



Syndicat des Débardeurs du Port de Montréal
SCFP Section locale 375

SUR LES QUAIS

Le journal du bord de l'eau

VOLUME 4 N° 10

www.debardeurs-de-montreal.org

AUTOMNE 2006

BGTA

(Batterie générale de tests d'aptitude)

IL EST ÉVIDENT QUE L'AEM A UTILISÉ CES TESTS POUR DISCRIMINER CERTAINES PERSONNES ET EN ACCEPTER D'AUTRES DANS SES RANGS SELON SON BON VOULOIR.

VOIR TEXTE PAGE 6

DÉFICIT ACTUARIEL (0,91\$ / HEURE)

L'EMPLOYEUR LUI-MÊME RECONNAÎT QUE LE DÉFICIT EST D'AU MOINS 1 925 000\$ AU 31 DÉCEMBRE 2004.

Steve Michel
 Directeur adjoint
 RSSSD

VOIR TEXTE PAGE 10

DANS CE NUMÉRO

PRÉSIDENT	2
VICE-PRÉSIDENT	3
AGENTS SYNCAUX	3
TRÉSORIER	4 et 15
SANTÉ SÉCURITÉ	5
FORMATION	6
SECTEUR	7
LISTE D'ANCIENNETÉ	8-9
RSSSD	10-11
CSSD	12
COMITÉ D'INFO	13
So...So...So...	14

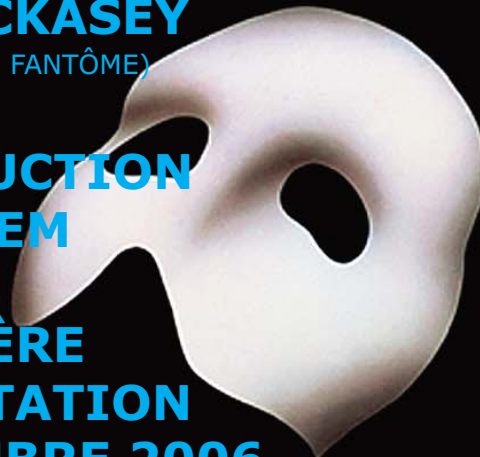
The PHANTOM of the OPERA

**LE SYNDICAT DES
 DÉBARDEURS VOUS
 PRÉSENTE:**

BRIAN MACKASEY
 (DANS LE RÔLE DU FANTÔME)

**UNE PRODUCTION
 DE L'AEM**

**DERNIÈRE
 REPRÉSENTATION
 LE 20 SEPTEMBRE 2006**
 (ASSEMBLÉE GÉNÉRALE)





Sylvain
Gauthier
Président

SÛRETÉ MARITIME

Membres du local 375, bonjour !

Depuis le début de mon mandat en mai 2006, j'ai eu à vous représenter auprès du Comité de travail qui étudie la **sûreté maritime**. Après quelques années (4 ans) où plusieurs avenues ont été retenues et ensuite rejetées, nous en sommes toujours à débattre du sujet.

Certains endroits sont ciblés, comme la **gare maritime**, les **installations électriques des terminaux à conteneurs** ou bien les centres névralgiques où sont compilées les données et informations sur les marchandises conteneurisées ou les destinations et les arrivées des navires.

Aussi, il a été décidé que chaque conteneur **devra passer le portail de détection de radiation** mais ni les compagnies, ni les syndicats ne s'entendent avec le gouvernement, représenté par Transport Canada, sur la marche à suivre dans le cas où un conteneur serait problématique, donc radioactif.

Quant aux individus des endroits identifiés comme Zone R2 (zone restrictive 2), une accréditation de sécurité R2 sera requise. La zone restrictive R2 est une zone sous surveillance; il faudra donc une autorisation spéciale (R2).

Pour le reste, tout est à définir. Les 23 et 24 août derniers, nous nous sommes réunis à Halifax où nous avons continué à discuter de la sûreté maritime. Rien n'est encore arrêté ou définitif. Travail Canada voudrait bien obliger toute personne travaillant dans une zone restrictive 2 à devoir subir une vérification des liens que la personne pourrait avoir avec des réseaux terroristes ou criminels, ce qui reviendrait à devoir faire évaluer 200 à 300 personnes. Il serait tellement plus simple de passer au détecteur de métal, comme à l'aéroport, et ensuite aller travailler. Quel sera le coût d'une telle démarche pour le contribuable et quelles seront les conséquences futures sur l'embauche des nouveaux membres ? Un travailleur membre du 375 peut être appelé à travailler seulement une ou deux fois par année à la gare maritime. Donc, je ne vois pas l'importance d'imposer une telle démarche.

Je continuerai à vous informer de la suite du travail effectué par le groupe de travail sur la sûreté maritime. Bien sûr, vous devez continuer à demander votre pardon légal.

VOTRE TRÈS GRANDE SOLIDARITÉ...

Dans un autre ordre d'idées, je tiens à vous féliciter pour la très grande solidarité dont vous avez fait preuve. Cette solidarité nous amènera sûrement vers une meilleure convention à venir.

Maintenant que nous avons démontré aux compagnies que nous étions décidés à protéger nos acquis, il nous reste à organiser nos demandes à venir. Il faut être patient et bien structuré pour faire face à la convention 2009. Alors, je vous dis : « Ne lâchez pas ! ». Il faut toujours rêver à un avenir meilleur.

Merci de nous soutenir comme vous le faites. Ce n'est pas parce que quelques « vendus au boss » ne collaborent pas, que nous sommes finis. Il y a eu de tout temps des gens qui vendaient leur confrère pour leurs petits avantages personnels. Présentement, ils sont peut-être 15 à 20 depuis le début de nos revendications.

Nous devons décider de leur avenir avec le Syndicat des débardeurs. Ou bien ils feront partis des nôtres, ou bien ils devront aller voir leur ami « le boss » pour continuer à travailler car, en transgressant la volonté syndicale, en ne démontrant pas de solidarité avec les autres membres, ils renient leur serment d'allégeance et ils n'ont plus affaire à titre de membre de l'unité syndicale qu'est le Local 375 des débardeurs du Port de Montréal.

M. DOMINIC J. TADDEO ÉLU À LA PRÉSIDENTIE DU CONSEIL DE L'AAPC POUR LA DEUXIÈME FOIS EN 35 ANS

Lors de sa 48e Assemblée générale annuelle et conférence, qui s'est tenue à Oshawa, en Ontario, du 13 au 16 août inclusivement, **l'Association des administrations portuaires canadiennes (AAPC)** a élu M. Dominic J. Taddeo, président-directeur général de l'Administration portuaire de Montréal (APM), à la présidence de son conseil pour l'année d'activité 2006-2007.

Depuis août 2005, M. Taddeo était premier vice-président du conseil de l'AAPC. Il est ainsi devenu le 49e président du conseil de cette association, succédant à Mme Donna Taylor, présidente-directrice générale de la

Commission du port d'Oshawa. Le conseil de **l'AAPC** est formé de 11 directeurs, soit : le président sortant; deux directeurs provenant respectivement des provinces de l'Atlantique, du Québec, de la région des Grands Lacs et de celle du Pacifique; un directeur représentant les membres associés; et, enfin, un directeur représentant les membres affiliés.

C'est la deuxième fois en 35 ans de carrière que M. Taddeo se voit confier cet honneur. En 1983, alors que l'AAPC marquait son 25e anniversaire d'existence à Montréal, il en devenait son plus jeune président. Au cours de son second mandat à titre

de président du conseil de **l'AAPC**, M. Taddeo entend poursuivre le travail que mène l'Association dans la défense des intérêts de ses membres, qui incluent entre autres les 19 administrations portuaires canadiennes dont les ports manutentionnent annuellement quelque **240 millions de tonnes de marchandises évaluées à plus de 100 milliards de dollars canadiens.**

En août 2007, M. Taddeo aura également le plaisir d'être l'hôte de la prochaine Assemblée générale annuelle et conférence de **l'AAPC** qui se tiendra à Montréal, du 25 au 30 août 2007.



Denis

Wolfe

Vice-président

LE FANTÔME DE L'OPÉRA

Nous pensions tous qu'il était en retraite, enfin c'est ce que certains individus nous laissaient croire. Il avait été vu il y a bien longtemps, mais dernièrement, à force de frapper à la porte, de bousculer les choses, nous n'avions d'autre choix que de précipiter les événements que nous connaissons tous pour le sortir de sa préretraite.

