

Le Trait d'Union



SOMMAIRE

1. Maux du président
2. Les élections...
3. Nouvelles d'ici
4. Confidentialité
5. Nouvelles d'ici
6. Francisation
7. Humour
8. @dresse internet

Pour toute information:

Local syndical

*Boîte vocale : 3155, présidence et vice présidence
3161, secrétariat et trésorerie*

Courriel :

csn_margo@hotmail.com

Site internet:

www.csnmargo.com

Délégué(e)s:

Michel Biron

Céline Bourgeois

Stéphane Cardinal

Jean-Guy Lapointe

Daniel Lebrun

Michel Parent

Stéphane Pimparé

Roy Rogers

François Renaud

Angelo Vendetti

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

Volume: 4 Numéro: 1

Mars 2004

LES MAUX DU PRÉSIDENT

L'implication syndicale

Pour certain l'implication syndicale se résume à des libérations et « lunchs » sur le bras. Mais pour ceux qui y ont déjà goûté, ce n'est pas cela.

Le rôle d'un élu est de représenter TOUS LES MEMBRES, et non pas juste ceux avec qui nous avons des atomes crochus.

Il arrive fréquemment que les décisions prises soient « contestés » par certains, et en même temps applaudis par les autres. Le guide que nous avons est la convention collective. Et si rien n'est inscrit dans la convention, nous devons « fouiller » dans le code du travail, et s'informer auprès du conseiller, et surtout d'user de logique.

Stéphane Pimparé, quittera ses fonctions syndicales comme trésorier

après plus de 10 ans de services. Il ne se présentera pas à nouveaux. En effet, Stéphane va relever de nouveaux défis au sein de notre Fédération. Il a été élu directeur du secteur transformation.

Comme trésorier il à été formidable. En 10 ans il a toujours présenté des budgets équilibrés, et il les a toujours fait respecté. Une seule fois en 10 ans le comité de surveillance à trouvé une irrégularité. Un manque à gagner de 1,70 \$.....

Mais Stéphane à été plus qu'un trésorier, il a participer activement à la vie syndicale. En autres, il a participé activement à l'intégration de notre unité à l'intérieur de la CSN.

Pour un travailleur acharné comme lui, il ne fut pas facile de recevoir des mesures disciplinaires. Le boss de

l'époque essayait de le « coincer » à cause de son implication syndicale.

Il a fait parti de nombreux comité, comme en santé sécurité et le comité de négociation. On retiendra particulièrement sa participation à la dernière ronde de négo.

Le prochain trésorier aura de gros soulier à chaussé afin de maintenir une aussi grande rigueur professionnel.

Stéphane à été un très bon trésorier, mais surtout il fut un membre très actif de notre syndicat. Son absence nous manquera.

Bonne chance Stéphane,
Bonne chance mon ami.

François Renaud

NOUVELLES D'ICI

LES ÉLECTIONS S'EN VIENNENT...

Pour plusieurs d'entre vous qui vous demandez en quoi consiste un rôle de délégué syndical, voici un cours résumé.

On dénombre 9 délégués élus: le comité exécutif comprenant: un Président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire.

De plus 1 délégué de chaque département ; colleuses, aide-général, décorticage, découpage et inspection.



Il y a aussi élection d'un comité de surveillance, qui comme son nom le dit si bien, surveille les livres du trésorier. Il y a 3 élus pour s'assurer qu'un minimum de 2 peut être disponible lorsque vient le temps de se réunir.

Suite au scrutin, le conseil syndical (les 9 délégués), se réunit pour créer les différents comités qui sont:

- *Santé sécurité
- *CRI (comité de relation de travail)
- *Journal
- *Grief

Le mandat d'un élu est d'une durée de 2 ans.

Le président est d'office à tous les comités, ensuite chacun fait part de ses intentions, et s'il y a lieu, un vote se tient pour former chaque comité.

Pour un nouveau venu qui s'inquiète du niveau de ces connaissances ou obtient une nouvelle fonction, il y a de très bonnes formations disponibles pour tous les postes.

