

Le Trait d'Union



SOMMAIRE

1. Maux du président
2. Nouvelles d'ici
3. Nouvelles d'ici
4. Francisation
5. Grève générale
6. Humour
7. Ailleurs à la CSN
8. Adresses Internet

Pour toute information:

Local syndical

Boîte vocale : 3155, présidence et vice présidence

3161, secrétariat et trésorier

Présidence (urgence):

514-758-3633 (cellulaire)

Site internet:

www.csnmargo.com

Délégué(e)s:

Stéphane Cardinal

Pascal Jeanneau

Jean-Guy Lapointe

Luc Laprès

Daniel Lebrun

Michel Parent

Stéphane Pimparé

François Renaud

Diane St-Pierre

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

Volume: 4 Numéro: 2

mai 2004

LES MAUX DU PRÉSIDENT

Le vouloir vs la volonté

La semaine dernière nous avons eu une rencontre avec le directeur général, Lorenzo Salvaglio.

Nous croyons que l'ensemble des travailleurs à apprécié qu'il se déplace pour qui nous dresse le portrait de la situation économique de l'entreprise.

Pourquoi ce changement d'attitude ??? Pourquoi sont-ils si transparents tout d'un coup ?? Pourquoi nous donnent-ils les états financiers si clairement ?? Est-ce que c'est comme les Kaizen, sont-ils obligés par Alcan ??

Est-ce que les résultats du sondage que nous avons complété leurs demandaient plus de transparence ??

Peu importe la réponse, les travailleurs espèrent juste que les commentaires qu'ils ont formu-

lés au directeur général ne resteront pas sur une tablette, mais qu'ils auront un certain suivi.

Lors de cette rencontre, nous avons eu droit à beaucoup de chiffres. Celui que nous retenons le plus c'est l'augmentation de la productivité à cause de Kaizen.

Oui, à cause de Kaizen.

Ce n'est pas que les travailleurs ont senti l'urgence de fournir un effort supplémentaire, c'est à cause de Kaizen.

Et bien, aucune étude ne prouve que les minutes que les Kaizen devaient faire sauver, sont véritablement épargnées.

Comment expliquer que les presses en litho ont augmenté la vitesse ?? Selon notre logique ce n'est pas dû à un tableau d'outil.

Comment expliquer que le temps de mise en train à considérablement réduit sur l'ensemble des presses à découper et sur les colleuses?? Tout en sachant que les réaménagements des équipements ne sont pas complétés à moitié.

Cela s'explique en un mot; la VOLONTÉ. La volonté de sauver nos emplois. La volonté de prouver que nous sommes capables. La volonté de prouver à notre employeur que nous méritons notre salaire.

La volonté, et le savoir faire.

Pour ce qui concerne le savoir être, nous croyons que certains dirigeants en manque.

Mais pour le vouloir et le savoir faire, c'est nous les meilleurs.

François Renaud

NOUVELLES D'ICI

EN BREF



ÉQUITÉ SALARIALE

L'exercice de l'équité salariale a enfin débuté. Le comité est formé de Diane St-Pierre, Carole Rivet, Michel Parent et François Renaud. Ouffs, il était temps après près de 2 ans d'attente.

Nous sommes rendus à l'étape de compiler le résultat du questionnaire. Nous croyons avoir terminé l'exercice pour la fin du mois de juin.



SANTÉ-SÉCURITÉ

Un travailleur du découpage a subi un accident du travail. Suite à son accident, il a été consolidé avec des limitations fonctionnelles qu'ils l'empêcheront de faire à nouveau son métier. Lors de la dernière ronde de négociation, nous avons inclus dans la convention collective une disposition qui permet à un travailleur de supplanter si une telle situation se produisait.

Au moment de mettre sous presse, nous avons procédé à une rencontre avec l'agent de réadaptation de la CSST. Nous avons évalué le poste de travail du salarié, ainsi que les autres postes de l'usine pour évaluer s'ils pouvaient combler ses limitations. Le seul poste qu'il serait en mesure de faire, c'est le poste d'Inspecteur général, tout en adaptant certaines tâches.

