



**Pulp Truth—Numéro 19, avril 2009**

*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 copies 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 avril**

Si la date de réouverture pour votre section locale ne figure pas sur cette liste, veuillez contacter Lynne Baker, rédactrice de *Pulp Truth*, à [lbaker@usw.org](mailto:lbaker@usw.org). Elle ajoutera votre contrat à la liste. (La date de reprise n'est pas la date d'expiration.)

President Container, Moonachie, NJ, 1/4/09  
Burrows Paper Co., Little Falls, NY, 1/4/09  
International Paper, Georgetown, SC, 1/4/09  
Smurfit-Stone Container, Lithonia, GA, 1/4/09  
International Paper, Springhill, LA, 1/4/09  
Mohawk, Hamilton, OH, 1/4/09  
George A. Whiting Paper, Menasha, WI, 1/4/09  
Green Bay Packaging, Green Bay, WI, 1/4/09  
Caraustar Industries, Tacoma, WA, 1/4/09  
International Paper, Ticonderoga NY, 1/4/09  
Wausau Paper, Brokaw, WI, 1/4/09  
International Paper, Savannah, GA, 2/4/09  
Smurfit-Stone Container, Humboldt, TN, 2/4/09  
Smurfit-Stone Container, Liberty, MO, 2/4/09  
Domtar, Owensboro, KY, 2/4/09  
Smart Papers, Hamilton, OH, 2/4/09  
P.C.A., Grandville, MI, 2/4/09  
P.C.A., Vincennes, IN, 2/4/09  
Landaal Pkg/Flint Pkg., Flint, MI, 2/4/09  
Kimberly-Clark Corp., Neenah, WI, 2/4/09  
P.C.A., Minneapolis, MN, 2/4/09  
Kimberly-Clark Corp., Mobile, AL, 2/4/09

Georgia-Pacific, Zachary, LA, 6/4/09  
Domtar, Johnsonburg, PA, 11/4/09  
Greif Brothers, Culloden, WV, 15/4/09  
Huhtamaki Company, Hammond, IN, 16/4/09  
Walter G. Anderson, Hamel, MN, 16/4/09  
Graphic Packaging, Solon, OH, 20/4/09  
Graphic Packaging, Phoenixville, PA, 20/4/09  
Smurfit-Stone Container, Cincinnati, OH, 20/4/09  
Smurfit-Stone Container, Ravenna, OH, 20/4/09  
Georgia-Pacific, Fort Dodge, IA, 20/4/09  
Genesee Pkg (usine. n° 30), Flint, MI, 22/4/09  
Smurfit-Stone Container, Highland, IL, 24/4/09

## **Les travailleurs de l'usine de boîtes en carton de PCA obtiennent un nouvel accord-cadre**

**Les travailleurs de 25 usines de la *Packaging Corporation of America (PCA)* ont ratifié le 6 avril à une majorité écrasante un accord-cadre de cinq ans portant sur l'usine de boîtes de PCA/USW. Le contrat prévoit une protection économique et contractuelle pour plus de 1 500 travailleurs et leurs familles.**

**L'accord-cadre constitue, en matière de salaires, avantages sociaux et conditions d'emploi, un modèle pour les contrats arrivant à expiration en 2009, 2010 et 2011; il entre en vigueur lors de l'expiration des contrats. Les contrats expirant en 2009 et 2010 seront renouvelés une fois pour une période de cinq ans. Les contrats expirant en 2011 seront automatiquement prolongés de deux ans.**

