Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield CSN

L'EXPLOSIF

LE JOURNAL OFFICIEL
BIEN INFORMER POUR MIEUX AGIR

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD – CSN

L'ANNEE DE LA NEGOCIATION

OPERATION « PETIT PAQUET NOËL »



Le 16 décembre dernier, les salarié-es occupaient les bureaux des contremaîtres, pour dénoncer la sévérité des sanctions disciplinaires que nous avons subit au cours de la dernière période.



Chaque salarié-e a posé un geste individuel en déposant sa « chienne » et en donnant un tract aux contremaîtres pour leur dire qu'on est en total désaccord avec cette façon de faire. Devrons-nous poser d'autres gestes d'éclat pour faire avancer la négociation ?



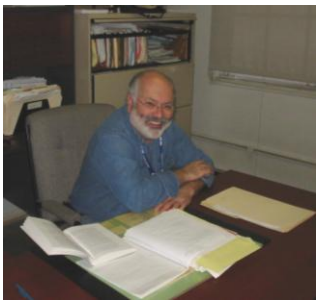
Février 2010

À LIRE

Mot du président 2
Nos retraités 3
Arbitrage Story 3
L'équipe de négociation 4
Mesures disciplinaires 5
Bonne nouvelle 5
Les enfants oubliés 6
L'assemblée générale.....6
Histoire de prime 7
Les sous-contrats 8
Comité de rédaction.....8
Lâchez-moi ! 9
Santé-sécurité.....10
Rencontre intersyndicale 11
Conseil syndical 12

LES NÉGOCIATIONS DÉBUTENT MAINTENANT…

Mot du Président



Année charnière

L'année 2010 marque la fin d'une décennie et celle du renouvellement de notre convention collective avec General Dynamics. Cette négociation sera une première avec notre patron américain.

Bilan de la décennie 2000-2010

Au cours de la dernière décennie, nous avons eu trois employeurs : Expro, Expro-Tec et General Dynamics.

La première période a été marquée par la construction du 178 (suite à l'explosion du 173 en 1999) et la crise financière qu'entraîna ces travaux pour l'entreprise. À cette époque, les travailleurs, par le biais de la coopérative des travailleuses et travailleurs en produits chimiques du Suroît, détenait 32 % du capital-action d'Expro et 22 droits de veto sur toutes les questions qui affectaient l'emploi. Conscients que la survie de l'entreprise passait par sa modernisation et que les deux autres actionnaires n'avaient pas les ressources pour le faire, la direction de la Coop et du syndicat, appuyé par la CSN et les gouvernements (fédéral et provincial) provoquèrent la faillite d'Expro pour forcer les deux autres actionnaires à vendre à SNC afin de moderniser l'usine. Cinquante millions en subventions étaient disponibles pour la modernisation d'Expro.

SNC

La transaction s'est conclue en décembre 2001 et une nouvelle convention de quatre ans fut signée avec SNC. Rattrapage salarial, assurances collectives payées à 100 % par l'employeur, REER collectif avec contribution 5 % employé – 5 % employeur, paye de séparation lors de changements technologiques furent les principaux gains. Le syndicat a dû cependant concéder les sous-contrats gazon, neige et conciergerie, les congés sans solde et sur la protection des accidentés du travail (8.12 d)) futurs.

Cette période 2001-2006 fut marquée par la stabilité d'emploi et la modernisation de la finition (poudres sèches) et de la « boiler room ».

Nous avons dû s'adapter à la gestion paternaliste de SNC qui voulut s'attaquer au 8.04 en suspendant neuf travailleurs du 160 pour avoir fait un refus de travail. La mobilisation des membres a fait reculer SNC. Un autre droit de refus fut appliqué avec succès au 161 pour forcer l'ergonomisation du chargement des mélangeurs. Par la suite, le comité paritaire lança plusieurs programmes d'ergonomisation des tâches qui entraînèrent une diminution des accidents de travail.

