



Pulp Truth—Numéro 23, du 1^{er} au 15 septembre 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

Reprise de négociations contractuelles en septembre

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. Elle ajoutera votre contrat à la liste. (La date de reprise n'est pas la date d'expiration.)

MeadWestvaco, Cottonton, AL, 1^{er} septembre 2009
Cellu Tissue Corp., Gouverneur, NY, 1^{er} septembre 2009
Georgia-Pacific (Color Box LLC), Dubuque, IA, 1^{er} septembre 2009
International Paper (WH), Grand Prairie, TX, 1^{er} septembre 2009
Temple-Inland, Kansas City, KS, 1^{er} septembre 2009
Temple-Inland, New Johnsonville, TN, 1^{er} septembre 2009
Hartford City Paper, Hartford City, IN, 1^{er} septembre 2009
Green Bay Packaging, Kalamazoo, MI, 1^{er} septembre 2009
Smurfit-Stone Cont., Mishawaka, IN, 1^{er} septembre 2009
Smurfit-Stone Cont., Adams, WI, 1^{er} septembre 2009
Great Northern Corp., Appleton, WI, 1^{er} septembre 2009
Fraser Papers Ltd, Madawaska, ME, 1^{er} septembre 2009
Georgia-Pacific, Sterling, GA, 2 septembre 2009
International Paper, Wellford, SC, 2 septembre 2009
Graphic Packaging, Jacksonville, AR, 2 septembre 2009
Pekin Paperboard (Graphic Packaging), Pekin, IL, 2 septembre 2009
Little Rapids Corp. (Shawano Papers), Shawano, WI, 2 septembre 2009
Massachusetts Container, Marlboro, MA, 16 septembre 2009
Temple-Inland, Hazelton, PA, 17 septembre 2009
Greif Inc., Rosemount, MN, 20 septembre 2009
Temple-Inland, Buna, TX, 24 septembre 2009

Reprise de négociations contractuelles ayant eu lieu en août

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. Elle ajoutera votre contrat à la liste. (La date de reprise n'est pas la date d'expiration.)

Burton Packaging, New York City, NY, 1^{er} août 2009

M.C. Packaging Corp., Melville, NY, 1^{er} août 2009

Gift Box Corporation, Carlstadt, NJ, 1^{er} août 2009

International Paper, Bay Minette, AL, 1^{er} août 2009

Rock-Tenn, Milwaukee, WI, 1^{er} août 2009

Georgia-Pacific, Plattsburgh, NY, 1^{er} août 2009

Greif Inc., Washington, PA, 2 août 2009

Smurfit-Stone Cont., Wash. Ct. House, OH, 2 août 2009

Smurfit-Stone Cont., Galesburg, IL, 2 août 2009

International Paper, Chicago, IL, 2 août 2009

Newark Group, South Gardiner, ME, 6 août 2009

Georgia-Pacific, Fort Smith, AR, 6 août 2009

International Paper (WH), Pine Hill, AL, 6 août 2009

P.C.A., Counce, TN, 29 août 2009

Cedar Box Co., Minneapolis, MN, 31 août 2009

Les réunions des comités à Pittsburgh ont abouti à des plans d'action conjoints

Les comités de SCA, Graphic Packaging, MeadWestvaco, NewPage, Sappi, Georgia-Pacific et International Paper ont tenu leurs réunions respectives à Pittsburgh les 4 et 5 août pour échanger des informations sur les négociations, discuter des négociateurs de l'entreprise, de la gestion des usines par la direction, du recrutement syndical et de l'état d'avancement des négociations en cours.

Jon Geenen, vice-président d'International et l'assistante du président Leeann Anderson ont dirigé la session conjointe. Ils ont décrit comment les accords-cadres négociés ont créé pour les travailleurs du secteur papetier une sécurité d'emploi sans précédent en cette période d'incertitude économique. Selon M. Geenen, c'est la première fois que la direction d'IP n'a pas ciblé les salaires horaires et les avantages sociaux des travailleurs durant une récession économique.