Dans les faits, le rôle de délégué de département est a priori un lien entre le vécu des membres et l'exécutif qui ne peuvent être sur tous les quarts de travail et dans tous les départements en même temps!!

Le comité exécutif se réunit 2 fois par année ou au besoin, d'une façon officielle, il est certain que, vous le constatez certainement, les membres du comité exécutif sont en communication constante (local syndical, courriel, téléphone, boîte vocale, etc...)

Le conseil syndical se réunit 2 fois



par année, avant la tenue des assemblées générales.

La majorité des rencontres des différents comités syndicaux patronaux, se fait à la convenance des membres impliqués, soit pendant, juste avant ou suite à votre quart de travail. La rémunération est, comme la convention le prévoit, à temps régulier.

Pour ce qui est des rencontres syndicales, les élus effectuent un travail bénévole.

À l'exception du trésorier qui est libéré par le syndicat, 1 journée par 6 semaines, il doit mettre les livres à date et s'assurer que tout est en ordre.

En moyenne, un membre de l'exécutif doit effectuer environ 5 heures de bénévolat par semaine. Le nombre d'heures peu varié selon les rencontres et les dossiers en court. Pour un délégué, ça dépend de son implication.

Le prochain comité de négociation sera en parti formé par les membres élus. Le président est membre d'office. Tandis que 2 membres du conseil syndical seront élus, par l'assemblée générale, pour en faire parti.

Bref, si l'aventure vous passionnent et désirez vous impliquez, c'est pour vous!

Stéphane Cardinal

AVIS IMPORTANT

L'assemblée générale est prévu pour le dimanche 21 mars 2004 à 8:30.

À l'ordre du jour, il y a les élections de tous les membres de l'exécutif, du conseil syndical et du comité de surveillance

NOUVELLES D'ICI

ON AURA TOUT VU !!! SUR LES COLLEUSES

Un alimenteur-receveur ,craignant que ses mains gercées ne saignent, demande des gants à la responsable de Qualité, réponse: « On n'a pas, mais met de la crème ca va être OK »quelques semaines plus tard, ils nous obligent à porter des gants!!!

Un receveur-convoyeur se rend compte d'une erreur sur des étiquettes de caisses à propos d'un mauvais numéro de bon de commande, ce dernier demande à la responsable qualité de rectifier le tir. Elle appelle le responsable de l'erreur et se fait répondre: « Je voulais juste voir si en bas il font bien leur job »!!!

Imaginez-vous 2 minutes les répercussions si l'erreur passe...

Un opérateur de colleuse détecte un problème électrique sur le Carton-Pack, il appelle immédiatement le responsable de la maintenance et se fait répondre: « je vais peut-être y aller dans une heure, j'ai un meeting de production » .Grâce encore une fois à un chandail bleu, le problème as été résolu sans aucune aide et 4 employés n'ont pas perdus au moins 1 heures de production.....Pendant ce temps, on maximise les secondes suite au Kaizen!!

Trois dossiers de travail en **tandem non autorisé** sont cédulés sur une colleuse, l'opérateur lève le « flag ». Un coup de téléphone plus tard, le message est : « Roule-les pareil, et fais une feuille de temps comme si tu avais roulé les jobs sur

trois colleuses différentes. Inscrit le aussi sur le sac de production »

Ceci arrive 2 semaines après un rafraîchissement des procédures ISO!!!!!!!

Plusieurs commandes sont pressantes sur une colleuse, ont le sais en entrant un matin à 7 heures. Durant ce même quart de jour, ont mute un opérateur et un alimenteur à l'inspection.À 14 heures , oupss on se réveille, on cédule de soir l'ouverture d'une colleuse non cédulé, donc on rappelle au travail 2 opérateurs (puisque le suivant dans l'ordre est de jour), et qu'ils se doivent de les payer les 2 pour 10 jours. Si la même décision se fait en se réveillant le matin tôt, ils n'auraient pas eu à payer en double.

EN BREF

AU REVOIR

Deux autres camarades nous ont quittés. En effet, Marjolaine Tremblay effectue un retour définitif à l'école. Tandis que Jacques Hébert va aller relever d'autres défis ailleurs. À tous les deux, nous leur souhaitons bonne chance.

