser savoir l'un de tes confrères et amis, Carl Beaulieu.

Nous avons peine à trouver les mots, pour exprimer notre douleur lorsque nous avons appris le décès de Martin. Il était notre ami, notre collègue et ce, pour certains d'entre nous, depuis son embauche en 2010. Il sera impossible de combler le vide qu'il laisse ou d'apaiser la souffrance que nous ressentons. Nous n'oublierons jamais sa combativité, son exceptionnelle détermination, sa joie de vivre, son entrain, toutes ses histoires divertissantes et chaque heure passée à ses côtés. C'était une personne très généreuse qui détenait toujours l'atmosphère. Il a toujours vécu sa vie à toute vitesse et c'est ainsi qu'il nous a quitté, trop rapidement.



Nous désirons offrir notre support moral ainsi que toutes nos sympathies à sa conjointe, ses enfants, parents et ami(e)s.

Repose en paix Martin.

Le malheur de l'avoir perdu ne doit pas te faire oublier le bonheur de l'avoir connu



Le Trait d'Union

NOTRE IMPLICATION SOCIALE

Le SNEAA et ses membres s'impliquent beaucoup dans leur communauté en organisant des événements de mobilisation ou en participant à des activités destinées à venir en aide à des organismes du milieu.

Voici quelques exemples récents :

Les membres du SNEAA sont responsables d'une grosse partie des revenus de Centraide Saguenay-Lac-Saint-Jean et de la Croix Rouge, par leurs dons volontaires directement prélevés sur la paie et ce, à chaque année! Les membres se démarquent à chaque occasion! Nous pouvons être fiers du support financier que nous avons apporté à nos confrères d'ABI en 2018-2019. Le 22 000 \$ par semaine versé était la plus importante contribution reçue. Dans le milieu syndical, nous avons été vus comme des héros!

Lorsque permis, l'exécutif syndical et quelques membres prenaient en charge de ramasser des dons au carré Davis pour Jonquière-Médic.

En 2020, à la suite d'un appel à l'aide de la Soupe populaire de Chicoutimi, entendu à la radio, quelques membres se sont mis en action et ont amassé de l'argent dans toutes les installations de la région. Cette collecte, en collaboration avec l'exécutif de notre syndicat, nous a permis de faire don de 25 000 \$ réparti entre 5 organismes. Plus récemment, au nom de tous les membres du SNEAA 1937, nous avons remis plus de 15 000 \$ à la Maison des Sans-Abri de Chicoutimi.



Nous pouvons être fiers de l'engagement communautaire de nos membres et de notre Section Locale 1937



MERCI À TOUS ET AU REVOIR

L'année 2022 marque la fin de ma carrière chez Rio Tinto. Au cours des 33 années passées au sein de l'entreprise, d'abord Alcan devenu Rio Tinto par la suite, j'ai travaillé à différents postes et occupé diverses fonctions au fil du temps.

Parmi toutes les tâches réalisées, chacune d'entre elles m'ont grandement apporté. Que ce soit par les multiples rencontres que j'ai faites, les amitiés qui se sont créées, les expériences que j'ai vécues ou les nombreux événements qui ont contribué à forger la personne que je suis devenue, et pour cela j'en garde énormément de gratitude. Parmi tous ces rôles et tous les chapeaux que j'ai portés durant toutes ces années, il serait peut-être injuste d'en apprécier un plus qu'un autre. Malgré tout, il y en a un qui sort du lot : pour moi, le poste d'agent d'aide et de référence que j'ai occupé pendant ou au cours des quinze dernières années de ma carrière fut de loin la plus riche à tous les niveaux.

J'ai toujours œuvré au mieux de mes capacités pour rendre meilleur le quotidien de mes consœurs et confrères. En les accompagnant dans des moments difficiles de leur vie, en les aidant à résoudre des conflits au sein des équipes de l'organisation, tout ça en essayant le plus possible de donner

l'exemple au niveau des saines habitudes de vie. Même si je ne saurai jamais le nombre de personnes que j'ai pu aider ou si j'ai vraiment fait la différence dans la vie d'une personne, j'ose croire que j'y suis arrivé. Une chose dont je suis certain, c'est que chacune d'entre elle a fait une différence dans la mienne.