General Dynamics

SNC compléta sa transaction de vente avec General Dynamics en janvier 2007 après avoir négocié avec le syndicat une deuxième convention SNC en juillet 2006. Lors de cette négociation, nous avons fait des gains au niveau des congés sans solde, de la retraite progressive, de la paye de séparation accessible à tous, de la protection de la vie privée (Patriot Act, formulaires d'assurances et CSST et le code de déontologie), droits des femmes en congé de maternité, ajustement de primes de quart et du salaire à l'entretien.

Sous G.D. nous avons assisté au démarrage des poudres sèches (953-955) et les projets d'améliorations ergonomiques se sont poursuivis. Cependant, nos relations de travail autour des gains de la dernière convention ont été chaotiques (affaire Rochefort-Leduc, affaire Mailloux, la retraite progressive et la filature vidéo).

2010

Le présent est le résultat du passé et contient les germes de l'avenir. Alors, que nous réservent les prochaines négociations ? Tout dépendra de l'attitude de la compagnie face à nos acquis syndicaux et à nos demandes. Nous ne passerons pas une autre convention collective à se tirailler sur l'entente convenue au règlement des négociations.

Ces demandes seront débattues à l'assemblée générale qui se tiendra à 13h le 21 février prochain, au Buffet Simon. Le dépôt de nos demandes se fera vendredi le 26 février prochain et marquera le début des négociations. Tous les membres doivent se faire un devoir d'être présents et de contribuer au débat.

Unis et solidaires pour nos conditions de travail.

Marc Laviolette, président

NOS RETRAITÉS 2009

Après plusieurs années passées à l'emploi, l'heure de la retraite a sonnée pour certains de nos compagnons de travail. Le syndicat vous souhaite une très bonne retraite et une excellente santé, pour en profiter au maximum.



Denis Bolduc

Bonne retraite les gars !



Raymond Théorêt

SCÈNE – LE PIED DANS LA BOUCHE – ACTE 1



Lors de l'arbitrage de Jean-Pierre Mailloux alors que dans le Syndicat des agents de protection – CSN (qui ont la même clause de paye de séparation que nous) Gilles Leduc (gardien) a pris sa retraite et que GD-OTS lui a versé sa paye de séparation sans qu'il n'y ait de changement technologique. M. Marc Therriault plaidait « l'erreur de *bonne foi* affirmant qu'il croyait que c'était Gilles Leduc de la production, qu'il ne connaissait pas à l'époque.

Voici sa réponse à une question sur le sujet, posée par le conseiller syndical :

Question : Me Sylvain Couture
Donc, est-ce que je dois comprendre monsieur, de votre témoignage, que lorsque vous signez cette lettre-là, vous pensez à un Gilles Leduc de la production que vous ne connaissiez pas ?

Réponse : M. Marc Therriault
OUI

Extrait des notes sténographique de l'arbitrage
Tome 3, Page 54, Ligne 9

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION
S.N.P.C.V. - 2010

COMITÉ DE NÉGOCIATION S.N.P.C.V. - 2010



Les membres de votre comité de négociation, de gauche à droite :
Première rangée : Pierre Leduc, Marc Laviolette et René Poissant
Deuxième rangée : Richard Beaulieu, Michel Béland, Serge Leduc et Benoit Vallières

REMPLACEMENTS AU BUREAU PENDANT LA NÉGOCIATION



Jean-Sébastien Neiderer
Remplaçant au poste de Chef délégué



Richard Rémillard
Remplaçant au poste de Directeur à la santé-sécurité

MESURES DISCIPLINAIRES

PAR PIERRE LEDUC, DIRECTEUR À L'INFORMATION



La mesure disciplinaire est une action prise par la compagnie pour qu'un individu amende ou modifie un comportement qui ne respecte pas les règles établies. Une mesure disciplinaire doit être appliquée avec discernement non pas sous le coup de l'impulsion ou dans le but de passer un message pour mâter l'ensemble du groupe.

