

# L'ACTION SYNDICALE



Il était temps !!



On veut une  
**bonne**  
convention 

[www.sttbjcsn.ca](http://www.sttbjcsn.ca)

[www.facebook.com/groups/sttbjcsn](https://www.facebook.com/groups/sttbjcsn)

Mai 2023

# Le Mot du Président

Par André Corriveau

## La force de la SOLIDARITÉ

Comme vous avez pu voir et lire dans les nouvelles et sur les réseaux sociaux, le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield-CSN, la SNPC-CSN, a renouvelé leur convention collective. Ils ont fait des gains historiques, plusieurs clauses ont été valorisées et l'incidence monétaire globale a été haussée de 42.5% pour 5 ans.

Wow ! Vous comprendrez donc que j'ai appelé le président, Jean-Sébastien pour le féliciter lui et ses 350 membres. Il m'a raconté comment le tout s'est déroulé, ils étaient un peu dans le même contexte que nous, une très mauvaise relation de travail avec l'employeur et comme nous, avec un directeur qui parle de récession, d'inventaire qui est haut, de rester compétitif et blablabla... La même affaire qu'on entend pendant chaque négo. La différence cette fois est que le monde plancher a mis leurs petites querelles de côté afin de faire un **MUR DE SOLIDARITÉ** et de détruire le message ou la peur que le directeur essayait de faire passer. Le plancher a dicté la tenue des négos. Il a dit au comité de négo de se concentrer sur la négo, et qu'EUX, le plancher va s'occuper de passer le bon message et démolir le discours de terreur du directeur. L'assemblée a voté pour les moyens de pression et le droit de grève à 99%, déclenchés au moment opportun. C'est ça un **MUR DE SOLIDARITÉ**.

L'employeur a tenté le tout pour le tout, il a forcé ses employé-es à prendre ce vote. La seule chose que l'employeur n'a pas réfléchi est que lorsque le rapport de force est à 99%, ce n'est pas énervant pour les syndiqués. Ils ont fait ce qui devait se faire et ils sont sortis en grève. Cette fameuse grève n'a duré que 4 heures, l'employeur a été chercher le comité de négo sur la rue. Ils ont conclu cette entente de principe qui est devenue une entente entérinée à 88%. Les employés(es) sont super fiers d'eux et contents de cette **SOLIDARITÉ**. Comme on vous le dit depuis le tout début « votre exécutif seul n'y arrivera pas sans vous ». On a besoin de sentir votre **SOLIDARITÉ** tous ensemble. Les enjeux sont majeurs, il faut que nous y croyions tous à cet objectif de convention et « pourquoi pas nous ».

Nous avons été assez bafoués depuis 2005.

Dites-vous le « **POURQUOI PAS NOUS NÉGO 2023** ». **Nous serons là Boss.**

## MÉDECIN À L'USINE

Par Gaétane Hénault  
V.P. Assurances/CNESST

Dans le dernier journal, je vous informais que la compagnie avait embauché un médecin. Et bien, après seulement quelques expertises, celui-ci a été remercié en novembre dernier !?!

# CAPSULE 101

Par Manuel Roberge, 1<sup>er</sup> V.P.

## Discipline / Gradation

La mesure disciplinaire est un outil dont dispose l'employeur pour **corriger un comportement inadéquat**. Évidemment, il importe que tous les gestionnaires connaissent et maîtrisent les règles, politiques et procédures régissant leur entreprise afin de veiller adéquatement à leurs applications quotidiennes... Pour notre part, on considère que dans la plupart des cas, la sensibilisation corrige la situation sans même passer par la discipline. Malheureusement, l'employeur n'est pas nécessairement de cet avis. Depuis quelques années déjà on voit les mesures disciplinaires augmenter, autant en nombre qu'en gradation. Moins de belles ententes qu'auparavant peuvent être conclues, ils visent directement le marché des jurisprudences et non les mœurs de nos années antérieures. La gradation des sanctions est très importante dans l'application de la discipline. Nous allons nous efforcer de conventionner une gradation dans la prochaine convention.

Exemple : Une personne normalement programmée qui s'absente ou arrive en retard de plus de 2 heures débutant son quart de travail, sans avoir préalablement appelé l'employeur est considéré comme un (no-report **1 journée de suspension**.)

Tout motif de discipline (sauf pour motif grave) doit se voir passer par la **gradation**.

Exemple : absentéiste, non-respect d'un standard, ÉPI, respect de politique usine etc.

Voici quelques exemples de **motifs graves** :

Vol, insubordination, sabotage, vandalisme, etc. Ceux-ci sont du cas par cas, mais peuvent parfois mener directement au congédiement.

## Disponibilité feuille surtemps

Rappel concernant la procédure pour inscrire ses disponibilités sur les feuilles de surtemps :

Assurez-vous de faire des X pour déterminer si vous êtes aussi disponible pour votre classification et/ou du travail général.