Stratégie de l'offre

M. Geenen estime que les sociétés papetières se sont à tort inquiétées presque exclusivement de l'aspect « offre » de l'équation commerciale à la suite des acquisitions et des fusions alors que la demande changeait rapidement.

« Bien que la consolidation ait une valeur évidente, l'idée de contrôler les prix exclusivement en contrôlant et en limitant l'offre est toujours vouée à l'échec dans une économie mondiale et ne tient pas compte des manipulations et du dumping pratiqués par la Chine et les autres pays exportateurs vers les États-Unis », a-t-il déclaré.

Il a ajouté qu'il était grand temps pour l'industrie de commencer à réinvestir dans la recherche et le développement de nouveaux produits afin de créer et de stimuler la demande pour l'avenir.

Les syndicats doivent défendre le niveau de vie des travailleurs nouvellement embauchés et stopper les sociétés qui essaient à tort de supprimer les régimes de retraite à prestations déterminées pour les remplacer par des plans d'épargne incapables d'offrir la sécurité essentielle à une retraite confortable après une vie de dur labeur.

Dans chaque usine, la santé et la sécurité doivent jouer un rôle essentiel, a ajouté M. Geenen. Il a affirmé que des programmes de sécurité sont nécessaires et que nous n'avons pas besoin de la permission de la direction pour être responsables du processus de santé et sécurité au travail.

M. Geenen a également décrit le rôle proactif que joue l'USW dans les cas de faillite en se joignant au comité des créanciers et en s'impliquant dans le processus de faillite afin de permettre aux syndiqués de conserver leur emploi.

Option publique nécessaire

Leo W. Gerard, président International de l'USW, a félicité les présidents et les membres des comités pour le « travail exceptionnel » qu'ils ont effectué durant ces dernières années. « Vous pouvez être fiers des décisions stratégiques que vous avez prises », a-t-il déclaré.

Il a souligné que les soins de santé constituent un combat lors de chaque négociation. Seize pour cent du PIB sont consacrés aux soins de santé, et les travailleurs paient de 12 000 \$ à 20 000 \$ par an pour les soins de santé de leur famille. Il a expliqué comment l'option publique créera de la concurrence dans l'industrie des assurances.

M. Gerard a également souligné que l'industrie automobile soutient l'économie de transformation américaine, et qu'elle est le deuxième plus important utilisateur de papier couché. « Songez à quel point l'absence d'une assise manufacturière détruirait le secteur papetier », a-t-il ajouté.

Les syndiqués ont reçu de nombreux éloges suite aux pressions exercées sur le Congrès pour maintenir le crédit d'impôt sur la liqueur noire pour le secteur papetier. M. Gerard a affirmé que le crédit des biocarburants n'aurait pas vu le jour si les syndiqués n'avaient pas fait pression sur le Congrès.

Les membres des comités ont assisté à des présentations concernant les résultats préliminaires du questionnaire sur la sécurité dans le secteur papetier et sur l'Union Sportsmen Alliance (association de syndiqués pratiquant la chasse et la pêche et soucieux de préserver les ressources naturelles). Un compte rendu leur a été présenté sur la situation économique actuelle dans le secteur papetier américain. Flambeau River a présenté un exposé sur la technologie des biocarburants et la technologie « verte ».

Liens internationaux

Les liens se sont resserrés entre les travailleurs du secteur papetier de notre syndicat et ceux de Unite, le partenaire avec lequel nous fusionnons dans Workers Uniting. Les syndiqués de Unite ont expliqué aux comités de GP, SCA et MeadWestvaco ce qui se passait pour les travailleurs de ces sociétés au Royaume-Uni.