Au cours des dernières années, nous avons assisté à différentes tactiques ou façon de faire de notre employeur pour appliquer les mesures disciplinaires. En 2008, nous avons assisté à une pluie de mesures disciplinaires, des avis verbaux et des avis écrits, à profusion. Le syndicat a entreprit une campagne de dénonciation et de sensibilisation pour faire comprendre à l'employeur que ça n'avait aucun sens de frapper sur tout ce qui bouge. Suite aux pressions syndicales, la compagnie a levée le pied. Mais voilà que depuis l'été 2009, une autre tactique de la compagnie est apparue. Ce n'est plus la fréquence des mesures mais la gravité des sanctions. Certains travailleurs se sont vus imposer des suspensions d'une, deux et même quatre semaines.

La compagnie semble employer une tactique coup de massue pour passer un message à l'ensemble des salarié-es. Au moment d'imposer une mesure disciplinaire importante, la compagnie se réunit en comité pour prendre une décision et appliquer une ligne de conduite déjà tracé d'avance. Avant de se présenter en comité, le gestionnaire en charge de l'enquête doit prouver qu'il y a eu faute et prendre en considération plusieurs facteurs (par exemple : circonstances atténuantes, circonstances aggravantes, interroger les témoins, la rencontre avec le travailleur accompagné de son représentant syndical et autres facteurs. C'est justement pour dénoncer cette ligne de conduite que le syndicat a organisé l'opération « Petit paquet Noël », qui s'est déroulé en décembre dernier. Chaque salarié-e a posé un geste individuel en déposant une « chienne » et un tract dans les bureaux des contremaîtres pour leur faire savoir que les sanctions des mesures disciplinaires étaient franchement disproportionnées et exagérées.

L'application d'une mesure disciplinaire est une chose très sérieuse qui ne doit pas être prise à la légère. La manifestation fut un très grand succès et le syndicat remercie tous ceux et celles qui y ont participé.

L'abus de pouvoir n'a pas sa place chez-nous. Cette façon de faire ne fait que créer un climat de travail néfaste et n'incite pas les travailleurs à collaborer avec la compagnie. Qui est perdant ?

Bonne nouvelle !



Une bonne nouvelle est arrivée au bureau du syndicat. Julie, secrétaire au bureau nous a annoncé qu'elle attendait un petit bébé.
Papy Yvon, à la maintenance, est bien content !
(Conseil à Yvon, attend un peu pour acheter un « bicycle »…)



LES ENFANTS OUBLIÉS



PAR PIERRE LEDUC, DIRECTEUR À L'INFORMATION

Au cours des derniers mois, la compagnie a procédé à plusieurs embauches. Nous tenons à souhaiter la bienvenue à tous les nouveaux salarié-es et leur souhaiter bonne chance dans leurs nouveaux défis, en toute sécurité.

L'Explosif a appris que plusieurs employés ont référé leurs enfants, conjoints ou connaissances, dans le but de les faire embaucher. Sur le nombre de personnes référées, très peu furent embauchées. Plusieurs questions méritent d'être soulevées. À l'époque d'André Breton, l'ancien directeur de l'usine, dans ses discours enflammés, disait voir la lumière au bout du tunnel et que l'avenir était assuré pour les employés et pour leurs enfants et que l'usine fournirait du travail pour les générations à venir. De qui parlait-il ? Que c'est-il passé ? Plusieurs employés ont été déçus, voir amer, d'avoir vu les portes se fermer au nez de leurs enfants. Dans certains cas, cela aurait été la troisième génération à être à l'emploi de l'entreprise.

C'est bien beau les discours à l'eau de rose, ça paraît bien mais, quand vient le temps d'avoir de la reconnaissance envers ses employé-es qui désirent faire travailler un proche et bien là, on se retrouve devant la grosse multinationale américaine, dépersonnalisée avec aucune reconnaissance ni sentiment.

Ici, tu travailles, on te paye : attend pas autre chose !

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Bonjour à toutes et à tous,

En premier lieu, un mot de bienvenue aux nouveaux membres du syndicat. Le texte qui suit est pour vous informer que le **21 février 2010** se tiendra une assemblée générale spéciale et que votre présence est très importante !

