



L'ECHO SYNDICAL

Au service des travailleurs du Nord et Nord-ouest Ontario



Volume 13 Édition 1

Unité et force pour les travailleurs

Été 2011



LE COIN DU PRÉSIDENT FERMETURES, MISES À PIED & BANQUEROUTES À L'ORDRE DU JOUR POUR LES FORESTIÈRES

Kapuskasing;

La section locale a été très occupée à essayer de trouver une solution aux fermetures d'usines et aux questions d'allocation de bois. Les membres les plus chanceux, ceux dont les opérations ont continué ou n'étaient arrêtées que pour une courte période de temps ont eu des difficultés, mais ceux dont les opérations ont définitivement fermé ou étaient arrêtées pour une longue période de temps ont dû faire face à d'horribles conditions.

Comme la plupart d'entre vous avez dans votre Convention Collective, le langage sur l'indemnité de licenciement vous donne droit à un montant de semaines par année de service travaillée pour votre employeur. Avec le climat financier que nous avons vécu, certains employeurs ont fait

faillite, se sont retrouvé sous séquestre ou sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC), ce qui veut dire que nos membres ont perdu leur indemnité de licenciement ou reçu un pourcentage sur chaque dollar qui leur revenait. Et comme si ce n'était pas assez, notre gouvernement provincial prend leur allocation de bois et la donne à d'autres compagnies.

Si nous regardons Hudson et Dubreuilville par exemple, la compagnie a déclaré faillite et une société de portefeuille, propriété des mêmes personnes, est le créancier principal. Cela veut dire que si l'usine est vendue ou est évaluée à une somme d'argent, les créanciers principaux recevront leur argent en premier et les employés et le gouverne-

ment qui ne sont pas des créanciers principaux recevront leur part s'il reste de l'argent. Ces deux communautés ont perdu leur allocation de bois car le gouvernement Libéral a octroyé leur approvisionnement de bois à une autre compagnie.

Ce devrait être illégal de faire affaires de cette façon. Les indemnités de licenciement doivent être protégées par la loi et le gouvernement doit prendre le taureau par les cornes et mettre les travailleurs et leurs familles en premier. Le gouvernement doit instaurer une législation qui assurera que lorsque des compagnies font faillite, sont sous séquestre ou sous la protection de la LACC, l'argent qui reste va aux employés en premier et non aux banques et aux sociétés de portefeuille. Les mouvements

syndicaux font pression depuis des années sur le gouvernement pour faire ces changements mais avant d'être affectés directement, nous ne réalisons pas l'impact que ça peut avoir sur nos membres. Il est important que chaque membre parle à son député fédéral ou provincial pour exiger un changement à la loi car nous savons tous que nous pourrions être les prochains. La section locale continuera de travailler pour ces membres et ces communautés et ensemble nous trouverons une solution à cette situation intolérable.

Pour terminer, les vacances d'été sont arrivées; s.v.p. soyez prudent et pensez sécurité.

Fraternellement;
Guy Bourgouin

LA CSPAAT ET VOUS

COMPRENDRE LE PROGRAMME DE PRESTATIONS-MÉDICAMENTS

Le programme de prestations-médicaments de la CSPAAT permet aux pharmacies canadiennes de soumettre électroniquement vos factures relatives aux médicaments.

Lorsque vous soumettez une ordonnance à une pharmacie canadienne, le pharmacien soumet électroniquement à la CSPAAT votre nom, votre numéro de dossier assigné par la CSPAAT et le numéro d'identification du médicament (DIN). Le pharmacien pourrait aussi vous demander

votre date de naissance.

Si votre demande de prestations est acceptée et que le médicament est autorisé pour le traitement de votre lésion ou maladie liée au travail, le pharmacien reçoit habituellement un massage d'approbation et soumet ensuite la facture à la CSPAAT. Vous recevrez ensuite le médicament sans avoir à payer quoi que ce soit.

Si le pharmacien n'a pas reçu le message d'approbation, comme lorsque le médicament n'est pas

autorisé ou que votre demande est en attente, il peut appeler la CSPAAT pour consulter le commis à la vérification des médicaments au 1-800-655-4631. Le commis examinera votre admissibilité au médicament et donnera les directives pertinentes au pharmacien.

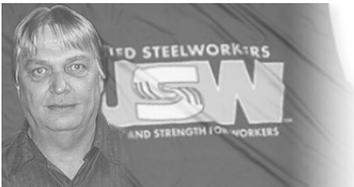
Admissibilité continue

Certains médicaments peuvent seulement être pris pendant une courte période tandis que d'autres ne le sont que dans certaines circonstances. Il se peut que vous n'ayez pas toujours droit au

paiement de votre médicament.

