



Le Trait d'Union



SOMMAIRE

1. Maux du président
2. Assurance collective
3. Vandalisme
4. Santé-sécurité
4. Leucan
6. En bref

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: 2

juin 2006

LES MAUX DU PRÉSIDENT

Où ont s'en va (bis)

Le titre de la chronique d'aujourd'hui, et bien, nous semblons le répéter, le répéter et le répéter depuis 24 mois. En effet, malgré les nombreux changements de direction plus ça change plus c'est pareil.

Malgré les Kaisens, smed, etc, rien ne semble avoir évolué. Je me souviendrai d'une phrase lors du dernier Kaisens; «Si ça ne fonctionne pas ce Kaisens, ça sera de votre faute, car il n'y aura pas de suivi, comme les autres que vous avez réalisés.» Cinq semaines après le dernier Kaisens, plus aucun suivi n'est assuré. Ce nouveau processus qui était sensé nous sauver «la vie» qu'est-ce qu'il en est devenu?

Par contre, il y a une chose qui a changé, et pas dans le bon sens, c'est le respect qu'a l'employeur envers les travailleurs.

Nous comprenons très

bien que l'employeur ne peut garder à l'emploi des travailleurs lorsqu'il n'y a pas de commandes, mais nous nous s'insurgeons lorsqu'il fait des mises à pied, tout en ayant de la production sur le plancher, et procède à un rappel dès la semaine suivante.

En procédant ainsi il écoeure, et le mot est faible, les travailleurs. Ce qui a créé la force de Margo, c'était les sentiments d'appartenance et de fierté pour travailler pour une belle entreprise. Ces mêmes sentiments qui animent toutes les grandes compagnies qui ont du succès. En procédant à ces mises à pied sporadiques, nous croyons qu'il ne réalise pas l'impact qu'il a sur la productivité. Bien qu'involontaire, le «p'tit coup» supplémentaire n'est plus là.

On ne parle pas juste des gens qui se retrouvent

chez eux, on retrouve aussi toutes les personnes qui changent de quart de travail comme il change de chemise, et toutes les autres qui changent de département et classification 4 fois par semaine.

Sans compter que le peu de confiance qu'il restait a été perdu lorsque nous avons réalisé que l'employeur nous prenait un montant trop élevé sur nos primes d'assurances.

Nous croyons qu'il y a encore de l'espoir, mais c'est à l'employeur à faire preuve de leadership en remplissant le plus rapidement possible les carnets de commandes pour «stopper» l'hémorragie qui ruine la confiance des travailleurs.

François Renaud

NOUVELLES D'ICI

ASSURANCE COLLECTIVE

En mars dernier, en regardant attentivement nos talons de paye et nos relevés d'emplois, nous nous sommes aperçus que les montants ne correspondaient pas. Suite à une vérification très sommaire, nous avons contacté l'employeur pour les informer d'une probable irrégularité dans nos relevés. Ayant une confiance, quasi aveugle, envers le service de paye, nous avons avalé leur réponse sans rouspéter.



Quelques jours plus tard, nous avons poussé notre enquête plus loin. Après nous avoir fait expliquer de long en large les chiffres sur nos relevés d'emploi, et sur notre paye 52, nous étions persuadés que nous avions raison. L'employeur à continuer de nier nos allégations. À ce moment, nous avons décidé de rendre publique cette information. Et comme par magie, l'employeur nous remettait un relevé d'impôt

corrigé.

C'est à ce moment que la confiance envers la paye à disparu. Et que le doute concernant les assurances est survenu. Nous savions que les chiffres de 2005 étaient corrects, mais qu'en était-il des montants de 2006?

Nous avons débuté notre quête, vers la vérité, en demandant le contrat original des assurances (qui nous est accordé en vertu de la convention collective). Lors de notre demande, nous avons demandé à l'employeur de nous remettre aussi la facture. Pour obtenir la facture, nous nous sommes basés sur le Code civil, qui nous confère ce droit.

L'employeur a ri grossièrement de votre syndicat (donc de vous) en nous remettant non pas le contrat original, mais une copie papier de la brochure de la Sun Life. Il a fallu quelques obstinations pour obtenir les vrais documents.