Gerald Fernandez, directeur du service des Campagnes Stratégiques, a parlé de Workers Uniting et de la nécessité d'un mouvement ouvrier agissant à l'échelle internationale. Tony Burke, secrétaire général adjoint de Unite, a expliqué que nous devons veiller à ce que les multinationales ne favorisent pas un groupe de travailleurs aux

dépens d'un autre et il a affirmé que nous pouvons prévenir ce genre de situation en renforçant les liens multinationaux entre nos syndicats.

Par le passé, les comités profitaient de leurs réunions pour rendre compte des événements et des questions soulevées au niveau de chaque section locale. Pour la première fois, ils ont établi des priorités pour le développement des comités et ont créé des plans d'action conjoints intégrant les recommandations présentées lors des réunions régionales.

Appréciation exprimée aux travailleurs de Covington

Lors de la session générale, les membres des comités ont exprimé leur très vive appréciation à la section locale 8-675 de MeadWestvaco qui a établi des normes pour les négociations relatives au récent contrat.

En dépit de la récession, le nouveau contrat prévoit 2 600 \$ de primes en espèces et plus de 16 pour cent d'augmentation générale de salaire sur les six années du contrat. Le coefficient multiplicateur des retraites de 58 \$ par mois et par année de service place la barre très haut pour l'industrie. Le régime de soins de santé et la clinique, créés par le syndicat, permettront de contrôler les coûts des soins de santé, tout comme le régime similaire établi par les sections locales d'Evadale.

Nous récapitulons ci-après certaines des réunions de comités ainsi que les plans d'action de chacune d'elles :

Comité d'International Paper

La discussion a porté sur les programmes de santé et de sécurité et sur l'importance d'accorder à l'USW la possibilité de s'exprimer. La section locale 314 d'Edinburg, au Texas, a présenté sa cartographie des dangers comme exemple d'engagement des travailleurs.

Les discussions ont également porté sur le plan d'épargne santé pour retraités, les efforts de recrutement syndical dans les installations non syndiquées telles que Mansfield, en Louisiane, l'option de couverture médicale pour retraités, les programmes d'éducation, le soutien des négociations entre sections locales, l'amélioration de la visibilité, et le renforcement des programmes de communication.

Le comité d'IP s'est engagé à poursuivre ses conférences téléphoniques, à distribuer préalablement un ordre du jour plus détaillé et à publier un bulletin mensuel en veillant particulièrement à ce qu'il soit distribué dans les ateliers. Le plan d'action du comité consistait également à mettre au point des directives pour le prochain accord-cadre, à identifier les cibles problématiques, par exemple les diverses interprétations de la loi sur les congés pour raisons familiales et médicales et à y faire face dans l'ensemble du système.

Pour plus de détails sur le comité, ses problèmes et ses activités, visitez le site www.SolidarityatIP.org.

Comité de Georgia-Pacific

Les représentants syndicaux des sections locales ont discuté des récentes négociations, du personnel de l'entreprise et des stratégies de négociation collective de la société. Les délégués ont passé en revue les dernières informations économiques sur la société et le secteur, puis ont abordé les questions de santé et de sécurité à l'usine, y

compris le devoir du syndicat de veiller à la protection des travailleurs durant l'exécution de leur travail. Une partie de la discussion a porté sur le défi d'unifier le groupe GP en raison des différences de tailles des sections locales et des différentes industries représentées au sein de la société.

Les sections locales des usines de papier ont exprimé leur frustration face au traitement par GP des rémunérations au rendement (P-pay) et des primes de performance exceptionnelle (spot pay). La société les traite différemment suivant les établissements et les travailleurs.

Les sections locales ont également discuté de l'organisation de la conférence – veiller à ce que chaque section locale dispose des éléments essentiels pour assurer sa force et obtenir des appuis – ainsi que des négociations relatives aux accords-cadres. Les délégués ont reconnu que le cadre des négociations avait stabilisé les salaires et les avantages sociaux en cette période d'incertitude économique.

