



RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF

**SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
CHIMIQUES DE VALLEYFIELD**



MARS 1999

À

OCTOBRE 2002

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
LE 27 OCTOBRE 2002**

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD

MARS 1999 À OCTOBRE 2002

- 1- Introduction
- 2- Comité exécutif
- 3- Conjoncture
- 4- Marchés et situation financière d'Expro
- 5- 2001 – L'insécurité à son comble
- 6- Objectifs syndicaux et moyens d'actions
- 7- Négociation avec SNC-Tec
- 8- Enjeux pour l'avenir
 - Aube de la modernisation
 - Changement de culture (approche non conflictuelle)
 - Objectifs
- 9- Tableaux
 - Évolution du nombre de cotisants
 - Évolution des salaires

1. INTRODUCTION

Le mandat de l'exécutif sortant couvre la période de mars 1999 à octobre 2002, donc trois ans et demi. Le présent rapport veut rendre compte de nos activités pendant cette période. Nous avons convoqué une assemblée générale déclenchant les procédures d'élections générales pour tous les postes au comité. Ces élections seront suivies par celles des délégués en santé-sécurité, de département et des vérificateurs.

2. COMITÉ EXÉCUTIF

Composition du comité exécutif sortant :

Richard Mallette	Président
Michel Lalonde	Vice-Président
Alain Lefebvre	Dir. S/S
Jacques Beauchesne	Dir. S/S
Richard Beaulieu	Trésorier
Serge Leduc	Secrétaire
Jean-Pierre Vallée	Directeur
Richard Rémillard	Directeur
Yves Julien	Dir. Info

Voici la liste des autres membres ayant occupé une charge au comité pendant le dernier mandat :

Serge Breton
Henry Chartrand
Stéphane Hogue
Normand Joannette
Jean-Denis Langevin
Gilles L'Ériger

3. CONJONCTURE

La période couvrant les trois années, de 1999 à 2002, peut être qualifiée de période « trouble ». L'insécurité par rapport au maintien de nos emplois a été à son comble. Collectivement à travers notre syndicat, nous avons dû mener plusieurs luttes de front. La lutte pour l'emploi a été la priorité. La lutte pour le respect de notre santé-sécurité a aussi été très importante. L'explosion au 173 a marqué cette période difficile. La construction du 178 et du 423 s'est fait pendant ce mandat. Du côté des négociations, nous avons négocié le rattrapage salarial en 1999, tenté de négocier sans succès, le renouvellement de la convention collective avec Expro et finalement re-négocier avec un nouvel acheteur, SNC-Tec, le renouvellement jusqu'en 2006 de la convention collective actuelle.

4. MARCHÉS ET SITUATION FINANCIÈRE D'EXPRO

Comme dans toute l'histoire d'Expro, les trois dernières années ont été affectées par les changements dans la situation nationale et internationale, ainsi que par les décisions politiques concernant l'approvisionnement en munition, particulièrement aux États-Unis. Le niveau d'emploi a varié, surtout en fonction des décisions concernant les contrats américains. En 1999, l'obtention du contrat de M-14 a permis de rappeler plusieurs membres et d'engager une cinquantaine de nouveaux employés. La mise en production de la M-30 A.1 en 2000, a permis de maintenir le niveau d'emploi. Mais, malgré un carnet de commandes bien garni, la situation financière d'Expro se dégrade de façon importante en 2000. L'augmentation des coûts de l'énergie, la construction et le démarrage difficile des opérations au 178, ainsi que de mauvaises décisions administratives, en sont les principales causes. Expro a en même temps, des problèmes de rentabilité, de liquidité et n'est plus en mesure d'investir pour maintenir la sécurité des opérations de l'usine. Une demande d'aide financière est donc faite à Investissement Québec.

L'exécutif du syndicat participe à plusieurs démarches politiques pour obtenir l'aide financière pour assurer le maintien de nos emplois. Tour à tour, nous rencontrons Paul Martin et Serge Marcil du gouvernement fédéral, Louis Rocquet, président d'Investissement Québec, Serge Deslière, Député provincial ainsi que André Giroux de Price Waterhouse Coopers, nommé par Investissement Québec pour faire l'analyse de la situation financière d'Expro. Plusieurs de ces démarches se font en collaboration avec des représentants de la coopérative et de la CSN.