CONVICTION ET DÉTERMINATION

Il y a quelques dossiers (BGTA, 0.91c, apprentis débardeurs, absentéisme) que nous voulons revoir, certaines applications ou manières de faire. C'est l'assemblée du 15 février dernier qui devait nous conduire dans ce que je

qualifierais d'une des plus belles aventures qui puissent nous arriver. C'est à ce moment que nous avons constaté qu'il était impératif de nous regrouper, de nous unir et de stopper l'A.E.M. Nous avons dû déterrer la hache de guerre et je peux vous dire une chose, elle était bien enfouie !!! Avec conviction et détermination, nous avons mobilisé et formé nos gens, et j'irais même jusqu'à dire leur faire voir une autre facette de la réalité qui est la nôtre, soit le syndicalisme dans le Port de Montréal.

Je peux vous assurer que ça n'a pas été facile de convaincre les gens de bien profiter de leurs vacances, leurs temps de repos (fins de semaine de congé).

Nous avons promis d'être présents sur les quais, je pense que cet objectif a été atteint. Quand le besoin s'en fait sentir, la structure mise en place par Franco Ahelo et ses délégués de secteurs fonctionne à merveille. Ils sont maintenant bien rodés, orga-

nisés et plus déterminés que jamais: des vrais soldats prêts à défendre et préserver ce que nous avons mis autant d'années à bâtir.

MEILLEURS DÉBARDEURS EN AMÉRIQUE DU NORD

Pour tous ceux qui proviennent d'un milieu de travail autre que celui du débardage (1ère et 2è réserves) vous avez constaté que depuis plusieurs mois, nous sommes en conflit perpétuel. Pour moi, c'est normal, j'ai appris à vivre dans ces conditions. Pour vous, ça l'est moins, peut-être même insensé. Je vous dirais ceci : « la somme des gains réalisés au fil des ans et des signatures de conventions collectives est proportionnellement reliée aux batailles que vous voudrez livrer à l'A.E.M.

Sans conviction et sans détermination, il deviendra plus que difficile d'obtenir des résultats à la mesure de ce que nous sommes, c'est-à-dire, les meilleurs débardeurs en Amérique du nord !



Michel

Nault

Agent syndical

EMPIRE REFUSE DE PAYER LES MEMBRES: PRATIQUE ILLÉGALE

Vendredi le 21 juillet, alors que des équipes de conventionnels étaient assignées à la compagnie Empire pour décharger un navire, l'AEM a été incapable de combler un poste d'opérateur de grue de bord manquant pour l'après-midi, ce qui a causé l'arrêt des opérations. Bien que les membres étaient présents et prêts à travailler, Empire refuse systématiquement de les payer. La compagnie les a gardés jusqu'à 13h30 mais a «coupé» (réduit) la journée de 4¼ heures. Cette situation est inacceptable. Le Syndicat est fournisseur de main-d'œuvre mais n'est aucunement responsable des problèmes qui relèvent du déploiement.

LE LUNDI 7 AOÛT, UNE SITUATION SIMILAIRE S'EST REPRODUITE AU MÊME ENDROIT.

Alors que des débardeurs étaient assignés sur le navire Cabot, à la section B8, un manque de personnel qui relève du déploiement, -et par le fait même de l'A.E.M-, a privé la compagnie d'une grue et paralysé les opérations pour l'après-midi. La compagnie a relocalisé certains membres et d'autres ont été retournés chez eux sans être rémunérés.

Cette pratique est considérée illégale par le Syndicat et viole la convention collective qui stipule qu'une assignation comporte une garantie de 8 heures. La compagnie ainsi que l'AEM ont été avisés par écrit de corriger la situation à défaut de quoi, le Syndicat prendra les moyens légaux pour faire respecter la convention collective.

OPERATEURS DE PELLE HYDRAULIQUE

Logistec cherche encore à réduire la main-d'œuvre par ses pratiques douteuses et ce, sur le dos des débardeurs et cette fois-ci, au détriment des opérateurs de pelle.

Des opérateurs nous ont signalé récemment que Logistec descendait plus d'une pelle mécanique à bord



Roland

Bujold

Agent syndical

d'un navire, pour effectuer le « tri-mage » sans toutefois assigner le bon nombre de débardeurs, c'est-à-dire 2 opérateurs par pelle.

En agissant ainsi, Logistec accélère ses opérations sur le dos des débardeurs et peut travailler jusqu'à 3 cales simultanément sans toutefois assigner plus de 2 opérateurs de pelle.

L'opérateur peut avoir à opérer 2 ou 3 pelles sur le navire en changeant de cale. Pourtant, les épandeurs sont assignés selon le nombre de cales à travailler. Le Syndicat n'est pas contre l'idée d'améliorer la productivité et le rendement de la cie Logistec, le Syndicat veut simplement que la convention collective soit respectée et que 2 opérateurs par pelle soient assignés. J'invite les opérateurs à téléphoner à l'agent syndical en devoir si vous avez connaissance d'une telle situation.



Sylvain
Charron
Secrétaire-trésorier

NOS COTISATIONS SYNDICALES AU SERVICE DE LA SOLIDARITÉ

Plus de dix mois se sont écoulés depuis mon élection. C'est la démonstration que le temps passe vite. Au cours de l'assemblée du mois de novembre dernier, j'ai déposé un budget pour l'année 2006. Plusieurs postes comptables avaient été affectés par les choix et les priorités du nouveau Comité exécutif. Il était clair que nous devons déployer toutes les énergies et toutes les ressources financières disponibles pour ramener la solidarité qui a tant caractérisé notre Syndicat. L'employeur a profité de cette baisse de solidarité

pour faire des gains dans nos conditions de travail. La baisse de solidarité a aussi eu comme effet pernicieux de provoquer une grande méfiance et une grande déception des membres envers leur Syndicat.

Aujourd'hui, nous retrouvons la plus grande solidarité et la plus grande fébrilité syndicale des dix dernières années. Je crois fortement qu'il était impératif, pour ne pas dire urgent, de se reprendre en main. Que vaut un Comité exécutif sans l'appui des membres et que valons-nous individuellement sans Syndicat? Poser la question, c'est y répondre.

La solidarité actuelle démontre bien que les demandes du Syndicat envers l'AEM sont des plus légitimes. Le comité exécutif et les membres ne peuvent accepter que l'AEM interprète seule ou agisse comme si nous n'étions pas un partenaire dans la réussite actuelle des activités économiques du Port de

Montréal. Le fait que plus de 98% des membres du Syndicat soient solidaires dans nos revendications démontre un puissant message que nous envoyons à l'AEM ainsi qu'à ses compagnies membres.

Pour ma part, je vous confirme que le budget voté par les membres à l'assemblée du mois de novembre 2005 est toujours en vigueur et qu'une partie importante de nos ressources financières est consacrée à maintenir et augmenter cette solidarité. Par cela, nous continuerons de faire une démonstration claire d'appui envers nos membres qui sont victimes d'agissements illégaux ou immoraux de l'AEM. Nous avons d'ailleurs démontré une solidarité et un appui sans équivoque envers les quatre opérateurs de grue portique traités avec mépris et sans aucun égard par la compagnie Cast et nous continuerons de le faire lorsque la situation l'exigera.

DEUX NOUVEAUX SERVICES SYNDICAUX

Plus que jamais, le syndicat continue d'améliorer et d'augmenter les services syndicaux disponibles aux membres. Deux nouveaux services se sont ajoutés, officiellement, au cours des derniers mois à ceux déjà offerts par le syndicat. L'implantation de ces nouveaux services a nécessité une réfection comptable.

CSST-RÉPARATION

Depuis plusieurs années le syndicat des débardeurs offre, par différentes formules, le service d'aide aux membres victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. La complexité des lois, des règlements et de la jurisprudence rend les membres vulnérables s'ils ne sont pas représentés. Depuis le 6 octobre dernier, le comité analyse les tâches qui incombent au responsable syndicale de la CSST. Nous avons constaté que :

a. le responsable syndical est régulièrement en négociation avec l'AEM et la CSST pour qu'on ne supprime pas les indemnités de la CSST d'un membre. Ces membres risquent par la suite de se retrouver prestataires de notre régime

d'assurance-salaire. Il s'agit d'autant d'argent que les fiduciaires peuvent réaffecter à d'autres services.

b. le responsable syndical est régulièrement en négociation avec l'AEM pour des règlements de dossiers ;

c. le responsable syndical est régulièrement en négociation avec l'AEM pour le respect des limitations du membre dans leurs classifications ;

d. le responsable syndical est régulièrement en négociation avec l'AEM pour des cas de réintégration progressive ;

Devant un tel constat, nous avons adopté une résolution au mois de mai dernier pour officialiser le poste de responsable syndical à la CSST. Des amendements à la constitution suivront sous peu. D'ici là ce poste sera occupé par monsieur Sylvain Labonne qui a fait un travail inestimable au cours des derniers mois. Le comité exécutif et le comité des fiduciaires l'ont d'ailleurs reconnu en lui attribuant un salaire comparable à celui versé aux autres dirigeants syndicaux.