9.11 Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui a, suite à sa consolidation des limitations fonctionnelles le rendant inapte à effectuer son travail voit sa situation évaluée par le conseiller en réadaptation assigné par la CSST afin de le maintenir à son poste en autant que possible. Si le salarié n'est pas satisfait des conclusions émises par la CSST, les dispositions de la loi s'appliquent.

S'il s'avère impossible de maintenir le salarié à son poste, celui-ci peut supplanter selon les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.



OUVERTURE DE POSTE ET PÉRIODE D'ESSAI

Il y a quelques jours, nous avons vécu une situation particulière, une situation complètement nouvelle qui n'est jamais arrivée. Un travailleur applique et obtient un poste. Il y travaille pendant 15 jours. Il informe l'employeur qu'il restera sûrement à ce poste. Par la suite il quitte pour une période de 15 jours (maladie). À son retour il informe l'employeur qu'il veut retourner à son « ancien » poste.

Tous les travailleurs croyaient que lorsqu'on parle de période d'essai, on parle de jours travaillés, et bien non.

*11.08 Le salarié peut revenir à son ancien poste dans les vingt (20) jours **ouvrables** qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.*

Nous trouvons déplorable de faire appliquer cette clause à la lettre, car elle résulte d'une méconnaissance de la convention collective. Après consultation avec notre conseiller syndical, nous sommes venus à la conclusion que si nous passions outre le texte de la convention, et que si un salarié se sentait lésé par cela, votre syndicat aurait sûrement été poursuivi, en vertu de l'article 47 du Code du travail. Nos chances de gagner étaient trop minces, ici il n'est pas question d'interprétation, puisque le texte est écrit noir sur blanc. Et que par le passé, de mémoire syndicale, nous n'avions pas vécu cette situation.

Selon nos estimations, la cause aurait pu prendre jusqu'à 2-3 ans avant d'être entendu. L'impact financier aurait atteint facilement plus de 9 000,00\$ par année, multiplié par 3 et ajouter les intérêts. Nous ne voulions pas prendre de chance avec VOTRE argent.

La seule façon de régler cette situation, est l'assemblée générale, instance suprême de notre syndicat.

NOUVELLES D'ICI

EN BREF

ST-JEAN BAPTISTE ET FÊTE DU CANADA

La St-Jean Baptiste tombe cette année un jeudi. La loi oblige les travailleurs à prendre le congé la journée même. Mais pour ce qui est des travailleurs qui seront de nuit, la loi permet une « certaine



latitude ». Donc pour eux, ils travailleront du lundi au jeudi, et auront le vendredi de congé. Pour les travailleurs du quart de jour et de soir, ils travailleront du lundi au mercredi, auront jeudi comme congé, et travailleront le vendredi.



Pour la fête du Canada, la convention nous permet de nous entendre avec l'employeur, afin de déplacer

la journée. Le congé du 1er juillet sera déplacé le vendredi 2 juillet. Donc, tous les travailleurs auront le vendredi de congé.

Les travailleurs qui ont demandé une journée de vacance pour le 2 juillet devront communiquer avec un facilitateur afin de modifier, s'ils le désirent, leur journée de congé.

NOUVEAUX DÉLÉGUÉ(E)S

Lors de la dernière assemblée générale, le visage du conseil syndical à quelque peu été modifié.

Voici les noms de vos représentants syndicaux:

François Renaud; président
Michel Parent; vice-président
Stéphane Cardinal; trésorier
Pascal Jeanneau; secrétaire
Luc Laprès; découpage
Stéphane Pimparé; colleuse

Daniel Lebrun; décorticage
Diane St-Pierre; inspection
Jean-Guy Lapointe; aide-général

Les membres des différents comités sont les suivants:

Comité de relation de travail:

François Renaud, Michel Parent et Stéphane Cardinal.