La CSPAAT pourrait communiquer avec le médecin qui a prescrit le médicament pour obtenir plus de renseignements afin de déterminer votre admissibilité.

On vous indiquera pendant combien de temps le médicament sera couvert. Si vous devez continuer à le prendre après cette période, la CSPAAT vous dira s'il y a lieu de fournir d'autres rapports médicaux.



SUR LE FRONT OUEST

L'ACCÈS À L'APPROVISIONNEMENT EN BOIS EST LA CLÉ DE LA REPRISE POUR LES FORESTIÈRES

Abitibi-Bowater ;

Les paiements de la Abi-Bow relatifs aux griefs résolus durant la période de protection de banqueroute n'ont pas encore tous été faits, les délais sont blâmés sur plusieurs causes mais les argents devraient être débloqués au cours des prochains mois.

Entre-temps, les soucis amenés par la sous-traitance de certaines tâches reliées à l'abattage, la transformation et la livraison de fibre de bois, de billots, copeaux et déchets de bois des limites vers les usines de la Abi-Bow sont réapparues et sont le sujet de griefs qui se rendront probablement en arbitrage.

Pendant, et après la protection de banqueroute – réorganisation la compagnie a maintenu ses opérations, ce qui a été bénéfique pour le taux d'emploi de la compagnie ainsi que pour les sous-traitants comme Shuniah, Firesteel, Renewable Resources et Highstone Logging.

Le groupe Buchanan ; Atikokan Forest Products ;

La AFP est tombée sous la protection de banqueroute en janvier dernier, suite à un long arrêt. Les primes de départ et de fin d'emploi restent

impayées et sont toutes probablement irrécouvrables sauf si le moulin est vendu à un repreneur. Les chances que cette éventualité ne se réalise sont minimales dû au fait que le Ministère des Ressources Naturelles (MRN) ne se soit pas engagé à fournir un accès aux ressources forestières pour alimenter le moulin.

Confrère Bourguin et moi-même avons rencontré le ministre Michael Gravelle en mai à ce propos et on nous a assuré qu'on faciliterait la tenue de rencontres avec la direction du MRN. Nous avons eu quelques discussions et nous comptons rencontrer le maire d'Atikokan qui partage notre vision sur les façons d'allouer l'approvisionnement en bois.

La majorité des employés de la AFP ont appliqué pour des paiements allant jusqu'à \$3,250 selon les termes de la Loi sur le Programme de protection des salariés (LPPS). Les lignes directrices de ce programme sont très strictes et ce ne sont pas tous les membres qui auront droit à ces paiements.

McKenzie Forest Products, Hudson ;

La MFP, et trois autres usines de Buchanan, ont suivi l'exem-

ple d'Atikokan et se sont retrouvés en banqueroute en avril. Cela a été en partie causé par la perte d'accès aux ressources forestières lors du processus compétitif organisé par le MRN. Dans leur 'infinie sagesse' ils ont interdit l'accès à l'approvisionnement en bois qui aurait permis aux moulins de redémarrer lors d'une éventuelle reprise du marché. Nous avons entrepris des discussions avec la compagnie et la ville et nous continuerons à lutter contre ces décisions injustes qui causent tant de détresse pour nos membres et la communauté.

La LPPS est le seul espoir pour les membres qui espèrent obtenir une part des argents qui leurs étaient dus en prime de départ et fin d'emploi. Nous croyons que la majorité des membres affectés chez McKenzie seront éligibles car ils ont soit travaillé l'été passé ou ils ont obtenus un report de leur prime de départ lors de l'acceptation de l'entente révisée le printemps dernier.

Cours à bois ;

Les négociations débiteront le 9 juin avec le groupe d'employeurs représentant Biltrite Home Hardware, North American Lumber et Wanson Lumber. Nous espérons

obtenir des améliorations aux salaires et aux bénéfices par rapport à l'entente de trois ans qui se terminait le 28 février dernier.

Integrated Distribution Systems LP (Wajax) ;

Au moment d'écrire ces lignes nous croyons avoir atteint une résolution de grief qui empêchera l'employeur d'exiger une vérification des antécédents criminels et un dépistage des toxicomanies au moment d'un retour de mise-à-pied. Nous avons aussi un nouveau grief sur le congé de maladie. L'entente sera échue à la fin d'octobre et nous prévoyons un renouvellement difficile.

North American Mill Yard Services ;

NAMYS opère l'équipement de chantier à la scierie en pleine expansion de AbiBow à Thunder Bay. Avec l'expansion viendra de nouveaux emplois. Le taux d'emploi dans cette opération a été consistant durant la dernière année.

