



**SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
CHIMIQUES DE VALLEYFIELD**

350, Boul. Mgr Langlois; Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6S 0A6

Tél.: (450) 377-7823 • Fax : (450) 377-7851

Site web : www.snpcv.com - Courriel : snpcv@can.gd-ots.com

RAPPORT DU COMITE EXECUTIF

*SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
CHIMIQUES DE VALLEYFIELD – CSN*

MARS 2005

A

MARS 2009

ASSEMBLEE GENERALE DU 25 FEVRIER 2009

❧ TABLE DES MATIÈRES ❧

Introduction	3
Comité exécutif.....	3
Conjoncture	3
Renouvellement de la convention collective.....	4
Modernisation de l'usine	5
Application de la convention collective	6
Lettres d'ententes.....	6
Programme de réduction des coûts.....	7
Santé-sécurité.....	7
Vie syndicale	8
Information	9
Trésorerie.....	9
Conclusion	9

Introduction

Le mandat de l'exécutif sortant couvre la période de mars 2005 à mars 2009, soit, la période de préparation de la 2^e négociation avec SNC-Tec, de la négociation et de l'application de la convention actuelle avec notre nouvel employeur General Dynamics depuis 2007. Ce rapport marque aussi le déclenchement des élections générales à tous les postes de l'exécutif du syndicat et dont la journée de scrutin se tiendra le 30 mars 2009, à l'usine. Ces élections seront suivies par les élections de tous les délégués syndicaux et des délégués santé-sécurité en avril. Les résultats de ces élections générales détermineront l'équipe qui aura à préparer et négocier le renouvellement de notre convention collective en mars 2010.

Comité exécutif

Voici la composition de l'exécutif sortant :

Marc Laviolette	- Président
Alain Lefebvre	- Vice-président
René Poissant	- Directeur santé-sécurité
Benoit Vallières	- Directeur santé-sécurité
Richard Beaulieu	- Trésorier
Serge Leduc	- Secrétaire
Richard Rémillard	- Directeur
Pierre Leduc	- Directeur à l'information
Serge Cardinal	- Directeur à la vie syndicale et à la mobilisation

Un autre membre a également occupé un poste au sein de l'exécutif et il s'agit de Richard Mallette qui était au poste de vice-président.

Conjoncture

En plus du renouvellement de notre convention collective avec SNC, le fait marquant de la période couverte par le mandat de l'exécutif sortant aura certes été l'achat de SNC-Tec par General Dynamics. Transaction qui s'est officialisée en janvier 2007. Une 42^e acquisition par General Dynamics. La transaction de 315 millions (dont 80 millions pour Expro Tec) a été certes, une bonne affaire pour SNC (elle a payé Expro 3,8 millions) et place G.D. à force égale avec Alliant dans le secteur des munitions. En effet, les ventes au gouvernement américain de Alliant dans ce secteur sont de 1,4 milliards (en 2005) et avec l'acquisition de SNC-Tec et Expro Tec les ventes de munitions de G.D. montent à plus de un milliard, plaçant ainsi les deux sources d'approvisionnement en munition du gouvernement sur un pied d'égalité (U.S. pour Alliant et U.S. + Canadien pour G.D.) en terme de volume de ventes.

Cette transaction complète le cycle d'intégration de l'industrie des munitions en Amérique du Nord. Il reste maintenant deux acteurs majeurs en Amérique : Alliant et General Dynamics.

De notre point de vue, être intégré à l'intérieur d'une organisation qui est un partenaire important dans le domaine de la défense (le 6^e plus gros aux U.S.) sécurise notre environnement. D'autant plus que notre avenir passe par les munitions insensibles (LOVA) et les munitions

intelligentes et que General Dynamics a les ressources financières et techniques nécessaires pour relever ces défis.

Est-ce que l'intégration amènera de plus grand volume de poudre à produire ? Tout dépendra de la volonté de la direction de diversifier les programmes dans lesquels nous œuvrons, de la réduction des coûts de production de nos poudres à utilisation commerciales et des performances de nos nouveaux produits (Black Horne et Accurate Gold) et la reprise des sacs gonflables automobiles dans un contexte de récession et de l'évolution du projet d'une unité de nitration à l'usine.

Chose certaine, les ventes de l'entreprise pendant la durée de notre mandat ont été relativement stables. En 2005 : 74 M, en 2006 : 76,5 M, en 2007 : 54 M et en 2008 : 70 M.

L'emploi a suivi la même courbe avec une quinzaine de membres qui ont eu à subir des mises à pied annuelles (il y a présentement 10 membres sur la liste de rappel).