Depuis que je suis membre de l'exécutif, j'entends souvent des gens qui disent ne pas vouloir se présenter aux assemblées car les décisions sont prises d'avance, ce qui est totalement faux ! L'assemblée générale est l'instance suprême ! Les décisions sont prises sur différents comités et sont votées par la suite en assemblée générale.

J'espère que mon message est clair : vous DEVEZ vous impliquer ! Cette année nous négocions avec un empire américain et comme nous sommes comparés au peuple gaulois, selon certains dirigeants de GD-OTS, nous nous devons d'être tous ensembles avec le même but !

Soyez présents, c'est votre avenir qui en dépend !!!

Michel Béland
Vice-président du S.N.P.C.V.



HISTOIRE DE PRIME

La scène : J'ai toujours payé la prime de quart en surtemps.

La question : Pourquoi j'ai toujours payé la prime de quart en surtemps ?



Les réponses des grands penseurs :

José « RENÉ DESCARTES » Carmichael : Parce que ça coûte plus cher.

ARISTOTE : C'est la nature de la prime d'être payée.

KARL MARX : C'était historiquement inévitable.

CAPITAINE JAMES T. COOK : Pour aller là où chacun à toujours payé la prime auparavant.

HIPPOCRATE : En raison d'un excès de sécrétion monétaire.

Daniel « MARTIN LUTHER KING JR » Lepage : J'ai la vision d'un monde où toutes les primes seraient libres d'être payées sans avoir à se justifier.

MOÏSE : Et Dieu descendit du paradis et Il dit à Marc Therriault : " Tu dois payer La prime". Et Marc Therriault paya la prime et Dieu vit que cela était bon.

Marc « RICHARD M. NIXON » Therriault : Je n'ai jamais donné de directives à ce sujet, je répète, je n'ai jamais donné de directives à ce sujet.

NICOLAS MACHIAVEL : L'événement important c'est que la prime ait été payée. Qui se fiche de savoir pourquoi ? La fin en soi de payer la prime justifie tout motif quel qu'il soit.

SIGMUND FREUD : Le fait que vous vous préoccupiez du fait que vous devez payer la prime révèle votre fort sentiment d'insécurité sexuelle latente.

Patrick « BILL GATES » Lafleur : Nous venons justement de mettre au point la nouvelle « Prime Office 2007 », qui ne se contentera pas seulement d'être payée, mais couvera aussi des intérêts, classera vos dossiers de surtemps...

BOUDDHA : Poser cette question renie votre propre nature de prime.

GALILÉE : Et pourtant, il paye.

CHARLES DE GAULES : La prime a peut-être traversé Therriault, mais elle n'a pas encore traversé Ouellette !

Deny « JACQUES CHIRAC » Ouellette : Parce que je n'ai pas encore dissout la prime.

P'TITE VITE !!!

Le courage des cadres

Lors de l'opération « Petit paquet Noël » qui s'est déroulé en décembre, certains cadres on fait preuve de courage dans la tourmente. C'est le cas de Guy Lalonde qui voulait discuter du cas Veilleux et que dire de Marc Therriault, n'écoutant que son courage, est descendu dans le poêle pour affronter le méchant syndicat. Était-ce pour impressionner la galerie ou tout simplement par manque de jugement… encore !

BILL CLINTON : Je jure sur la convention qu'il ne s'est rien passé entre cette prime et moi.

LES SOUS-CONTRATS



PAR RICHARD BEAULIEU, TRÉSORIER DE L'EXÉCUTIF



L'année dernière fut une année de changement dans la pratique d'octroyer les sous-contrats. Nous avons instauré une nouvelle pratique qui a eu quelques ratés mais qui a fini par être suivi par tout le monde. Donc, maintenant, avant d'octroyer un sous-contrat, l'employeur nous envoi un formulaire indiquant quelle est la nature des travaux à effectuer, les métiers touchés et les dates et la durée des travaux. Bien sûr, cette pratique nous permet de pouvoir argumenter sur les travaux avant qu'ils ne soient donnés à l'externe. Nous avons aussi eu une entente pour régler un grief touchant les métiers reliés aux réparations des remorques de l'usine. Alors, depuis le mois de décembre, quand une réparation doit être effectuée en urgence sur une remorque, nos métiers sont mis à contribution.

