



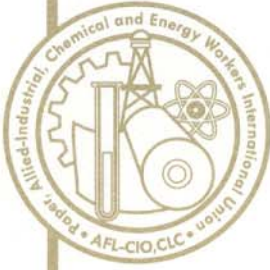
# Dupont Union Council

## European Delegation Testimony August 9, 2004 French Version

Sponsored by:

Paper, Allied-Industrial, Chemical and Energy Workers International Union (PACE)  
International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM)





# PACE

**Paper,  
Allied-Industrial,  
Chemical &  
Energy Workers  
International  
Union**  
AFL-CIO, CLC

Boyd Young  
International President

À nos camarades syndiqués

En avril 2004, le conseil syndical de DuPont a invité une délégation de représentants syndicaux européens à venir aux États-Unis pour visiter les sites DuPont représentés par PACE. La délégation comprenait Nordin Belkhiri, un délégué du syndicat ACV Energie Chemie de l'usine DuPont belge de Malines et Marc Welters, un représentant de l'ICEM. Le tour était conçu pour donner aux délégués l'occasion de visiter nos installations, d'assister à des négociations et de constater par eux-mêmes ce que rencontrent les membres de nos syndicats.

L'équipe de direction européenne de DuPont découragea vivement la participation à cette visite. Il semble que la direction préférerait empêcher toute relation entre les syndicats européens et leurs homologues nord-américains. Les commentaires suivants ont été tirés de rapports indépendants de chacun des délégués suivant leurs impressions et contacts avec les travailleurs américains de DuPont. Je pense que ces renseignements doivent être partagés avec les travailleurs syndiqués dans toutes les installations DuPont dans le monde.

La corporation DuPont, une des compagnies chimiques les plus anciennes et les plus grandes au monde, combat les syndicats depuis plus d'un demi-siècle. Les stratégies de la compagnie ont connu beaucoup de succès — payer un bon salaire, offrir de bons bénéfices et une retraite décente aux employés et soutenir l'établissement de petits syndicats indépendants de l'AFL-CIO. DuPont a pu maintenir le contrôle de sa main d'œuvre par des syndicats maisons et écarter les syndicats plus puissants qui pourraient apporter une différence réelle dans la vie des travailleurs.

Toutefois, dans les années 1990, un changement notable se produisit dans l'attitude de la corporation vis-à-vis des employés. Le temps où les employés partageaient les succès de la compagnie ont peu à peu disparu quand elle faisait des bénéfices records. Les retraités à revenus fixes, qui avaient passé leur vie en contact avec des produits chimiques dangereux, durent payer de plus en plus pour l'assurance maladie, des sous-traitants se chargeaient du travail qui par le passé était effectué par des employés DuPont, des usines fermèrent et la production déménagea à l'étranger. Cela n'est que la partie visible de l'iceberg. Les travailleurs étaient mécontents que la compagnie sur laquelle ils comptaient pour soutenir leurs familles les abandonnait.

En 1998, des travailleurs à Edge Moor, Delaware, qui étaient représentés par un syndicat maison, décidèrent de changer le système. Ils décidèrent de s'affilier directement à PACE. Depuis lors, six autres syndicats maisons ont choisi PACE face à l'opposition incessante et souvent illégale de DuPont. DuPont a vendu une usine à la suite du vote des travailleurs de s'affilier à PACE.

Les relations entre DuPont et PACE sont devenues très difficiles à cause de l'attitude antisyndicale de la compagnie qui, selon PACE, est destinée à supprimer le syndicat à toutes ses installations. La compagnie viole fréquemment les lois américaines du travail et est l'une des compagnies les plus anti-travailleurs des États-Unis. Face à cet assaut constant dans l'atelier, les membres de PACE de six usines ont formé le conseil syndical de DuPont pour pouvoir coordonner leurs efforts et formuler des solutions aux problèmes communs.

Le conseil syndical de DuPont a fait des efforts incessants pour entamer un dialogue constructif avec la compagnie mais cela a toujours été refusé. DuPont prétend avoir des valeurs de travail progressives et cite son inclusion dans le compact mondial des Nations Unies comme preuve de son traitement des travailleurs. DuPont n'a toutefois pas incorporé tous les principes du compact

P.O. Box 1475  
Nashville,  
Tennessee 37202

phone:  
615.834.8590

fax:  
615.834.7741



mondial dans son énoncé de mission et son guide de conduite des affaires. Brille par son absence le principe 3, le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

En janvier 2004, j'ai écrit au nom du conseil au secrétaire général des Nations-Unies, Kofi Annan, expliquant en détail les fréquentes violations de DuPont au compact mondial. J'ai demandé que des procédures soient établies pour retirer DuPont et d'autres compagnies qui emploient le compact mondial dans un but de relations publiques mais violent les objectifs et la substance du compact. L'ICEM a présenté des procédures similaires au corps gouvernant le compact mondial comme moyen de tenir les corporations responsables.