COMITÉ DE LA LISTE DE RÉFÉRENCE

La fin de la liste au comptoir a amené la mise en place du comité de la liste. Depuis plusieurs mois, ce comité poursuit sa bonne gestion quotidienne de candidats devant être référés à l'AEM pour être embauchés. Les membres composant ce comité sont messieurs Sylvain Gauthier, président, Denis Wolfe, vice-président, Mario Blanchet, conseiller à l'information. Les trois membres élus sont messieurs Paul Rivest, Guy Boucher et Sylvain Godbout. C'est ce même comité qui relève avec succès le défi d'analyser la partialité et l'indépendance du test de BGTA. Ce mandat s'avère bénéfique puisque dix-sept candidats refusés par l'AEM au préalable ont été réintégrés à la suite des représentations du syndicat.

Comme le travail du comité de la liste bénéficie tout autant au comité exécutif qu'au comité des fiduciaires, les deux comités ont accepté une répartition proportionnelle de la rémunération des membres du comité. Il s'agit d'une décision qui exprime clairement toute la confiance accordée aux membres du comité de la liste.



Vincent

Thomin

Conseiller syndical
à la santé et sécurité

Bonjour confrères,

J'aimerais vous informer (ou vous rappeler) qu'en vertu de la partie II du Code Canadien qui encadre la santé-sécurité au travail sous juridiction fédérale, ce qui, vous l'avez compris, est notre cas, l'employeur (article 125) a beaucoup d'obligations, près de 6 pages et demie dans le Code mais il s'y trouve également les obligations des employés (article 126), Hé oui! Nous aussi nous en avons!

Même si les obligations des employés ne font qu'une page dans le Code et que l'avant-dernier paragraphe de cet article stipule que les obligations des employés ne relèvent pas l'employeur des siennes, il n'en demeure pas moins que nous devons nous y conformer et que nombre de nos obligations relèvent purement et simplement du gros bon sens. Des événements récents me démontrent qu'il est temps de vous informer (ou de vous rappeler) quelques-unes de celles-ci.

Quelques exemples :

Article 126 (1)

L'employé au travail est tenu :

a) d'utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité que lui fournit son employeur ou que prévoient les règlements pour assurer sa protection.

b) de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité ainsi que celles de ses compagnons de travail et de quiconque risque de subir les conséquences de ces actes ou omissions.

g) de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou

pour celle de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès.

h) de signaler, selon les modalités règlementaires, tout accident ou autre fait ayant causé, dans le cadre de son travail, une blessure à lui-même ou à une autre personne.

Ces obligations pour les employés sont d'ordre général mais plus spécifiquement dans la partie concernant les règlements en santé-sécurité au travail. Il y a le règlement suivant:

15.3) L'employé, qui prend conscience d'un accident ou de toute autre situation survenant dans le cadre de son travail qui est la cause ou est susceptible d'être la cause d'une blessure à lui-même ou à une autre personne, doit sans délai en faire rapport à l'employeur, oralement ou par écrit.

Bref, pour résumer et éclaircir ce qui précède, cela signifie que lorsqu'une situation, une dynamique ou un outil de travail (machinerie) vous causent un problème, la première chose à faire est de le signaler à votre supérieur immédiat et selon le cas, à votre délégué en santé-sécurité de votre Comité local ou à tout autre délégué. Lorsque vous avez un accident sans perte de temps, vous devez également prendre le temps de remplir un rapport d'accident même si, sur le moment, cela ne vous semble pas si grave. Il vaut mieux prévenir que de tenter de régler le problème plus tard au cas où votre condition personnelle se détériorerait à la suite d'un accident qui, sur le coup, vous semble bénin.

REGISTRE DES BRIS: BOITES NOIRES

Vous devez également remplir le registre des bris lorsque vous rapportez une machine au garage. Peut-être avez-vous déjà remarqué l'apparition, dans les salles, de boîtes noires avec un petit cadenas. Ces boîtes sont destinées uniquement à la santé-sécurité et servent à déposer votre copie de registre des bris. Elles servent également de boîtes de suggestions en santé-sécurité.

Les boîtes seront vidées régulièrement par un membre du comité local

en santé-sécurité pour que nous puissions faire le suivi de son contenu au prochain comité local paritaire en santé-sécurité. Ainsi, nous ferons le suivi des appareils s'il y a lieu et tenterons de mettre fin au sempiternel « J'ai apporté la machine au garage mais ils l'ont remis sur le quai sans la réparer! »

Ces boîtes vous sont destinées ! Servez-vous en ! Et peut-être, j'ose l'espérer, veuillez, entre vous, à garder l'oeil ouvert pour qu'elles restent accrochées au mur.

Quelques infos sur les délégués

Lorsque la situation exige que vous parliez à votre délégué, vous avez le droit de le faire et ce, en tout temps. Rapportez toute situation douteuse à ceux-ci, de préférence à ceux faisant partie du Comité local d'abord, sinon à celui qui sera présent en même temps que vous. Il y a une structure en place, utilisez-la ! Vous contribuez ainsi à rendre le système plus efficace et plus crédible. Les noms des membres des Comités locaux en santé-sécurité, ainsi que ceux des autres délégués primaires sur le terminal au moment où les événements ont lieu, doivent être sur le babillard de santé-sécurité. Ils communiqueront avec moi s'ils font face à une situation exigeant de plus amples conseils en santé-sécurité. Communiquez avec le Syndicat si vous constatez que ladite liste a disparu ou s'il n'y a aucun délégué pour vous représenter.

Je termine l'info sur les délégués en vous spécifiant que les délégués faisant partie d'un comité local ont tout pouvoir pour réclamer document, registre et explication nécessaires à l'exercice d'un Comité local en santé-sécurité. N'hésitez pas à les consulter !

Je vous rappelle que le cellulaire en santé-sécurité en dehors des heures de bureau est réservé aux urgences. Heures de bureau : du lundi au vendredi de 08h00 à 16h30.

Vous êtes aux prises avec un problème d'ordre personnel, physique ou psychologique? N'hésitez pas à consulter le responsable du Programme d'aide, M. Tony Di Croci. Vous pouvez le joindre aux bureaux du Syndicat en composant le (514) 255-8868 ou sur son cellulaire au (514) 232-8669.



Daniel

Gauthier

Conseiller syndical
à la formation

NOUVEAUX FORMATEURS

Depuis mon arrivée au poste de conseiller à la formation, plusieurs personnes me téléphonent ou viennent me voir pour me faire part de leur intérêt pour le poste de formateur.

Avant 1995, les formateurs étaient choisis uniquement par l'employeur. On ne sait trop quels étaient leurs critères de sélection mais le syndicat n'avait rien à voir avec le choix des formateurs.

Depuis 1995, année de la création conjointe du centre de formation par l'AEM et le 375, le choix des formateurs est proposé par le syndicat.

Dans le but d'éviter une sélection partisane des formateurs et pour faire en sorte qu'une règle soit établie, le comité de formation s'est penché sur la question lors de sa dernière réunion. Il a été établi que le choix des formateurs se fera à partir de critères définis et connus de tous les membres. Ces critères ne changeront pas continuellement.

Voici les critères de sélection des formateurs :

1. Par primaire, dans la mesure du possible ;
2. Ancienneté ;
3. Attitude et compétences ;
4. Capacité de communiquer et reconnaissance de ses pairs ;
5. Intérêt syndical.

Les candidats devront satisfaire plusieurs de ses critères pour être sélectionnés. Personne ne pourra être sélectionné sur la base d'un seul de ces critères.

En terminant, un cours de formation pour les nouveaux formateurs devrait avoir lieu à l'automne car avec tous les changements de primaires survenus au cours de la dernière année, il manque de formateurs dans plusieurs primaires.

BGTA

Je profite de cette tribune qui m'est offerte pour souhaiter la bienvenue à M. Sylvain Godbout, nouveau membre du Comité de liste.

Au mois de février 2006, le Comité exécutif m'a mandaté pour faire l'historique du BGTA, en évaluer le contenu et la rigueur. Ce travail de titan a débuté au mois de février et s'est poursuivi jusqu'à maintenant.

Après étude de plusieurs cas, nous pouvons maintenant avoir un portrait de la situation et enfin un bon outil pour représenter les candidats face à cet employeur toujours aussi méprisant. Il est évident que l'AEM a utilisé ces tests pour discriminer certaines personnes et en accepter d'autres dans ses rangs selon son bon vouloir.

Une rencontre a eu lieu le 31 juillet dernier avec M. Jean Bédard, vice-président de l'AEM. Étaient présents à cette rencontre, Messieurs Sylvain Gauthier, Denis Wolfe et moi-même. Nous avons exposé plusieurs cas qui, de toute évidence, avaient reçu un traitement discriminatoire de la part de l'AEM.

