



Le Trait d'Union



SOMMAIRE

1. Maux du président
2. Santé-sécurité
3. Santé-sécurité
4. Assurance collective
5. Nouvelle d'ici
6. Adresses Internet

Pour toute information:

Local syndical

*Boîte vocale : 3155, présidence et vice présidence
3161, secrétariat et trésorier
Présidence (urgence):
514-756-6029 (cellulaire)*

Site internet:

*www.csnmargo.com
csn_margo@hotmail.com*

Délégué(e)s:

*Stéphane Cardinal
Pascal Jeanneau
Jean-Guy Lapointe
Daniel Lebrun
Michel Parent
Stéphane Pimparé
François Renaud
Roy Rogers
Diane St-Pierre*

Le journal du syndicat des travailleuses et travailleurs de Margo-CSN

Volume: 6 Numéro: 1

janvier 2006

LES MAUX DU PRÉSIDENT

Où ont s'en va

L'année 2005 a été le théâtre de nombreux changements et rebondissements autant dans l'organisation de l'employeur que dans nos méthodes de travail.

Le discours du directeur-général, Igor Playner était assez alarmiste. Si le mois de janvier n'était pas bon, et bien Alcan aurait à prendre des décisions. Nous voilà presque rendus à la fin de janvier, et nous attendons tous avec anxiété les résultats financiers de l'entreprise.

Lors d'une rencontre que nous avons eue avec l'employeur, nous avons eu l'occasion de discuter avec Serge Caron et Richard Bigras. Pour ceux qui l'ignorent, Serge Caron est le responsable, chez Alcan, de l'amélioration continue.

Lors de cette rencontre, bien qu'en n'ayant pas les chiffres exacts, l'employeur semblait satisfait de la tournure des événements. Les données disponibles semblent démontrer que nous sommes sur la bonne voie.

Lors d'une conférence téléphonique, entre Richard et Michael Rubenstein, l'ancien D-G de Margo, semblait satisfait des chiffres présentés et était optimiste quant à l'avenir de l'entreprise à Baie d'Urfé. Alcan a investi beaucoup d'argent dans les années passées et semble vouloir continuer à avoir une usine à Baie d'Urfé.

Voilà enfin une bonne nouvelle en ce début d'année.

Par contre, il ne faut pas se faire d'illusion,

ce n'est pas parce que l'entreprise semble avoir un bon mois que tout est réglé pour autant. Il faut continuer à faire ce qu'on fait de mieux, c'est-à-dire de produire. Il faut garder la tête haute et faire du mieux qu'on peut. Il n'est pas toujours facile d'avoir le morale dans ce genre de climat, mais chaque travailleur peut faire une différence si chacun met l'épaule à la roue.

Continuer aussi à dénoncer, à vos superviseurs, les situations qui semblent «anormales» car nous, qui sommes sur le plancher, savons mieux que quiconque comment faire rouler cette «buisness».

François Renaud

NOUVELLES D'ICI

SANTÉ-SÉCURITÉ

ESS En-tête...

Faisons-nous encore partie du groupe d'Alcan? Cette mentalité qui était si forte il n'y a si longtemps à maintenant disparu. Dans un contexte de fermeture probable d'usine, vous vous demandez sûrement qu'elle est l'utilité de "jaser" de santé et sécurité au travail. Remettons-nous dans le contexte d'août 2004, lorsque les inspecteurs d'Alcan sont venus visiter les installations.

La raison de leur visite était le

taux élevé d'accident de travail ainsi que des procédures inadéquates. À l'époque Alcan a

menacé de couper les budgets et même de fermer l'usine si l'employeur ne se conformait pas à leurs exigences telles que de réduire les accidents ainsi que d'avoir des meilleures relations avec les comités de santé sécurité, en outre, des rencontres plus fréquentes et un meilleur suivi de ces réunions.

Est-ce qu'aujourd'hui, même dans le contexte actuel, devons

nous abandonner ces objectifs communiqués par Alcan? Est-ce que la visite qui a eu lieu en 2004 n'était juste qu'une mascarade?

Depuis le mois de juillet 2005, l'évolution du comité santé-sécurité est au même stade, c'est

à dire, statuts quo sur l'ensemble des dossiers. Juillet 2005 est aussi le moment où les nouveaux équipements sont "entrés" dans l'usine. Donc beaucoup de changements physiques qui ont engendré

des risques potentiels.