**Les travailleurs bénéficieront d'augmentations de salaire de 2 %, 2,25 %, 2,25 %, 2,5 % et 2,5 % en vertu des accords de 2009 et 2010, tandis que les accords de 2011 bénéficieront d'une augmentation de 2,5 % pendant les deux années de prolongation. Le coefficient multiplicateur des régimes de retraite à prestations déterminées sera majoré de 5 \$, dont 2 \$ la première année, et les travailleurs verront une augmentation substantielle des indemnités d'invalidité de courte durée ainsi que des prestations d'assurance-vie / décès et mutilation accidentels. Les meilleures dispositions de l'industrie en matière de soins de santé et soins dentaires sont immobilisées jusqu'à la signature du prochain accord; certains sites ne verront aucun changement dans la couverture des soins de santé avant 2015. Les travailleurs continueront à payer 20 pour cent des primes d'assurance pour soins de santé.**

### **Clause de protection contractuelle**

**Dès la ratification de l'accord-cadre, une clause de protection (obligation du successeur) est immédiatement incorporée dans le contrat de chaque section locale. En vertu de cette clause, dans l'éventualité de la vente, de la location, du transfert ou de la cession d'une usine, le contrat reste en vigueur jusqu'à sa date d'expiration.**

**L'accord-cadre contient également un code de conduite régissant l'organisation des campagnes. Seulement un peu plus de la moitié des usines de fabrication de boîtes de PCA sont organisées. Le code stipule qu'aucune déclaration fautive ou trompeuse, aucune attaque personnelle et négative, aucune menace de fermeture d'usine et aucune critique à l'encontre des rémunérations ou avantages**

**des dirigeants de la société ne seront tolérées. Les seules informations pouvant être fournies sur les politiques, pratiques et procédures doivent reposer sur des faits.**

**Les questions locales seront toujours négociées entre les sections syndicales locales et la direction, mais aucune modification ne pourra être apportée au contrat sans l'accord des deux parties.**

**Pour la première fois dans l'histoire des négociations portant sur les installations de PCA Box, le modèle n'a pas été établi par la société, puis mis en œuvre individuellement par chaque section locale; ce sont toutes les sections locales qui ont contribué à sa création.**

## **Un arbitre rétablit une catégorie d'emploi dans une usine de GP**

L'arbitre Roberta J. Bahakel s'est prononcée le 20 mars en faveur du grief déposé par la section locale 1865 alléguant que Georgia-Pacific contrevenait aux clauses du contrat en éliminant la catégorie 7<sup>e</sup> main (7th hand) dans son usine de Cedar Springs, en Géorgie. Elle a ordonné la réintégration du poste. Sa décision implique que GP ne peut éliminer aucun poste sans motif commercial légitime.

GP avait éliminé le poste d'ouvrier de 7<sup>e</sup> main (7th hand), et réduit, en passant de trois à deux, le nombre de chargeurs par quart dans le cadre de son programme *Rapid Transformation* (RT). Lorsque Koch Industries a racheté GP en 2006, elle a fait appel à une autre société pour analyser l'exploitation et la dotation en personnel, et pour évaluer l'efficacité de l'exploitation des usines. Cette évaluation a donné naissance au programme RT en mai 2006.

GP a redistribué les tâches des ouvriers de 7<sup>e</sup> main (7th hand) parmi d'autres employés. La quantité de travail des chargeurs, dont le nombre avait été réduit, a augmenté. La section locale 1865 a donc déposé un grief alléguant que les tâches concernant ces postes faisaient partie intégrante du travail dans l'usine et que la société contrevenait aux clauses du contrat en les éliminant.

## **Recherche d'une usine plus productive**

La société a fait valoir qu'en vertu de la clause relative aux droits de la direction, elle conservait le droit de gérer l'entreprise, de déterminer et de diriger la main-d'œuvre, y compris celui d'établir les horaires et d'attribuer le travail. Elle a ajouté que le processus RT avait pour but de rendre l'usine plus productive et plus compétitive.

