



## **Pulp Truth—Numéro 11, mai 2008**

*Veillez copier Pulp Truth recto et verso et faire appel aux équipes de suivi, aux délégués syndicaux ou au réseau d'intervention rapide pour le distribuer, en dehors des heures de travail. Veillez à en laisser des exemplaires dans les réfectoires, les salles de repos, etc. Nous voulons savoir ce qui se passe sur votre lieu de travail. Envoyez vos informations à [lbaker@usw.org](mailto:lbaker@usw.org).*

### **Reprise de négociations contractuelles en mai**

Si votre section locale ne figure pas sur cette liste, veuillez contacter Lynne Baker à [lbaker@usw.org](mailto:lbaker@usw.org). Elle ajoutera votre contrat à la liste. Veuillez noter : le contrat pour les sections locales 2-327 et 2-213 de Georgia-Pacific Green Bay, Wisc. est arrivé à expiration le 30 avril 2008.

- Georgia-Pacific, Oshkosh, WI, 1<sup>er</sup> mai
- Green Bay Packaging, Morrilton, AR, 1<sup>er</sup> mai
- International Paper, Wooster, OH, 1<sup>er</sup> mai
- KapStone Paper & Packaging Corp., Fordyce, AR, 1<sup>er</sup> mai
- U.S. Corrugated, Inc., Milwaukee, WI, 1<sup>er</sup> mai
- Leader Paper Product, Milwaukee, WI, 1<sup>er</sup> mai
- Tetra-Pak, Vancouver, WA, 1<sup>er</sup> mai
- Rayonier, Inc., Jesup, GA, 1<sup>er</sup> mai
- Green Bay Packaging, Coon Rapids, MN, 2 mai
- Rock-Tenn, Chattanooga, TN, 2 mai
- Smurfit-Stone Cont., Nashville, TN, 2 mai
- Georgia-Pacific, Ridgeway, VA, 10 mai
- Smurfit-Stone Cont., Fernandina Beach, FL, 17 mai
- Boise Paper Co./Aldabra), Jackson, AL, 21 mai

**Explosion à l'usine IP de Visckburg : 1 mort, 17 blessés**

L'une des deux chaudières de récupération de l'usine de carton ondulé a explosé le 3 mai vers 15 h, faisant un mort et 17 blessés parmi les employés contractuels. Cinq des blessés ont été transportés vers des centres de traitement des brûlés. Aucun employé n'a été touché par cette explosion. L'équipe d'intervention d'urgence de notre syndicat était à pied d'œuvre après l'accident.

La chaudière avait été arrêtée pour l'entretien annuel et on procédait à sa remise en service lorsque l'explosion s'est produite. Une enquête est en cours pour déterminer la cause de l'explosion. Selon une déclaration de l'OSHA, l'enquête devrait prendre six mois. IP indique que les réparations de la chaudière devraient également prendre environ six mois. L'usine sera remise en route une fois les réparations effectuées. La plupart des 307 employés de l'usine sont provisoirement en disponibilité. Un effectif réduit sera disponible pour assurer les tâches essentielles pendant la durée des opérations de nettoyage et des réparations.

Cet accident a été le premier de ce genre à se produire au cours des 40 années d'existence de l'usine. La société affirme qu'aucune blessure grave n'a été enregistrée depuis plus d'un an. L'exploitation de l'usine se déroule dans le cadre du « Voluntary Protection Program (programme de protection volontaire) de l'OSHA.

Marcus Christopher Broome, 28 ans, employé contractuel est mort des suites de blessures au thorax causées par des projections de débris. Il laisse dans le deuil son épouse et deux jumelles âgées de quatre ans.

L'usine de Vicksburg, dans le Mississippi, produit annuellement environ 550 000 tonnes de carton doublure, type de carton utilisé dans les emballages en carton ondulé.

### **Accord général ratifié à 4 contre 1 par les travailleurs de Domtar**

Le 7 mai, plus de 2 000 syndiqués de Domtar ont voté à une majorité écrasante en faveur d'un accord général sur quatre ans qui améliore les salaires, les avantages sociaux et la sécurité de l'emploi pour 4 000 travailleurs répartis dans 10 installations de Domtar.