Craig Foster, syndiqué de Unite à l'usine de GP dans le Lancashire, au Royaume-Uni, a prononcé un discours encourageant le resserrement des liens avec nos frères et sœurs de Workers Uniting.

Un groupe de travail a présenté ce qui avait été considéré lors des réunions régionales du comité de GP et lors de la réunion de Pittsburgh comme l'ébauche d'une série d'objectifs pour le comité de négociation : établir un programme d'éducation pour les membres; créer/restaurer une culture de solidarité au sein des sections locales de Koch/GP; accroître la coordination, la solidarité et le soutien des négociations pour les syndiqués de l'USW dans les secteurs qui ne sont pas actuellement couverts par l'accord-cadre; développer un système de communication pour la conférence Koch/GP.

Au cours des prochains mois, une structure de communication sera déployée. Elle comprendra une base de données des syndicats et dirigeants locaux de la conférence Koch/GP; des listes de distribution de courriels à jour; un nouveau répertoire GP; un aperçu des fonctions de communication; une lettre expliquant les logiciels « SharePoint » aux présidents des sections syndicales locales; un manuel d'instructions sur les logiciels « SharePoint » à l'intention des utilisateurs autorisés; une lettre comprenant une description de poste, adressée aux présidents des sections syndicales locales et demandant que soit désigné un coordinateur de l'équipe d'action des communications CAT (Communication Action Team); la formation des nouveaux coordinateurs de l'équipe CAT.

Un projet de lettre adressée à Koch et décrivant ce que devrait être un plan de rémunération au rendement (P-pay) acceptable sera présenté et distribué aux membres de la conférence. Toutes les sections locales seront invitées à y participer. Les autres syndicats internationaux représentés à GP seront invités à participer ou à envoyer personnellement une lettre similaire.

Comité de SCA

Clive Bell, membre et représentant de l'organisation syndicale Unite auprès du comité de surveillance de SCA a évoqué les comités d'entreprise européens et le modèle utilisé pour renforcer les organisations de travailleurs à SCA. Tony Burke, secrétaire général adjoint de Unite, s'est également exprimé.

Dans le cadre de son plan d'action conjoint, le comité suivra le recrutement syndical dans la dernière usine non syndiquée, se concentrera sur le programme de

sécurité – cinq des six usines syndiquées disposent du programme Triangle of Prevention de l'USW et la sixième dispose du VPP (Voluntary Protection Program) de l'OSHA – et s'emploiera à conclure l'accord-cadre d'ici à l'année prochaine.

Comité de Graphic Packaging

Les activités de négociation et de création de syndicats ont été passées en revue par l'usine. Les sections locales ont discuté des prochaines négociations, concernant notamment plusieurs sites d'Alleghany, qui ont débuté le 6 août, puis ont examiné l'efficacité des moyens mis en œuvre pour resserrer les liens de solidarité.

Au cours de la réunion, le sentiment s'est précisé parmi les participants que le comité doit agir plus fermement et que la société n'a aucune intention de traiter avec le syndicat sur un pied d'égalité. D'autres moyens doivent être envisagés pour convaincre la direction de cesser ses négociations à la baisse, ont déclaré les délégués des sections locales. Certains participants ont exprimé la crainte que la direction ne soit en train de tenter de modifier diverses conditions d'emploi en cours de contrat. Le syndicat fait connaître son opposition.

La discussion a également porté sur les ressources des sections locales et sur un plan stratégique pour consolider le comité.

La section locale de Kalamazoo, dans le Michigan a décrit ses efforts d'amélioration de son profil au sein de la collectivité en collectant des couches pour les familles démunies. L'année dernière, 5 000 \$ ont été recueillis et une levée de fonds aura lieu à nouveau cette année.

Le comité compte améliorer les communications durant les négociations et souhaite qu'un organisateur soit affecté au comité pour mettre sur pied le travail des équipes de communication CAT et pour organiser le recrutement syndical dans les usines de Graphic Packaging.