La section locale a répondu que le poste d'ouvrier de 7<sup>e</sup> main (7<sup>th</sup> hand) était inscrit dans le contrat depuis plus de 40 ans, que ce poste ne subissait aucune réduction du volume de travail, que les employés exerçant ces tâches travaillaient pendant un quart complet, et que les employés parmi lesquels étaient redistribuées les tâches de 7<sup>e</sup> main (7<sup>th</sup> hand), effectuaient déjà un complément de tâches maximal avant l'ajout de ces tâches. En ce qui concerne le poste de chargeur, le syndicat a souligné que chaque quart utilisait trois chargeurs depuis plus de 30 ans, et que trois personnes par quart étaient nécessaires pour obtenir des résultats adéquats.

En résumé, la section locale a affirmé que la société n'avait pas le droit d'éliminer unilatéralement des emplois dans une certaine catégorie sans fournir la preuve d'un manque de travail dans cette catégorie d'emploi, d'un changement de technologie ou d'un changement dans l'exploitation justifiant l'élimination d'une catégorie.

**Nécessité d'un motif légitime**

L'arbitre, Mme Bahakel, a conclu que GP avait le droit de réduire l'équipe de chargeurs en vertu des dispositions de l'Article III, portant sur la clause relative aux droits de la direction, et elle a récusé le grief du syndicat.

Cependant, pour ce qui est de l'élimination de la catégorie 7<sup>e</sup> main (7th hand), elle a estimé que l'Article III limite le droit de la direction d'éliminer unilatéralement une catégorie d'emploi, excepté si elle peut fournir un motif légitime de procéder à une telle élimination. Après avoir étudié les faits dans cette affaire, elle a déclaré n'avoir trouvé aucun indice de modification de la quantité ou du type de tâches de la catégorie 7<sup>e</sup> main, (7th hand), ni de modification des processus et de la technologie associés au poste pouvant établir un motif légitime pour éliminer cette catégorie. En fonction de ces données, elle a ordonné que soit rétablie la catégorie.

Heureusement, un nombre suffisant d'employés a accepté l'indemnité de départ volontaire proposée dans le cadre du programme RT pour permettre à ceux qui perdaient leur emploi en raison de l'élimination de la catégorie 7<sup>e</sup> main (7th hand) et du poste de troisième chargeur de ne pas être licenciés.

## **Le congrès des syndiqués de Georgia-Pacific se réunit à l'échelle nationale pour la première fois**

Les délégués syndicaux locaux de Georgia-Pacific (GP) se sont réunis avec Jon Geenen, vice-président d'International, président de GP, le 26 mars pour discuter des derniers développements au sein de l'industrie et de la société.

M. Geenen a indiqué que le syndicat avait perdu 130 sections locales dans le secteur papetier depuis le dernier congrès national de négociations dans ce secteur en avril 2008. Les problèmes du secteur papetier étant considérés comme des indicateurs de tendances pour le reste de l'économie, toute leur ampleur a pu être mesurée lors de la fermeture de biens à forte valeur, comme l'usine Kimberly de New Page, dans le Wisconsin, a-t-il ajouté.

Durant les discussions sur l'accord-cadre, M. Geenen a affirmé qu'International est disposée à organiser un Conseil national des fabricants de produits de gypse afin d'améliorer la coordination entre les syndicats locaux de travailleurs de ce secteur.

### **Division sur la rémunération au rendement**

Les problèmes posés par la rémunération au rendement et les primes de performance exceptionnelle ont été évoqués. La société privée Koch Industries, à laquelle appartient GP, privilégie la gestion axée sur le marché et souhaite multiplier les primes de performance exceptionnelle.

Des rapports indiquent que les primes de performance exceptionnelle constituent la question qui divise le plus les syndiqués de l'usine de la société à Green Bay, dans le Wisconsin. Les primes de performance exceptionnelle accordées aux travailleurs se situent entre 1,8 et 8 %, suivant leur valeur individualisée perçue comme telle par la société. M. Geenen a déclaré que la rémunération au rendement était censée s'appliquer uniformément dans tous les services et que les primes de performance exceptionnelle étaient censées concerner des performances exceptionnelles. Selon la section locale, tous les employés étaient rémunérés au même tarif la première année, mais la deuxième année la rémunération au rendement était individualisée.