Comité santé-sécurité:

François Renaud, Michel Parent et Daniel Lebrun

Comité de négociation:

Lors de la prochaine assemblée générale, nous procéderons à l'élection du comité de négociation. Le comité est formé de 4 membres. Le président; 2 membres parmi les délégués, et un membre de l'assemblée générale.

ON AURA TOUT VUS

MESURE CORRECTIVE

Trois travailleurs du département du décorticage se font rencontrer par l'employeur. Le boss les avise de faire attention au coup de marteau sur les découpes. Mais après une mini enquête des travailleurs (ils ont juste regardé le sac de production), la production a été effectuée sur un « blanker » et non au décorticage.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Lorsque du temps supplémentaire est requis, c'est car une « job » est

urgente. Imaginez; des travailleurs font trois 16 heures, et par la suite la commande est laissée sur le plancher pendant plus de 1 semaine.



TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

On ouvre du temps supplémentaire

sur une machine la fin de semaine. Dès le dimanche de nuit, on ferme cette machine.

VOTRE EXEMPLE

Vous êtes témoin d'une situation aberrante, vous vous demandez sur quelle planète était votre boss lorsqu'il a pris « cette » décision, partagez ce moment avec nous. Contactez un membre du conseil syndical, et votre histoire sera dans cette page, ou encore faites nous parvenir votre texte par courriel à csn_margo@hotmail.com

NOUVELLES D'ICI

COMITÉ DE FRANCISATION

Un comité de francisation a été formé chez Les Emballages Alcan—Baie d'Urfé. La loi oblige les employeurs de plus de 100 employés à faire ce genre de comité.

Ce groupe de travail doit être composé d'un minimum de 6 personnes, La moitié des membres du comité de francisation et de tout sous-comité doivent représenter les travailleurs de l'entreprise. Ces représentants sont désignés par l'association de salariés représentant la majorité des travailleurs ou, si plusieurs associations de salariés représentent ensemble la majorité des travailleurs, ces dernières désignent, par entente, ces représentants.

Office québécois
de la langue
française

Québec 

L'objectif de cette table ronde est d'obtenir un certificat de francisation. Le certificat de francisation confirme qu'une entreprise qui l'obtient a atteint un degré d'utilisation du français qui répond aux objectifs de la Charte de la langue française. Un français sans faute ?? Non, une utilisation majoritaire de terme français.

Les représentants de la CSN sur ce comité sont Daniel Lebrun et Normand St-Onge. Le comité doit se rencontrer minimalement tous les 6 mois. Par contre, il est possible de créer des sous-comités, qui eux devront remplir différents mandats.

Lors de la prochaine parution du journal, nous vous tracerons un bilan de leurs actions.

Le site de l'office québécois de la langue française du Québec:
<http://www.oqlf.gouv.qc.ca/>

LE FRANÇAIS SELON STEAK D'ALOYAU

Bonjour à tous,

Le temps de la francisation dans l'usine est maintenant arrivé. Ma nouvelle chronique a pour but de sensibiliser les gens de l'usine à adopter, mais surtout de connaître les termes français d'un ou plusieurs items ou pièces d'équipement que l'on utilise chaque jour pour travailler.

Bon français à tous.

Merci à la prochaine

Steak d'aloyau (T-bone)



Terme anglais: plate de camion

Terme français: quai niveleur

Terme anglais: baille de carton

Terme français: ballot de carton



Terme anglais: lift

Terme français: transpalette

GRÈVE SOCIALE GÉNÉRALE

21 mai, c'est la date du vote

Pourquoi ? Pour protester contre les politiques antisyndicales et anti-sociales du gouvernement Charest.