Des résultats ne tardent pas à venir, en novembre 2000 le ministre fédéral des travaux et services publics annoncent l'injection de 30 millions de dollars, répartis sur dix ans pour maintenir et moderniser les installations de l'usine. À la même période, Investissement Québec fait une proposition d'injection de 2,5 millions de dollars dans le fond de roulement d'Expro, à la condition que les actionnaires injectent 2,5 millions et qu'il y ait une réduction de 4,5 millions dans la masse salariale des syndiqués. Le syndicat rejette la proposition d'Investissement Québec et participe à l'élaboration d'un plan de relance avec les autres syndicats et la coopérative.

Deux des objectifs principaux identifiés dans le plan de relance sont de changer les actionnaires majoritaires ainsi que la direction d'Expro. Des rencontres nous ont aussi permis à ce moment d'identifier un acheteur potentiel pour l'usine Expro, soit SNC-Tec.

5. 2001 - L'INSÉCURITÉ À SON COMBLE

Plus d'une vingtaine d'avis de mises à pied massives, trois arrêts total des opérations et pour plusieurs d'entres nous, mises à pied de plusieurs mois. Tel fut l'insécurité que nous avons dû subir tout au long de l'année 2001.

C'est dans ce contexte que nous avons négocié avec l'acheteur potentiel le renouvellement de la convention collective qui était une des conditions essentielles pour que SNC-Tec achète l'usine. Finalement, le 6 décembre 2001, toutes les conditions étant réunies, Expro devient Expro-Tec.

6. OBJECTIFS SYNDICAUX ET MOYENS D' ACTIONS

Pendant ces trois années de turbulence, nous avons comme comité exécutif, suite aux mandats des différentes assemblées générales, toujours maintenu le cap sur nos principaux objectifs.

- 1- Maintien et développement de l'emploi.
- 2- Respect du 8.04 et de la santé-sécurité.
- 3- Respect des travailleurs et de la convention collective.
- 4- Négocier le rattrapage salarial et le renouvellement de la convention.
- 5- Paiement des argents dus aux travailleurs.

Nous avons mis de l'avant et utilisés plusieurs moyens d'information et d'action pour atteindre nos objectifs.

À l'externe

- Rencontre des intervenants politiques et économiques pour assurer le soutien à la survie de l'usine.
- Démarches pour obtenir le soutien des instances de la CSN (Fédération de la Métallurgie et Conseil central de la Montérégie).
- Campagne d'information publique.

À l'interne

Pour permettre à tous les membres d'être informés, de participer aux décisions et de se mobiliser pour agir sur la situation.

- Publication d'une trentaine de tracts et de deux journaux syndicaux.
- Organisation de plus de dix assemblées syndicales et trois assemblées conjointes, syndicats – COOP.
- Deux sondages.
- Tournées d'information.
- Location de la roulotte et assemblées d'information régulières pour les membres en mises à pied.
- Comité de mobilisation.
- Ligne de piquetage symbolique.
- « Visite » du 400.
- « Sit-in » à deux reprises pour le respect (incident Jacques Gaudreault) et pour la défense du 8.04 (Droit de refus).

Pour protéger notre sécurité devant la détérioration des conditions de travail dû au manque d'argent et pour défendre notre droit de refus face aux attaques continuelles de la direction d'Expro nous avons :

- Soutenu et organisé près de 30 droits de refus, dont celui au 226 pour obtenir des gicleurs et celui sur la ligne canon (quatre jours) pour éliminer et/ou pour réduire le danger lors de présence de corps étrangers dans les mélangeurs, etc ;
- Refusé d'aller en arbitrage malgré l'insistance de la direction d'Expro sur le 8.04 et nous avons forcé Expro à payer les travailleurs impliqués à plusieurs occasions ;
- Fait un suivi très serré sur la construction du bâtiment 178 afin de s'assurer qu'il soit sécuritaire et que les travailleurs soient impliqués dans le projet ;
- Organisé une campagne pour faire augmenter le personnel à l'entretien.

Pour faire respecter la convention collective et les membres nous avons :

- Négocié le rattrapage salarial en 1999 (4 % et +) ;
- Forcé la direction d'Expro à reconnaître le montant à distribuer en fonction de la clause sur les gains de productivité (688 000 \$) ;
- Fait appliquer le règlement de grief concernant les accidentés du travail (8.12 a) et d)) qui touchent 18 accidentés ;
- Refusé de ré-ouvrir à la baisse la convention collective malgré les pressions de la direction d'Expro ;
- Porté en cour supérieure la décision d'Expro concernant l'obligation de détenir un permis d'explosif comme condition d'emploi et obtenu gain de cause ;
- Déposé plus de 300 griefs pour protéger notre convention ;
- Représenté les travailleurs accidentés devant la compagnie, la CSST et avec l'aide de la CSN devant la CLP (commission des lésions professionnelles) ;
- Représenté les membres en mises à pied devant l'assurance emploi.