ÉQUITÉ SALARIALE

Le processus de l'équité salariale a enfin débuté. Les membres du comité syndicale sont: Carole Rivet, Diane St-Pierre, Michel Parent et François Renaud. Dans les prochains jours, vous verrez apparaître, sur les babillards, plus de détails.

LIBÉRATIONS SYNDICAL

Une petite parenthèse pour apaiser les craintes de certains membres,

les nombreuses libérations de Stéphane Pimparé ne nous coûte pas un sous de **notre** caisse syndical. Stéphane est libéré et payé par la Fédération (FTPF). Pour les journées qu'il nous quitte, son salaire, ses vacances, ses REER sont remboursés à 100%. En plus , une entente avec la compagnie est survenue, elle paye Stéphane comme s'il travaillait à l'usine, et lorsque le syndicat reçoit le chèque de la fédération, il rembourse la compagnie.

MUTATIONS TEMPORAIRE

Finalement il n'y aura plus de conflits avec la mise à pied sur les horaires des chefs d'équipe! La clause 11.15 précise:

Lors d'une mise à pied de moins d'une semaine, l'employeur donne un préavis de vingt-quatre (24) heures

Donc, à moins que l'employeur vous avise la journée précédente, tout mouvement de main-d'œuvre sera de la mutation temporaire, qui donne le droit au plus anciens d'accepter ou pas, en descendant la liste d'ancienneté.

CHANGEMENT À L'AMIABLE

Lorsque le patron autorise un changement d'équipe à l'amiable en deux compagnons de travail, ceux-ci deviennent les plus jeunes du quart de travail. Ils ne peuvent obtenir des avantages supplémentaires que ceux qui suivent leurs rotations.

NOUVELLES D'ICI

CONFIDENTIELLITÉ DES DOSSIERS

Voici la suite, et espérons la fin, à l'article que nous vous avons présenté lors de la dernière publication.

Voici un bref résumé de l'affaire. Une source nous a informés que des dossiers confidentiels se retrouvaient sur le réseau informatique, et étaient accessibles à tous. Nous avons vérifié l'information, et imprimé les documents (no d'assurance sociale, date de naissance, date d'embauche, etc.)



Nous trouvions aussi d'autres documents qui selon leurs titres évocateurs, semblaient être très confidentiels. Mais ces fichiers étaient protégés par mot de passe. Afin de démontrer la vulnérabilité du système informatique, j'ai «cracké» un fichier en moins de 8 secondes, avec un logiciel tous a fait légal. Ce même logiciel est référencé sur le site de Microsoft afin d'aider aux gens qui ont oublié leurs mots de passe.

Nous avons dévoilé l'information aux patrons. Ils corrigèrent « la situation » et « nous (l'exécutif) » d'avoir

agit ainsi.

Ils n'ont pas compris l'objectif de notre démarche. Jamais ils nous ont remerciés d'avoir évité une catastrophe. Imaginé si les infos étaient tombées dans de mauvaises mains??? Imaginé si quelqu'un en mal de publicité avait divulgué cette information aux médias???

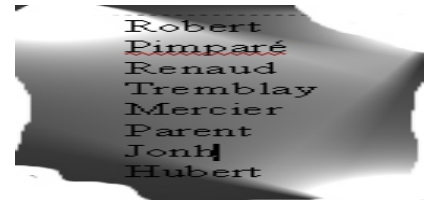
Lors de la journée du «sermon» nous avons avisé l'employeur que d'autres infos personnelles sont en circulation sur le bureau des facilitateurs. Et bien, nous avons dû intervenir à trois reprises et le tout sur une période de 7 jours, pour que la situation soit corrigée.

Il y a quelques jours, nous avons encore trouvé des dossiers personnels et confidentiels qui se trouvaient encore sur les bureaux des facilitateurs.

Lors des deux dernières fois il s'agissait d'informations concernant de «simples» salariés. Alors que la fois des ordinateurs nous avons trouvé des renseignements sur les patrons et les salariés.