Le 22 août 2006, M. Jean-Pierre Langlois de l'AEM nous a mentionné que la seule chose qui l'intéressait, était que nous retirions le grief déposé contre le BGTA. Par la suite, peut-être, a-t-il laissé entendre, étudierait-il la possibilité de réviser les dossiers soulevés lors de notre rencontre, et cela malgré des preuves accablantes.

Constatant assurément le peu de rigueur face à ce test, le 25 août 2006, l'AEM, par l'entremise de M. Jean Bédard, accepte sans réserve et sans reprise dix-sept candidats que nous leur avons présentés.

Il reste encore beaucoup de travail car beaucoup de candidats ne sont toujours pas entendus par le «boss». Les dossiers doivent être solidement montés puisque ce dernier profite de chaque erreur.

RÉSERVES ET APPRENTIS

La 1ère réserve n'est toujours pas complétée. Il y a trop de candidats dans la 2ème réserve et les apprentis débardeurs ne sont toujours pas en place.

Continuons notre bon travail. L'AEM doit savoir qu'elle n'a pas le droit de discriminer les gens de façon arbitraire, selon son bon vouloir.

Syndicalement,
Paul Rivest

Membre mandaté au BGTA (Batterie général de test d'aptitude)



**LE SYNDICAT, C'EST VOUS !
ASSISTEZ AUX ASSEMBLÉES.**

**N'OUBLIEZ PAS QUE TOUT PROBLÈME PEUT ÊTRE TRAITÉ DANS LES 10
JOURS OUVRABLES SELON LA PROCÉDURE DE GRIEF.**

Envoyez-nous votre adresse courriel pour de l'info rapide à :
journal@debardeurs-de-montreal.org



Franco

Ahelo

Conseiller syndical
aux délégués de
secteurs

CHERS CONFRÈRES,

Premièrement, je voudrais vous féliciter pour votre solidarité ainsi que l'appui que vous nous avez manifesté tout au long de la période estivale.

Nous vous invitons à poursuivre car, comme vous le savez bien, l'AEM cherche toujours à nous diviser pour mieux régner et il ne faut pas tomber dans le piège.

Malgré les agissements et les tactiques déloyaux de l'AEM, c'est ensemble que nous pouvons nous

respecter pour le métier de débardeurs que nous exerçons et être fiers de bénéficier du fruit de notre travail...

L'établissement de nombreux comités nous a donné, à tous, les moyens de se faire respecter de l'employeur. J'aimerais par le fait même féliciter et remercier tous les membres du Comité de stratégies malgré le fait que nous avons une convention collective signée. Les stratégies mises en place l'ont été de manière intelligente et respectueuse de la convention collective.

Les membres impliqués comme délégués de secteurs ont également fait un excellent travail. Je les en remercie tous énormément. Ils ont les responsabilités d'informer les membres sur les quais ainsi que de dénoncer les agissements de l'em-

ployeur. Ils sont également appelés à faire du travail à la section locale 375.

En terminant, j'aimerais vous offrir un extrait de notre constitution :

« Le drapeau, symbole de rassemblement, signe distinctif des gens fiers et organisés, symbolise le regroupement des débardeurs, leurs nombreuses luttes du passé et celles de l'avenir pour l'obtention, l'amélioration et le maintien de conditions de travail décentes et acceptables. »

« Le symbole du Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375, est porteur du message de solidarité des débardeurs, de leurs rassemblements, de leur évolution et de leur fierté. »

Bonne réflexion et merci à tous.

CONNAISSEZ-VOUS VOTRE VÉRITABLE ANCIENNETÉ ?

Chers confrères, savez-vous que lorsque vous postulez à un nouveau poste ou lorsque vous voulez faire des modifications dans vos secondaires, l'employeur n'utilise pas la bonne ancienneté mais plutôt celle qui l'accommode. En fait, il utilise votre ancienneté telle qu'inscrite sur les listes de priorités d'assignation («pick list») qui se trouve à être l'ancienneté à la signature du contrat de travail.

Si l'on se réfère à l'article 8.01b) de la convention collective « *cependant, pendant la durée de la présente convention collective l'octroi et les variations des classifications, tant primaires que secondaires s'effectuent avec comme seul critère l'ancienneté.* », l'employeur doit vous permettre d'avoir le nombre de secondaires prévus au tableau de l'article 8.01b. **Voir tableau ci-contre.**

De plus, le seul critère d'ancienneté reconnu par la convention collective est celui prescrit à l'article 6 qui se lit comme suit: « *L'A.E.M. reconnaît le rang d'ancienneté indiqué à l'annexe « A », ainsi que le rang d'ancienneté révisé que fournit le syndicat au début de chaque année.* ». Selon ces articles, l'A.E.M. doit vous octroyer votre nombre de secondaires et vous permettre de postuler selon votre ancienneté mise à jour à chaque année. Si l'employeur persiste avec cette pratique, il bafoue vos droits. Nous avons un contrat de travail que l'employeur viole encore une fois. À nous de le forcer à respecter notre convention collective. **Voir liste d'ancienneté page 8 et 9.**

Stéphane Bergeron
Délégué de secteurs

**ARTICLE 6
PRINCIPE D'ANCIENNETÉ**

L'A.E.M. reconnaît le rang d'ancienneté indiqué à l'Annexe « A », ainsi que le rang d'ancienneté révisé que fournit le Syndicat au début de chaque année.

Le rang d'ancienneté d'un employé absent, lors de la signature de la convention, ou qui s'absente pour un temps indéterminé ou un temps déterminé, en raison d'une maladie ou d'un accident non occupationnel, d'un accident de travail ou maladie professionnelle, d'absence autorisée, est maintenu comme s'il avait toujours été au travail.

Un employé perd son ancienneté quand il est congédié pour une raison juste et suffisante ou quand il quitte volontairement son emploi ou pour toutes autres raisons énumérées à l'article 13.03.

Le nombre minimum de classifications secondaires pour chaque employé s'établit avec la règle de l'ancienneté en conformité avec le tableau suivant (sont exclus du nombre les débardeurs de statut 3 et 7).

ANCIENNETÉ	NOMBRE
1 à 50	2
51 à 100	4
101 à 150	5
151 à 200	6
201 à 250	7
251 à 300	8
301 à 350	9
351 à 450	10
451 à 550	11
551 à 650	12
651 et plus	13