À l'usine de Mount Olive, dans l'Illinois, l'application de la rémunération au rendement pose problème. La société n'a pas consulté les représentants du syndicat local et international au sujet de la rémunération au rendement, comme le stipule l'accord signé par les deux parties.

Les problèmes concernant le coût des soins de santé hors réseau, des soins de santé des retraités et la perte de médecins découlant du régime de United Healthcare sur la côte Ouest ont également été évoqués.

À l'appui du Congrès GP, un répertoire a été créé et un manuel « Sharepoint » est en cours de préparation. Le site Internet [www.gpunionnews.org](http://www.gpunionnews.org) est opérationnel et des bulletins sont rédigés tous les mois (envoyez vos suggestions d'articles à Howard Scott à l'adresse [hscott@usw.org](mailto:hscott@usw.org)).

### **Prise de position des syndiqués de Graphic Packaging**

Graphic Packaging lance une attaque coordonnée contre les syndicats locaux à l'approche des dates d'expiration des conventions collectives. Dans cinq usines, quatre unités de négociation travaillent avec des contrats expirés et continuent de négocier. Les contrats de sept autres unités de négociation de huit usines expireront entre juin 2009 et janvier 2010.

Dans les deux usines de Graphic dans le Wisconsin, la direction impose une réduction des taux de retraite, une limite du droit aux vacances des employés nouvellement embauchés et des réductions de salaire pour au moins la moitié de tous les futurs travailleurs. Ce système à deux vitesses dresse les travailleurs les uns contre les autres et entraîne partout une baisse des salaires et des avantages sociaux. Dans toutes ses usines, Graphic refuse toute majoration du multiplicateur de retraite à prestations déterminées.

La société prétend être obligée de procéder à ces changements pour rester compétitive; cependant, en réalité, la société a annoncé cette année la fermeture de quatre usines qui s'étaient déjà pliées à ses exigences. La véritable raison de toute fermeture réside dans une mauvaise conjoncture économique et dans les forces adverses du marché, y compris les demandes des clients et l'incapacité à fabriquer les produits de manière efficace. Les syndiqués de l'USW ont adressé à la société un message rappelant que les travailleurs constituent la solution et non le problème, que nos membres sont prêts à collaborer avec la société pour améliorer l'efficacité des installations, mais que le régime actuellement proposé est insuffisant, et tout à fait inutile.

### **Propagande de la société**

La propagande de la société qualifie ses offres sont de « non concessionnelles » et « compétitives », mais les faits démentent ces affirmations.

L'USW a conclu avec trois concurrents du secteur, (MeadWestvaco converters, Rock-Tenn et PCA Box), des accords prévoyant des salaires, des avantages et des termes bien supérieurs à ce que le syndicat a déclaré être disposé à accepter de la part de *Graphic Packaging*.

Dans une récente circulaire, le syndicat a affirmé que ses membres ratifieront un contrat par vote à scrutin secret lorsqu'ils recevront de la société une offre non concessionnelle qui ne soit pas une « insulte », ainsi que les informations nécessaires pour négocier.

La solidarité est toujours efficace et les syndiqués de *Graphic Packaging* refusent d'être traités comme des ouvriers de second rang. En résumé, les travailleurs méritent un accord équitable et raisonnable prévoyant des gains, à moins que Graphic puisse prouver qu'ils méritent moins. Jusqu'à présent, la société a refusé de fournir ces preuves.

### **Licenciement de 30 travailleurs par Graphic Packaging**

*Graphic Packaging* a commencé à licencier 30 de ses travailleurs à l'usine de Wellsburg, en Virginie Occidentale, le 6 avril, selon la station de télévision WTRF. La société réduit sa production d'emballages et de sacs alimentaires.