Voici des exemples très concrets:

Sprinterra : Passerelle ; les travailleurs doivent tirer des passerelles qui sont très lourdes.

Spinterra : Emplacement pour "monter le striping" ; les salariés utilisent un

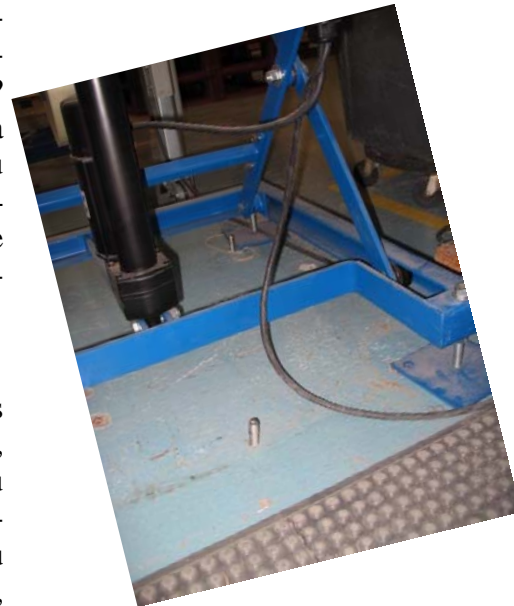
escabeau en angle, fait d'un alliage d'aluminium non résistant. Imaginez installer vos lumières de Noël sur une chaise à trois pattes.

Sprinterra : aucun outil pour descendre la table de décorticage, qui pèse environ 175 lbs.

Le poste de receveur-convoyeur s'est vu "donner" une nouvelle tâche. Emballer les palettes d'une pellicule de plastique. Les gens qui ont hérité de cette nouvelle fonction n'ont pas été formés sur les risques liés à l'utilisation. Résultats un travailleur a été blessé, et est toujours en arrêt de travail.

Sur l'Alpina, près de 5 mois ont été nécessaires pour installer le garde des 4 coins. (Crochet rotatif).

Sur les nouvelles colleuses, des tables basculantes ont été installées. (table du "packer"). Près de 12 semaines ont été nécessai-



NOUVELLES D'ICI

SANTÉ-SÉCURITÉ

res pour fixer les tables. Par la suite un autre 6 semaines pour couper les boulons qui dépassaient de 2 pouces.

Avec l'aménagement de la chambre des batteries, la compagnie devait installer des douches oculaires. Imaginez 78 semaines pour protéger les yeux des travailleurs, alors que 2 semaines ont suffi pour faire fabriquer 150 paires de bouchons moulés pour les oreilles! Sans compter que l'eau était nécessaire pour le bon fonctionnement des batteries.

Autre point majeur, saviez-vous qu'il n'existe plus aucun plan d'évacuation, dans l'usine? Que les



nouveaux travailleurs, incluant les cadres, ne savent même pas quoi faire en cas d'alarme. Et dire que nous devrions compter sur eux.

Donc comme vous pouvez le constater les demandes du comté santé-sécurité sont nécessaires et n'engendrent pas des coûts faramineux. Par exemple le garde sur l'Alpina à coûté 8 boulons...4 cylindres sont nécessaires pour les passerelles des Sprinterra,

combien d'amortisseurs avez-vous sur votre auto?

D'autres recommandations du comité

avaient pour but d'éviter des coûts sous forme d'amende de la CSST. Par exemple à la réception-expédition, aucun salarié n'a présentement une carte en règle pour la réception de matière dangereuse. Une autre forme de revenu perdu est la mise en ordre de la presse à balle, sans compter que son utilisation actuelle engendre des risques élevés pour la santé-sécurité.

Imaginez-vous maintenant que si la maison mère prenait connaissance de notre dossier actuel en santé sécurité. Croyez-vous qu'elle serait aussi patiente avec l'avenir de notre usine? Qu'elle tolérerait une telle hypocrisie entre ce qu'elle dit faire et ce qu'elle fait?

ESS en tête ???

RÉÉR

La période pour cotiser à votre RÉÉR approche très rapidement. Vous avez jusqu'au 28 février pour cotiser. Comme vous le savez sans doute, le RÉÉR de Fondation vous permet d'avoir une double économie d'impôt. En plus de la réduction régulière d'imposition, vous recevez une autre réduction. Le tout pour un total de près de 30%.