Sappi

Le comité a déclaré vouloir améliorer les communications entre les sections locales et promouvoir la solidarité. Les sections locales souhaitent s'entendre sur des dates d'expiration communes. À l'usine de Cloquet, dans le Minnesota, la section locale tente de convaincre la section locale du syndicat Service Employees International de communiquer d'une seule voix avec l'USW. Le contrat de Cloquet est arrivé à expiration et les négociations se poursuivent. Un projet d'accord-cadre est en cours avec Sappi. La question du plafond de la « matrice » des soins de santé a été abordée.

Le comité compte améliorer les communications en utilisant SharePoint, en échangeant des bulletins et en tenant des conférences téléphoniques tous les mois. Les sections locales ont convenu de parler d'une seule voix. Un réseau de communication est en cours de développement avec les employés de Sappi dans le monde entier.

MeadWestvaco

Le comité s'efforce actuellement de réunifier les usines et les sites de conversion entre lesquels existaient des sources de division. La discussion a porté sur les pratiques et styles de gestions de différents sites, les avis de postes vacants et les procédures de demande d'emploi, les politiques régissant l'assiduité au travail, les congés mobiles et l'intimidation par la direction de diverses usines. Il a été suggéré que les sections locales

tiennent des réunions sur les questions laissées en suspens au niveau des sections locales et de l'entreprise. Les discussions ont également concerné le crédit d'impôt sur la liqueur noire; le comité a souligné que ce crédit devrait servir à renforcer la sécurité de l'emploi et à améliorer le matériel.

Les syndiqués de la section locale ont exprimé à une majorité écrasante leur soutien pour les travailleurs de Covington dont l'unité lors de négociations avec MeadWestvaco a donné une impulsion aux conventions collectives dans le secteur papetier. Leur contrat prévoyait des augmentations de salaire et de retraite ainsi qu'un régime de soins de santé et une clinique créés par le syndicat afin de contrôler les frais médicaux. Ils décideront par un vote le 30 septembre s'ils conserveront l'USW ou choisiront le syndicat indépendant Covington Paperworks, qui a commis des infractions au droit du travail lors de la dernière élection de représentation.

Le comité compte réviser les méthodes et l'usage de SharePoint, rédiger une lettre adressée au nom de l'ensemble du comité à la base syndicale au sujet du comité et du travail qu'il peut faire, faire preuve de vigilance pour contrer toute tentative par la société de porter atteinte aux contrats et déposer à cet effet une plainte globale contre les pratiques déloyales de la société.

NewPage

Le comité compte poursuivre ses efforts en vue de dates d'expiration communes. Certaines usines travaillent actuellement bien au-delà de la date d'expiration de leur contrat, et d'ici à l'été prochain des négociations contractuelles pourront être ouvertes dans sept usines en même temps.

Les problèmes techniques rencontrés lors de conférences téléphoniques seront résolus. Les affiches « We Support This Union in their Fight for a Better Contract » (nous soutenons le combat de ce syndicat pour un meilleur contrat), utilisées par la section locale d'Escanaba, dans le Michigan, seront distribuées à chaque usine NewPage à l'échelle nationale. Un sous-comité étudie actuellement la possibilité d'échanger mutuellement des responsables aux tables de négociations. Les représentants de la section syndicale locale ont demandé au président du comité d'élaborer une définition claire du rôle d'un président de comité.

Boise-Cascade

Les syndiqués des sections locales se sont réunis le 3 août à Pittsburgh pour discuter de la rétention de leur programme de prestations déterminées. La société souhaite y mettre fin et proposer un plan d'épargne 401K uniquement. Les syndiqués ont établi un plan d'action comprenant la rédaction d'un dépliant et l'envoi d'une lettre de soutien à l'AWPPW (Association of Western Pulp & Paper Workers).