Un seul bémol, nous ne pouvons toujours pas empêcher l'employeur de sortir à l'externe si les métiers requis ne sont pas disponibles pour effectuer le travail et qu'il n'y a personne dans le dit métier sur la production. Une chose certaine est qu'ils ne peuvent pas faire effectuer de travaux en surtemps sans que tout le métier ait été demandé. Nous allons continuer à suivre ce dossier avec beaucoup d'attention pour éviter tout dérapage et pour garder le plus de travaux possible à l'interne.

COMITÉ DE RÉDACTION



PAR PIERRE LEDUC, DIRECTEUR À L'INFORMATION

Voici le comité de rédaction qui a pour tâche de préparer le cahier de charge en prévision du renouvellement de la convention collective. Tout d'abord, le comité a pris en considération le cahier des trous. C'est quoi ça ? Au cours de leurs mandats, les chefs délégués prennent en note des différents problèmes en cours de convention collective. Le comité a pris en note les demandes adressées au cours des tournées de départements, la convention est scrutée pour apporter les modifications dans le but d'en faciliter sa compréhension et son application. Par la suite le comité soumet ses recommandations à l'exécutif, par la suite au conseil syndical et finalement l'assemblée générale. Une fois le projet accepté par l'assemblée générale, le comité de négociation déposera le cahier de charge et débutera la négociation 2010.



P'TITE VITE !!!

La notoriété

Au retour de son dernier voyage dans le sud, Jacques Brunet, arrivé à Dorval, l'attente était longue pour passer à la douane suite aux événements des derniers mois. C'est alors qu'il a voulu se servir de sa notoriété, il a demandé de passer devant tout le monde car il était l'ancien directeur général à la granulation chez Produits Chimiques Expro. L'histoire ne dit pas si ça à marché mais, ça lui à pris trois heures pour traverser…

LÂCHEZ-MOI !



PAR MARC LAVIOLETTE, PRÉSIDENT

Roger St-Michel, 58 ans
Mécanicien d'entretien
33 ans d'ancienneté
Accidenté du travail depuis mai 2007

Le 7 mai 2007, en remisant le coffre d'une scie à ruban portative sur une tablette à environ six pieds et six pouces de hauteur, Roger St-Michel, mécanicien d'entretien senior, a ressenti une douleur au niveau du cou. Diagnostic : entorse et hernie cervicale.

« Au début, je croyais que je serais capable de retourner au travail mais, après deux ans, je suis forcé de constater que je suis handicapé à vie, à cause de mon accident de travail ».

Cependant, nous le savons tous, pour la compagnie, un accidenté du travail c'est un coût. Alors, Roger a dû durant les deux dernières années, passer au travers de la machine à contester de la compagnie : expertise, bureau d'évaluation médicale, contestation devant la Commission des lésions professionnelles… Avec l'aide des responsables en santé-sécurité au bureau du syndicat et du service de défense des accidentés du travail de la CSN, Roger a gagné toutes ses causes.

Finalement, le 3 novembre dernier, la CSST rendait une décision qui stipula qu'il est « actuellement impossible de déterminer un emploi que vous seriez capable d'exercer à temps plein. Alors, en vertu de l'article 47 de la loi, nous continuerons à vous verser une indemnité de remplacement du revenu jusqu'à ce que vous ayez 68 ans ».