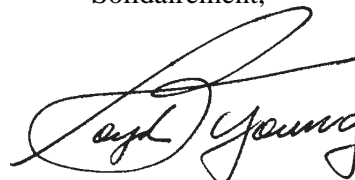
Après avoir contacté l'ONU au sujet des questions de travailleurs, le conseil syndical de DuPont a aussi demandé une proposition d'actionnaires basée sur les conventions BIT concernant les normes sur les lieux de travail. DuPont a demandé sans succès aux commissions américaines de retirer notre proposition des dossiers officiels. Face à des allégations anti-travailleurs sans nombre, DuPont estime que les actionnaires devraient rejeter la formalisation des normes BIT car elle "pense que la compagnie satisfait les objectifs généraux de la proposition".

Le conseil syndical de DuPont désire étendre son étude des droits des travailleurs chez DuPont et examiner comment la compagnie traite ses travailleurs à travers le monde. Notre travail continu de coordination avec l'ICEM est crucial pour nos efforts de solidarité. Avec l'assistance de l'ICEM, les syndicats européens ont été contactés pour déterminer quels syndicats représentent les travailleurs chez DuPont. De nombreux syndicats ont répondu à notre demande. Il est essentiel de faire participer les travailleurs d'autres régions du monde où leurs droits sont en danger.

Durant le voyage, la compagnie annonça la perte de 3.500 emplois. Mais ces licenciements ne concernaient pas seulement les États-Unis — l'Europe en a aussi ressenti le poids. En fait, M. Belkhiri de l'usine de Malines fait face à 63 licenciements, et l'usine de Deepwater au New Jersey perdra 36 travailleurs. Après l'annonce récente de DuPont de "déplacer le centre de gravité de sa compagnie" vers des régions meilleures marché du monde et la menace de pertes d'emploi, il est impératif que tous les syndicats internationaux chez DuPont établissent des communications plus cohérentes.

Je pense que vous trouverez que le témoignage de la délégation est une indication réelle de la manière dont DuPont traite ses travailleurs aux États-Unis.

Solidairement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Boyd Young". The signature is fluid and cursive, with a large initial 'B' and 'Y'.

Boyd Young  
Président  
PACE International Union

Commentaires de la délégation :  
Nordin Belkhiri – ACV Energie Chemie  
Marc Welters – ICEM

Deepwater, New Jersey ; DuPont/DDE Local 2-0943  
Edge Moor, Delaware ; DuPont Local 2-0786

La délégation assista aux négociations à l'usine DuPont Dow Elastomers (DDE) de Deepwater. La direction d'Edge Moor refusa à la délégation la permission de visiter l'usine.

*Des discussions de contrat avaient lieu et le syndicat nous a invités à assister aux négociations. Nous n'avons toutefois pas pu visiter l'usine. Nous sommes parvenus à aller jusqu'à une salle de garde près de l'entrée. J'ai été très surpris de ne pas être admis dans l'usine.*

*Les négociations de contrat à Deepwater ne portaient que sur les salaires. Le syndicat reçut une proposition d'augmentation de 2,5 %, ou 0,64 \$. Le syndicat avait d'abord demandé 6 % ce qui avait été refusé. Puis, ils demandèrent 5 %, mais DDE ne fut pas d'accord non plus. DDE s'en tenu ses 2,5 %. PACE demanda pourquoi la compagnie refusait de discuter les 2,5 % et DDE expliqua qu'un consultant indépendant avait effectué une étude pour eux. L'étude était arrivée à 2,5 %. Quand on demanda comment cela avait été décidé, DDE expliqua que le bureau avait fait une enquête auprès de 10 compagnies différentes et que c'était le résultat. Quand PACE demanda de la documentation, on leur répondit qu'il n'y en avait pas et que, même s'il y en avait, ils ne la recevraient pas. À la fin de la journée, nous sommes parvenus à obtenir de la documentation similaire de collègues syndicaux à Edge Moor.*

*Nous n'avons pas été autorisés à visiter Edge Moor. Mais au moins nous avons fait un tour en voiture près de l'usine d'Edge Moor et nous avons pris des photos de l'extérieur. Je ne m'attendais pas à cette situation et je me demande même si nous parviendrons à entrer dans une usine DuPont pendant ce voyage !*

