



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 de l'exécutif sortant

**Syndicat national des produits chimiques de
Valleyfield - CSN**

Mandat 2009-2014

Remis lors de l'assemblée générale du 1^{er} mars 2014

Table des matières

Conjoncture	3
Comité exécutif	3
Santé-sécurité	4
Formation	4
Formation spéciale	4
Amélioration ergonomique	4
Poursuite du dossier des poudres sèches	4
Maximum assurable	5
Trésorerie	5
Relations de travail	5
Négociation	5
Vie syndicale	5
Révision de la constitution	6
Lettres d'entente	6
Réunion en cours de mandat	6
Équipes responsables	6
Affaire Mailloux (prime de départ à la retraite)	6
Bâtirente	7
Conclusion	7

Conjoncture

La conjoncture est en perpétuel changement, les contrats militaires évoluent de façon cyclique. Nous constatons une baisse à tous les sept ans en général, depuis le début des années 2000, les contrats militaires n'ont pratiquement pas baissé. Les études Bélanger commandés par le syndicat nous démontrent une baisse majeure des contrats militaires pour les prochaines années. Un nouveau phénomène se pointe à l'horizon : une hausse significative des contrats de poudre sportive. Des efforts devront être déployés pour rentabiliser ces produits. Les changements technologiques tels que le « Die Face Cutter » et les nouveaux systèmes à la finition pour extraire les grains longs du produit en sont des exemples.

Les types de produits évoluent et nous devons demeurer vigilants tant en santé-sécurité qu'en réaménageant les équipes de travail. Ce rapport marque aussi le déclenchement des élections générales à tous les postes du comité exécutif. Ces élections seront suivies des élections des délégué-es en santé-sécurité et les délégué-es de département. Les résultats de ces élections détermineront l'équipe qui aura à préparer et à négocier le renouvellement de notre prochaine convention collective en mars 2015.

Les ventes du présent mandat :

- 2009 pour 6,53 millions de livres
- 2010 pour 7,06 millions de livres
- 2011 pour 6,44 millions de livres
- 2012 pour 5,81 millions de livres
- 2013 pour 6,07 millions de livres

Comité exécutif

Le présent mandat marqua le départ à la retraite de Marc Laviolette, ce qui a suscité beaucoup d'intérêt et qui, par le fait même, a occasionné plusieurs changements à l'exécutif. Voici la composition de l'exécutif à ce moment :

- Marc Laviolette, président
- Serge Leduc, 1^{er} vice- président
- Michel Béland, 2^e vice-président (il a aussi occupé le poste de 1^{er} vice-président)
- René Poissant, directeur en santé- sécurité
- Benoit Vallières, directeur en santé-sécurité
- Richard Beaulieu, trésorier
- Richard Rémillard, secrétaire
- Pierre Leduc, directeur à l'information
- Jean-Sébastien Neiderer, directeur à la mobilisation

Voici la composition de l'exécutif sortant :

- Serge Leduc, président
- Alain Lefebvre, 1^{er} vice- président
- Yan Rivard, 2^e vice-président

- René Poissant, directeur en santé- sécurité
- Benoit Vallières, directeur en santé-sécurité
- Richard Beaulieu, trésorier
- Richard Rémillard, secrétaire
- Pierre Leduc, directeur à l'information
- Jean-Sébastien Neiderer, directeur à la mobilisation

En plus de leurs mandats respectifs, quelques officiers occupent des postes, soit nommés ou élus, de représentation dans nos instances de la Fédération de l'industrie manufacturière et du Conseil central de la Montérégie – CSN soit :

- Richard Mallette, secrétaire-trésorier au conseil central, réélu au dernier congrès.
- Marc Laviolette, vice-président à la vie syndicale pour la FIM. Son mandat se termine au printemps 2015.
- Pierre Leduc, nommé sur le comité de formation du conseil central et élu sur le comité de formation de la FIM. Élu au conseil d'administration de Bâtirente.
- Alain Lefebvre, élu sur le comité de santé-sécurité et environnement de la FIM. Nommé à la Commission des lésions professionnelles (CLP) et nommé au comité santé-sécurité au conseil central.