En scrutant attentivement les documents, nous nous sommes rendu compte que l'employeur ne nous enlevait pas le bon montant sur notre paye. Encore là, lors d'un échange avec les ressources humaines, ils nous disaient que nous étions dans le champ, bref que nous ne savions pas compter. Après avoir démontré, de façon très

détaillée, que nous nous sentions duper, l'employeur niait systématiquement son erreur.

Et bang, un beau mercredi soir, un communiqué en provenance du service de paye nous annonce qu'effectivement une «erreur» s'est glissée dans le calcul de la prime. Cette annonce, faites de façon des plus cavalières démontre très bien l'attitude de l'employeur face au syndicat (c'est-à-dire envers chaque membre).

À la suite de la publication de ce mémo, nous nous sommes assis avec l'employeur pour discuter des montants à rembourser à chaque travailleur. Imaginez-vous, qu'encore une fois, nous n'avons pas eu droit au bon chiffres. Encore une fois un document bâclé et bourré d'erreur.



Dans ces recherches, l'employeur nous informe aussi que certaines personnes aurait un «dû». Par exemple, au moment d'introduire le paiement de la prime, en août 2005, il a «oublié» de collecter les

(Suite page 3)

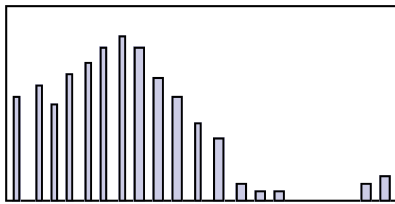
NOUVELLES D'ICI

ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

travailleurs. Que pour le moment, il ne savait pas qu'est ce qu'il allait faire avec tout ça.

Après vérification de notre part, la réponse est toute simple, le délai de prescription de 6 mois est expiré. Donc, si l'employeur tente de vous enlever un montant d'argent, qui date de plus de 6 mois, vous êtes dans votre droit de refuser.

Dans cette histoire, nous retiendrons plusieurs choses, particulièrement, que nous ne pouvons avoir confiance envers notre employeur. Que même si le département des ressources humaines rejette la faute sur le service de la paye, ils n'ont pas



Cote de confiance

été en mesure de vérifier nos dires, pire encore, ils n'ont pas capable de nous aider dans ce dossier, tout en minimisant «l'erreur».

Madame et monsieur des ressources humaines, le respect ça se mérite. À chaque fois que vous avez tenté de nous remplir avec des propos non véridiques, vous avez menti aussi aux 86 membres de notre syndicat.

Nous vous suggérons fortement d'aller lire le volume 6, numéro 4 de notre journal, ou nous nous excusons d'avoir tenu ces propos inappropriés envers la madame et le monsieur des ressources humaines.

Suite à cette aventure vous n'avez plus beaucoup de crédibilité auprès des travailleuses et travailleurs. Vous aurez beaucoup de travail à faire pour que nous puissions avoir confiance en vous. Nous ne disons pas que vous avez fait preuve de malhonnêteté, mais qu'il est très

difficile de croire à ce que vous nous dites.

Nous espérons, sincèrement, que vous avez appris dans ce dossier et que vous réalisez l'ampleur des dommages que vous avez causés par la gestion de ce dossier.

Rien n'est impossible. Comme nous sommes dans l'obligation de travailler ensemble, nous espérons que nos futures relations ne seront pas entachées de mépris, de condescendance, de goguenardise et de mésestimation envers les travailleuses et travailleurs.

Par contre, force est d'admettre que depuis quelques jours, les relations ce sont un peu amicalisées, et ce, pour le mieux-être de l'entreprise.

Votre exécutif.

VANDALISME

Récemment l'employeur avisait les travailleurs que des gestes de vandalisme ont été faits envers des biens lui appartenant. Mais qu'est-ce que le vandalisme; il s'agit d'un acte, imbécile, qui consiste à détruire les biens ou la propriété d'autrui, et ce par simple plaisir ou/et vengeance.

Au sens de la loi, le vandalisme est considéré comme un crime, donc punissable.