Alan Sampson, porte-parole de la section locale de l'USW a déclaré à la station que le syndicat a obtenu de la société l'engagement de rester à Wellsburg. Il a ajouté que les licenciements résultaient directement de la mauvaise conjoncture économique.

### **L'Employee Free Choice Act profite aux ouvriers du secteur papetier**

Si l'*Employee Free Choice Act (EFCA)* est adopté, les ouvriers du secteur papetier en bénéficieront. Cette législation permettrait aux travailleurs de se syndiquer plus facilement. Si une majorité des travailleurs d'une usine signait des cartes d'autorisation, ils auraient automatiquement leur syndicat et pourraient entreprendre des négociations en vue de la signature d'un contrat. Ces travailleurs pourraient également choisir de signer les cartes et de tenir une élection à scrutin secret. Il reviendrait aux travailleurs, non à l'employeur de choisir comment former le syndicat. Les employeurs qui congédieraient un sympathisant syndicaliste et pratiquerait toute forme d'intimidation et de coercition se verraient imposer des pénalités plus importantes. Un arbitrage aurait obligatoirement lieu si un premier contrat n'était pas signé dans un délai de 120 jours.

### **Les travailleurs de GP s'efforcent d'obtenir leur premier contrat**

L'importance d'adopter la loi EFCA illustre la lutte que les travailleurs de **Georgia-Pacific à l'usine Wheatfield de fabrication de produits de gypse de Valparaiso dans l'Indiana** ont dû mener pour obtenir un premier contrat. Les travailleurs de cette usine ont formé leur syndicat il y a deux ans et la société a temporisé et refusé tout accord. Entre temps GP a injustement sanctionné les sympathisants syndicaux et a congédié un important militant pour avoir utilisé la « ligne directe » afin de signaler une plainte au nom de ses collègues.

L'USW a porté plainte plusieurs fois contre Georgia-Pacific auprès du *National Labor Relations Board* pour sanctions, licenciements et autres pratiques illégales.

En réponse à des propositions modestes et raisonnables du syndicat, la société a exigé des concessions sur les salaires et les avantages sociaux, alors qu'elle a enregistré des bénéfices de plus 40 millions de \$. Koch Industries, à laquelle appartient GP, privilégie, pour des raisons idéologiques, un système de laissez-faire et une gestion axée sur le marché.

Les travailleurs de l'usine de fabrication de produits de gypse, avec le soutien du syndicat, se sont mobilisés le 31 mars afin de persuader GP de proposer un accord équitable.

### **Opposition des grandes entreprises**

La Chambre de commerce et les grandes entreprises se sont élevées contre l'EFCA, dépensant des millions pour déformer la vérité sur cette législation. Sans surprise, Wal-Mart s'y oppose. Frank Blake, président et chef de la direction de Home Depot Inc. a déclaré : « Nous estimons que cette législation n'est pas avantageuse pour le pays, et encore moins pour Home Depot. » Les lecteurs préféreront peut-être s'approvisionner auprès d'autres magasins.

Les travailleurs du secteur papetier résidant en Arkansas, en Louisiane, au Nebraska et au Colorado peuvent s'adresser aux sénateurs démocrates de leur État qui n'ont pas encore pris position pour l'EFCA. Le syndicat national AFL-CIO mobilise ses membres dans ces états pour rallier ces sénateurs. Il faut soixante voix pour neutraliser une campagne d'obstruction systématique menée par le parti républicain.

### **Les travailleurs de la White Pigeon Paper Co. obtiennent un contrat à la suite d'une grève**

La section locale 1034 de l'USW a signé un contrat de cinq ans le 16 mars avec la White Pigeon Paper Co. à White Pigeon, dans le Michigan, après une grève d'une semaine et la reprise inconditionnelle du travail. La société a précisé qu'elle aurait embauché de nouveaux travailleurs pour préparer les commandes des clients si la grève avait duré plus d'une semaine.