La relation d'aide est un acte de foi, il faut y croire. Comme disait un de mes mentors, c'est la «récupération du capital humain». Si vous y croyez et que vous êtes présent pour une personne qui traverse une période difficile, vous devenez un intervenant. Nul besoin d'une formation académique pour aider, juste être disponible, intéressé et empathique à la réalité de l'autre, chacun de vous peut comprendre et aider une autre personne, il suffit d'être «là» pour l'autre.

En terminant, une chose dont je suis particulièrement fier c'est que le poste d'agent d'aide sera maintenu et occupé par un de nos collègues. Bien entendu l'employeur a envisagé plusieurs scénarios pour combler le poste. Il a même voulu, à un certain moment l'abolir. Heureusement le travail acharné de notre exécutif syndical a forcé l'employeur à confirmer la nécessité du rôle d'agent d'aide, poste occupé par un de nos confrères syndiqué. Je suis heureux de vous présenter mon successeur qui saura à coup sûr vous apporter conseil, soutien et accompagnement. Il a été pour moi, à plusieurs reprises un allier important dans le traitement de différents dossiers. Alors c'est avec confiance et fierté que je tends le flambeau au confrère Pascal Gauthier. Je lui souhaite tout le succès du monde dans ce travail tellement valorisant et enrichissant.

En conclusion, prenez soin de vous, prenez soin des autres, prenez soin de la vie.

Merci pour ces belles années et au plaisir de vous revoir,

Bruno Turbide

Le Trait d' nion

Votre Comité des loisirs



C'est avec un grand plaisir que nous écrivons cet article. Jamais nous n'avons été aussi motivés ! Ces deux dernières années ont été très éprouvantes dans plusieurs sphères de nos vies, particulièrement en ce qui concerne nos relations interpersonnelles. Voici une excellente raison de mettre de l'avant toute activité qui pourrait attirer plusieurs consœurs et confrères. Il est primordial en ce qui concerne un retour progressif vers une vie sociale plus «normale» de fraterniser entre nous.

Il est important de savoir que les loisirs sont une façon de socialiser et se divertir afin de créer une appartenance à l'organisation et surtout, d'apprendre à connaître d'autres consœurs et

confrères des différentes sections de notre organisation. De plus, nous avons la ferme intention d'innover et d'élargir notre champ de vision. Les loisirs, ça englobe beaucoup de possibilités. Oui, il y a le sport, mais c'est bien plus ! Il y a aussi de toutes sortes d'événements qui peuvent être intéressants. Nous avons déjà quelques projets en tête et toutes sortes de possibilités existent tels que ramener la «Journée des familles», un rallye en voiture, une sortie de VTT, un événement musical, etc.

Le comité des loisirs tient à vous rappeler que nous sommes ouverts à toutes vos propositions d'événements afin de fraterniser ensemble et de créer une vie sociale à l'intérieur de nos rangs. Il nous ferait aussi plaisir d'accueillir de nouveaux membres au comité. Nous pourrions aussi créer une structure à la hauteur de nos ambitions. Donc nous aurons effectivement besoin de l'implication et de la participation des gens.

En conclusion, nous tenons à féliciter le comité organisateur du tournoi de golf de Laterrière qui, pour l'année 2021 a réussi à se démarquer dans une nouvelle formule en élargissant l'invitation aux membres syndiqués de toutes les installations représentées par le SNEAA 1937 Unifor. Bravo à tous !

Pour toute question, suggestion ou commentaire, communiquez avec :

François Asselin au 418-812-2586 pour le comité des loisirs

Le Trait d'Union

TOURNOI DE HOCKEY PEE-WEE-BATAM DE SAINT-FÉLICIEN



Chers collègues,

Enfin, cette pandémie est presque derrière nous. Je crois qu'aucun d'entre nous ne pensait un jour avoir à vivre un tel événement. Mais grâce à l'effort collectif, nous en sommes rendus à la fin et il était plus que temps !