Il n'y a qu'un pas à faire pour conclure que lorsque cela comporte des renseignements qui les concernent, ils bougent, alors que lorsque ça

concerne des travailleurs, il n'y a pas de presse. Mais nous osons croire que ce n'est pas vrai. Et dire cela ouvertement nous vaudrait sûrement le terme de «malhonnête».



Vous avez sûrement remarqué que le bureau des facilitateurs à été changé de place. C'est pour éviter l'accès à des dossiers confidentiels. L'accès à ce bureau est interdit, sans l'autorisation d'un supérieur immédiat. De même que l'utilisation du matériel informatique à d'autres fins que le travail. Le non-respect de ces consignes pourrait entraîner des mesures disciplinaires sévères.

Si jamais vous voyez, ou avez accès à des informations qui ne devraient pas l'être, s.v.p. aviser un membre de l'exécutif. Cette fois, nous n'aviserons pas les supérieurs d'ici. Nous allons contacter l'ombudsman d'Alcan. Avec le dossier que nous avons monté sur la situation qui prévaut, nous sommes assurés qu'il prendra la chose sérieusement.

François Renaud

Bureau de l'ombudsman - Code de conduite mondial des employés et de l'entreprise Alcan

L'année 2002 a été marquée par le déploiement à grande échelle de notre *Code de conduite mondial des employés et de l'entreprise* pour s'assurer que tous les employés comprennent bien la complexité et l'importance de questions comme la corruption, la confidentialité, l'utilisation des ressources de l'entreprise, le harcèlement sexuel et la sécurité en milieu de travail. Le Code a été publié en dix langues et est accessible sur les sites Web public et interne de la Société. Au milieu de 2003, dans le monde entier, plus de 200 moniteurs avaient tenu des séances de formation individuelles et des séances d'information.

Une caractéristique distinctive de notre *Code de conduite mondial des employés et de l'entreprise* est la création du Bureau de l'ombudsman, qui offre aux employés une autre ressource pour signaler les infractions au Code, répondre aux questions, résoudre les incertitudes et clarifier les ambiguïtés relatives à l'éthique et à la conduite des affaires. Ce bureau a aussi la responsabilité de s'assurer du respect et de l'application uniforme du Code dans toutes les fonctions et tous les groupes d'exploitation.

Source Alcan http://www.publications.alcan.com/sustainability/2003/fr/highlights/managing_03.html

NOUVELLES D'ICI

STOPPONS LA DÉMOLITION

Le 11 décembre 2003, notre syndicat, comme des milliers d'autres, a participé à la journée nationale de perturbation.

L'objectif de cette journée était de faire pression sur l'employeur afin qu'il interpelle le conseil du patronat sur le projet de loi 31.

Nous



avons remis à l'employeur une lettre. Nous lui demandions de la signer et de la remettre au conseil du patronat. Cette lettre se résumait à ceci: Comme employeur il s'opposait au projet de loi 31, qui permettrait une plus grande accessibilité de la sous-traitance.



Comme il a refusé de signer cette lettre, nous avons entrepris des moyens de pression «légers». C'est-à-dire que nous avons affiché et distribué des communiqués qui expliquaient les impacts de cette loi.

Fait très remarquable, c'est tou-



tes les unités syndicales de l'usine qui se sont unies. Nous remercions les représentants syndicaux de la FTQ d'avoir embarqué dans le bateau avec nous.

Malheureusement, toutes les mani-



festations n'ont pas eu raison du gouvernement Charest. Après avoir passé le bâillon à l'Assemblée Nationale, il a passé sa loi.

D'autres actions sont à prévoir. Nous vous tiendrons au courant.

François Renaud

Chaussures de sécurité

Voici l'article de notre convention collective:

9.06 a) L'employeur s'engage à remettre à chaque salarié régulier, après quarante-cinq (45) jours ouvrables d'emploi (sur preuve d'achat) un montant de 100,00\$ par année civile, effectif en 2002 et de 125,00\$ par année civile, effectif en 2003, soit au mois de janvier, février ou mars, pour l'achat de chaussures de sécurité.