7. NÉGOCIATION AVEC SNC-TEC

C'est dans un contexte particulièrement difficile que nous avons dû mené la négociation face à SNC-Tec. Expro était sur le bord de la faillite, nous avions continuellement des lettres de mises à pied dans nos poches et SNC-Tec était le seul acheteur dans le portrait. Plusieurs conditions devaient être rencontrées pour que l'acquisition par SNC-Tec se fasse. Il devait y avoir entente avec le gouvernement fédéral (subvention à la modernisation et aux frais fixes), le provincial (aide financière, environnement), la CSST (dette d'Expro et taux de cotisation), Ressources naturelles Canada et la Sûreté du Québec pour les permis d'opération et entente sur le renouvellement de la convention collective avec les quatre syndicats de l'usine et entente avec la COOP. Les premières propositions de SNC-Tec furent très difficiles à avaler. Recul sur tous les droits essentiels dans notre convention : santé-sécurité, ancienneté, contrat à forfait, déplacement, affichage, représentation syndicale, changement technologique, etc.

C'était très mal parti et nous devons envoyer un signal clair que c'était des propositions inacceptables pour nous.

La force d'un syndicat : la volonté de ses membres

Devant cette situation, le comité de négociation et le comité exécutif convoque une assemblée générale pour informer les membres, leur permettre de se prononcer et faire avancer la négociation. Ce fut le premier point tournant. Par scrutin secret, 94 % des membres nous mandatent afin de retourner négocier sur la base de nos conditions. Malgré le contexte difficile, la volonté et l'unité des membres du syndicat est clair. Le comité de négociation fait part du mandat aux représentants de SNC-Tec et ceci met fin aux séances de négociation.

Quelques semaines plus tard...

Dans le but de reprendre les contacts, SNC-Tec nous approche pour connaître notre intérêt à aller visiter leurs installations à l'usine de Le Gardeur. L'objectif est de montrer leur fonctionnement en santé-sécurité et au niveau des relations de travail.

Le comité exécutif accepte, mais pour s'assurer que l'exercice soit sérieux, nous décidons de faire la visite sous forme d'un « audit syndical » en santé-sécurité. Nous formons une délégation de quinze personnes du syndicat, composée de représentants du comité exécutif, de délégués en santé-sécurité ainsi que de membres de la production et de l'entretien. Cette opération syndicale a été le deuxième point tournant de la négociation. SNC-Tec s'est rendu compte de notre sérieux, de notre crédibilité et de notre maturité à travers cette démarche. C'est ce qui a permis de reprendre les négociations sur des bases solides et sur les vrais enjeux pour les deux parties. Après quinze rencontres de négociations supplémentaires, nous arrivons finalement à un accord de principe qui sera soumis en assemblée générale le 28 octobre 2001 et accepté à 82 %.



8. ENJEUX POUR L'AVENIR

Au moment où nous écrivons ce rapport, l'avenir semble prometteur. Expro-Tec a récupéré les contrats sur le marché américain et l'emploi est à la hausse, mais il ne faut jamais oublier que nos emplois sont liés à la situation politique nationale et internationale. Expro-Tec est toujours dépendant du marché militaire, particulièrement américain. Nous devons nous assurer du maintien et du développement du marché commercial et des propulsifs pour les sacs gonflables. Nous ne devons pas en arriver à souhaiter la guerre dans le monde pour préserver nos « jobs ».

L'usine que nous connaissons aujourd'hui va être radicalement transformée. La modernisation va se faire. Nous devons nous assurer qu'elle se fasse intelligemment. Nous devons nous assurer que le syndicat et les travailleurs soient impliqués dans le processus. Ça ne doit pas se faire au-dessus de nos têtes. Les enjeux sont trop importants, notre sécurité et nos emplois en dépendent.

Avec la modernisation des installations, particulièrement les projets concernant l'isolation des travailleurs de la manipulation des poudres sèches dans le secteur de la finition, le nombre d'emploi va être affecté. Pour compenser les réductions d'emplois nous devons nous assurer de l'application de la clause sur les changements technologiques, prévoyant des retraites anticipées et non des mises à pied. Pour mieux nous préparer, le programme de planification à la retraite devra être complété et négocié avec Expro-Tec.