L'union fait la force, passez un bel été.

Fraternellement ;
Bruce Frost

EQUILIBREZ LES CONTRAINTES DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE

5 FAÇONS D'AMÉLIORER VOTRE TEMPS FAMILIAL ET APPORTER DU TEMPS DE QUALITÉ DANS VOTRE JOURNÉE

Le rythme de vie semble s'accélérer chaque année. De plus en plus on doit se dépêcher pour quitter le travail pour se rendre aux activités extrascolaires ou des réunions du soir. Il est facile de devenir submergé et de perdre notre sens de la famille et du temps de relaxation dans nos maisons. Voici quelques idées pour aider à renforcer votre vie familiale et à garder certaines pressions de la vie et stressés

hors de votre maison.

1-Soyez impliqué, mais apprenez à dire NON, de temps en temps. Vous voulez être un parent informé et impliqué, mais vous devez garder un horaire sain. Alors ne vous portez pas volontaire pour tout et n'inscrivez pas vos enfants pour chaque activité ou sport parascolaire. Mettez des limites sur ces activités, faites du co-

voiturage lorsque possible et limitez les activités dont vous vous portez volontaire et assurez-vous que vos enfants participent à pas plus de deux activités pour chaque moitié de l'année scolaire.

2-Une semaine de vacance familiale est formidable mais parfois on a besoin de congé plus souvent. Planifiez plutôt de petites vacances familiales qui vous permettrons

d'avoir un congé de la routine et plus de temps de relaxation en famille. Vérifiez s'il y a un hôtel local avec une piscine qui offre un taux hors-saison. Ensuite planifiez avec une ou deux autres familles et réservez un soir de répit à l'hôtel. Amenez les maillots de bains pour les enfants, un bon livre pour vous-même. Vous pouvez fermer la télévision, téléphone, ordinateur et lecteur CD pour cette soirée. ►



COCHRANE EN DIFFICULTÉ

ALORS QUE KAP & GOGAMA MAINTIENNENT LES OPÉRATIONS MALGRÉ LA FAIBLESSE DU MARCHÉ

Cochrane ;

Tel que rapporté l'automne dernier, les membres du Moulin de True North Hardwood Plywood ont rencontré d'énormes défis et nous espérons quelques améliorations dans le futur pour l'usine, les membres et leurs familles. Malheureusement tout a tourné au vinaigre ; le 20 novembre 2010, la compagnie fermait ses portes définitivement. Plus de 180 employé(e)s se sont retrouvés sans travail et ont reçu l'indemnité de licenciement mais pas celle de fin d'emploi. Nous avons immédiatement déposé un grief en leurs noms pour obtenir cette indemnité de fin d'emploi. Ensuite, tôt dans le nouvel an, la compagnie se mettait sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC) et, le 1er juin, les créanciers votaient pour accepter ou non la proposition du juge. Au moment d'écrire ces lignes on nous dit que la proposition a été acceptée mais les membres n'ont encore reçu aucuns paiements.

Entre-temps, depuis la fermeture de l'usine, la section locale a travaillé d'arrache-

pied avec une équipe à Cochrane pour tenter de redémarrer le moulin. Cette équipe d'urgence est composée de la section locale, d'un groupe d'investisseurs, des avocats et des représentants du gouvernement pour évaluer la viabilité à long terme du projet. À date environ 112 employé(e)s ont laissé leur indemnité de licenciement entre les mains du ministre du travail tant et aussi longtemps que les pourparlers se poursuivent. Nous constatons des progrès sur les questions et, nous l'espérons, la prochaine édition de L'Echo aura de bonnes nouvelles à rapporter aux membres de True North.

Aussi à Cochrane, nos membres au moulin de la Tembec-Cochrane ont subi un arrêt temporaire en mai et juin, causé par les piètres conditions du marché. Nous avons cédulé des rencontres avec les membres en juin pour commencer à formuler les demandes pour les négociations à venir. Leur Convention Collective sera échue le 31 août prochain.

Kapuskasing ;

Nos membres des opérations forestières de la Spruce

Falls et d'Opasatika ont été mis-à-pied à la fin février ou début mars mais quelques-uns sont de retour au travail depuis le début mai. Les opérations de récolte du bois devraient reprendre au cours du mois de juillet prochain. En ce qui a trait aux négociations, nous attendons toujours que la coalition en ait fini avec les questions locales pour que nous puissions passer à l'accord principal.

Toujours à la Spruce Falls, nos membres employé(e)s de bureau sont à établir des dates pour le commencement des négociations.