Suite à une croyance populaire, certain d'entre nous ne se présentait pas dans le camion à l'usine croyant qu'ils étaient dans l'obligation d'attendre qu'une période d'un an jour pour jour était nécessaire pour pouvoir racheter une paire de chaussure de sécurité!!

Même après discussion en comité de relation de travail, cela compliquait aussi la tâche de l'employeur parce que s'il faisait venir la com-

pagnie de chaussures tôt en janvier, plusieurs n'achetaient pas pensant ne pas être éligible!

Donc, vous pouvez acheter vos chaussures de sécurité du 1er janvier au 31 mars de chaque année, peut importe la date d'achat de l'année précédente!!!!

Vérifiez l'affichage pour connaître les dates que la compagnie a retenu pour faire venir le camion.

Stéphane Cardinal

NOUVELLES D'ICI

COMITÉ DE FRANCISATION

Finalement, il y a eu une rencontre du comité de francisation de chez Emballages Alcan -Baie d'Urfé.

Après plusieurs mois d'insistance, cette première rencontre a eu lieu ce 30 janvier 2004 avec la présence de Danielle Tremblay du côté patronal. Malheureusement, Marie Kirouac n'a pas assisté, à la rencontre, pour des motifs que nous connaissons maintenant (décès de son père). De mon côté, je remplaçais Daniel Lebrun en compagnie de Normand St-Onge.

Comme nous n'avions pas les documents que Marie avait préparés, nous avons fait le tour des principaux points retenus par tous et chacun et fait une attribution de tâche, pour qu'à la prochaine rencontre, rapidement en février tel que convenu par Danielle, que nous puissions travailler sur du concret et créer des sous-comités pour différents mandats.

Par contre, j'ai eu une surprise de taille quand Danielle Tremblay nous a fait part que nous (la compagnie) étions récemment accrédité par l'Office Québécois de la Langue Française!!

Puisque la loi prévoit que le co-

Office québécois
de la langue
française

Québec 

mité soit formé d'au moins trois employés, qu'il y est une analyse de la situation de notre milieu, et que surtout, tous les documents soient signés par les 6 membres de ce comité, comment avons-nous obtenu cette accréditation sans pour autant avoir de comité?????

Nous aurons la réponse à la prochaine rencontre, puisque Danielle nous a indiqué que nous aurons copie des documents de l'accréditation.

Dans les prochaines rencontres, Daniel et/ou Normand nous feront part de l'évolution du comité que nous pourrons vous faire part à moins que ledit comité fasse connaître ses démarches par affichage à l'interne.

En terminant, si vous apercevez des manques à la langue française, que ce soit au niveau des communiqués, de l'affichage, publicité, des logiciels, ou tout autre aspect qui vous dérange, il serait intéressant que tous et chacun acheminent l'information à Daniel Lebrun, Normand St-Onge ou bien un délégué qui fera le lien avec eux.

Il y a aussi notre «boîte postale» dans la porte du local syndical qui est à votre disposition en tout temps.

Stéphane Cardinal

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL SELON STEAK-D'ALOYAU*

Bonjour chers lecteurs,

Il y aura du nouveau dans le prochain numéro du journal.

Étant donné que nous sommes dans la période de la francisation au travail, il me fera plaisir de vous apprendre des mots ou des termes en français que l'on utilise souvent au

travail ou qui a rapport au travail.



Comme par exemple des pièces d'équipement, dossier et même les affiches à l'intérieur de l'usine.

Ces mots ou ces termes que l'on utilise seront accompagnés par une photo et une description du mot en anglais ainsi qu'en français.

À la prochaine parution

T- BONE

*steak d'aloysau est le français d'un T-Bone!!!!!!

HUMOUR



LES T-BONNERIES



Bonjour à tous,

Alors voici mon anecdote no.7 qui s'intitule: Le courriel

Une fois c't'un gars qui s'appelait Gonzo, un gars tranquille qui fait son p'tit bonhomme de chemin dans la vie comme dans l'usine. Il est opérateur sur une colleuse et voit à ce que tout aille bien à son travail.