La prochaine période sera marquée par l'évolution de la politique étrangère américaine (Irak – Afghanistan) et le retrait des troupes canadiennes de l'Afghanistan. L'exécutif sortant a mis en place un programme de surveillance et de recherche des impacts de ces politiques sur nos emplois avec le Groupe de recherche sur l'industrie militaire de l'UQAM dirigée par le professeur Yves Bélanger. Le nouvel exécutif aura à compter sur ces travaux dans les analyses et stratégies syndicales du prochain mandat.

Renouvellement de la convention collective

En mai 2005, l'exécutif nommait Richard Mallette, Serge Cardinal et Serge Leduc pour former le groupe de travail pour préparer le projet de cahier de demande de la convention 2006-2009 suite à la consultation des membres par département. Le projet a été adopté par l'assemblée générale du 4 décembre 2005 et la négociation a débuté en janvier 2006 pour se terminer en juillet 2006.

Cette négociation avait été précédée par une série d'attaques des ressources humaines sur les libérations syndicales, l'article 8.04, la suspension d'un officier syndical Richard Rémillard (en accident du travail) la non-reconnaissance des crédits de vacances au président Marc Laviolette et au directeur Serge Cardinal et le refus de payer la moyenne de surtemps au chef délégué Pierre Leduc au bureau du syndicat.

De plus, la compagnie mena une offensive sur les renseignements personnels des membres en leur demandant de signer un formulaire spécial donnant accès à tout le dossier médical des membres sur l'assurance-salaire et la CSST. Expro Tec demanda même aux membres de signer le code de déontologie de la compagnie ou notre comportement à l'extérieur de l'usine pouvait donner juridiction à la direction en matière disciplinaire.

De plus, pour se conformer au traité ITAR (régissant les exportations d'armement) on fit enquête sur les membres à savoir s'ils avaient une double citoyenneté. L'armée américaine a le bras long...

Toutes ces manœuvres furent le prélude à la revendication syndicale de protection des renseignements personnels pour empêcher d'être sous la juridiction du Patriot Act lorsque SNC-Tec a annoncé son intention, en pleine négociation, de vendre ses installations à General Dynamics.

Finalement, après sept mois de négociation et par l'action et l'unité des membres dans des moyens de pressions efficaces, nous avons renouvelé sans conflit notre convention collective pour quatre ans. Les principales avancées tournent autour de : la protection de l'emploi face aux sous-contractants, les congés sans solde, la paye de séparation pour tous les salariés lors de la retraite, un régime de retraite progressive, le droit des femmes lors de congé de maternité, la protection des renseignements personnels, l'ajustement du taux de salaire à l'entretien, l'ajustement des primes de quarts et des augmentations de salaire au-dessus de l'inflation permettant un enrichissement réel des membres. La négociation a aussi permis de régler les griefs encore en cours. Un montant de 14 050,65 \$ a été réparti entre 83 réclamants.

Modernisation de l'usine

L'année 2006 aura été une année charnière pour la modernisation de l'usine, pour l'amélioration de nos conditions de travail et de vie ainsi que pour notre avenir collectif avec notre nouvel employeur : General Dynamics.

D'abord, le fait marquant du niveau de la santé-sécurité et la modernisation de l'usine aura été le démarrage du bâtiment 953-955 (tamisage, homogénéisation et emballage) pour le traitement des poudres sèches à la Finition. La revendication syndicale de ces changements date de la recommandation # 2 sur la sécurité et l'hygiène du milieu de l'enquête publique sur l'administration de la santé-sécurité à l'usine Expro en 1983. 23 ans plus tard, la recommandation du juge René Beaudry a été finalement appliquée.

« Que la compagnie « Les Produits Chimiques Expro inc. » mette en œuvre le projet de modernisation de la Finition des poudres propulsives, dont les études d'ingénierie sont en cours, de façon à isoler les opérateurs des risques que le procédé actuel comporte, dans un délai maximum de 3 ans. », Rapport d'enquête, 1983, p. 240.

Le projet de 12 millions, subventionné par le gouvernement fédéral, aura aussi permis à 42 membres de prendre une retraite anticipée grâce à la clause changement technologique (art. 19) de la convention collective qui interdit les mises à pied lorsque les changements technologiques coupent des emplois. L'application de la recommandation par SNC-Tec est louable et consacre la fin d'une époque à la Finition qui aura malheureusement coûté la vie à 5 travailleurs.

Cette modernisation s'est aussi poursuivie par des projets à incidence santé-santé (ergonomie) à la granulation et finition : remplacement des rames de presse-bloc, chargement des mélangeurs au 161, chargement des macérateurs au 160, chargement des mélangeurs au 902, chargement des presse-blocs au 160, chargement des barils au 195, pousseur de char au 275, projet de séchage du NQ au 708. Tous ces projets ont fait l'objet de suivi des délégués santé-sécurité des départements concernés et ont fait l'objet de débats au comité paritaire.