Gogama ;

Nous avons renouvelé l'entente avec EACOM Gogama Forest Products en date de 1er avril, 2011. Cette nouvelle entente de 5 ans comporte une hausse salariale de 0.40\$ l'heure en juillet 2011 en plus d'une hausse globale de 8% répartie sur les 4 années restantes. Un ajustement de 2.00\$ l'heure à la date de ratification pour les gens de métier et des hausses des indemnités d'outillage à 325\$ en 2011, 425\$ en 2013 et 525\$ en 2015 sont aussi prévues à l'entente. Il y a eu aussi des

hausse à la prime de transport et l'allocation pour les bottes.

Sudbury ;

Les membres du Centre de Santé de Sudbury ont rencontré la partie patronale en mai pour ouvrir les négociations en vue du renouvellement de leur Convention Collective et d'autres dates sont prévues plus tard cet été pour tenter d'obtenir une entente mutuellement bénéfique.

Entre-temps, au Canadian Blood Services, les pourparlers autour du processus d'auto-cédulage sont toujours en cours. Les 2 parties sont d'accord pour dire que le processus n'est pas parfait mais que tous souhaitent que cela fonctionne. La compagnie et les employé(e)s s'engagent à travailler ensemble sur cette question pour obtenir un système fonctionnel qui fera l'affaire de tous.

En terminant je profite de l'occasion pour souhaiter un bon été à tous.

Fraternellement ;
Eric Carroll

► Vous pouvez vous apporter un souper facile déjà préparé ou commander du restaurant, vous amuser à jouer des jeux de table ou jeux de cartes. Les adolescents ne seront peut-être pas impressionnés au début, par contre, ils apprécieront le changement de routine et le temps en famille.

3-Mangez le dîner à la table et non en avant de la télévision ou debout au comptoir pour manger une bouchée rapidement juste avant de se précipiter pour la prochaine activité. Consciemment manger

vos repas, non seulement améliore la digestion mais vous permet également trente minutes de ralentissement et du temps pour reconnecter; faire le partage des choses qui se sont passées pendant la journée. Insistez que la présence soit obligatoire, et après quelques semaines vous verrez comment chacun appréciera ce court temps de paix en famille chaque soir.

4-Développez des traditions familiales avec votre famille et des membres de la famille élargie. Proposez une soirée spéciale une

ou deux fois par année qui n'est pas liée à un jour férié ou une fête spéciale. Demandez que chacun prépare quelques choses à manger, même aux plus petits (choisissez un thème pour y rajouter du plaisir). Profitez de ce temps pour vous mettre à date avec chacun et organisez des jeux auxquels tous peuvent participer. Le genre de jeu n'est pas important, ce qui importe vraiment c'est le temps ensemble juste pour rire, se laisser aller sans jugement ou pression de l'horaire régulière de tous les jours.

5-Gardez les attentes de réussite à l'école à un niveau raisonnable. Encouragez vos enfants à s'efforcer pour obtenir des choses et à travailler à un niveau qui leur donne toujours un peu un défi, mais ne les poussez pas vers des situations trop au dessus de leur aptitudes ou qui pourraient régulièrement affecter leur estime de soi.

Ce bulletin est
publié par:

Les Métallos Section 1-2010

20 rue Riverside
Kapuskasung Ontario
P5N 1A3

Tel.: (705) 335-2289

Fax: (705) 335-5428

Courriel:

uswakap@ntl.sympati-
co.ca

Site Web:

www.uswa2995.on.ca

Éditeur:

Alain A. Charlebois
charlalin@sympatico.ca

Comité Exécutif :

Président :

Guy Bourgouin

1ie Vice-président:

Réal Vachon

2ie Vice-président:

Jacques Jean

3ie Vice-président

Bruce Frost

Secr. financier:

Roland Laurin

Secr. archiviste:

Eric Carroll

Conducteur:

Roger Gauthier

Gardien:

Léo Levasseur

Membres du conseil:

Zone 1;

Robert Elliot

Zone 2;

John Krahn

Zone 3;

Gary Pearson

Kirk Haggard

Zone 4;

Robert Bouvier

Marcel Rodrigue

Zone 5;

Roger Béland

Rémi St-Martin

Syndics:

Réjeanne Beger

Daniel Jirovec

Daniel Touchette

Denis McCarthy

UNITED STEELWORKERS
USW
MÉTALLOS
LOCAL 1-2010

UNION
ADVANTAGE
L'AVANTAGE
SYNDICAL OPEIU 166



White River ;

Il n'y a pas de nouveau à rapporter au sujet du moulin de White River. Cependant, les opérations forestières devraient normalement reprendre cet été et une ramener une partie de nos membres au travail.