N'attendez pas à la dernière

minute.

Pour plus d'information, consultez Sylvain Leboeuf ou Stéphane Cardinal.

Fondation: un fonds de travailleurs

- >> Une épargne peu coûteuse
- >> Un investissement pour la création et le maintien de milliers d'emplois partout au Québec

REER FONDACTION 2005				
Calcul des économies d'impôt et déboursé net selon le revenu imposable				
Investissement de	1 000 \$		5 000 \$	
Revenu imposable	Réductions d'impôt estimées*	Déboursé net estimé	Réductions d'impôt estimées*	Déboursé net estimé
35 596 \$ à 56 070 \$	684 \$	316 \$	3 419 \$	1 582 \$
56 071 \$ à 71 190 \$	724 \$	276 \$	3 619 \$	1 382 \$
71 191 \$ à 115 739 \$	757 \$	243 \$	3 786 \$	1 215 \$

ASSURANCE COLLECTIVE

LE RESPECT D'UN ENGAGEMENT

Lors de la dernière négociation, nous avons eu une promesse de l'employeur de nous remettre des documents afin que nous puissions entreprendre des recherches pour trouver un assureur à meilleur coût. La réponse a été d'ailleurs la suivante; «Serions assez fous de ne pas accepter d'avoir un autre assureur, avec les mêmes conditions, à un coût moindre? Nous aussi on épargnerait ». Ça fait maintenant plus de 2 mois que nous demandons ces informations et l'employeur refuse de nous communiquer ces informations. D'ici quelques jours, nous allons déposer un grief afin d'obtenir ces informations.

Une promesse c'est une promesse. Lors du renouvellement de la convention, nous avons respecté nos engagements, et



nous nous attendons que l'employeur respecte sa parole. Une telle attitude démontre très clairement le mépris qu'ils ont envers les travailleurs. Comment

réagiraient-ils si nous refusions d'honorer notre parole sur des engagements que nous avons pris?

La représentante nous as servis comme argument que comme nous ne payions pas nos assurances, nous n'étions pas en «droit» de recevoir ces informations.... Vous voyez comment ils sont au courant du dossier. OUI nous payons nos assurances collectives depuis le 28 juillet 2005. Nous avons respecté notre promesse et eux ne sont pas capables d'honorer leur parole.

C'est un dossier à suivre...

RISTOURNE

Savez-vous que les citoyens canadiens qui n'ont pas d'assurances salaires lorsqu'ils sont malades peuvent utiliser l'assurance emploi comme revenu d'appoint. Certaines assurances prévoient que les travailleurs en maladie doivent utiliser l'assurance emploi

nous n'utilisons pas l'assurance emploi. Donc, on coûte moins cher au régime d'assurance emploi. Dans ce cas, en n'utilisant pas l'assurance emploi, le gouvernement remet une partie de la cotisation, et lui est sensé nous remettre le 5/12 de ce montant.

par jour pendant un mois) nous nous attendions à un peu plus d'honnêteté de la part d'un employeur.

Nous ne blâmons pas les dirigeants qui sont en place, car eux arrivent et ne sont même pas conscients de la problématique. Par contre, nous nous attendons qu'ils corrigent la situation dans de très brefs délais.

Pour plus d'information sur les dispositions de cette loi, nous vous invitons à insérer les mots clefs suivants dans un moteur de recherche sur internet ; Réduction de la cotisation patronale : régimes d'assurance-salaire



en premier, avant d'utiliser l'assurance salaire. Dans notre cas,

Comme nous n'avons appris que dernièrement l'existence de cette loi, nous nous sommes rendu compte que l'employeur ne nous remettait pas cette ristourne, pourtant prévus par la loi de l'assurance emploi, article 69.

Bien que ces montants d'argent ne représentent pas un énorme montant, (même pas le prix d'un café

NOUVELLE D'ICI

EN BREF



NOUVELLE STRUCTURE CHEZ L'EMPLOYEUR

D'ici quelque temps, nous aurons des nouveaux visages dans l'usine. Déjà il y a une nouvelle aux ressources humaines, Caroline Gagné. Bientôt, elle se verra adjoindre un bras droit qui la secondera dans ses fonctions.