Du côté de l'entretien, les gars du garage et les menuisiers ont eu de nouveaux locaux et les gars du 415 mettent de l'ordre dans leur atelier (établis, armoires, panneau de cadenas), support à matériel...

Même s'il reste encore beaucoup à faire, nous pouvons dire que la modernisation de l'usine a fait de grand pas en avant. Les argents du gouvernement ont bien été dépensés et règle générale après consultation des travailleurs.

Application de la convention collective

Au quotidien, l'application de la convention collective se fait par les délégués syndicaux dont le travail est coordonné par le chef délégué au bureau du syndicat. Cette tâche a été assumée par Pierre Leduc, Serge Leduc et Richard Rémillard. Voici un bref portrait des litiges qui ont été traités :

2006 : 63 griefs
2007 : 60 griefs
2008 : 84 griefs
2009 : 6 griefs

Sur le total des griefs réglés, 50 griefs avaient une portée monétaire pour un total de 108 000 \$. De plus, il y a eu cinq semaines de salaire de payées à un salarié suite à une poursuite à la cour des petites créances contre la SunLife et le remboursement à venir des 5/12 de la prime de l'employeur en cotisations d'assurance-chômage. Le montant rétroactif de trois ans devrait être payé aux membres quelque part en mars.

Parmi les griefs importants, il y a eu celui du travail des cadres au 953-955 pendant la négociation (18 761 \$) et celui du préavis de licenciement collectif (75 000 \$) pour les membres sur la liste de rappel.

Du côté arbitrage, il y a eu :

Suspension de deux jours de Leduc-Rochefort : Suspension maintenue et demande patronale de paiement des dommages (171 000 \$) – Rejeté par l'arbitre.

Retraite progressive : Grief accueilli par l'arbitre 36 mois par année de convention collective.

À venir :

Arbitrage de Jean-Pierre Mailloux : Droit à la paye de séparation. Date de l'audition : 30 avril 2009.

Pour ce qui est des mesures disciplinaires, nous avons dû mener une campagne en 2008 contre les mesures disciplinaires abusives dont 50 % frappaient les jeunes. Suite aux démonstrations syndicales, la compagnie a levée le pied.

Au cours du dernier mandat, il y a cependant eu neuf congédiements. Ils ont tous été contestés et cinq ont donné lieu à un règlement hors cours dont un a été réintégré (Sylvain Guimond). Pour ce qui est du congédiement de Guy Moreau, la cause sera entendue en arbitrage.

Lettres d'ententes

Lors de l'application de la présente convention, nous avons signé douze lettres d'ententes qui ont toutes été approuvées par l'assemblée générale et déposée au ministère du travail.

- 1- Méthode de calcul de surtemps pour les surnuméraires ;
- 2- Liste de dates des congés fériés ;
- 3- Application de la retraite progressive ;

- 4- Chef polyvalent tour ;
- 5- Formateur en atelier ;
- 6- Modification de l'annexe B (primes) ;
- 7- Mise en suspens des mesures disciplinaires de 10 jours et moins ;
- 8- Clause surplus et assignation ;
- 9- Modification de la clause d'assignation temporaire pour les formateurs pratique ;
- 10- Cumul du dossier des heures supplémentaires d'une classification à l'autre ;
- 11- Nouvelles classifications à la finition ;
- 12- Choix de l'horaire lors d'augmentation ou diminution du nombre d'équipe dans une classification donnée.

Ces lettres d'entente font partie de la convention et sont disponible sur le site du syndicat : www.snpcv.com ou au bureau du syndicat.

Programme de réduction des coûts

En octobre 2007, le syndicat a négocié un programme de compression de personnel permettant à 23 membres de prendre leur retraite avec plus de 40 semaines d'assurance-emploi permettant ainsi de protéger l'emploi de 23 salariés, les plus jeunes en ancienneté. Ce programme était un préalable à la participation syndicale à la réduction des coûts de production sur nos lignes de poudres commerciales (civiles). L'objectif de la compagnie est de réduire de 20 % les coûts de production sur ces lignes. C'est à suivre...

Santé-sécurité

Les deux directeurs en santé-sécurité (Benoit Vallières et René Poissant) ainsi que les délégués santé-sécurité ont eu à traiter plusieurs dossiers santé-sécurité dont voici les principaux dossiers :

2006

- Échantillonnage par le CLSC des concentrations d'éther dans les bâtiments et suivi des correctifs sur le système d'aspiration à la source ;
- Encadrement de l'examen de formation pour les opérateurs au 770 (N.G.) ;
- Formation des contraintes thermiques ;
- Début d'incendie au 149 pendant l'arrêt estival de 2006 ;
- Enquête d'incident au 770 (eau dans un réservoir d'acide) ;
- Enquête sur deux incidents au 170 (ventilation d'urgence et pompe de circulation de la chaleur) ;
- Participation aux projets de chargement des macérateurs et de chargement des mélangeurs au 160 et 902 ;
- Problèmes d'électricité statique au 955 avec les poudres non-graphitées ;
- Incidents de pales brisées avec les aérothermes.