David DiBiaggio, vice-président et directeur général de la société, a confié au journal *Kalamazoo Gazette* que des augmentations de salaire de 1 pour cent durant chacune des trois premières années, puis de 2 pour cent durant les deux dernières années seront accordées aux « ouvriers moins qualifiés ». Des augmentations de salaire de 2 pour cent durant chacune des cinq années seront accordées aux « ouvriers plus qualifiés ». Les primes d'assurance santé continueront à être couvertes à 70 pour cent par la société et à 30 pour cent par les travailleurs. Le contrat stipule que le coût des primes n'augmentera pas de plus de 30 pour cent durant les cinq années. Les termes du contrat portent sur trois ans, avec deux prolongations d'un an.

### **Travailleur du parc à bois d'IP victime d'un accident mortel causé par une grue**

Le journal *Augusta Chronicle* a publié un article relatant la mort, le 2 février à l'usine d'Augusta, en Géorgie, d'un employé du parc à bois d'International Paper (IP) heurté par une grue de chargement de bois. La cage métallique de la grue a heurté Bill Drake, 66 ans, alors qu'il s'efforçait d'enlever des débris se trouvant le long de la voie ferrée. M. Drake, employé à l'usine pendant 43 ans, a été prononcé mort sur le lieu de l'accident.

Les dispositifs d'alerte audio et visuelle fonctionnaient au moment de l'accident. L'OSHA mène un enquête qui devrait être terminée dans six mois ou moins, et dont les résultats seront rendus publics dès sa conclusion, selon l'*Augusta Chronicle*.

Une base de données en ligne de l'OSHA a indiqué que la cote de sécurité de l'usine de papier couché et du centre d'approvisionnement en fibres d'IP est excellente, aucun accident grave n'ayant été enregistré au cours des cinq dernières années. Une inspection effectuée en 2008 n'a détecté aucune violation et n'a recommandé aucune amende.

Depuis 2004, l'usine a été inspectée à deux reprises suite à des plaintes, selon les dossiers. En 2005, deux procès-verbaux ont été dressés, l'un pour infraction mineure et l'autre pour « faute grave » concernant l'installation de dispositifs de protection sur des ouvertures dans les planchers et les murs; ce dernier a par la suite été réglé pour la somme de 3 750 dollars.

### **Accident mortel à l'usine de Smurfit-Stone en Floride**

Un accident mortel est survenu le 10 mars à l'usine de Smurfit-Stone à Fernandina Beach, en Floride durant la quatrième journée d'une interruption de service qui promettait de se poursuivre la semaine suivante. Selon les renseignements recueillis, Daniel Bowen, compagnon électricien et membre du syndicat des électriciens, travaillait vers 23 heures sur des dispositifs de verrouillage de sécurité à la sous-station d'une tour de refroidissement. Il travaillait seul sur les lieux.

Vers 23 h 20, M. Bowen a été découvert gisant à proximité de la porte ouverte d'un panneau renfermant 2 300 volts d'électricité. Le personnel paramédical appelé sur les lieux a tenté de le ranimer. Il a été déclaré mort à 12 h 25 le 11 mars.

M. Bowen laisse son épouse et ses deux enfants dans une profonde tristesse. Il était employé à Smurfit-Stone depuis 1996.

Une enquête par l'OSHA est en cours.

### **Incendie rapidement maîtrisé à une usine de GP**

Selon un article paru dans le journal *The News & Advance* de Lynchburg, en Virginie, un incendie qui s'est déclaré le 25 mars dans des balles de carton recyclé à l'usine de Georgia-Pacific à Big Island a été rapidement maîtrisé sans mettre en danger les structures ou le personnel.

Le carton repose sur une plate-forme qui est séparée des autres structures et entourée de canons d'arrosage pour parer à l'éventualité d'un incendie. Les équipes de pompiers ont lutté contre l'incendie pendant plusieurs heures sur les lieux, arrosant le carton et veillant à éviter une flambée soudaine du feu couvant parmi les débris.