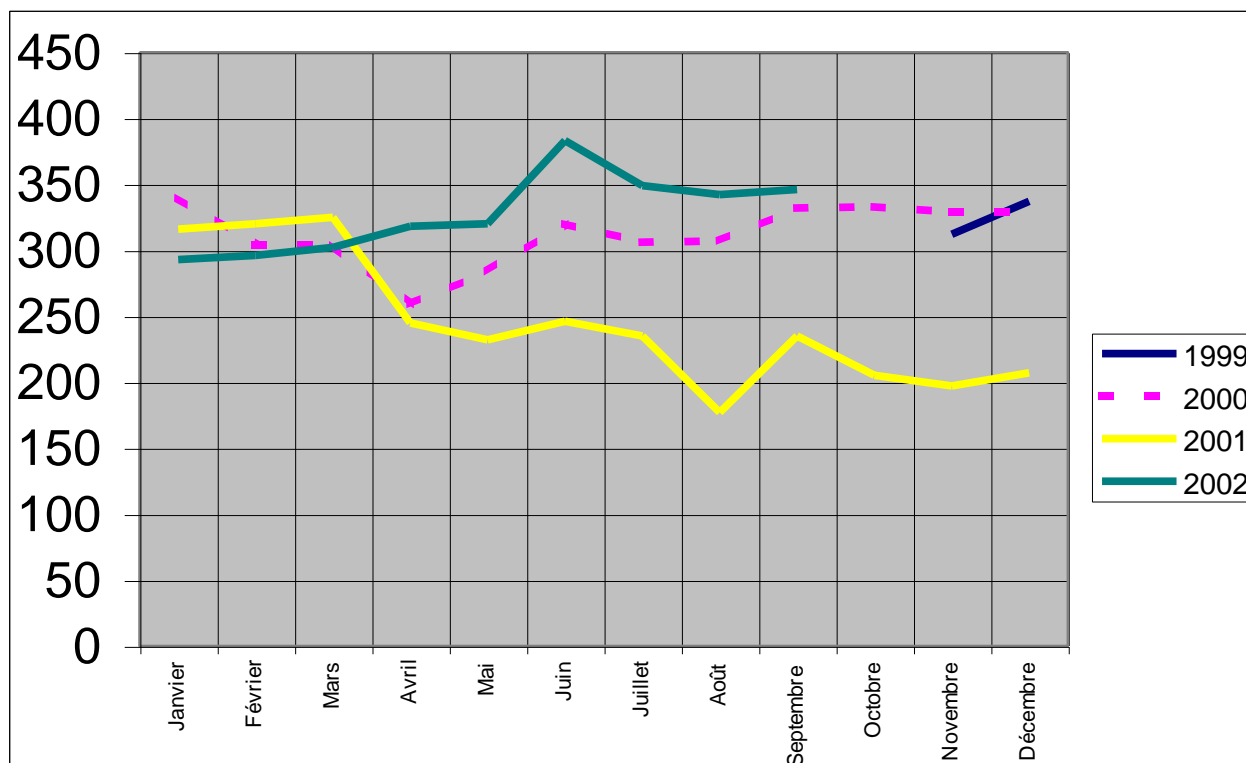
Les relations de travail sont appelées à se modifier. Nous avons toujours connu des relations conflictuelles, action-réaction, droit de refus pour notre sécurité et griefs pour protéger nos droits. L'approche des nouveaux propriétaires, SNC-Tec, et de la direction, pas nécessairement celles des cadres intermédiaires, est d'éviter les conflits, régler le plus de problèmes possibles, améliorer le climat de travail, tout en étant clair sur la défense de nos droits et de nos intérêts comme travailleurs et travailleuses. Nous allons devoir nous adapter à ce changement de culture. Ce changement s'impose, nous ne pouvons pas vivre dans le passé, il faut faire face à l'avenir. Nous devons appliquer la politique de la main tendue et du poing fermé. La main tendue, s'ils nous respectent, le poing fermé, c'est notre volonté de se battre si nous ne sommes pas respecté.

Un autre défi nous attend, soit celui de s'assurer que les nouveaux membres du syndicat s'intègrent et s'impliquent dans leur syndicat. Le nouveau comité exécutif devra prévoir des mesures particulières s'adressant à cette situation.