Assurez-vous aussi de marquer vos disponibilités en heure, ex : Pour les 12 h, trois (3) possibilités seulement ex : de jour, 7-13 ,13-19 et 7-19 et pour les disponibilités de nuit, 19-1,1-7 et 19-7.

### Exemple de disponibilité non conforme :

7-15, 8-16, avoir mis des crochets, se tromper de case soir/nuit, avoir oublié de signer son nom.

# MOT DU TROISIÈME V.P.

Par Jean-François Bergeron, Responsable de l'information

## Vivement le retour à la vie syndicale

Les dernières années ont été dures pour chacun d'entre nous et cela en plusieurs points. Que ce soit les conditions de vie bousculées par la pandémie, nos conditions de travail qui sont malmenées par le manque de main-d'œuvre et une gestion défailante, l'inflation qui touche tous les travailleurs. Peu importe que les travailleurs viennent du secteur public ou privé. Que le message vienne du gouvernement ou d'un employeur privé, ils font tout pour nous faire croire que la solution à leurs problèmes passe par l'abandon de certaines de nos conditions de travail durement acquises au fil du temps. Pourtant leur mauvaise gestion du terrain, du plancher, appelez ça comme vous voulez, saute aux yeux de chacun d'entre nous.

Petit à petit, tout ce beau monde tente de nous faire croire que le syndicat n'est plus aussi important que jadis. Pourtant, que ce soit le congé parental, les journées maladie ou la troisième semaine de congé après 3 ans, ce sont des combats que nos grandes centrales syndicales ont menés pour nous, avec nous, auprès du gouvernement pour que ça devienne la norme du travail au Québec. Ce n'est pas notre employeur qui s'est levé un matin en se disant : « je pense que je vais donner un congé de plus, une augmentation de plus, etc. à mes employés ». Ils le méritent tellement, ils méritent le meilleur. NON!!! C'est le fruit des luttes syndicales auprès des l'employeur pour l'amélioration de nos conditions.

Le maintien de nos avantages est une lutte constante. Tous les jours, que ce soit disciplinaire, méthode de travail, tâche reliée à une classification, surtemps, ancienneté... l'employeur essaie d'aller chercher miette par miette nos avantages, tranquillement, sans que nous nous en apercevions sur le coup. Et puis cinq, dix ou vingt plus tard, nous nous demandons comment nous avons fait pour nous retrouver dans de telles conditions de travail. C'est pour cela qu'il est important que nous voyions à long terme, car l'employeur à cette vision et c'est ainsi qu'il tente de nous affaiblir petit à petit.

Pour la passion du pneu, on repassera ! Nous venons tous travailler ici pour différentes raisons. La vie est assez dure de même pour nous tous, que nous n'avons pas besoin de se faire chier entre nous. Collègues de travail, le bien commun, c'est l'affaire de nous tous dans cette entreprise. Il faut se tenir, se supporter, s'entraider pour l'améliorer ! Tous ensemble luttons contre le cynisme et le négativisme ! Visons les objectifs que nous nous sommes donnés. Soyons prêts pour un changement positif, innovons, adaptons-nous, continuons à croire et nous battre pour un avenir meilleur.

*Tous ensemble pour la négo !!*

# MOT DU 4<sup>e</sup> VICE-PRÉSIDENT/SECRÉTAIRE

Par Pascal Bélanger

Je suis arrivé à l'usine en 2011, tout juste après la signature du nouveau contrat de travail. J'étais tout content d'avoir été un des chanceux embauchés par cette multinationale que mon parrain, natif de Joliette, me vantait depuis que j'étais dans le milieu manufacturier. Laissez-moi vous dire que le conte de fées fut de courte durée. En effet, depuis 2011, nous avons vu nos conditions faire un pas de recul sous les menaces de fermeture. Nous avons perdu en 2011 le fonds de retraite à prestation déterminée, subi un gel salarial de 3 ans et nous avons assisté à l'instauration d'une échelle salariale nécessitant 6 ans avant d'être plein salaire.

En 2015, à la demande de l'employeur, nous avons accepté de négocier **2 ans d'avance** pour assurer la paix industrielle. La signature d'un nouveau contrat était une condition pour remporter un soi-disant concours pour un investissement. L'investissement a bel et bien eu lieu, assurant la pérennité de l'entreprise, mais celui-ci a été fait sur notre dos ! NOUS avons, en partie, financé ce projet.

Nous avons, lors de ce contrat, accepté de mettre de côté partiellement un des principes fondamentaux du syndicalisme, l'ancienneté, avec la liste prioritaire. Nous avons subi et subissons encore les répercussions d'une gestion défailante de la PCU. Au lieu de régler le problème, notre employeur a pelleté le problème dans notre cour et nous devons maintenant, faire face individuellement à ce problème.