Projets conjoints dans le secteur papetier en jeu pour Workers Uniting

Le lendemain de la clôture des réunions de comités, les responsables et le personnel de l'USW et de Unite se sont réunis pour resserrer les liens entre les deux partenaires de la fusion et créer des projets conjoints sur lesquels travailler. Jon Geenen, le vice-président d'International a présidé la réunion.

Une stratégie conjointe sur la santé et la sécurité sera élaborée. Un groupe de travail étudiera les programmes de santé et de sécurité de chaque syndicat, déterminera les leçons qui ont été apprises et l'approche à adopter. Un autre groupe de travail rédigera un projet de déclaration d'engagement de Workers Uniting reposant sur cinq grands principes qui devront y être intégrés. La direction aurait l'obligation de respecter ces principes.

Pour améliorer les communications entre les deux syndicats les représentants de Unite auront accès au système SharePoint de l'USW pour communiquer des informations à leurs homologues américains et canadiens. Un bulletin sous forme électronique et imprimée sera publié tous les trimestres pour les membres de l'USW et de Unite dans les secteurs du papier, des emballages et de la pâte à papier. Le site Internet de Workers Uniting - www.workersuniting.org – aura une section papier. Notre syndicat mixte dispose également d'une page Facebook et se trouve sur Twitter.

Les deux syndicats ont convenu de mettre au point une stratégie de recrutement commune ciblant des employeurs communs.

Le comité de Rock-Tenn lance un plan de recrutement syndical

Les dirigeants de sections locales de l'USW et des sites de Rock-Tenn représentés par les Teamsters se sont réunis les 21 et 22 juillet à Iowa City, en Iowa afin de mettre au point une stratégie pour les prochaines négociations contractuelles et donner le coup d'envoi de la mise en œuvre du premier plan d'organisation du comité du secteur papetier.

Le comité a passé en revue les derniers résultats des négociations; discuté de moyens de pression stratégiques sur Rock-Tenn, y compris les créanciers clés; développé des cibles sur lesquelles exercer une certaine influence, ainsi qu'un plan de mobilisation pour 2010; reçu la formation « Know Your Rights » (Connaissez vos droits); finalisé le plan d'organisation du comité et peaufiné ses priorités en matière de négociation.

Les politiques du comité sur les négociations couvrent des augmentations salariales raisonnables chaque année, aucune somme forfaitaire; des soins de santé abordables de qualité y compris une surcharge raisonnable pour le (la) conjoint(e) et résistance aux augmentations du maximum à déboursier; résistance au système de salaires à deux étages, avantages sociaux et vacances; et une clause de protection de contrat dans le cas d'accords de longue durée.

Le comité a mis en œuvre son plan d'organisation en distribuant des dépliants dans les nouveaux établissements Alliance et Access à Iowa City. Les employés non syndiqués ont répondu à une majorité écrasante à l'invitation du comité d'assister à ses réunions.

Rock-Tenn se livre à des attaques anti-syndicales

Rock-Tenn a intimidé les travailleurs et convoqué un auditoire contraint à l'usine de Conway, en Arkansas afin de remporter récemment une élection visant l'annulation de l'accréditation syndicale.

Les travailleurs employés à l'usine depuis 22 ans ont déclaré n'avoir jamais vu le président-directeur général et chef de la direction Jim Rubright avant ses trois visites des deux derniers mois. Selon l'organisateur Tommy Pipes, en affirmant que si la société souhaite fermer l'usine, la permission du syndicat n'est pas nécessaire, M. Rubright ne disait pas la vérité. Il serait illégal que la société ferme l'usine dans le seul but d'éviter la présence du syndicat. Même si la société fermait l'usine légalement, elle devrait négocier des indemnités de départ avec le syndicat.

Le PDG prétend également avoir parlé avec quelqu'un à Rock-Tenn qui aurait travaillé dans une usine syndiquée et lui aurait dit qu'il aimait beaucoup mieux travailler dans une usine non syndiquée.