Voici le statut des griefs :

2008

83 griefs	68 réglés (82 %)
	9 en suspend (11 %)
	6 non réglé (7 %)

2009

38 griefs	19 réglés (50 %)
	2 en suspend (5 %)
	17 non réglé (45 %)

Les arbitrages – En cours
Serge Cardinal – 28 janvier 2010
Jean-Pierre Mailloux – Jugement à venir

Les arbitrages – À venir
Jean-Guy Méthot
Gilles Ouellet
Robert Poirier
Roger St-Michel
Michel Veilleux

Congédié sans être averti

Suite à cette décision de la CSST, G.D. a congédié Roger St-Michel, la journée même de la décision de la CSST (le 3 novembre).

« Ils m'ont flushé sans m'avertir. Je l'ai appris par mon syndicat et le communiqué du Petit Paquet Noël. Le simple bon sens aurait été de m'avertir que c'était fini avec l'entreprise. Le plus intéressé, c'est moi et je ne le sais même pas. T'appelle ça une compagnie ? », nous confiait-il avec la rage au cœur.

Bien entendu, ce congédiement est illégal en vertu de la convention collective (article 8.12 a)) et Roger a déposé un grief pour ne pas perdre son plein salaire (10 %), les augmentations futures, l'assurance-vie, l'assurance-médicaments et hospitalisation, la part de la compagnie dans son fond de pension, sa paye de séparation et les autres avantages de la convention.

Contesté à nouveau

Non content de l'avoir congédié, G.D. contestait, le 17 décembre, la décision de la CSST sur l'in-employabilité de Roger St-Michel : « Au retour des fêtes, lorsque j'ai appris la contestation de la compagnie, ça m'a jeté par terre. Je croyais enfin avoir la paix. La compagnie n'a aucune considération pour ses travailleurs accidentés ».

Dans les faits, cette contestation de G.D. qui vient de LeGardeur, n'est qu'une manœuvre juridique pour lui faire abandonner son grief sur son congédiement. La manœuvre vicieuse de G.D. n'a cependant aucun effet économique sur Roger. Il continuera de recevoir sa prestation de la CSST.

« Je suis content de l'appui syndical que j'ai reçu. Si tu n'as pas le syndicat, tu es seul contre la machine et elle peut t'avaler. Je pensais que c'était fini mais, si mon cas peut aider les autres, c'est tant mieux. Je ne lâche pas ! », concluait Roger St-Michel au journal L'Explosif.

RESPECT DU PRODUIT



PAR LE COMITÉ EN SANTÉ-SÉCURITÉ

Respect du produit : Depuis quelques temps, une augmentation d'incidents reliés au non respect du produit est à noter. Incidents pas nécessairement volontaires mais, tout de même dangereux. La vigilance concernant la manipulation et la proximité des propulsifs nécessite une sécurité maximale soit par le port des équipements de protection individuel ou par les normes sur le contrôle de l'électricité statique et le bon entretien des outils et équipements.

Il faut prendre en considération que les études reliées aux risques de l'électricité statique lors de manipulation d'explosifs sont très importants. Parfois, par habitude on oublie le produit, le considérant comme un produit sans danger. Le passé nous a prouvé souvent le contraire. De multiples incidents mineurs et quelques accidents majeurs qui ont coûté la vie à nos compagnons de travail. L'importance de vérifier les mises à la terre ainsi que nos bottes dissipatives, avec l'instrument à l'entrée du 440, est primordiale pour notre sécurité.

Le port du couvre-tout est un moyen de ralentir la flamme donc, important de le porter avant d'être en contact avec tout produit considéré comme inflammable (par exemple : solvant, explosif imprégné de solvant et explosif sec).

Lors du nettoyage des ateliers, tout doit être fait pour la sécurité des opérateurs qui doivent repartir la production sur un autre quart de travail donc, un bon nettoyage minimise les dangers reliés au départ de production. Les informations sur ce qui reste à faire sont un bon moyen pour éviter les incidents (par exemple : note sur le bureau du chef opérateur).

Pour terminer, l'exécutif du syndicat ne cautionne pas les jeux et le manque de respect de tout produit dangereux qui aurait pour effet de mettre en danger l'opérateur en question ou toute autre personne qui pourrait être victime de cette inconscience.