À l'expiration du contrat de la section locale, le salaire des travailleurs augmentera de 2,25 %, 2 %, 2 % et 2,25 %. Les régimes de soins de santé de chaque site sont immédiatement verrouillés et ne peuvent pas être modifiés pendant la durée du présent accord et de son renouvellement. Une participation de 80-20 % au paiement des primes est de plus en plus privilégiée. Une augmentation de 5 \$ du coefficient multiplicateur est prévue à l'expiration de chaque contrat de section locale en cours. Des possibilités de normalisation des cotisations au régime 401 (k) sont offertes à

tous les employés de Domtar. Des dispositions sont prises pour intégrer immédiatement dans les contrats des sections locales une clause de protection du contrat et des emplois (droits et obligations du successeur), en cas de vente de Domtar.

Chaque section locale aura sa propre date d'expiration. Les négociations portant sur les questions locales et les aspects non économiques de la vie des travailleurs seront abordées au cours des négociations avec les sections syndicales locales. Du fait que ni l'une ni l'autre des parties n'est autorisée à s'engager dans un arrêt de travail pendant la durée de l'accord général et de l'accord de renouvellement ultérieur, toute modification de l'accord ne sera autorisée que par entente mutuelle, mettant fin à une période de négociations difficiles et serrées.

« Je pense que, dans l'ensemble, l'accord général est avantageux pour toutes les sections locales concernées » a déclaré James Staggers, membre de la section locale 13-1327. « Nos demandes au titre de cet accord général portaient sur quatre domaines : augmentations proportionnelles, une option sur le régime 401 (k), une augmentation des pensions et les termes des droits et obligations du successeur. Elles sont toutes été satisfaites. »

### **Les travailleurs d'Appleton continuent à rejeter la proposition de la société**

Appleton Papers continue à vouloir proposer un plan de gestion des soins de santé par l'usager aux syndiqués de la section locale 10-0422 et aux retraités de son installation de Roaring Spring, en Pennsylvanie. La société veut également leur imposer les termes et conditions de son offre de contrat, qualifiée de « meilleure, dernière et définitive » après avoir déclaré que les négociations étaient dans l'impasse.

Notre syndicat, s'opposant à la mise en place du contrat par la société, a déposé auprès du National Labor Relations Board (NLRB) une plainte pour pratique déloyale de travail, alléguant que la société a agi illégalement, en violation de la loi. En outre, les négociations ne sont pas dans l'impasse. Notre syndicat accuse également la société de refuser toute négociation et d'avoir rompu le contrat précédent qui avait été prolongé tandis que se poursuivaient les négociations sur le nouveau contrat.

Au moment de la mise sous presse, la possibilité d'une grève à Roaring Spring était soumise à un vote.

Les négociations débutent en juin à l'usine d'Appleton, dans le Wisconsin.

La section locale 10-0422 représente environ 370 travailleurs des secteurs de production et de maintenance. Les syndiqués ont rejeté l'offre

d'Appleton par 350 voix contre 1, puis 344 voix contre 1 en janvier et en avril respectivement. Le système de gestion des soins de santé par l'utilisateur est un système catastrophique, comportant des franchises élevées. Les visites chez le médecin ainsi que les examens médicaux sont payés par l'employé.

L'usine de Roaring Spring produit du papier sans carbone et de sécurité.

### **En bref**

Le **Département du commerce** a annoncé le 7 mai sa décision préliminaire d'imposer des sanctions aux concurrents chinois et allemands qui inondent le marché américain de papier thermosensible léger. Si le jugement est confirmé, le Département du commerce imposerait des droits allant de 2,3 % à 132,95 % sur les importations en provenance de producteurs connus de cet organisme comme pratiquant des prix inférieurs à ces marges. Les droits entreraient en vigueur en novembre si le Département du commerce et la Commission américaine sur le commerce international confirment ces déterminations préliminaires. **Appleton Papers** a engagé les poursuites dans cette affaire commerciale, alléguant que le papier thermosensible léger importé est vendu aux États-Unis à des prix inéquitables et artificiellement bas.

Le fabricant de matériaux de construction **Louisiana-Pacific Corp.** envisage la possibilité de nouvelles fermetures parmi ses 23 usines aux États-Unis et au Canada en raison du profond marasme qui touche le secteur du logement. Les analystes estiment que LP va probablement produire ses matériaux dans des usines plus récentes et plus efficaces cette année, ce qui signifie que les usines vétustes seront soit mises en veilleuse, soit fermées définitivement.

Les organismes de réglementation américains ont approuvé le rachat par **International Paper** des activités de **Weyerhaeuser** dans le secteur du carton ordinaire et ondulé. Ces organismes n'ont demandé la vente d'aucun actif dans le cadre de cette approbation. Le marché devrait être conclu et finalisé au début du troisième trimestre.

