

Jonquière, le 30 mars 2010

Mme Lisa Zangari
Vice-présidente
Ressources humaines

Objet : Réponse syndicale aux divers processus d'amélioration à participation conjointe (employeur/employés) de la division Niobec de Iamgold

Madame,

Suite au document reçu le 03 mars 2010, de la direction, en réponse à une initiative des représentants syndicaux, dans le but de créer une dynamique nouvelle en concordance avec les principes d'écoute et de respect nécessaire à la bonne marche des relations de travail et des opérations de l'entreprise, nous, membres de l'exécutif, représentant les salariés de la mine Niobec avons pris acte du refus de l'entreprise de prendre en considération nos demandes et nous sommes venu à la conclusion que le processus initié par Once By Once en 2009 ne doit pas être reconduit en 2010.

En effet, dans un contexte où les parties ont reconnu l'importance de bonne relation de travail nous sommes très surpris et amers d'avoir reçu une fin de non-recevoir des demandes qui auraient permis selon nous de faire une percée dans la façon d'interagir au quotidien avec les membres de la direction. En refusant de libérer de façon plus importante les représentants syndicaux, qui sont les porte-paroles des salariés, la direction de Niobec vient de minimiser le rôle de ceux-ci. À preuve, l'évaluation de la direction à la page 4, qui suggère que 80% des problèmes de communications seront réglés par des outils de contrôle qui sont à la disposition de la supervision. Ces outils sont là depuis toujours et n'ont pas donné les fruits escomptés en domaine de relation de travail.

Nous avons bien compris dans le rapport de la firme Full Spectrum, l'importance de l'écoute et du respect. Nous avons cru, tel que le souligne le rapport du consultant en conclusion, qu'il fallait renouveler cesdites relations de travail. Si nous, représentants syndicaux, avons pris le temps et les énergies à entreprendre un virage à 180 degrés, c'est que nous croyons que l'amplitude des défis qui attendent Niobec dans le futur doit être concordante avec les efforts et les ressources mises à la disposition des intervenants reconnus (le syndicat en place).

Nous sommes en accord avec l'entreprise, avec les efforts et les ressources qu'elle consacre à la santé-sécurité par l'embauche depuis quelque temps de personnel-cadre supplémentaire. Cela démontre un intérêt certain aux résultats en santé. Par contre, pour ce qui est des relations de travail, les ressources supplémentaires qui peuvent faire une différence ne sont pas au rendez-vous. Donc, nous ne croyons pas en ce moment à un intérêt de la part de l'employeur à effectuer un virage concret.

Dans la demande qui traite de l'implantation d'un représentant à la prévention syndiqué pour le département sous terre, nous sommes encore une fois surpris du peu d'importance que la direction accorde à un représentant des travailleurs dans ce domaine. Nous sommes d'avis que la sécurité des employés, tout comme les relations de travail, passe par un discours concordant avec celui de l'entreprise et qu'il faut être présent et actif sur les lieux de travail pour récolter les fruits. La proposition de la direction vient, dans la pratique, diminuer les conditions de travail du R.P. en place en ce qui se rapporte aux bénéfices salariaux. En effet qui viendrait faire un travail peu importe l'intérêt suscité en subissant une perte de près de 20% en salaire. Présentement, plus d'une douzaine d'employés se trouvent dans le cercle de l'assignation ou de la CSST, n'est-il pas le temps là aussi d'avoir une vision un peu moins rigide et plus moderne ?

Le syndicat en place ne voit pas l'intérêt de demander à ses membres de prendre part à KILO par KILO, nous voulons en tant que représentant des travailleurs, des discussions qui ne vont pas toujours que dans l'intérêt de l'entreprise. Nous consacrerons donc nos énergies à la défense des dossiers des membres de la section locale 666 et à la préparation de la négociation de 2011.

Il est très regrettable de voir un si peu de vision en ce qui a trait au rôle que peu jouer un syndicat dans l'évolution d'une entreprise telle qu'IAMGOLD division Niobec. Le syndicat des TCA est un acteur qui se veut à l'avant-garde du succès des entreprises en concordance avec celui des employés qui y participent. Nous croyons à de saines relations de travail, mais pas en mettant moins d'effort ou de temps, surtout à Niobec où l'explosion des défis, de la production et l'accroissement du personnel viennent décupler les problématiques de toutes sortes. Si l'entreprise à laquelle nous appartenons veut se hisser au rang de chef de file de l'industrie, elle n'y arrivera pas en mettant si peu d'effort et de reconnaissance du syndicat en place.

Prenez acte qu'il serait grandement souhaitable de nous rencontrer afin de faire le point sur la situation.

Bien à vous

François Plourde, président
Section locale 666 pour le comité exécutif
CAW-TCA CANADA

c.c. Gordon Stothart, premier Vice-président exploitation
Karen Gerry, responsable Once by Once
Yoland Dubé, Directeur Mine Niobec
Sylvain Desgagné, Ressources humaines Niobec
Jean-Pierre Fortin, Directeur Québécois TCA
Denis Lepage, Directeur régional TCA
Membres section locale 666