Santé-sécurité

Formation

Les délégués en santé-sécurité ont profité de plusieurs formations données par la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM) ou le Conseil central de la Montérégie (CCM), tant en ergonomie, les troubles musculo-squelettique, les règlements en santé-sécurité, les contraintes thermiques et la prévention de la violence et du harcèlement.

Formation spéciale

Le 27 avril 2012, une formation spéciale a eu lieu sur la prévention de la violence et du harcèlement, qui incluait les cadres des ressources humaines et tous les membres du conseil syndical.

Amélioration ergonomique

Il y a eu des changements ergonomiques au 160 soit le chargement des mélangeurs, les macérateurs, les presse-blocs, le transfert de bloc aux chutes pour les chariots au 160, chargements des presses d'extrusion au 170 et chargements des wagons de poudre par système de courroie au 170.

Poursuite du dossier des poudres sèches

Éloignements des opérateurs lors de la manipulation de poudre sèche au bâtiment 289 (complété).

Maximum assurable

Ajustement du maximum des gains assurables CSST versus la convention collective (dossier Longtin). La Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles (LATMP) prévoit plus ou moins 66 000 \$ et la convention collective prévoit maintenant 80 000 \$ (lettre d'entente du 3 octobre 2012).

Trésorerie

Voici un survol de nos finances pendant le présent mandat :

2009 : - 17 279,78 \$
2010 : 816,87 \$
2011 : 11 437,98 \$
2012 : - 850,41 \$
2013 : 13 524,76 \$

Au bilan du 31 décembre 2013, l'avoir net du syndicat est de 256 120,11 \$.

Relations de travail

En début de mandat les relations de travail étaient très difficiles. Le département des ressources humaines prônait une approche conflictuelle. Par la suite il y a eu un changement de garde qui a eu pour effet que la compagnie a pris un virage « respect ». Loin d'être parfaites, les relations de travail se sont grandement améliorées. Au cours du mandat nous avons déposé 128 griefs dont 42 de temps supplémentaires, 38 de mesures disciplinaires, deux de sous-traitance et nous en avons porté trois à l'arbitrage. Il y a près de 60 griefs réglés à la satisfaction des plaignant-es. Le travail des délégué-es de département et du délégué en chef est capital car c'est grâce à leur travail que nous pouvons adresser et régler les litiges et faire respecter nos droits.

Négociation

En résumé, la négociation de 2010 nous a permis de faire des avancées en encadrant le droit de l'employeur lorsqu'il utilise la filature vidéo. Nous avons négocié une prime de départ à la retraite au montant de 1100 \$ par année de service jusqu'à un maximum de 30 000 \$ (annexe C et D). Une clause qui empêche le déplacement de surtemps. Nous avons complètement réaménagé les numéros d'articles de la convention collective afin qu'il soit plus facile de s'y retrouver. Nous avons négocié un contrat de cinq ans avec des augmentations de 2 % la première année, 2,5 % la deuxième, 3 % la troisième, 3,25 % la quatrième et 3,36 % la dernière année.

Vie syndicale

Notre syndicat participe aux intersyndicales avec les syndicats de l'usine et les syndicats de Saint-Augustin ainsi que le syndicat de bureau de Legardeur. Les rencontres nous aident à suivre les actions que General Dynamics applique à l'ensemble de ses usines tant au niveau des relations de travail que santé-sécurité.

Révision de la constitution

La révision fut faite à l'aide d'un comité formé de quatre personnes dont deux membres de l'exécutif, soit Serge Leduc, Alain Lefebvre ainsi qu'Yvan Latreille et Jean-Sébastien Hotte nommé par l'assemblée générale.