LISTE D'ANCIENNETÉ TELLE QUE TRANSMISE À L'EMPLOYEUR
PAR LE SYNDICAT EN DATE DU 21 AVRIL 2006

No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc
4	87	125	126	269	205	419	221	701	77	873	446	969	373	1075	304
5	128	126	170	271	195	423	207	712	81	874	344	970	392	1076	307
8	106	129	90	274	222	424	196	714	319	875	404	975	457	1077	305
9	149	130	101	276	182	425	189	720	320	877	350	977	363	1079	308
12	85	131	159	278	214	427	185	722	324	879	441	978	382	1081	282
13	94	134	137	279	193	429	191	724	321	880	422	979	458	1084	279
14	84	136	116	285	49	430	63	726	322	882	465	980	424	1085	270
15	144	147	132	286	51	432	229	727	323	886	351	981	410	1086	258
17	95	148	147	288	241	437	237	729	326	889	347	982	423	1087	259
19	93	149	156	292	203	441	226	730	325	890	390	986	400	1088	301
23	140	150	92	293	53	442	219	733	330	892	414	988	434	1089	311
25	120	152	145	294	231	444	171	748	327	893	396	989	355	1090	287
28	150	155	161	295	346	445	143	751	329	894	399	990	343	1091	309
30	89	156	129	302	52	448	239	753	328	896	403	991	370	1093	302
31	91	157	127	303	244	454	204	760	331	897	349	996	450	1099	283
32	78	158	82	304	208	456	210	764	44	898	361	1000	369	1100	310
34	88	159	111	305	47	458	251	770	338	901	461	1002	372	1101	284
41	80	161	163	310	212	462	385	773	337	905	365	1008	565	1104	313
42	136	162	110	313	190	467	32	774	336	906	359	1009	466	1106	267
43	113	166	124	314	217	477	179	776	335	907	358	1011	453	1107	306
44	169	168	176	315	242	479	180	780	271	908	389	1015	430	1109	281
46	152	169	175	319	230	481	253	781	272	911	413	1016	273	1110	266
47	103	170	173	324	218	483	200	782	275	913	353	1017	397	1111	278
48	154	172	155	326	199	484	257	785	276	916	416	1018	460	1112	285
53	409	175	122	329	131	487	211	786	280	917	406	1019	388	1114	334
55	130	177	134	335	194	488	117	789	288	918	394	1021	459	1115	314
57	83	178	125	346	243	489	248	791	289	919	402	1024	475	1117	312
59	139	185	167	348	54	491	235	792	291	922	360	1025	357	1128	348
63	102	186	166	354	238	494	250	793	292	924	367	1026	411	1129	401
66	142	191	187	359	183	495	255	794	293	925	368	1028	391	1130	352
69	158	202	138	364	236	496	249	795	294	926	345	1030	425	1134	376
70	119	203	178	365	234	497	252	797	295	928	341	1033	439	1138	380
71	133	204	114	367	55	498	256	798	299	929	419	1034	437	1139	377
72	108	210	188	368	15	499	216	819	262	930	366	1036	435	1140	378
75	97	214	141	371	215	510	254	826	263	933	408	1038	445	1142	415
76	162	216	206	373	233	513	181	827	296	936	362	1040	8	1144	386
80	148	220	46	375	240	514	316	830	264	939	427	1042	418	1145	395
83	100	221	232	376	56	520	449	835	290	942	421	1045	432	1148	384
84	123	227	50	379	245	521	317	842	261	943	374	1046	456	1150	469
85	105	228	157	380	57	522	315	843	300	946	381	1048	452	1151	443
91	96	233	227	382	58	524	318	849	332	948	383	1049	407	1153	387
96	135	237	184	383	209	529	151	852	9	950	405	1050	451	1157	398
97	104	238	192	385	197	576	35	855	339	952	428	1052	375	1162	438
102	153	240	160	386	201	577	64	856	342	953	412	1055	202	1167	440
103	112	243	198	387	59	593	65	857	393	954	364	1056	333	1168	447
105	99	244	223	389	224	611	67	858	340	955	436	1057	277	1169	464
106	98	248	246	395	186	629	68	861	379	956	4	1058	265	1170	467
108	109	250	48	402	60	636	69	862	444	958	431	1061	269	1171	468
110	177	251	225	403	172	648	70	863	442	959	426	1062	303	1174	455
112	118	255	45	407	165	649	71	867	448	961	454	1063	286	1176	470
114	115	257	220	408	247	664	72	868	371	962	354	1065	260	1178	471
117	66	261	174	411	228	665	73	869	356	963	593	1068	297	1179	472
119	107	263	213	414	61	673	74	870	417	964	433	1070	298	1182	473
123	121	267	146	417	62	674	75	871	429	965	462	1073	274	1183	474
124	79	268	168	418	164	696	76	872	420	966	463	1074	268	1185	476

No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc	No	Anc
1186	477	1451	517	1539	573	1631	639	1724	708	1815	758	1901	857	2007	787
1187	483	1452	501	1541	566	1632	645	1725	710	1816	764	1902	776	2009	783
1189	482	1454	575	1542	579	1633	649	1726	715	1817	757	1903	28	2012	781
1190	481	1455	512	1543	543	1635	658	1728	709	1818	752	1905	834	2014	786
1192	478	1457	548	1544	601	1636	657	1729	717	1819	760	1906	828	2015	785
1194	479	1458	498	1545	605	1637	643	1730	701	1820	751	1907	754	2016	779
1198	484	1461	503	1547	563	1639	656	1731	705	1822	759	1909	844	2019	788
1199	485	1462	568	1548	580	1640	640	1732	696	1824	740	1910	833	2020	782
1201	480	1463	586	1550	561	1641	651	1733	697	1825	735	1911	810	2022	784
1204	486	1464	585	1551	602	1642	652	1734	716	1827	769	1913	817	2023	10
1205	487	1465	587	1552	603	1643	638	1737	706	1828	770	1916	841	2024	7
1208	488	1468	535	1555	553	1645	644	1739	718	1829	771	1917	836	2026	789
1217	876	1469	491	1556	562	1646	655	1742	714	1830	775	1918	846	2029	791
1239	861	1470	552	1558	597	1647	662	1743	711	1831	774	1919	825	2030	790
1262	86	1471	542	1560	508	1650	664	1744	712	1832	766	1921	870	2031	667
1272	875	1472	574	1561	576	1652	661	1745	699	1833	773	1922	824	2033	820
1275	36	1477	534	1563	559	1653	653	1746	702	1834	767	1925	823	2034	792
1312	40	1479	550	1564	560	1655	659	1748	725	1835	772	1926	877	2035	884
1341	41	1480	533	1565	606	1656	663	1752	636	1837	778	1927	874	2036	821
1400	492	1481	537	1566	596	1659	676	1754	590	1839	795	1928	865	2054	3
1402	532	1483	528	1567	545	1661	682	1755	719	1842	793	1929	867	2086	14
1403	510	1485	567	1568	607	1662	670	1757	723	1843	794	1930	883	2135	39
1404	494	1487	551	1569	604	1664	673	1758	720	1844	797	1931	862	2176	23
1405	600	1488	524	1571	614	1666	671	1760	722	1845	798	1932	873	2183	33
1406	516	1490	578	1573	654	1668	674	1761	721	1846	799	1935	872	2373	5
1407	504	1493	526	1576	608	1670	679	1764	726	1847	796	1937	848	2430	6
1408	536	1494	490	1577	609	1672	675	1765	728	1848	808	1939	881	2536	2
1409	496	1496	570	1578	610	1673	677	1767	729	1849	803	1941	868	2553	29
1410	515	1499	518	1580	611	1677	672	1768	730	1850	804	1942	1	2780	27
1411	538	1500	557	1582	612	1678	668	1770	732	1852	807	1943	864	2932	16
1414	489	1501	583	1583	613	1680	642	1771	733	1853	800	1944	869	2970	11
1415	531	1502	513	1588	615	1681	684	1774	734	1854	768	1945	777	2992	30
1416	522	1504	549	1591	616	1682	685	1778	727	1855	802	1946	851	3086	38
1417	592	1506	555	1593	617	1683	687	1779	724	1856	806	1948	840	3090	37
1418	599	1507	500	1595	618	1685	690	1780	736	1860	809	1951	880	3102	34
1419	598	1508	493	1597	619	1686	665	1781	737	1861	805	1954	882	3157	26
1420	584	1509	564	1598	620	1687	686	1783	738	1862	812	1956	850	3292	12
1423	594	1510	581	1599	621	1689	680	1787	731	1866	815	1960	849	3316	43
1428	514	1511	591	1603	622	1690	647	1791	739	1868	813	1961	885	3406	19
1429	520	1512	589	1605	623	1693	669	1792	743	1869	816	1964	878	3442	24
1430	506	1514	544	1607	624	1694	689	1793	745	1871	811	1965	822	3444	13
1431	499	1515	509	1609	625	1696	683	1794	749	1876	838	1966	835	3458	21
1433	546	1516	556	1612	626	1697	692	1795	748	1879	837	1967	871	3480	25
1434	42	1517	529	1614	627	1699	691	1796	750	1880	831	1969	859	3481	22
1435	539	1518	569	1615	628	1702	648	1797	746	1885	839	1971	847	3579	17
1436	595	1519	554	1617	629	1705	693	1798	713	1886	853	1973	866	3597	588
1437	521	1520	540	1619	630	1708	666	1799	747	1887	842	1975	879	3606	31
1438	507	1522	511	1620	631	1710	688	1800	744	1888	818	1976	843	3631	20
1439	502	1524	525	1621	632	1711	694	1802	742	1891	801	1979	855	3667	18
1441	572	1526	582	1623	633	1712	681	1804	755	1892	832	1985	860		814
1442	577	1527	541	1624	634	1714	695	1805	756	1893	827	1986	829		826
1443	530	1528	495	1626	641	1715	703	1807	765	1894	856	1995	886		830
1444	558	1529	547	1627	635	1717	698	1810	763	1895	819	2002	660		854
1447	519	1530	571	1628	637	1718	707	1811	753	1898	858	2003	780		863
1448	497	1531	505	1629	650	1719	700	1813	761	1899	852	2004	678		
1449	523	1534	527	1630	646	1720	704	1814	762	1900	845	2006	741		

N.B Il est entendu que, partout où il est employé, le masculin comprend aussi bien le féminin. (Statuts art.3)



RSSSD

Régime de Sécurité Sociale du Syndicat des Débardeurs



Steve

Michel

Directeur adjoint
RSSSD

DÉFICIT ACTUARIEL (0,91\$ / HEURE)

Lors de la dernière parution du journal, nous avons expliqué l'origine du conflit avec l'employeur relativement à la contribution au déficit actuariel.

En résumé, le litige porte sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2004 qui montre un déficit actuariel de capitalisation de 5 329 000\$. L'employeur ne veut pas reconnaître deux éléments dans cette évaluation. Or, si on fait abstraction de ces deux éléments, le déficit actuariel de capitalisation au 31 décembre 2004 serait de 1 925 000\$.