Accident de travail : Il est important de déclarer immédiatement tout accident du travail à son contremaître et consulter (médecin, urgence). S'il y a lieu, le plus tôt possible, pour éviter les complications éventuelles au dossier CSST. La présence d'un délégué est recommandée lors de la déclaration du travailleur. Une déclaration claire du fait accidentel est importante.

RENCONTRE INTERSYNDICALE



PAR PIERRE LEDUC, DIRECTEUR À L'INFORMATION



Le 29 octobre dernier se tenait, à Joliette, le premier conseil intersyndical GD-OTS Canada. Regroupant les usines de Salaberry-de-Valleyfield, LeGardeur et Saint-Augustin. Nous avons fait le point sur nos situations respectives.

L'usine de Saint-Augustin fabrique des douilles et sa production est 55 % canadien, 45 % international. Le carnet de commande est plein pour 2010 mais il y a de l'incertitude pour 2011. Pour l'application et le respect de la convention, ils vivent les mêmes problèmes que nous.



LeGardeur fabrique des projectiles (douilles de Saint-Augustin et poudre de Salaberry-de-Valleyfield), le chiffre d'affaire est d'environ 248 millions. Leur production consiste en 50 % américain, 40 % canadien et 10 % international. En octobre, 40 nouveaux employé-es étaient embauchés et 40 autres à venir. La situation de l'emploi à LeGardeur est prospère.



Au cours des échanges, nous nous sommes rendus compte qu'une fausse réputation de notre usine avait été véhiculée dans les autres sites (par exemple, à Salaberry-de-Valleyfield, c'est une gang de « feseur de trouble », cherche la confrontation…).

Après explication de nos différents dossiers, les autres usines ont bien vite compris qu'elle « game » le corporatif tente de jouer, diviser pour mieux régner !



Nous avons convenu de nous réunir deux fois par année pour échanger de l'information et avoir l'heure juste sur ce qui se passe réellement ailleurs.

Pour faire face à la mondialisation des marchés, les syndicats doivent se consulter et se regrouper.

LE CONSEIL SYNDICAL

LE COMITÉ EXÉCUTIF



Marc Laviolette
Président



Serge Leduc
Vice-président



Michel Béland
2e vice-président



Richard Beaulieu
Trésorier



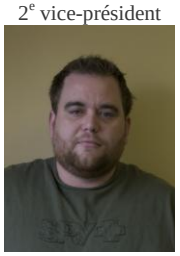
Benoit Vallières
Directeur en santé-sécurité



René Poissant
Directeur en santé-sécurité



Pierre Leduc
Directeur à l'information



Jean-Sébastien Neiderer
Directeur à l'org. et à la vie syndicale



Richard Rémillard
Secrétaire

VOS DÉLÉGUÉS DE DÉPARTEMENT



Normand Lauzon
Finition



Richard Larocque
Finition



Michel Bélair
Granulation



Mathieu Guérin
Granulation



Yan Rivard
Granulation



Richard Leroux
NC/Solvant/NG

TOUS CEUX QUI ONT PARTICIPÉS À LA CRÉATION DE CE JOURNAL

Contenu :

- Richard Beaulieu
- Michel Béland
- Marc Laviolette
- Pierre Leduc
- Serge Leduc
- Richard Rémillard
- Benoit Vallières

Montage : Julie Benoit

VOS DÉLÉGUÉS DE SANTÉ-SÉCURITÉ



Pierre Lavigne
Entretien et logistique
Santé-sécurité



Daniel Côté
Entretien
Santé-sécurité



Robert Major
Granulation / Solvant
Santé-sécurité



Maurice Perrier
Granulation/NC/Solvant/NG
Santé-sécurité



Claude Poulin
Finition
Santé-sécurité

Bureau du syndicat (Julie) : 450 377-7823 - Télécopieur : 450 377-7851
Site Web : www.snpcv.com - Courriel : snpcv@can.gd-ots.com