Pourquoi je devrais voter pour la grève, mon employeur n'est pas concerné? Oui il est concerné. Parce qu'il peut vendre une partie de son exploitation. Par exemple le contrôle de la qualité, la manœuvre générale, les tâches dites non productives, comme la chambre de matrices, l'assemblage de matrices (die), l'emballage des cartons (receveur-alimenteur), la palettisation (receveur-convoyeur), etc.

Est-ce que mon employeur va faire cela, est-ce qu'il peut me vendre ? Votre exécutif a rencontré l'employeur. Il lui a remis un projet de lettre d'entente qui protégera l'ensemble des travailleurs dans l'éventualité d'une vente ou fusion. Il ne nous a pas encore répondu. Faute de réponse nous croyons qu'il ne veut pas répondre!!!

À quelle condition nous déclencherions la grève? En intersyndicale (C'est-à-dire tous les syndicats de les Emballages Alcan-Baie d'Urfé et du Québec, CSN, FTQ, FIQ, CSD, etc.,

Quand ? Au printemps ou à l'au-



tomne. Selon les directives données par le conseil confédéral de la CSN.

Quelle forme prendra-t-elle ? 24 heures. Chaque membre de notre syndicat devra faire une ronde de « piquetage » de 3:00

Si nous faisons la grève, est-ce que je serais payé pour la journée de salaire perdu?? Non

Est-ce que c'est une grève légale? Non c'est une grève illégale.

Comme c'est une grève illégale, est-ce que l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires contre moi et mon syndicat? Oui. Mais si tous les Québécois sortent cette journée-là, il est fort peu probable que cela arrive. Si

cela arriverait, le fonds de défenses des travailleurs de la CSN va venir à notre rescousse.

C'est quand on prend le vote ? Lors d'une résolution de l'assemblée générale, il a été adopté que le tout se fasse lors d'un référendum à l'usine. Bien sûr cet exercice démocratique ne devra en aucun temps déranger la production.

Le vote référendaire aura lieu le 21 mai. Le bureau de vote sera situé dans le local syndical. Pascal Jeanneau, secrétaire du syndicat, agira en tant que président d'élection. Les heures de votes seront les suivantes: 5:00 à 5:15, 6:30 à 7:15, 9:00 à 9:30, 14:30 à 15:15, 17:00 à 17:15

À quel moment je connaîtrai les résultats? Le résultat du vote sera secret, et transmis à la CSN, et la FTPF. Si le mouvement de grève est déclenché, vous serez alors informé si le vote a passé ou non. Par contre, si vous consultez le site Web du syndicat, vous aurez une bonne idée du résultat.

Plus de détails en page 7 du journal.

Voici la question qui vous sera posée lors du référendum:

Dans notre syndicat, la grève générale prendra la forme suivante :

- Arrêt de travail général de 24 heures, avec manifestation devant l'établissement, de 8 :00 à 15 :00 (chaque travailleur aura un horaire de manifestation, pour une ronde de 3 heures). **Si et seulement si tous les syndicats de Les emballages Alcan – Baie d'Urfé participent, ainsi que tous les syndicats du Québec**
- Aucun arrêt de travail, ni moyen de pression. Je suis satisfait des politiques du gouvernement Charest. Mon employeur, Alcan, est une bonne compagnie qui n'utilisera pas les moyens mis à sa disposition par la réforme du Code du travail.

HUMOUR



LES T-BONNERIES



Bonjour à tous,

Alors voici mon anecdote no.8 qui s'intitule **Le petit cahier**

Il y a des gens qui ont un vocabulaire bien à eux, c'est ce qui les distingue des autres. Alors je vais vous raconter une histoire qui se passe, soit chez lui soit au travail, du quotidien d'un gars bien sympathique dans la vie, avec ses expressions bien à lui.

Maintenant, à vous d'associer les mots ci-bas avec ceux de l'histoire de notre bon ami.