D'après la lettre d'entente #11, l'employeur est tenu de verser la contribution au déficit actuariel pour l'année courante jusqu'à concurrence du déficit établi au 31 décembre de l'année précédente. L'employeur lui-même reconnaît que le déficit est d'au moins 1 925 000\$ au 31 décembre 2004. Cependant, les contributions versées en 2005 totalisent seulement 1 455 000\$. Malgré le litige, l'employeur devrait au moins payer les contributions jusqu'à concurrence du déficit qu'il est prêt à reconnaître. Nous avons fait part de ce point à M. Jean Bédard mais il demeure sur sa position.

Face à cette absence de bonne volonté de la part de l'employeur, le Comité des fiduciaires a décidé de ne pas remettre l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2005, tant que le litige entourant l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2004 ne sera pas réglé.

RENDEMENT ET PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

Depuis le début de l'année, les marchés financiers fluctuent en dents de scie. Après un excellent début d'année (rendement de la caisse de 5,7% brut au 30 avril), les marchés financiers en général (obligations canadiennes, actions canadiennes, actions internationales) ont régressé de manière importante aux mois de mai et juin faisant en sorte que le rendement de notre caisse de retraite a reculé de près de 3% durant cette période pour se situer à 2,7% brut au 30 juin 2006. Au cours du mois de juillet, les marchés ont repris de la vigueur et notre caisse a réalisé un rendement de plus de 2% pour le mois seulement. Jusqu'à présent, le rendement pour l'année au 31 juillet 2006 est de 4,8% brut.

Pour ce qui est des perspectives économiques à court terme (fin 2006 et 2007), nous entendons de plus en plus de spécialistes économiques et financiers laisser planer la possibilité d'une récession aux Etats-Unis. En effet, il y a plusieurs signes d'un ralentissement économique. Les consommateurs américains sont surendettés et dernièrement, les statistiques démontrent que le marché immobilier commence à chuter. Advenant un tel ralentissement aux Etats-Unis, cela aurait un impact négatif sur la majorité des secteurs financiers (pétrole, métaux, etc...). Devant un tel constat, et compte tenu des gains importants réalisés au cours des dernières années, les spécialistes recommandent de plus en plus d'encaisser certains profits et d'attendre que la situation rentre dans l'ordre. Le Comité des fiduciaires est conscient de cette situation et entend demander la position de nos gestionnaires lors de la prochaine rencontre prévue en octobre 2006.

Nouvelles couvertures au Régime de Bien-Être

À la suite des dernières rencontres des fiduciaires, voici la liste des modifications qui ont été apportées aux différentes couvertures du Régime de Bien-Être :

- Vaccins (de toutes sortes) : payable à 80 % jusqu'à un maximum de 200\$ par personne, par année civile ;
- Honoraires d'un chiropraticien : jusqu'à concurrence de 40\$ par jour et un maximum de 600\$ par personne, par année civile ;
- Honoraires d'un ostéopathe : combiné au maximum des honoraires d'un physiothérapeute ;
- Chaussures orthopédiques : jusqu'à concurrence de 500\$ par personne, par année civile ;
- Soins visuels : remboursables à 80 % jusqu'à concurrence de 500\$ par personne par période de 2 années civiles.

SITE WEB

Le site web du Syndicat des débardeurs du port de Montréal est en ligne. Visitez-le !

Profitez-en pour nous écrire et nous laisser votre adresse courriel.

www.debardeurs-de-montreal.org



Régime de Sécurité Sociale du Syndicat des Débardeurs



Benoît
Wolfe
Directeur
RSSSD

Cours de préparation à la retraite

Comme l'indique le titre du cours, il s'agit d'un cours pour planifier votre retraite. Souvent, lorsqu'ils sont sollicités pour le cours, les membres pensent que le comité veut les envoyer à la retraite dès le lendemain matin.

Dans les faits, ce cours a pour but de vous préparer à la retraite en planifiant le côté financier mais aussi -et cela est très important- l'aspect social d'une telle décision. Comme vous le savez très bien, les débardeurs ont des horaires très exigeants lorsqu'ils sont actifs. La décision de prendre sa retraite et de se retrouver du jour au

lendemain sans aucune activité prévue à l'avance, peut, dans certains cas, devenir très angoissante.

Comme je le disais un peu plus haut, tout l'aspect financier est abordé. Nous passons en détails le régime du fonds de pension des débardeurs et nous examinons aussi les régimes publics auxquels les membres ont droit, tels que la Régie des rentes du Québec et la pension de vieillesse.

Nous abordons un aspect très important pour préparer sa retraite soit l'aspect légal, c'est-à-dire : testament, mandat d'inaptitude, divorce, séparation. Beaucoup de sujets sont au programme. Vous aurez l'information juste et tous les changements ou mises à jour faits dernièrement.

Idéalement, les membres devraient

prévoir assister à ce cours au moins cinq ans avant de prendre leur retraite afin de faire les bons choix durant leurs dernières années de travail. C'est pour cette raison que nous expédions chaque année aux membres de 50 ans et plus une lettre pour les inviter à assister à ce cours en présence de leur conjoint-e.

Veillez prendre note que nous prévoyons une séance de formation à la fin novembre 2006. Pour toute information supplémentaire, n'hésitez pas à me contacter.



Stratégies pour faire croître votre patrimoine financier

Tout au long de la vie, des événements surviennent qui bousculent nos habitudes, nos comportements et même notre situation financière. Ces différents cycles dans votre vie peuvent vous faire réfléchir sur les effets possibles (bon ou mauvais) sur vos investissements.

Prenons l'exemple d'un couple du début de la quarantaine, qui veut rencontrer leur conseiller en finances personnelles pour l'analyse de leur portefeuille.

Leurs interrogations : Combien aurons-nous d'argent à notre retraite?

- Avec un portefeuille de départ 100 000 \$
- Plus une cotisation de 100 \$/sem. sur une période de 20 ans

Voici les résultats selon trois profils types:

	Sécuritaire	Équilibré revenu	Croissance maximale
Revenu Fixe c.t.	20%	5%	0%
Revenu fixe	55%	50%	10%
Stratégies alternatives	20%	10%	10%
Croissance	5%	35%	80%
Résultats			
Rendement historique (risque/rendement)	5.31%	6.58%	8.11%
Investissement selon profil	464 203 \$	568 372 \$	726 775 \$



* Le portefeuille peut-être composé de Fonds Desjardins (Diapason) ou de compte de Placements Stratégiques avec divers produits de placements.

Pour toute autre question sur nos services, je vous invite à communiquer avec Votre Caisse d'économie Desjardins des employé(e) s du Secteur industriel (Montréal). Il nous fera un réel plaisir de vous accompagner tout au long de votre parcours financier.

Votre satisfaction, notre priorité !



CSSD

Club Social et Sportif des Débardeur(e)s



20e TOURNOI DE GOLF DES DÉBARDEURS

Le 20e tournoi de golf des débardeurs a eu lieu lundi le 4 septembre dernier au Club de golf Le Parcours du cerf à Boucherville. Plus de 160 golfeurs ont participé cette année et près de 200 convives étaient réunis pour le souper. Tous ont contribué au succès de cette journée. Plus de 60 cadeaux de participation et de présence ont été remis lors de la soirée tel que cinéma maison, deux chaîne stéréo système de son, caméra numérique, écran 27 pouces LCD et cellier. De plus, avec la participation des membres pour le tirage moitié/moitié, un montant de 500,00\$ a été amassé pour les paniers de Noël du programme d'aide aux employé(e)s du Syndicat des débardeurs. Le comité organisateur de ce 20e tournoi de golf des débardeurs tient à remercier tous les participants

qui sont venus malgré la température et qui ont contribué au franc succès de cette journée.

FÉLICITATIONS AUX GAGNANTS



Votre comité organisateur de ce 20e tournoi de golf des débardeurs : Éric Langlois, Yves Côté, Annie Côté, Christian Beaudin, administrateur CSSD et Valérie Di Croci, secrétaire.

VOICI LES ACTIVITÉS À VENIR

"DISNEY ON ICE < MONSTER INC."

Sur la glace du Centre Bell

Samedi le 07 octobre 2006 « A » à 11h00

PRIX :	Membre	20,00 \$
	Non membre	31,00 \$

ORGANISATEUR : PEDRO MATEUS

ADMIN. CSSD : ÉRIC LANGLOIS

Football des Alouettes de MTL c. Eskimos d'Edmonton
Au stade Olympique

Samedi le 21 octobre 2006 « C » à 15h00

PRIX :	Membre	45,00 \$
	Non membre	65,50 \$

ORGANISATEUR : BRUNO LANGLOIS

ADMIN. CSSD : MARC BOULERICE

VEUILLEZ NOTER QUE TOUTES CES ACTIVITÉS SONT PAYABLES À L'INSCRIPTION EN ARGENT COMPTANT OU PAR CHÈQUE (À LA DATE DE L'ACHAT). NOUS NE FAISONS AUCUN REMBOURSEMENT NI AUCUNE RÉSERVATION.