Avec la situation économique actuelle, notre pouvoir d'achat a fondu comme de la neige au soleil. Nos conditions de travail ont fait un pas de recul comme jamais auparavant... Le mouvement de main-d'œuvre est attaqué ; les postes ne sont pas ouverts, les travailleurs ne sont pas transférés, les nouveaux employés ne sont pas formés dans

les bons postes pour permettre aux personnes d'enfin être assises dans leur chaise respective, les boss effectuent des tâches appartenant à l'unité d'accréditation, non-respect de la clause 8.08 (poste fantôme), on coupe le surtemps des employés permanents et j'en passe ! L'employeur favorise la répression à la place de la sensibilisation ! Nous sommes passés d'un milieu de travail où les gens nous disaient « privilégié » à ce que nous connaissons aujourd'hui. Bridgestone n'est même plus l'ombre de lui-même.

Lors d'une des journées de visite d'usine, un membre de la haute direction a décidé de répandre une fausse rumeur. Nous avons supposément une date pour le début des négociations. C'est un fait qu'il y avait eu une ouverture à une rencontre préparatoire afin de s'entendre sur les détails de la négo. (Date, fréquence des rencontres, protocoles et autres). En aucun cas, il n'y avait eu entente sur une date de début de négociation entre les parties impliquées. Quel était le but de faire courir cette rumeur ? Encore une fois un beau manque de respect envers nous tous...

Parlant de respect !! Il serait plus que temps qu'ils fassent preuve de **RESPECT** envers nous ! Il faut qu'ils acceptent de faire face à la musique, car les problèmes que nous vivons présentement ne se régleront pas d'eux-mêmes comme par magie ! C'est bien clair, pour reprendre leurs propres mots, les RH ne croient pas au partenariat, ils croient en un partenaire d'affaires. J'ai une nouvelle pour eux, comme dans un couple, les partenaires doivent se parler pour que ça marche. Nous avons des solutions à proposer, la balle est dans leur camp ! C'est à eux de la saisir et de négocier de bonne foi avec nous afin de redresser la situation !

*Ensemble, let's make Bridgestone great again !*

# EN BREF . . .

Par Jean-François Bergeron, Responsable de l'information

- Il est important de savoir que l'assemblée est souveraine. Cela signifie que ce sont les membres qui ont le dernier mot sur les décisions prises lors d'une assemblée générale, soit par un vote à main levée ou par vote secret si demandé par l'assemblée. Les absents n'ont qu'eux à blâmer lors de prises de décisions.
- Pour ceux qui n'ont pas encore accès au site de paie ADP, voici une façon simple pour y avoir accès :
  - Téléphone : 1 866-532-9499 (Paiement automatique)
  - Heures d'ouverture : 8h30 à 20h00 HNE
  - Courriel de l'ESC : CSEmployeeServices@adp.com

## - **Qu'est-ce que la mobilisation ?**

La mobilisation syndicale est un élément essentiel du développement collectif puisqu'elle permet de rassembler les travailleurs autour d'un nous collectif et favorise le passage à l'action. La mobilisation vous permettra de passer à l'action pour faire entendre avec plus de vigueur et de détermination vos revendications.

- **Passer à l'action** ne signifie pas automatiquement de tout chambarder dès le premier jour. Cela peut se faire par d'autres moyens qui n'impliquent aucun geste illégal, qui n'entravent pas l'intégrité et le bon fonctionnement de l'usine. L'effet désiré est la visibilité. De faire voir le mécontentement des travailleurs dans tous les coins de l'usine. Quand l'employeur l'entend et en plus il le voit à chaque pas qu'il fait dans l'usine, il ne peut plus faire l'autruche.
- N'oubliez pas que vous êtes filmés presque en tout temps. On travaille fort sur le dossier.
- Suivez vos méthodes de travail et de cadenassage. Votre test de démarrage après vous avoir cadenassé est primordial.
- *Quand ils sont venus chercher les communistes, je n'ai rien dit, je n'étais pas communiste.  
Quand ils sont venus chercher les syndicalistes, je n'ai rien dit, je n'étais pas syndicaliste.  
Quand ils sont venus chercher les juifs, je n'ai rien dit, je n'étais pas juif.  
Quand ils sont venus chercher les catholiques, je n'ai rien dit, je n'étais pas catholique.  
Et puis ils sont venus me chercher. Et il ne restait plus personne pour protester avec moi.*

Martin Niemoller

- Peu importe que vous soyez touché de près ou de loin par une situation au travail, cela nous touche tous. Soyez solidaire pour que tous en sortent gagnants.