Voici les mots à associer :

Film – Voir bien – Pop corn – Nicole Kidman – Feed back – Fabreville – Bar open – Comme il faut – Sun Life – Blockbuster – Subway – Camion – G-string – Fast food – Paul Karyia – Hot dog – Sablier – Load tag – Carton – Imprimer – Réimprimer – Hymes – Trombonne Rétine de l'œil – Grosso Modo – Septembre – Top shap.



Une fois c't'un gars qui s'appelait Casper, il a demeuré à **Sabreville** un temps et il a déménagé plus proche de son travail depuis . Avec un gros **canion** de déménagement, il a

fait juste un chargement.

Après une semaine, bien installé dans sa nouvelle demeure, il décide de prendre la vie un peu plus relax, il s'en va chez **Blueboster** louer un **figne** de **Nicole Coleman** et avant de payer, il **wave ben** qu'il manque de **pof corn**, alors il en prend trois sachets, paye et s'en retourne chez lui.

Bien reposé de son déménagement, c'est le retour au travail pour notre ami Casper. **GrossoMolo**, la vie normale quoi. Casper est receveur-alimenteur au département des colleuses, il fait du bon travail, c'est un gars méthodique, il surveille ses colleuses **comme il faut**.

Une des colleuse produit des **heinz**, et une autre produit un quatre coins



en **caltron** recyclé. Tout à coup, en **sprintant** des **lo-thai** pour une des colleuses, il se rend compte d'une erreur, il clique sur l'icône, surveille le **bouclier** du moniteur et **réimpressionne** le **lo-thai** en question en le corrigeant. En apposant des étiquettes de caisse, Casper saisit une boîte sur la colleuse et la vérifie. Résultat de sa vérification, il se rend compte qu'il y a une marque de **trombose** sur la boîte. Il avise l'opérateur aussitôt.

Toute une journée pour notre ami Casper.



Avant de quitter l'usine, il prend un formulaire de réclamation d'assurance, la **Sumlite**, et retourne chez lui. Il fait un arrêt en chemin dans un **fast foot** à **hot doye** car il avait très faim après sa longue journée de travail. Le seul hic c'est que dans ce genre de resto, ce n'est pas **bar de pine** pour la salade.

Rendu à la maison, hop dans la douche, ensuite Casper s'installe confortablement devant la télé en **G-stream** et, fatigué de sa journée, se frotte la **rotule de l'œil** et s'endort tranquillement.

Vraiment, il est **tom shape** notre Casper. Il rêvait de la nouvelle saison de hockey en **sectembre** car il en pince vraiment contre son joueur préféré, **Paul Malarya**.

Alors, vous m'en donnerez un **figne back**.

Merci à la prochaine

T- BONE

AILLEURS À LA CSN

GRÈVE SOCIALE

Le 14 avril 2003, la dynamique politique et sociale s'est modifiée en profondeur au Québec avec l'élection du Parti libéral, version néolibérale.

La population et même plusieurs des électeurs qui ont élu ce gouvernement vont de surprise en surprise. Le gouvernement Charest a frappé vite et fort et il n'a pas fini.

Sa cible est toujours la même : le monde ordinaire, les travailleuses et les travailleurs, les parents, bref la classe moyenne. Après s'être présenté comme un parti modéré et pragmatique, voilà que les libéraux de Jean Charest tentent de dépasser l'ADQ sur sa droite. Même s'il tente de faire croire le contraire, en ce moment, avec une campagne de charme bien orchestrée, le gouvernement Charest n'écoute pas et cherche à empêcher le débat public. Le premier ministre voudrait bien nous faire avaler la pilule et nous faire oublier ses mauvais coups de début de mandat. Il suffit de se rap-

pelez comment il a fait adopter huit lois tout aussi majeures que controversées en bâillonnant l'Assemblée nationale et le Québec tout entier, pour que le sentiment de colère monte à nouveau.

Jean Charest a montré son vrai vi-

fouet tant les secteurs privé, public que parapublic.