Pour ceux qui ne me connaissent pas, ou moins bien, je travaille pour notre employeur depuis près de 12 ans. Je suis aussi délégué syndical et délégué social depuis bientôt dix ans, ce qu'a peut-être forgé mon petit caractère à moi. Je dis ça parce que je crois que de m'impliquer syndicalement m'a mené, à forger un peu mon caractère, oui, mais aussi, à comprendre la force de l'union et du travail commun, ainsi que l'importance de l'implication.

C'est peut-être pour cette raison que j'ai décidé de m'impliquer dans un événement régional à saveur provinciale. Je vais être l'un des directeurs du tournoi provincial Pee-wee-Batam de Saint-Félicien pour la 41^e édition. Le tournoi aura lieu du 7 au 13 mars 2022 et nous sommes très fiers d'être en mesure d'accueillir 43 équipes, dont 27 de l'extérieur de notre belle région, le Saguenay Lac-Saint-Jean. Avec tout le groupe de bénévoles pour l'organisation du tournoi, nous avons fait un marathon pour arriver à nos fins suite au déconfinement.

Depuis le confinement, l'instauration des mesures sanitaires et l'arrêt des sports, nous avons mis le paquet pour accueillir le plus de participants possibles et ainsi se donner la chance d'avoir un maximum de jeunes sur les glaces. Celle-ci sera la plus grosse année dans l'histoire du tournoi, en frais de participation, et nous sommes fiers de donner aux jeunes athlètes la chance de pratiquer leur sport dans le cadre d'un événement provincial. Tout ça est le fruit d'un travail d'équipe colossale, un peu comme ce que nous faisons au quotidien à notre travail, chers collègues, du gros travail d'équipe.

Certains de nos enfants seront rivaux lors de ce duel sportif et ils sortiront grandis de cette adversité, car, dans le sport, la « compétition » est enrichissante lorsqu'elle est pratiquée dans le respect. Notre tournoi est sans but lucratif, car la majeure partie des profits est redonnée à la communauté à différentes causes telles que le hockey mineur, aux jeunes athlètes, sous forme de bourses ou encore à la soupe populaire.



Venez, en grand nombre, encourager notre événement, les jeunes ; le sport ! Faisons, tous ensemble, que le tournoi soit une réussite. Soyons forts, soyons unis, soyons la réussite ! Bonne reprise des sports à tous nos athlètes, qu'ils soient jeunes ! Bienvenue à tous !

François Fleury
Délégué syndical
Délégué social
Opérateur UPCH

Le Trait d' nion

ÉCONOMISEZ SUR VOS ASSURANCES

Remise comptant allant jusqu'à

200 \$

EN REGROUPEMENT VOS ASSURANCES
AUTO ET HABITATION¹

Jusqu'à

10 %

DE RABAIS ADDITIONNEL
EXCLUSIF AUX MEMBRES

ET

POUR VOS ASSURANCES, JE NE VOUS LAISSE JAMAIS SEUL

Service attentionné et conseils personnalisés

Services d'assistance gratuits ou à tarif réduit

Secours d'urgence, assistance routière juridique et aide psychologique en cas de sinistre

Concours Voyage de rêve avec La Capitale

5 000 \$ en crédit-voyage à gagner²!

Appelez-moi!

Sylvie Rioux

Agente en assurance de dommages
des particuliers

Assurances B R

Cabinet en assurance de dommages

418 548-4355, poste 40

1 855 448-4355

lacapitale.com/sneaa



Section locale 1937

Affilié à :

La Capitale
Assurances générales



En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. | 1. Remboursement de promotion par chèque ou dépôt bancaire applicable sur les nouvelles polices 2 ans. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. | 2. Détails et règlement disponibles au partenaires lacapitale.com/sneaa. Le concours se déroule du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017. Aucun achat requis. Le gagnant devra répondre à une question d'habileté mathématique.