Une autre tactique utilisée a consisté à inclure dans un certificat notarié la garantie de la société qu'elle ne réduirait pas les salaires et maintiendrait ce qui avait été négocié dans le cadre du contrat syndical. Cela avait une apparence juridique alors qu'il ne s'agissait pas d'un document juridique, a ajouté M. Pipes.

Il affirme que Rock-Tenn a convoqué plus de 100 réunions obligatoires à auditoire contraint, en groupes de cinq ou six travailleurs à la fois durant les semaines qui ont précédé l'élection d'annulation d'accréditation. Quiconque exprimait son soutien pour le syndicat devait sortir et était placé dans un groupe avec d'autres adeptes du syndicat afin de les isoler. Les réunions à auditoire contraint sont des occasions pour la société de forcer les travailleurs à assister et à entendre des discours anti-syndicaux.

M. Pipes indique que Rock-Tenn a accusé le syndicat de sabotage et a faussement représenté les faits. La couverture d'invalidité de longue durée était disponible par le biais du syndicat et la société a affirmé que chacun en bénéficierait désormais. La société a affirmé que le régime d'assurance santé négocié par le syndicat resterait inchangé. M. Pipes a expliqué que Rock-Tenn n'autorisait pas ses cadres de l'usine de Conway ni les travailleurs d'autres usines à bénéficier de ce régime, la société ne le renouvellerait probablement pas à l'expiration de la police le 31 décembre 2009. Selon M. Pipes, les travailleurs auraient été informés que les usines non syndiquées avaient obtenu des augmentations de salaires plus importantes, mais la société n'a pas indiqué le barème des salaires de ces usines.

M. Pipes souligne que cette campagne illustre la nécessité d'adopter la loi « Employee Free Choice Act » (loi sur la liberté de choix des employés). Éliminer les réunions obligatoires ferait toute la différence, a-t-il dit.

Le comité de Domtar se réunit à Nashville pour renforcer son pouvoir

Onze sections locales de Domtar se sont réunies à Nashville du 1^{er} au 3 septembre pour poursuivre leur collaboration et renforcer leur pouvoir en faisant preuve d'unité. Elles ont étudié les stratégies et tactiques permettant de renforcer leur pouvoir en préparation à l'expiration en avril 2012 de l'accord-cadre avec Domtar.

À cet effet, les sections locales ont examiné les structures de leur équipe CAT (Communication and Action Team); identifié les objectifs du comité et des négociations; examiné les points forts, les faiblesses, les possibilités offertes et les menaces pesant sur la société et le comité; examiné et fixé un ordre du jour pour améliorer les communications parmi les sections locales par le biais de conférences téléphoniques, de

bulletins du comité, d'un répertoire du comité et l'usage commun de technologie; revisité les droits reconnus par la loi dont nous bénéficions sur le lieu de travail et en tant que syndiqués et élaboré un calendrier d'action pour les 12 prochains mois.

Elles ont également partagé des informations par le biais de compte-rendus des sections syndicales locales; discuté des résultats du questionnaire de l'USW sur la sécurité des usines de papier et ont établi des priorités pour l'application de mesures; écouté une présentation de l'Union Sportsmen Association; fixé des objectifs d'organisation syndicale et un plan d'action; ont recueilli des informations sur le projet innovant d'énergie à base de biomasse de Domtar avec We Energies à l'usine de Rothschild, dans le Wisconsin, qui permettra la création de 150 nouveaux emplois permanents pour les membres de l'USW; et ont appris qu'un projet est envisagé à l'usine de Plymouth, N.C. pour développer un produit alternatif. Le comité a pris l'engagement d'aider Domtar à réaliser des projets d'énergie alternative similaires et à obtenir des fonds de contrepartie auprès de l'État de Caroline du Nord pour le projet de Plymouth.