Deux objectifs apparaissent clairement. D'abord, se débarrasser des syndicats en recourant à la sous-traitance. Ensuite, ouvrir bien grand les portes au cheap labor. C'est la façon Charest d'aborder la concurrence. Pour la CSN, les modifications à l'article 45 constituent une attaque directe au droit d'être syndiqué, au droit à la négociation et au droit de grève.

L'affaiblissement des syndicats et des conditions de travail n'ont qu'une raison d'être : accroître les profits des entreprises au détriment de la qualité des emplois.

Les lois 7 et 8 sont de la même farine : empêcher la syndicalisation des éducatrices en milieu familial et celle des ressources intermédiaires de type familial qui œuvrent à domicile pour le réseau de la santé. Pire encore, ces lois abolissent

les syndicats



sage en adoptant une série de lois anti-ouvrières. En modifiant l'article 45 du Code du travail, le gouvernement Charest frappe de plein

CONDITIONS REQUISES POUR LA GRÈVE GÉNÉRALE

Plusieurs conditions doivent être réunies pour faire d'une telle sortie collective un succès de mobilisation, le début d'une véritable démonstration de force apte à faire réfléchir et éventuellement reculer le gouvernement.

Une adhésion de l'ensemble du mouvement aux objectifs et aux revendications poursuivis par le recours à ce débrayage;

Une adhésion large de nombreux syndicats affiliés dans un grand nombre de secteurs d'activité où des syn-



dicats CSN sont présents de façon significative ;

Un appui formel et public du mouve-

ment communautaire et populaire, du mouvement étudiant

et d'autres milieux intéressés ;

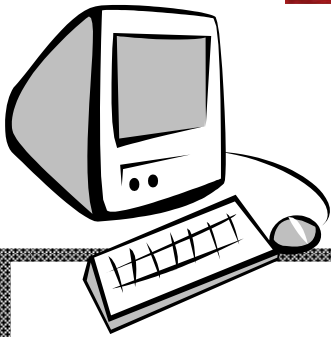
Un accord formel des autres organisations syndicales à adhérer à ce mot d'ordre de débrayage, de telle façon que la tenue de cette grève générale, à l'échelle du Québec, témoigne d'une action large et unitaire du mouvement syndical québécois face au gouvernement Charest.

Le 21 mai, Je vote pour la grève générale

Voici la question qui vous sera posée lors du référendum:

Dans notre syndicat, la grève générale prendra la forme suivante :

- Arrêt de travail général de 24 heures, avec manifestation devant l'établissement, de 8 :00 à 15 :00 (chaque travailleur aura un horaire de manifestation, pour une ronde de 3 heures). **Si et seulement si tous les syndicats de Les emballages Alcan – Baie d'Urfé participent, ainsi que tous les syndicats du Québec**
- Aucun arrêt de travail, ni moyen de pression. Je suis satisfait des politiques du gouvernement Charest. Mon employeur, Alcan, est une bonne compagnie qui n'utilisera pas les moyens mis à sa disposition par la réforme du Code du travail.



Le bureau de vote sera situé dans le local syndical.

Pascal Jeanneau, secrétaire du syndicat, agira en tant que président d'élection. Les heures de votes seront les suivantes: 5:00 à 5:15, 6:30 à 7:15, 9:00 à 9:30, 14:30 à 15:15, 17:00 à 17:15

À chaque parution nous vous suggérerons des adresses Internet intéressantes.

Voici des liens qui vont vous permettre de suivre l'actualité et de voir les impacts des modifications de la loi du Code du travail.

Le site de votre syndicat: www.csnmargo.com

Le site de québecor media: www2.canoe.com

L'actualité québécoise et nationale: <http://matin.qc.ca/> Radio-Canada: <http://radio-canada.ca/nouvelles/>

L'actualité québécoise et nationale: <http://www.branchez-vous.com/>

Le devoir: <http://www.ledevoir.com>

La Presse: <http://www.cyberpresse.ca/>

La Gazette: <http://www.canada.com/montreal/montrealgazette>