LA FIÈVRE DU HOCKEY EST DE RETOUR !!!

Mercredi 22 novembre 2006

Canadien de Montréal c. Wild du Minnesota
Seulement 40 billets disponibles (Sections 325-326-328)

Mardi 28 novembre 2006

Canadien de Montréal c. Panthers de Floride
Seulement 38 billets disponibles (Sections 309-311)

Mardi 12 décembre 2006

Canadien de Montréal c. Bruins de Boston
Seulement 40 billets disponibles (Sections 325-326-328)

Jeudi 21 décembre 2006

Canadien de Montréal c. Flyers de Philadelphie
Seulement 40 billets disponibles (Sections 313-314-315)

Mardi 09 janvier 2007

Canadien de Montréal c. Thrashers d'Atlanta
Seulement 40 billets disponibles (Sections 309-311)

Samedi 03 février 2007

Canadien de Montréal c. Islanders de New York
Seulement 30 billets disponibles (Section 311)

Mardi 20 février 2007

Canadien de Montréal c. Capitals de Washington
Seulement 38 billets disponibles (Sections 309-311)

PRIX :	MEMBRE	40,00\$
	NON-MEMBRE	57,00\$

Surveillez les affiches pour connaître la date de mise en vente des billets et pour de plus amples détails.

VEUILLEZ NOTER QUE CES BILLETS SONT PAYABLES SUR RÉCEPTION EN ARGENT COMPTANT OU PAR CHÈQUE (À LA DATE DE L'ACHAT) AUCUNE RÉSERVATION.

Pour les membres qui désirent organiser une activité, n'hésitez pas à communiquer avec un des membres du comité du Club social & sportif des débardeurs.

OLASH

(SECCO)

Il fût un temps, c'est-à-dire au début des années 90, où le travail de sécurage battait son plein. Ce travail consistait à poser des barres de différentes longueurs afin d'attacher les conteneurs. Les plus anciens débardeurs étaient habitués à ces travaux plus physiques et n'hésitaient pas à transmettre leur savoir-faire aux nouveaux.

Il ne faut surtout pas se gêner pour demander de l'aide aux contremaîtres ou aux grands contremaîtres.

Le syndicat est très content que ce travail revienne, mais il y a une ombre au tableau: les accidents. Un nombre assez incroyable d'accidents est survenu depuis le retour de cette tâche que ce soit par manque d'expérience, le désir de faire plus vite (« on fait ça pis on s'en va ») ou, tout simplement dû au fait que l'espace sur les bateaux est restreint et qu'il y a beaucoup d'obstacles, ce qui nous empêche de travailler de façon sécuritaire. Le danger est toujours présent.

Le Syndicat force la main de l'AEM pour qu'elle forme les nouveaux débardeurs et les sensibilise aux règles de sécurité.

Sylvain Labonne
Responsable syndicale
à la CSST



Mario

Blanchet

Conseiller syndical
à l'information

Confrères,

Au cours des années qui ont passé, les travailleurs du Québec, surtout les Canadiens français, ont eu à se battre, à se regrouper et à s'organiser pour que les compagnies cessent de les exploiter.

Aujourd'hui, il y a des structures en place ainsi que des lois qui protègent les travailleurs. Mais cela ne veut pas dire que nous devons «laisser les autres ou se fier sur les autres pour veiller au grain», comme on dit.

Nous devons appuyer tous les membres qui veulent prendre contacte avec le monde syndical des années 2000, non seulement au Québec, mais partout dans le monde.

Nous sommes à l'heure où l'engage-

ment dans notre milieu de travail et dans notre société vont de pair.

Cette course vers la privatisation des profits que nous vivons présentement et la socialisation des déficits nous mène droit vers l'augmentation de la précarité de l'emploi, soit une main-d'œuvre utilisée alors qu'il y a un besoin, puis jetée par la suite.

C'est par l'engagement et la formation que nous montons un coffre à outils pour les années 2000, qui nous mènera vers le maintien de nos acquis.

Au fil du temps, les hommes se sont organisés, les compagnies, les gouvernements, les travailleurs, les groupes communautaires et les bénévoles aussi. Tous ces groupes fonctionnent souvent de manière assez similaire. Les tâches et les responsabilités sont réparties. Chaque homme doit trouver sa place au sein des fonctions dans lesquelles il poursuivra son développement, et où il pourra s'épanouir dans l'accomplissement de ses tâches.

Débardeur depuis 1972, Jacques Valade, surnommé Coco, est apprécié de tous ceux qui le connaissent.

Coco vit présentement une très dure épreuve. Atteint d'un cancer aux poumons, il travaille très fort pour s'en sortir.

Ses confrères de travail lui ont ap-

porté beaucoup de courage en lui remettant trois grandes cartes de souhaits de guérison.

Le confrère Denis Nabelsi a fait une collecte et un magnifique panier de fruits lui a été offert. C'est avec grand plaisir que j'écris ce petit mot pour Jacques qui souhaite de tout cœur remercier tout le monde qui lui ont fait cette heureuse surprise.



AVIS DE RECHERCHE

SAVIEZ-VOUS...

Que les débardeurs se rendaient autrefois en pèlerinage à la chapelle Notre-Dame-de-Bon-Secours dans le Vieux-Montréal.

Qu'ils envoyaient leurs filles à l'école Bonsecours annexe à la chapelle et que certaines d'entre elles faisaient partie du chœur qui chantait à la messe.

Qu'ils défrayaient les coûts de transport d'une sortie à l'extérieur de la ville pour les sœurs enseignantes et les enfants de l'école Bonsecours.

Si vous possédez des objets ou photographies témoignant de ces faits dans les années 30, 40, 50 ou 60, le Musée Marguerite-Bourgeoys/Chapelle Notre-Dame-de-Bon-Secours serait intéressé à en présenter quelques exemplaires dans sa prochaine exposition sur la vie quotidienne à Notre-Dame-de-Bon-Secours. Le musée recherche aussi une photo d'un groupe de débardeurs devant la chapelle ainsi qu'une médaille ancienne du syndicat des débardeurs.

Pour plus de détails, veuillez communiquer avec...

Le comité d'information
514 (255-8868)



Stéphane

Longpré

Comité
d'information

So...So...So... TI-JEAN !

À chaque matin, Ti-Jean et les siens vont, depuis des décennies, bravement gagner leur pain quotidien. Génération après génération, ils refont, chaque jour, les mêmes besognes, les mêmes tâches qui, selon eux, sont bien faites car même avec des outils qui sont parfois désuets, même avec des heures ou devrais-je mieux dire, avec des horaires qui hy-

pothèquent leur santé physique et mentale, chaque année, ils repoussent les pronostics. Mais l'insatiabilité de la monarchie avec sa soif de pouvoir absolu en demande. Elle voudrait gérer qui pourrait travailler avec Ti-Jean, avec une « sélectivité » et une impartialité digne du plus mauvais conte. Faisant fi des lois et des traités conclus avec le peuple, elle n'en fait qu'à sa tête.

Alors Ti-Jean se pose la question : « Y a-t-il une sélection lors de l'embauche de ces gens qui se prétendent si sages? ». Car n'importe quel fou du coin pourrait comprendre en regardant un peu plus loin que le bout de son nez que, malgré un contexte de travail qui souvent n'est pas facile,

malgré des divergences d'opinion qui, nous poussant parfois vers des débats animés, ce qui nous donne cette force implacable à l'accomplissement de nos tâches, jour après jour, c'est lorsque Ti-Jean travaille parmi les siens, **syndicalement**.

À la prochaine!!!

P.S. Je ne sais si c'est pas parce que la mer est agitée mais il y a comme une vague de solidarité entre les membres qu'il fait bon de sentir. Chacun prend le temps nécessaire à sa famille et lui et tous vont dans le sens de la vague.

Merci à tous, nous vous tenons au courant.



Réal

Bédard

Comité
d'information

PRINCIPES DU COMMERCE ÉQUITABLE

Avec la quarantaine qui arrive à grand pas, je me rends compte que ma conscience so-

ciale se développe un peu plus à chaque jour. Je ne sais pas si c'est la même chose pour vous. Tôt ou tard, on se doit de prendre conscience de ce qui nous entoure au travail ou à la maison: toutes ces petites choses que l'on fait ou que l'on dit à tous les jours. Il faut prendre conscience des gens qui nous entourent: ceux qui font en sorte que nous vivons une petite vie dorée bien souvent au détriment de la leur. Ce qui m'amène à vous parler du commerce équitable.