Le journal ne mentionnait pas la cause de l'incendie et n'indiquait pas s'il ferait l'objet d'une enquête.

### **Réouverture d'une ancienne usine de pâte à papier de Georgia-Pacific dans le Maine**

L'ancienne usine de Georgia Pacific de Old Town, qui a été rachetée par la société Red Shield Environmental, laquelle a elle-même déclaré faillite, a un nouveau propriétaire possédant un capital suffisant pour l'exploiter. Patriarch Partners de New York a racheté l'usine de pâte à papier et l'a rouverte sous la nouvelle raison sociale de **Old Town Fiber and Fuel**. L'usine continuera à produire de l'électricité et de la pâte à papier. À long terme, elle envisage de créer du carburacteur à partir de produits du bois. La société réembauche ses 170 travailleurs, dont la plupart étaient au chômage depuis l'été dernier.

L'usine continuera à collaborer avec le service d'ingénierie de l'université du Maine à l'extraction d'éthanol à partir de copeaux de bois; c'est la seule installation à déployer commercialement la technologie pré-extractive. À long terme, le carburacteur

devrait être produit pour accompagner la fabrication des hélicoptères de Patriarch Partners en Arizona.

### **Domtar met l'usine de pâte à papier du Maine en inactivité temporaire et arrête définitivement une machine en Caroline du Nord**

Domtar Corp. a pris la décision de mettre son usine de pâte à papier en inactivité à partir du 5 mai à Baileyville, dans le Maine, pour une période indéterminée, selon un article paru dans le journal *Bloomberg News*. La société a expliqué que le déclin de la demande chinoise en pâte de bois l'a forcée à fermer indéfiniment cette usine d'une capacité de production annuelle de 398 000 tonnes qui emploie plus de 300 personnes.

À Plymouth en Caroline du Nord, la société a annoncé en février qu'elle comptait arrêter la machine à papier n° 5, ce qui laissera la machine no. 4, plus ancienne produisant du papier édition, une machine n° 2 à pâte en flocons ainsi qu'une coupeuse qui doit convertir le papier provenant d'autres usines.

Un porte-parole de la société a déclaré que l'avenir de l'usine du Maine dépendra des conditions du marché. La société et l'USW cherchent des moyens de préserver l'exploitation de Plymouth pour l'avenir. La crise économique mondiale a entraîné la chute de la demande en pâte et en produits de papier. Les niveaux de stock élevés et les prix en baisse ont également une incidence importante et ont forcé Domtar et ses concurrents à réduire leur production.

### **Wausau se sépare de son usine du Maine**

L'usine de papier Otis de Jay, dans le Maine est la dernière victime de la récession. Le *Sun Journal* a rapporté le 2 avril que le propriétaire de l'usine, Wausau Paper, compte vendre les locaux et l'équipement qu'ils renferment.

La société a expliqué que les coûts d'exploitation élevés de l'usine, ainsi que la récession et d'autres facteurs ont dicté cette décision de fermer l'usine définitivement le 31 mai, mettant environ 96 travailleurs au chômage. Ils rejoignent les quelque 100 travailleurs qui ont été licenciés 15 semaines auparavant lorsque la société a mis à l'arrêt son autre machine à papier.

Mike Castaneda, président de la section locale 4-0011, a exprimé sa surprise dans une interview. « Nous pensions que les choses s'étaient améliorées », a-t-il dit.

Il a ajouté que la société lui aurait parlé de son intention de vendre l'usine, mais pas à n'importe quel fabricant de papier en Amérique du Nord.

Selon un porte-parole de la société, l'usine pourrait rester ouverte après la date limite de mai, avec un minimum de personnel pour aider à fermer les locaux. Il affirme que le nombre de commandes de clients jusqu'au 31 mai détermineront quel sera le dernier jour d'exploitation de la dernière machine à papier, n° 11. Après la fermeture, les commandes de produits spéciaux fabriqués à l'usine seront transférées à deux autres usines de Wausau, Mosinee et Rhinelander dans le Wisconsin, a-t-il précisé.