Pour un syndicat, l'unité et la force du nombre sont des atouts dans le rapport de force face à l'employeur. Dans cette perspective, nous devons poursuivre le travail vers une fusion possible des trois unités syndicales d'Expro-Tec, soit notre syndicat (production et entretien) ainsi que ceux des laboratoires et des bureaux. Dans le même ordre d'idée, des contacts ont été développés avec les autres syndicats de SNC-Tec (Le Gardeur et St-Augustin) et cette solidarité inter-syndicale devra se poursuivre pour qu'on puisse s'entendre sur des objectifs communs, entre autre, pour les prochaines négociations des conventions collectives.

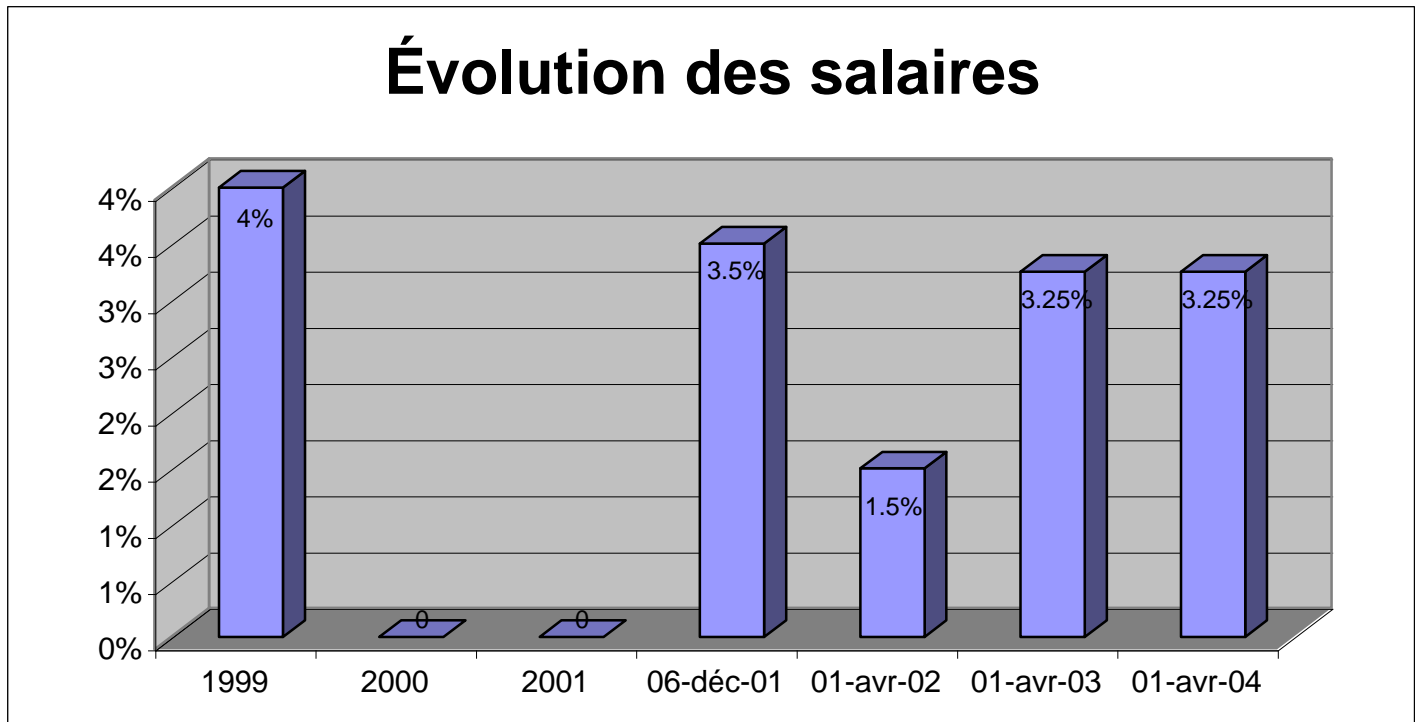


ÉVOLUTION DU NOMBRE DE COTISANTS



	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>
Janvier		340	316	293
Février		304	320	296
Mars		304	325	302
Avril		259	245	318
Mai		284	232	320
Juin		320	246	383
Juillet		306	235	349
Août		307	177	342
Septembre		332	235	346
Octobre		333	205	
Novembre	312	329	197	
Décembre	337	329	207	

ÉVOLUTION DES SALAIRES



Syndicalement,
Comité exécutif du SNPCV