**MeadWestvaco** revend son usine de carton doublure et de papier Kraft de Charleston, en Caroline du Sud à **Kapstone Paper** pour la somme de 485 millions de dollars. Le marché devrait être conclu au cours du troisième trimestre. Avec l'acquisition de l'usine de Charleston jointe à celle de Roanoke Rapids, en Caroline du Nord, Kapstone deviendra un important revendeur de papier et de carton doublure Kraft. Selon l'avis d'une firme de recherche, bien que les communiqués de presse fassent état de faibles

synergies, « 1 100 employés dans une installation produisant 833 000 tonnes par an représentent une main-d'œuvre relativement importante pour une usine de cette envergure. »

**Georgia-Pacific** a commencé à confier à des entreprises extérieures l'entretien et certains travaux de jardinage à son usine de Wauna, dans l'Oregon, La section locale a enregistré 30 ou 40 griefs devant faire l'objet d'un arbitrage, et a engagé les services d'un arbitre / médiateur pour entendre certains de ces griefs. L'arbitre a déclaré que l'érosion de la main-d'œuvre équivaut en fait à une « mise en disponibilité », car selon les termes spéciaux du contrat, la société peut mettre des employés en disponibilité en l'absence de travail. Notre syndicat a conclu un accord avec la société, qui a jusqu'en septembre prochain pour porter l'effectif total de l'équipe d'entretien à 185 ou 190 personnes. Elle comportait à l'origine environ 145 personnes.

**The Newark Group** menace toujours de fermer son usine Franklin Boxboard Corp. de Franklin, en Ohio, si l'USW ne retire pas sa plainte pour pratique déloyale de travail. La société réplique avec ses propres accusations de pratique déloyale. À l'origine, la société menaçait de fermer l'usine si les travailleurs n'approuvaient pas son offre de contrat définitive. Les syndiqués avaient ratifié le contrat et le syndicat avait décidé de contester l'approche de la société en faisant appel au National Labor Relations Board. Le contrat élimine la majoration de 100 % pour le travail effectué le dimanche et la majoration de 50 % pour le travail effectué le samedi; il prévoit des réductions de salaire de 10 à 15 pour cent et remplace le régime de retraite à prestations déterminées par un régime 401(k).

Les sections PCA locales ont constitué un conseil de négociation pour renforcer leur solidarité. Ce conseil a établi les objectifs de négociation suivants : augmentations de salaire raisonnables; équité des retraites; soins de santé de qualité et abordables; sécurité des emplois; et programmes de sécurité fondés sur la prévention. Plus de 25 contrats arriveront à terme entre juillet 2008 et janvier 2011. L'été prochain la scierie d'Ackerman, dans le Mississippi et l'usine de papier de Valdosta, en Géorgie entameront les négociations. L'externalisation à Valdosta a engendré des pertes d'emplois. Pour empêcher l'externalisation à PCA de se généraliser et pour matérialiser les priorités de négociations, la solidarité est essentielle.

La société en faillite **Pope & Talbot** fait actuellement l'objet d'une liquidation judiciaire au titre du *Chapter 7*<sup>1</sup>. L'usine de pâte à papier de la société de Halsey, dans l'Oregon, qui emploie 180 personnes, va fermer. Un syndic souhaite garder l'usine en service limité jusqu'au 30 juin pour assurer l'arrêt en bon ordre de l'équipement de l'usine, permettre de faire face à la

rémunération des employés et optimiser la valeur du site pour lequel il va rechercher de nouveaux acquéreurs. Les travailleurs ont été avisés qu'ils ne bénéficieraient plus de l'assurance de soins de santé ni de l'assurance COBRA<sup>2</sup> et qu'ils ne recevraient probablement ni traitement pour vacances ni indemnité de départ. Les réclamations des employés dans le processus de liquidation se situent bien loin derrière la liste des créanciers. Trois mois après la déclaration de faillite par Pope & Talbot, sept cadres supérieurs, y compris le PDG, ont reçu des primes récompensant leur performance en 2007. Les créanciers contestent le bien-fondé de ces versements.

**1. Chapter 7: Procédure de liquidation** qui “décrit les règles et les procédures de la liquidation judiciaire et prévoit la nomination d'un mandataire-liquidateur nommé par le tribunal pour superviser la liquidation de la société.” (article from Les Échos May 26, 2008)

**2. COBRA** - Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA). Ce régime permet à un employé licencié de bénéficier d'une **assurance COBRA** à prix réduit pendant une durée limitée.