La révision de la constitution fut effectuée sur deux jours de travail par le comité. Rappelons que les travaux consistaient à faire la révision sur les principaux éléments suivants : concordance, poids financiers de la constitution, aspect décisionnel versus le pouvoir de recommandation du conseil syndical et le nombre d'officier à l'exécutif. Suite au travail du comité, le rapport fut soumis à l'exécutif, au conseil syndical et à l'assemblée générale.

Au moment d'écrire ces lignes, la constitution révisée est à l'imprimerie.

Lettres d'entente

Au cours du mandat nous avons signé 20 lettres d'ententes pour améliorer nos conditions de travail. Les lettres ont toutes été entérinées par l'assemblée générale.

Réunions en cours de mandat

En cours de mandat l'exécutif s'est réuni à 56 reprises, le conseil syndical à dix reprises. Le syndicat a tenue sept assemblées générales.

Équipes responsables

L'assemblée générale nous a mandaté pour aller de l'avant dans l'implication syndicale face aux équipes responsable. Les premières équipes responsables ont vues le jour dans le département de la finition. Au début il y avait plusieurs questionnements de la part des travailleurs face à ce changement de culture. Plusieurs ajustements ont eu lieu mais plusieurs restent à prévoir afin d'obtenir les résultats escomptés, par contre, on peut maintenant constater que nos travailleurs semblent apprécier de travailler sans supervision. À la granulation, sur la ligne fusil, les équipes sont implantées depuis l'hiver 2013. Beaucoup de travail reste à faire.

Affaire Mailloux (prime de départ à la retraite)

Rappelons-nous : à l'époque la compagnie refusait de payer la prime de séparation aux travailleurs en arrêt de travail, qui atteignaient l'âge de la retraite. Jean- Pierre Mailloux et plusieurs autres travailleurs se sont vu refuser la prime de séparation pour s'être retrouvé malade au mauvais moment de leur carrière. Dans sa décision rendue le 13 avril 2010 l'arbitre Jean-Louis Dubé a complètement acheté la thèse de l'employeur. Jean- Pierre Mailloux et les autres travailleurs dans le même cas, qui se sont retrouvés à la retraite et malade n'ont pas de prime de séparation. À la négociation de 2010 nous avons changé la clause de la convention collective et plus personne ne subira ce préjudice.

Bâtirente

Lors de la négociation de 2010 nous sommes retournés chez Bâtirente après plus de neuf années d'absence. Ce choix s'est avéré très positif pour l'ensemble des salarié-es des quatre unités de négociation. Le taux de frais d'administration est passé à 0,55 % autant pour les travailleurs actifs que les retraités. Le comité de placement chez Bâtirente est composé d'experts chevronnés, qui de part leurs décisions nous assure du meilleur rendement possible. Le service au membre est le changement majeur : deux fois par année M. Danick Lessard représentant chez Bâtirente est présent à l'usine pour répondre aux questions des membres et les conseiller. La planification à la retraite organisée par le syndicat en collaboration avec le collègue Marie-Victorin et les rencontres individuelles dispensées par Mme Lorraine Pison sont très appréciées des membres. La qualité de l'information offerte par Bâtirente a fait en sorte que plusieurs de nos compagnons de travail ont pris leur retraite en toute connaissance de cause, ce qui permet de réduire les mises à pied lors de baisse de volume de travail.

Conclusion

Voici un résumé les principales activités syndicales du dernier mandat.

La relève syndicale est très importante pour assurer le futur de notre syndicat. Un travail colossal attend la prochaine équipe syndicale pour assurer l'avenir de l'usine et par le fait même, du syndicat. Les années 2014 à 2016 seront déterminantes. Nous devons y apporter une attention particulière afin de protéger nos acquis et maintenir des conditions de travail décente et surtout, sécuritaire à l'usine.

Syndicalement,
Votre exécutif syndical