Olav Haavaldsrud ;

Le 18 avril dernier nos membres ont encore voté en faveur d'une extension jusqu'au 1er juillet, 2011 de l'entente signée il y a 2 ans et demi déjà et qui comportait des réductions de salaire de 2.00\$ l'heure pour aider la compagnie à survivre aux difficultés du marché. Avec le projet de construction d'une usine de cogénération qui est toujours en suspens, le futur de la compagnie demeure incertain. Mais, et en dépit du manque de support des banques, la compagnie a tout de même réussi à opérer avec les argentés générées par les ventes. En allant sous presse nous apprenions que le projet de cogénération a reçu son aval, ce qui présages de bonnes nouvelles pour l'usine, les travailleurs(euses) et la communauté.

Nakina ;

Ce moulin n'a pas opéré depuis longtemps déjà et nous n'avons toujours pas eu la chance de rencontrer les membres, ce que nous rectifierons dans un futur rapproché. Avec la papetière de Terrace Bay qui reprend les opérations, nous espérons que la scierie rouvrira bientôt car elle aura finalement un débouché pour ses copeaux de bois. Cependant la compagnie reste muette et ne confirme pas cette éventualité.

Kenogamie Industries Inc. ;

Cette usine, anciennement connue sous le nom de Longlac Wood Industries Inc. et gérée par un nou-

OPÉRATIONS AU RALENTI PLUSIERS MOULINS ARRÊTÉS & LE GOUV. GÈLE LES EMPLOYÉ(E)S DU SECTEUR PUBLIC

veau propriétaire, souffre des mêmes déboires que les autres moulins de la région et n'a pas été en production depuis plusieurs mois. Les nouveaux proprios projettent de convertir l'ancienne usine de contreplaqué en usine de produits à valeur ajoutée ce qui permettrait à une trentaine de nos membres de retourner au travail. Mais rien n'a encore bougé dans ce sens et la compagnie n'a pas communiqué avec nous depuis notre dernière rencontre en négociations.

Lecours Lumber ;

Les employé(e)s sont de retour au travail après une période de chômage qui durait depuis le 30 octobre, 2010. La scierie et l'usine de rabotage tournent sur un quart de travail depuis le 31 mai alors que les équipes de maintenance avaient repris le travail le 2 mai au garage et le 9 mai pour les mécaniciens-monteurs de façon à réviser les équipements et installations. Les écorceurs quant à eux opèrent sur 2 quarts de travail.

Tembec-Hearst ;

Au moment d'aller sous presse, cette usine est arrêtée pour 2 semaines, question d'effectuer la maintenance saisonnière. En dépit de la faiblesse du marché, nous espérons que l'usine reprendra du poil de la bête après cette pause et que nos membres n'auront pas à subir d'autres périodes de chômage.

Hearst & Environs ;

Nos membres ont accepté une nouvelle entente bien qu'elle tombait en dessous de leurs espérances. En effet, le gel gouvernemental sur les services publics nous a imposé une entente de 2 ans, finissant le 31 mai, 2012 et comportant quelques changements au niveau du langage avec peu d'améliorations au niveau

des salaires et bénéfices.

Aramark ;

Une nouvelle entente de 3 ans, finissant le 31 décembre, 2013 a été ratifiée par les membres le 13 février dernier. Nous avons obtenu des hausses au niveau des salaires, de l'allocation pour souliers et de la prime de quarts. Les assurances pour maladie à long terme, les régimes dentaire et de vision, la paie au lieu de bénéfices ainsi que les congés funéraires ont aussi été améliorés.

Le Nord ;

La présente entente a été prolongée pour un an avec l'accord des membres. L'employeur fait présentement face à de graves difficultés financières et les membres ont choisi cette façon de contribuer au sauvetage de l'entreprise.

Maison Renaissance ;

Au moment de mettre sous presse, les membres avaient rejeté à l'unanimité la proposition finale de l'employeur. Nous procédons donc à l'étape suivante avec le Ministère du travail pour obtenir le rapport de non résolution et tenter une ultime chance d'obtenir une entente en médiation.

Columbia Forest ;

Rien de nouveau chez Columbia, si ce n'est pour dire qu'ils continuent toujours de tourner au ralenti dans un marché des plus difficiles.

Sachez tout de même profiter des plaisirs de l'été en famille ou avec vos amis. Quelques moments éloignés des pressions du travail sauront vous faire oublier les soucis et vous redonner l'espoir d'un avenir meilleur.

Fraternellement;

Jacques Jean

BONNES VACANCES D'ÉTÉ À TOUS !