### **International Paper ferme l'usine écossaise d'Inverurie**

International Paper Co. a fermé son usine d'Inverurie en Aberdeenshire, en Écosse à la fin mars, causant la perte de 371 emplois dans le secteur papetier, selon le bulletin de l'ICEM.

Durant la période de consultation obligatoire de 90 jours, Unite the Union et les élus locaux ont trouvé des acheteurs potentiels pour la dernière usine de papier non couché du Royaume-Uni. Le refus par IP d'envisager la vente de l'usine a incité le secrétaire général adjoint de Unite, Tony Burke, à déclarer que l'intention de la société depuis le début était de fermer l'usine et de remplacer le papier produit en Grande Bretagne par du papier fabriqué au Brésil, en Pologne ou en Russie.

Thomas Tait, dont la famille a fondé l'usine en 1852, a tenté par trois fois de racheter l'usine, vente que IP a résolument refusée. Il estime que la situation d'Inverurie devrait servir d'exemple pour changer la législation britannique de manière à ce qu'une vente soit conclue si un acheteur propose de fabriquer un produit identique ou similaire.

### **Appel de la décision du juge par le syndicat des travailleurs du secteur papetier de Covington**

Les avocats de la section locale 675 du syndicat Covington Paperworkers Union (des travailleurs du secteur papetier de Covington) ont fait appel de la décision prise en janvier dernier par le juge en droit administratif Eric Fine de faire droit à trois des objections soulevées par l'USW et d'ordonner une nouvelle élection à l'usine de MeadWestvaco de Covington, en Virginie.

Ils ont demandé au *National Labor Relations Board (NLRB)* de revenir sur sa décision et de confirmer le résultat de l'élection du 12 mars 2008. Le CPU avait obtenu 465 voix et l'USW en avait obtenu 451 au cours d'une élection visant à déterminer lequel des deux syndicats devrait représenter les quelque 1 000 syndiqués de l'usine.

À la suite de l'élection, l'USW a allégué que les membres et responsables du CPU se sont rendus coupables de manœuvres électorales frauduleuses avant l'élection. Le CPU a pris des photos et des vidéos de membres de l'USW lors d'une réunion pré-électorale. Les avocats du CPU affirment que l'activité en question n'avait pas pour but d'intimider, qu'elle visait les membres du CPU ce qui était une pratique courante pour documenter les activités de campagne de la section locale.

« Bien que la loi autorise le CPU à faire appel, à notre avis, le juge a décidé à juste titre que le CPU n'a pas tenu une élection équitable et irréprochable en mars dernier », a déclaré Bobby Harrison, président de la section locale 8-675 de l'USW au journal *Roanoke Times*.

« En raison de la crise économique, nous avons le sentiment que le CPU est en train de retarder l'échéance de cette nouvelle élection dont l'issue sera inévitablement favorable à l'USW. Si le CPU bénéficie vraiment du support de la majorité, pourquoi ne pas accepter une nouvelle élection irréprochable maintenant et non à une date ultérieure? », a-t-il ajouté.

Selon le *Roanoke Times*, le temps que prendra le NLRB pour étudier les documents d'appel est indéterminé et trois sièges du conseil de cinq membres sont vacants.

### **Vos réactions sont essentielles**

*Pulp Truth* donne des nouvelles de l'ensemble du secteur papetier. Veuillez nous aider à en améliorer le rayonnement en envoyant une description des questions, des activités de mobilisation et des négociations contractuelles de votre section locale. Vous pouvez envoyer ces détails par courriel à Lynne Baker, rédactrice de *Pulp Truth* à

[lbaker@usw.org](mailto:lbaker@usw.org) ou les adresser par la poste à Lynne Baker, USW, 3340 Perimeter Hill Drive, Nashville, TN 37211 É.-U.