Au niveau du travail, la jurisprudence est assez éloquent, l'employeur peut congédier le fautif, et ce même si c'est une première offense du salarié. Même en grief, rare les causes qui sont gagnées.

Votre syndicat n'encourage et n'adhère pas à ce moyen d'expression de la colère. Nous demandons donc votre collaboration pour que cessent ces stupidités.

DIVERS

LEUCAN—CAMP CSN VOL D'ÉTÉ

Depuis 10 ans la CSN est un partenaire privilégié pour le camp vol d'été de LEUCAN. Ce camp



offre l'occasion de rejoindre 500 enfants atteints du cancer, accompagnés par leurs frères, sœurs et parents afin qu'ils puissent échanger, se détendre et s'amuser.

Cette période de répit, qui vise à répondre aux besoins psychosociaux de tous les membres de la famille, est fort attendue, autant des parents fatigués et angoissés, que des enfants, qui peuvent enfin oublier leur condition pour se divertir dans le décor enchanteur du Lac Beauport, en banlieue de Québec.

L'an passé, la CSN a contribué pour un montant de \$140 000. Cette année l'objectif est de \$200 000 et de s'assurer du financement complet du camp.

Le financement se fait par la vente de t-shirt, au coût de \$10. Votre syndicat a procédé à l'achat de 10 chandails et a effectué à un tirage au sort, les gagnants sont: Patrick Tremblay, Guy Dubé, Leslie

Richardson, Patrick Richard, Marco Vachon, Claude Charrette, Jocelyn Trépanier, Phillippe Reeves, Jacques Bergeron et Ghislain Côté.



Lors du congrès de la FTFP, qui s'est tenu fin juin, les membres du comité exécutif ont relevé le défi des têtes rasées. Tous les membres du comité se sont fait rasé le « coco » par geste de solidarité. Le geste collectif a permis d'amasser 1 300 \$ au bénéfice de Leucan en plus des 3 000 \$ déjà recueillis par la vente des chandails et autres objets promotionnels. Est-ce que vous reconnaissez cette tête? Il s'agit de Stéphane Pimparé, de notre syndicat, qui a été élu 2e vice président lors du congrès.

SANTÉ-SÉCURITÉ

Nous savons tous que la priorité d'Alcan est la santé-sécurité. Mais dans notre usine qu'est-ce qui se passe?

Les rencontres se font très très très rares. Les communications, quasi inexistantes. Suite à des pressions du syndicat, (nous avons communiqué avec la CSST) l'employeur s'est décidé à respecter la loi et à former les travailleurs, qui ne l'avaient pas été, en SIMDUT. C'est tout. Par contre, les contenants ne respectent pas la loi.

Même après plusieurs

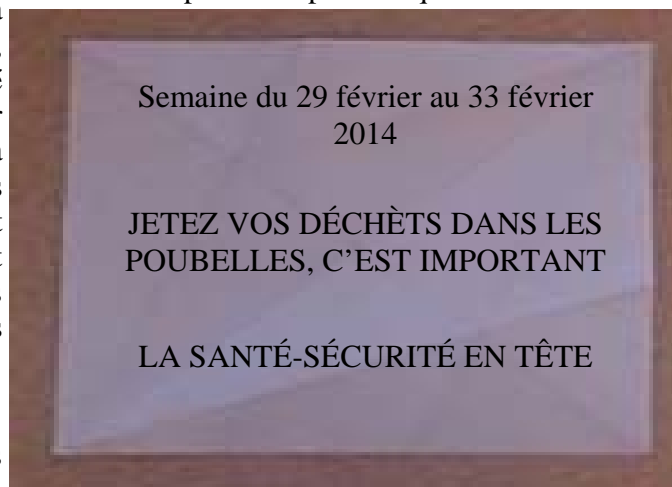
interventions, les plans d'évacuation ne sont plus à jour. Imaginez vous donc que la liste des personnes ressources, avec les numéros de téléphone, est composé de Lorenzo Salvaglio, Catherine Guy et de Christian Pépin! Espérons que rien de

grave ne se produira, car nous serions obligés de téléphoner Lorenzo pour lui demander qu'il téléphone Gilles Néron!!!