Nous verrons aussi 2 nouveaux hauts dirigeants. 1 directeur général; qui s'occupera d'ici et de Bethlehem. Son bureau sera à Bethlehem, pour des raisons de communications avec Fred Prinzen. De plus, 1 directeur de production sera nommé très bientôt. Selon nos sources, les candidats proviendraient de l'extérieur. Richard Bigras deviendra le numéro 3 dans l'usine.



GRIEF

Quelques griefs sont présentement en court de traitement; 4 concernent des congédiements. Pour vous rappelez les faits quatre travailleuses sont embauchées le 21 juillet 2005. À ce

moment nous étions encore sous l'ancienne convention, et la période de probation était de 45 jours. 59 jours plus tard, l'employeur décide de les congédier en prétextant que la nouvelle convention s'appliquait et que le délai était maintenant de 60 jours. Une audition est prévue prochainement devant le commissaire du travail.

Un autre grief concerne la sous-traitance. Au plus fort de la production estivale, l'employeur a envoyé des commandes se faire produire à l'extérieur, alors qu'il n'a pas offert de temps supplémentaire lors de la semaine. L'audition devrait avoir lieu vers la mi-avril.

1 avis disciplinaire a été retiré, car l'employeur a remis cet avis sans la présence d'un délégué syndical.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

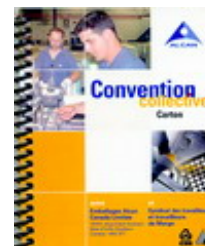
Le printemps est aussi synonyme d'assemblée générale. Vous serez bientôt convoqué pour entériner les orientations que vous voulez donner à votre syndicat.



SANTÉ-SÉCURITÉ

Si vous êtes victime d'un accident du travail, ou simple blessure, nous vous rappelons l'importance de remplir le registre d'accident, autant celui de l'employeur que celui du syndicat.

Si vous êtes en arrêt de travail, communiquez immédiatement avec un représentant du syndicat pour vous informer de vos droits, et de préparer votre défense, car nous le savons tous, l'employeur conteste habituellement la majorité des accidents du travail.



PAUSES ET REPAS

Les pauses et heures de repas sont faites pour se reposer. Il est obligatoire de les prendre. Par le passé, lorsque l'employeur a voulu changer l'horaire afin que nous travaillions en continu, vous avez été nombreux à vous plaindre. Si vous ne prenez pas vos pauses et ne respectez pas les heures de repas, vous donner des arguments supplémentaires aux boss; «n'est pas grave si on change les heures des pauses, regardez, ils le font, d'eux même.» Pensez-y.



Soulier de sécurité

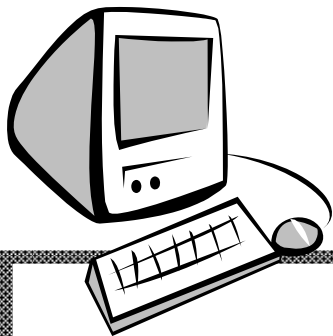


RAPPEL

Vous avez jusqu'au 31 mars 2006 pour procéder à l'achat de soulier de sécurité et vous faire rembourser par l'employeur. Un montant de \$125,00 est alloué par année civile.

Faites une copie de votre facture et annexez-là à votre feuille de temps, sans oublier d'inscrire votre nom sur la facture.

L'employeur prévoit faire venir le camion, à l'usine, d'ici quelques semaines.



Nouveau sur le site internet du syndicat

*Le contrat d'assurance collective est maintenant disponible,
n'hésitez pas à le consulter.*

À chaque parution nous vous suggérerons des adresses Internet intéressantes.

Vous avez de gros fichiers à transférer à vos amis, mais ils sont trop volumineux pour le courriel. Plusieurs sites internet proposent, gratuitement, maintenant la possibilité de déposer vos fichiers sur leur site et vos amis n'auront qu'à cliquer sur le lien pour les récupérer.

<http://www.rapidshare.de/>

<http://www.megaupload.com/fr/>

<http://www.filefactory.com/>

<http://www.yousendit.com/>

<http://www.easy-sharing.com/>

<http://www.turboupload.com/>

Voici un portail qui répertorie d'autres sites offrant ce service: <http://freefilesstorage.free.fr/>

Certains sites offrent la possibilité d'envoyer des fichiers ayant jusqu'à 1 gig.