Actualités de l'industrie papetière

Nouvelle centrale alimentée par la biomasse pour l'usine de Domtar à Rothschild, dans le Wisconsin : We Energies propose de construire une centrale alimentée par la biomasse d'une valeur de 250 millions de dollars qui produira l'énergie thermique (nécessaire pour produire de la vapeur) de l'usine ainsi que 50 mégawatts d'électricité. Du bois, des déchets ligneux et de la sciure de bois seront utilisés pour produire l'énergie. Quatre cents emplois de construction devraient être créés, ainsi que 150 emplois permanents, comprenant les fournisseurs de bois et les transporteurs indépendants du Nord et du centre du Wisconsin qui obtiendront des déchets ligneux pour le projet. Cette usine éliminera quasiment l'usage des combustibles fossiles par le site.

Contrat ratifié par les travailleurs de Clearwater : Les travailleurs de maintenance membres de la section locale 13-1533, et les travailleurs de production membres de la section locale 13-1532 ont ratifié, les 6 et 7 août un nouveau contrat de trois ans à l'usine de carton blanchi de la Clearwater Paper Corporation à Cypress Bend, en Arkansas. Les travailleurs ont pu conserver leur régime à prestations déterminées à un moment où les sociétés abandonnent ces régimes. Le régime de retraite s'applique aux employés nouvellement embauchés et permet au cumul des années de service des travailleurs de continuer. Des augmentations salariales ont été obtenues pour chaque année du contrat. Les questions préoccupantes du contrat concernent les heures de travail, les salaires et le régime de retraite.

Hausse du chômage au Royaume-Uni : Le secrétaire général adjoint de Unite, Tony Burke a déclaré que 5 000 travailleurs ont perdu leur emploi dans les secteurs de l'imprimerie, du papier et de l'emballage depuis le mois d'avril. Il a ajouté qu'il s'attendait à une hausse des chiffres de chômage, en raison d'une part des préavis de licenciement donnés par un certain nombre de sociétés en consultation avec le personnel, et d'autre part, du nombre de travailleurs qui vont bientôt grossir les listes de chômage. La moyenne des augmentations salariales dans le secteur de la fabrication a été de 1,1 pour cent. M. Burke a indiqué qu'environ 50 pour cent des manufacturiers ont soit obtenu soit imposé un gel de salaire à leurs travailleurs.

Les emplois passent dans une usine syndiquée : Albany International Corporation ferme son usine non syndiquée de Portland, dans le Tennessee, et transfère la majeure partie du travail de production dans ses deux usines du Wisconsin, à Menasha et Kaukauna. La section locale 2-857 représente 53 travailleurs à l'usine de Menasha. La société a déclaré qu'il s'agissait d'aligner sa capacité de la manière la plus efficace. L'usine de Menasha fabrique les formes que les fabricants utilisent pour façonner des feuilles de papier, du papier hygiénique et du carton ondulé fort.

Textile non-tissé à partir de fibre ligneuse renouvelable : Weyerhaeuser et Lenzing possèdent une usine pilote à Lenzing, en Autriche pour explorer le potentiel commercial de TencelWeb—une nouvelle technologie permettant de produire des textiles non tissés directement à partir de fibre Lyocell. Ce textile serait utilisé dans la fabrication de produits industriels et d'hygiène personnelle. TencelWeb représente une solution de rechange aux textiles non tissés à base de pétrole.

Veillez envoyer des informations pour le prochain numéro de Pulp Truth

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 ou les adresser par la poste à Lynne Baker, USW, 3340 Perimeter Hill Drive, Nashville, TN 37211 É.-U.

Comment recevoir Pulp Truth

Si vous souhaitez recevoir votre propre exemplaire de Pulp Truth, veuillez adresser un courriel à Joyce Russotto, assistante administrative de Jon Geenen, vice-président d'International, à jussotto@usw.org et lui indiquer votre adresse courriel personnelle.