Les superviseurs ne sont même pas au courant des procédures d'évacuation, ni de SIMDUT. L'accès aux fiches signalétiques est déficient. Les trousse de premiers soins sont vides.

Chez les emballages Alcan, est-ce que la santé-sécurité se résume à une affiche par semaine?

ESS en tête....



NOUVELLE D'ICI

EN BREF



CONGRÈS FTP

Stéphane Pimparé a été élu 2e vice-président à la FTPF. Dorénavant il représentera près de 20 000 membres devant les diverses instances patronales et gouvernementales. Bravo à Stéphane, et bonne chance dans tes nouvelles fonctions.

ASSURANCE COLLECTIVE

Deux travailleurs se sont faits floués par l'assurance collective et l'employeur. Si votre médecin vous suggère un retour progressif (il aura été influencé par l'assureur), refusez ce retour, car dès que vous mettez le pied dans l'usine, même si vous n'êtes plus en mesure de faire votre travail par la suite, il vous sera impossible de retourner sur les assurances.



VACANCES

Lorsque vous demandez une journée, ou semaine de

vacances, assurez-vous de faire votre demande avant le mardi 23:00 pour la semaine suivante. Sans quoi l'employeur pourra vous refuser votre demande.

ABSENTÉISME

L'employeur a commencé à sanctionner les travailleurs qui s'absentent pour des motifs non justifiés. Si vous avez un «mauvais dossier», pensez donc à apporter une preuve justificative, ça pourrait vous éviter bien des désagréments.



LISTE TÉLÉPHONIQUE

Au cours des prochains jours, nous procéderons à une mise à jour de notre liste d'adresses et de numéros de téléphone. Nous en profiterons pour vous demander si vous êtes intéressés à ce que nous donnions vos coordonnées aux gens de SSQ-Assurance, pour qu'ils puissent entrer en contact avec vous et vous offrir une soumission. Toutes les personnes qui accepteront seront éligibles à un tirage de prix de participation.

CHANGEMENT DE QUART À L'AMIABLE

Lorsqu'une personne change de quart, à l'amiable, avec un autre collègue, cette personne devient la dernière de sa classification, et non la dernière de l'usine. On

entend par ancienneté de classification, la classe où elle est assignée sur l'horaire hebdomadaire de travail. Il ne faut pas confondre avec la clause de rappel au travail et mutation temporaire.



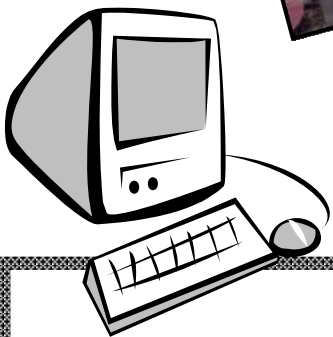
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

En octobre vous serez convoqué à une assemblée générale. Plusieurs points chauds seront à l'ordre du jour; assurances collectives, fonds de pension, retour progressif, etc. N'oubliez pas que c'est l'assemblée générale qui est maître de votre syndicat, c'est à elle prends toutes les décisions importantes. C'est les membres présents qui prennent les décisions, les autres en subissent les conséquences sans pouvoir s'exprimer.

CONGÉDIEMENT

Le 21 juin dernier, l'employeur a congédié Jean-Philippe Marcil, qui était membre du syndicat depuis près de 1 an. Nous entendons déposer un grief pour contester ce congédiement. Un des motifs est que l'employeur n'a pas respecté les délais prévus par la convention pour déposer une mesure disciplinaire.

Bonne Bonne Retraite



Sur le site internet du syndicat, il est maintenant possible de consulter la liste d'ancienneté ainsi que votre brochure d'assurance collective. Si vous avez des suggestions, ou commentaires, n'hésitez pas à nous les faire parvenir. Ces deux documents sont disponible dans la section « convention collective »

À chaque parution nous vous suggérerons des adresses Internet intéressantes.

Toutes les publications du gouvernement du Québec (code civil, csst, lois, règlements, impôts, pension alimentaires, autorité financières, etc)

<http://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/>

Le nouveau site de la FTPF-CSN

www.ftpf-csn.qc.ca