**Tous ensemble pour la négo 2023 !**

## **AUCUNE OBLIGATION DU TRAVAILLEUR EN CNESST DE RAPPORTER SES DOCUMENTS EN PERSONNE.**

**Par Gaétane Hénault, V.P. Assurances/CNESST**

L'employeur aimerait bien que les travailleurs viennent voir l'infirmière après chaque rendez-vous médical et cela même s'il est en arrêt de travail.

Ici encore, on fait l'autruche... la technologie au niveau communication étant rendue plutôt avancée, est-ce nécessaire de se déplacer ?

Plusieurs entreprises paient même pour que leurs employés aient accès à la télémédecine. Mais chez Bridgestone, on prétend que c'est pour une approche plus personnalisée !?!

Dans la LATMP (loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles), le travailleur a l'obligation de tenir l'employeur informé de ses suivis médicaux, de lui fournir les rapports émis par les médecins lors de ces visites. Il doit aussi aller aux expertises, aux rendez-vous médicaux et aux traitements. En aucun cas, dans la LATMP, le travailleur n'a l'obligation de se présenter.

De plus, dans notre convention, il n'y a rien qui permet à l'employeur de convoquer un travailleur sans motif raisonnable.

Ceci étant dit, c'est libre à vous de fournir les informations concernant votre suivi médical en personne ou par un autre moyen de communication.

## **ACCIDENT DU TRAVAIL 2022**

**Par Gaétane Hénault  
V.P. Assurances/CNESST**

Pour l'année 2022, j'ai fait 111 ouvertures de dossier à la CNESST.

Au-delà de ces demandes, il y a eu beaucoup de premiers soins donnés par les infirmières qui ne sont pas enregistrés comme étant des accidents du travail. L'employeur n'a vraiment pas le même décompte, son calcul est de 59.

Bizarre que les travailleurs qui ont consulté un médecin suite à un événement au travail ne soient pas calculés s'ils n'ont pas reçu de médicaments ou s'ils sont en assignation temporaire, puisque sans perte de salaire.

En tout cas, on dirait bien que tout est relatif dans l'information que l'on veut bien donner.

# UNI POUR SE FAIRE ENTENDRE !

Par Jimmy Laferrière, délégué 300

Cela va déjà faire 17 ans que je suis à l'usine cet été. Quand j'ai été appelé pour une entrevue, j'étais plutôt heureux d'avoir amélioré mes conditions de travail, salaire et autres avantages. C'était quand même une époque où il y avait une fierté de travailler ici. Le plein salaire était environ 3 fois le salaire minimum et maintenant à peine 2 fois. Mais je dois vous avouer qu'à chacune des conventions qui ont été signées par la suite, nous avons davantage de pertes que de gains et que l'employeur a toujours pensé davantage à lui et à ses poches plutôt qu'au bien-être de ses employé-es. Ceux et celles qui font en sorte que la compagnie roule et leur rapporte des gains, quand même pas si mal à voir les informations qui ont été dévoilées récemment ! Et que dire de l'aspect conciliation travail/famille... et le partenariat qui... n'existent plus au fait.

Maintenant, les gens qui sont engagés, c'est souvent le temps de se trouver autre chose de mieux ou simplement de voir ce que la prochaine convention va donner. Même des collègues avec plusieurs années d'ancienneté attendent la convention pour voir s'ils quittent le navire. Je n'ai jamais vu autant de démissions ou de congés sans solde pour aller travailler ailleurs et j'espère que l'employeur se rend bien compte que rien ne va plus.

À l'aube d'un renouvellement de la convention collective, j'ai eu la chance de parler à plusieurs d'entre vous, autant de nouveaux employés-es que des plus anciens, de voir le climat des différentes équipes également, et je suis heureux de constater que la solidarité est présente plus que jamais. Que vous voulez améliorer vos conditions et être d'actualité puisque nous sommes une dizaine d'années en retard ! Et si jamais il y a un bonus offert par la compagnie à la signature du contrat, n'oubliez pas que ce montant n'améliore pas la convention.

Continuez toutes et tous à être solidaires et à avoir une vision d'avenir à long terme pour la convention qui s'en vient. C'est en étant **uni** qu'on va pouvoir se faire entendre !

Heille boss, c'est grâce aux employé-es que ta compagnie fonctionne. Arrange-toi dont pour les garder !

## Décès



*J'aimerais prendre ces quelques lignes pour souhaiter mes sympathies à Johanne Morel et à la famille suite au décès de son père, monsieur Jean-Pierre Morel.*

*Jean-Pierre était un ancien confrère de travail. Il a toujours été très près du Club social.*

*Toujours prêt à donner un coup de main pour organiser les activités du Club social : les tournois de pêche, les visites d'autres usines, les partys de cabane à sucre. Tout ça, en plus de nous faire rire toutes les minutes et d'avoir été un collègue de travail hors pair pour la plupart des vieux comme moi. Vraiment, repose en paix mon vieux JP.*

André Corriveau