Depuis l'arrivée des ordinateurs sur les colleuses, il y a beaucoup moins de paperasse à remplir. C'est fantastique et en plus on peut s'en servir pour envoyer par courriel, toute sorte de renseignements, concernant les dossiers de l'usine bien entendu, à nos supérieurs et à nos confrères de travail.

Mais, un jour, sans aucune arrière pensée et surtout sans malice de sa part, Gonzo a voulu envoyer par

courriel un petit vidéo assez olé olé merci, à Gontran, un autre opérateur de colleuse.

Alors, Gonzo s'exécute et envoie le fameux courriel en question à son confrère Gontran sans savoir les conséquences de son acte. Tout excité de voir Gontran saliver sur l'écran d'ordinateur de sa colleuse en visionnant son vidéo olé olé, Gonzo attendait avec impatience les commentaires de Gontran.

Tout en continuant à travailler sur sa colleuse, Gonzo s'aperçut que Gontran n'avait rien reçu encore, alors Gonzo, inquiet, demande à Gontran s'il avait reçu son courriel et Gontran lui répond que non, il n'a rien reçu encore. Gonzo, embêté, se dit qu'il va attendre encore un peu.

Quelques heures plus tard, Gonzo revient à la charge et redemande à Gontran s'il avait reçu son courriel et Gontran lui dit qu'il n'a rien reçu du tout. Gonzo, impuissant devant la réponse de Gontran, réfléchit et se demande pourquoi son courriel

ne s'est pas rendu à son destinataire.

Et bien voilà que ça lui saute en pleine face à notre ami Gonzo, on lui apprend, quelques jours après, qu'il existe un autre Gontran qui travaille dans une autre usine et que c'est lui qui a reçu le fameux vidéo olé olé de Gonzo. Imaginez un peu comment il se sentait après l'annonce de cette nouvelle.



La morale de cette mésaventure est qu'il faut toujours vérifier l'adresse de son destinataire avant d'envoyer un courriel et surtout n'utilisez l'ordinateur de la compagnie que pour des messages internes seulement.

Merci à la prochaine

T- BONE

La p'tite vite à T-Bone

Un confrère dénommé *Slinky* s'est fait jouer un vilain tour par un ratoureux.

Alors qu'il s'installait pour dîner, il dépose son sac à lunch et sa canette de liqueur sur la table et part en direction des fours à micro-onde.

Pendant qu'il faisait réchauffer son dîner, le ratoureux en question décide

de passer à l'acte et commet son délit.



Il sort le couteau de son étui en cuir et perce un tout petit trou en dessous du bec de la canette de liqueur. Mais, étant donné que l'aluminium de la ca-

nette était mince, le ratoureux a percé le trou un peu plus grand que prévu.

Quand *Slinky* a pris sa première gorgée, il s'est mouillé tout le thorax de liqueur. Il était vraiment choqué notre *Slinky*

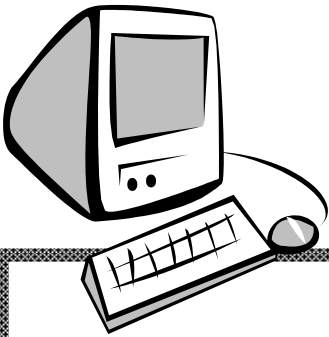
Salut, à la prochaine

T- BONE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

LE 21 MARS 2004

À 8:30



À chaque parution nous vous suggérerons des @dresses Internet intéressantes.

Votre syndicat est sur le Web, vous pouvez visiter notre nouvelle adresse:

www.csnmargo.com

<http://www.bouquin.net/glossaire/M.htm> : Un glossaire des termes de l'imprimerie en français

<http://www.olf.gouv.qc.ca/> : L'Office Québécois de la langue Française

<http://www.granddictionnaire.com/>: Le grand dictionnaire terminologique , vous donne accès à près de 3 millions de termes français et anglais du vocabulaire industriel, scientifique et commercial, dans 200 domaines d'activité.