Le commerce équitable est un système commercial international fondé sur le dialogue, la transparence et le respect. Il contribue au développement durable en offrant de meilleures conditions aux petits producteurs agricoles et aux travailleurs des pays en développement. Les principes et les objectifs du commerce équitable s'appuient sur un système international rigoureux de contrôle, de vérification et de certification.

Pour qu'un produit soit certifié équitable, sa production doit respecter 7 critères importants :

1. Un commerce direct. Le produit est acheté par l'importateur du Nord directement de la Coopérative ou de l'Association de producteurs du Sud sans intermédiaire.
2. Un juste prix. Le produit est acheté à un prix stable et constant, souvent de 2 à 3 fois supérieur à celui du marché conventionnel. Une prime supplémentaire est également versée pour les produits certifiés biologiques.
3. Un engagement à long terme. Lorsqu'il achète un produit, l'importateur s'engage à acheter plus de deux fois à la même coopérative ou association, de façon à leur assurer une certaine constance dans leurs ventes.
4. Un accès au crédit. Si besoin est, les coopératives de

producteurs du Sud peuvent emprunter à faible taux d'intérêt.

5. Une organisation démocratique et transparente. Les producteurs du Sud se regroupent en coopérative, gérée de façon démocratique et transparente.

6. La protection de l'environnement. La culture des produits utilise des méthodes d'agriculture durable et respectueuse de l'environnement. La majorité des coopératives équitables sont également certifiées biologiques.

7. Le développement local communautaire. Une partie des revenus est réinvestie dans la communauté sous forme de projets de développement local: mise sur pied de projets liés à l'amélioration de la santé, de l'éducation, de l'environnement et de l'économie locale.

POURQUOI LES PRODUITS CERTIFIÉS ÉQUITABLES COÛTENT-ILS PLUS CHERS ?

Les produits certifiés équitables ne coûtent pas toujours plus chers que les produits conventionnels. Lorsque c'est le cas, il importe de considérer de nombreux facteurs. Ils sont souvent de qualité supérieure en raison de méthodes de culture biologique. Il faut également tenir compte d'autres facteurs, notamment des économies d'échelle. La production de plus petites quantités est souvent plus onéreuse à chaque étape pour les producteurs et les transformateurs (emballage, transport, etc.) du fait qu'ils ne peuvent bénéficier d'une échelle de production suffisamment grande pour leur assurer un pouvoir de négociation. Enfin, il appartient aux détaillants d'établir le prix final aux consommateurs. La fixation des prix n'est ni contrôlée, ni influencée par TransFair Canada. TransFair s'assure que le producteur a obtenu le prix minimum garanti, mais le prix final demandé au consommateur relève de la seule décision du détaillant.

Le petit dollar ou petit deux de plus fait la différence au bout du compte: une meilleure qualité de produit pour nous et une meilleure qualité de vie pour eux.



Sylvain

Charron

Secrétaire-trésorier

CONNAISSEZ-VOUS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?

QUESTION #1

Si je vous donne les informations financières suivantes, de quelle compagnie parlez-vous? Au cours du deuxième trimestre, les produits d'exploitation consolidés ont progressé de 18,4 % pour s'élever à 54.4 millions \$ et de 14.4 % pour les six premiers mois de 2006 pour totaliser 96.7 millions. Le bénéfice net du deuxième trimestre a progressé de 155 % pour s'élever à 2,8 millions \$ et de 104 % pour les six premiers mois de 2006 pour totaliser 3,5 millions \$ ou 0,52 \$ par action; Augmentation de 12 % des dividendes versés aux détenteurs d'actions de toutes les catégories d'actions. Elle indique fièrement avoir déclaré des profits à chaque année depuis 1969. Finalement, elle ajoute que ses revenus ont plus que doublé depuis 1995 grâce à la croissance interne et à des acquisitions stratégiques.

Reponse : _____

QUESTION #2

Quel est le plus important port à conteneurs au Canada ? Il est situé sur l'une des plus grandes voies navigables au monde, le fleuve St Laurent. Il est également le troisième en importance de la portion nord-est de l'Amérique du Nord. Grâce à ses 17 600 emplois, directs et indirects, il génère des revenus annuels d'environ deux milliards de dollars.

Reponse : _____

QUESTION #3

Qui a dit que les 6 premiers mois de 2006 représentent leur meilleur semestre depuis le début des années '80.

Reponse : _____

QUESTION #4

Quelle compagnie du port de Montréal s'est fait acheter pour plus de deux milliards de dollars à la fin de l'année 2005 par une compagnie allemande?

Reponse : _____

QUESTION #5

Quelle compagnie du port de Montréal a dit, dans le dernier « Port info » qu'elle devait une grande partie de ses succès au cours des 75 dernières années au fait qu'elle avait mis l'aspect humain (c'est-à-dire les relations de travail) au premier plan dans sa gestion d'entreprise?

Reponse : _____

QUESTION #6

Avec l'acquisition de P&O Nedlloyd par Maersk, en août 2005, et celle de CP Navigation, en décembre 2005, par TUI AG, propriétaire de la ligne maritime Hapag-Lloyd, le port de Montréal accueille combien de transporteurs parmi les 12 plus importants transporteurs maritimes de conteneurs du monde.

Reponse : _____

QUESTION #7

En quelle année un premier navire atteint-il le port de Montréal au début du mois de janvier pour la première fois dans l'histoire?

Reponse : _____

Retour des adresses canadiennes non livrées



Syndicat des débardeurs
SCFP, section local 375
7020 Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H1N 3L6

Syndicat des Débardeurs du Port de Montréal
SCFP Section locale 375

Pour joindre le responsable de l'information

Mario Blanchet

Téléphone: 514 255-8868

Télécopie : 514 255-8211

Messengerie : journal@debardeurs-de-montreal.org

Réponse #1 : **Logistec.**

Il s'agit de la même compagnie qui s'attaque à plusieurs de nos confrères en refusant l'accès à leurs terminaux.

Réponse # 2 : **Il s'agit du Port de Montréal.**

Un total de 1 254 560 conteneurs EVP (unité équivalente à 20 pieds) a été manutentionnés en 2005 par les débardeurs du port de Montréal. Avec un tel niveau de tonnage manutentionné, les débardeurs seraient en droit de s'attendre à des meilleures relation de travail que ceux que l'AEM offre depuis la signature de la dernière convention collective aux dirigeants du syndicat.

Réponse #3 : **Monsieur Dominic Taddeo, pdg du Port de Montréal.**

Dans un communiqué de presse, il a fait le bilan des 6 premiers mois de 2006 du Port de Montréal. De la façon donc l'AEM agit depuis la signature de la dernière convention collective, M. Taddeo devrait être songeur pour l'avenir.

CONJOINT/TES DE DÉBARDEURS EXPRIMEZ VOUS !

Le comité d'information veut connaître vos opinions sur la réalité d'être le conjoint d'un débardeur «super-manqué-week-end-manquant» etc...

ÉCRIVEZ NOUS À:

journal@debardeurs-de-montreal.org
ou à

**Comité d'info: 7020 Notre Dame est
Montréal (Qc) H1N 3L6**

COMITÉ DU JOURNAL: Le journal *Sur les Quais* est tiré à 2000 exemplaires et distribué parmi les membres actifs, à la retraite et de la première réserve de soutien. De plus, des copies sont expédiées à plus d'une trentaine de groupes sociaux et syndicaux ainsi qu'à plusieurs associations, compagnies et sociétés qui oeuvrent dans le milieu maritime et du transport.

Réponse #4 : **La compagnie CP navigation (Racine et Cast).**

Voilà qui confirme bien que nous travaillons pour des transporteurs milliardaires.

Réponse # 5: **Ted Chodos, pdg de la compagnie Empire.**

Eh oui, vous avez bien lu! La compagnie de la Baie doit son succès des 75 dernières années à l'emphase qu'elle met dans ses relations avec ses employés. Vous avez le droit d'être songeur...

Réponse 6 : **Neuf (voir le rapport annuel 2005 du Port de Montréal).**

Pour qu'il y ait autant de transporteurs importants, il faut que le port de Montréal soit bien situé géographiquement et que le travail des débardeurs soit productif et efficace. Ces deux facteurs nous ont d'ailleurs placé dans une position favorable au cours de la dernière négociation.

Réponse #7 : **Le cargo danois Helga Dan en 1964.**

C'est le début de la navigation à longueur d'année au port de Montréal. Depuis 1964, les débardeurs sont disponibles 12 mois par année.

AGENDA L'INDISPENSABLE 2007

**AVEZ-VOUS CHANGÉ VOS NUMÉROS DE
TÉLÉPHONE ? DÉPÊCHEZ-VOUS
DATE LIMITE : 22 SEPT. 2006**

Unis nous vaincrons

ISSN # 1705-6829 #40667509

Numéro de convention de Poste-publications # 40667509