2007

- HAZOP au 919 pour les opérations à distance ;
- Enquête sur les déversements au 953 ;
- Implantation de la nouvelle norme en remplacement du SIMDUT ;
- Négociation des postes d'accommodements pour les accidentés à incapacité permanente ;

- Procédure de travail pour l'entretien des pompes dans les fosses ;
- Phase I au 902 pour le chargement des mélangeurs.

2008

- Procédure et rodage d'opération du 708 (séchoir à N.Q.) ;
- Un incendie détruit l'entrepôt 479 ;
- Mise à jour du système de formateurs pratiques ;
- Problèmes ergonomiques au 195 lors du chargement des barils ;
- Suivi du projet des parcs d'acide au 770 ;
- Suivi des cas de surdité à l'usine (évaluation et compensation).

2009

- Suivi de la phase II pour le chargement des mélangeurs au 902 ;
- Suivi de l'information des ADC et de la formation dans chaque bâtiment ;
- Mise en fonction du chargement des presse-blocs au 160.

De plus, les deux directeurs santé-sécurité ont suivi régulièrement les sessions santé-sécurité données par la CSN et la Fédération de la Métallurgie (cinq sessions).

En terminant, il est important de souligner que nous avons eu neuf feux durant cette période :

- Feu au 149 ;
- La Boiler room près du 200 ;
- L'entrepôt 479 ;
- Deux feux de couteaux au 178 ;
- Deux feux de cannes au 170 ;
- Deux feux au laboratoire.

Heureusement, il n'y a pas eu de blessés graves mais, ces incidents nous rappellent la dangerosité des produits que nous manipulons.

Vie syndicale

Du côté vie syndicale, nous avons été particulièrement actifs. D'abord l'exécutif s'est réuni 49 fois, le conseil syndical, à 9 reprises et nous avons tenu 11 assemblées générales.

En 2007, nous avons mis à jour la constitution du syndicat et nous avons porté la cotisation syndicale à 2 %. Nous avons aussi mis sur pied différents comités :

Sous-traitance : - Richard Rémillard
 - Richard Beaulieu

Changements technologiques : - Alain Lefebvre
 - Richard Rémillard
 - Pierre Leduc
 - Marc Laviolette

Nous avons aussi supporté la mise en place d'un réseau d'entraide pour les membres qui sont en difficulté d'ordre personnel.

Le syndicat a aussi organisé un méchoui familial pour souligner le 40^e anniversaire du syndicat et tenu des journées annuelles de vente d'objets de visibilité syndicale (épinglettes, casquettes, chandails, manteaux...).

Afin de favoriser la relève, nous avons organisé une session de formation « Initiation au syndicalisme » pour nous jeunes membres (18 participant-es).

L'assemblée générale a adopté une politique syndicale contre le harcèlement qui est maintenant en application.

Le syndicat a conjointement financé et dévoilé avec la compagnie une plaque commémorative de la journée du souvenir pour les accidentés et mors au travail (28 avril).

Information

Nous avons régulièrement informé nos membres par différents moyens. D'abord par le site web du syndicat et l'envoi de courriel aux membres qui sont abonnés. Donnez votre adresse au bureau du syndicat.

Le journal « L'Explosif » a été publié régulièrement deux fois par année (5) et les tracts « Info-syndical » (21) et « L'Informateur syndical » (64) ont été publiés selon les besoins, de même que « L'inter-syndicale » (17) durant la période de négociation.

Trésorerie

Au niveau de la trésorerie, l'évolution des résultats au budget d'opération, malgré un resserrement des finances, nous a amené à augmenter la cotisation syndicale à 2 % en 2007. L'effet s'est fait sentir sur nos finances. Résultats du budget d'opération :

2005 : -17 601,34 \$
2006 : -708,00 \$
2007 : 9 119,00 \$
2008 : 2 491,86 \$

Au bilan du 31 décembre 2008, l'avoir net du syndicat est de 190 742,78 \$.

Conclusion

Voici en résumé, les principales activités syndicales du dernier mandat. Notre unité comprend des militant-es dévoué-es, notre situation financière est saine et dans la prochaine période nous devons porter une attention particulière à la relève syndicale afin de préserver nos acquis et améliorer nos conditions de travail et de vie.

Solidarité,
L'exécutif du S.N.P.C.V.