*À la réunion avec les travailleurs d'Edge Moor et de Deepwater nous avons pu parler de leurs problèmes. Ils étaient tous très étonnés des protections accordées aux délégués et dirigeants syndicaux par les lois de travail européennes. De nombreux travailleurs pensent que DuPont les prend pour cibles parce qu'ils sont des dirigeants syndicaux.*

*La compagnie a refusé que l'on visite l'usine ! Cela n'est pas ce que j'appellerai des négociations. Le directeur du personnel de DDE a offert une augmentation de salaire de 2,5 %, sans changement après six mois de discussions. DDE emploie une étude de comparaison de salaires établie par un consultant. Il semble que cette étude ne comparait que les salaires dans un groupe, peu importe que ce soit la même industrie, productivité, bénéfices, structure d'équipe ou non, ou même si l'usine était encore ouverte ! Aucune raison ne fut offerte pour ces chiffres et la compagnie refusa de fournir d'autres détails de l'enquête sur les salaires.*

*C'était une dictée et sûrement pas des négociations. Après la réunion, le directeur du personnel de DDE nous a demandé ce que nous pensions de ce qui s'était passé. Je n'ai pu répondre que les négociations étaient "très différentes aux États-Unis".*

Louisville, Kentucky ; DuPont/DDE Local 5-2002  
Louisville, Kentucky ; Solae Local 5-1904

Le site de Louisville de DuPont est en négociations depuis près de trois ans. Le site de DDE est en train de négocier des améliorations aux retraites car l'usine doit fermer en 2006. Le site de Solae n'est pas en négociations pour le moment.

*À notre arrivée à l'usine, nous avons été invités à assister aux négociations. Nous avons été très surpris de pouvoir entrer dans l'usine — même l'équipe de PACE pensait que nous ne serions pas admis.*

*Ce sont des négociations très différentes pour ce groupe, puisque des questions non économiques sont discutées pour commencer, les questions économiques seront abordées par après. Mais c'est encore pire ici. Les avocats de DuPont et de PACE sont présents et se chargent des négociations. L'avocat de DuPont a été engagé par la compagnie et est indépendant. Je ne comprenais pas pourquoi quelqu'un qui ne travaillait pas pour DuPont serait impliqué dans les négociations. Mais je comprends à présent ce que veut dire avocat antisyndical. C'était un type arrogant qui accusait PACE de vouloir la fermeture de DuPont et qui insulta les représentants de PACE.*

*Ce qu'il y avait de positif dans cette réunion était que lors de la pause des gens de l'atelier ont assisté aux négociations et y ont apporté des contributions. Environ trente-cinq travailleurs entrèrent dans la pièce. L'un d'eux réprimanda l'avocat de DuPont en lui disant qu'il n'avait pas de cœur et en lui demandant comment il pouvait dormir.*

*À la fin de la journée, nous avons pu visiter l'usine, ce qui était une note plutôt positive. Une chose est claire cependant. Quand DuPont a pris une décision, ils ne bougent pas pendant les négociations. En conséquence, ils ont été plusieurs fois au tribunal. PACE a absolument tout essayé. Même un modérateur n'a rien changé.*

*PACE a d'abord proposé qu'ils commencent par discuter des questions non-économiques quand DuPont a prétendu n'avoir que des problèmes mineurs, puis de discuter des propositions économiques et salariales. Mais à présent, DuPont refuse de parler des salaires et ignore toutes les propositions économiques avant le règlement des discussions à propos des droits de séniorité et de gestion. Le syndicat a protesté officiellement. Les travailleurs n'ont pas reçu d'augmentation depuis 2002. La commission du travail des États-Unis (NLRB) a déposé une plainte contre la compagnie le 26 avril pour cette stratégie de négociation illégale.*

*DuPont a engagé un consultant externe (antisyndical) pour diriger les négociations au lieu de faire appel à un directeur local ou un agent du personnel. La compagnie a obtenu des propositions de contrat entier de PACE pour changer le contrat actuel. La compagnie a refusé d'accepter même un seul point et n'a pas offert de plan de rechange. Le négociateur a blâmé PACE et prétendu que sa stratégie est de forcer la fermeture de Dupont. J'ai trouvé cette déclaration tout à fait absurde. Il est évident que le but de la direction est d'éviter aussi longtemps que possible de signer un contrat. Ceci est une violation du principe du compact mondial, comme à Deepwater. Nous avons fait ensuite une courte visite de la zone de production de néoprène.*

*Lors de la réunion avec les travailleurs, un membre a demandé instamment à la délégation de retourner en Europe et de signaler le traitement horrible qu'il subit et le peu de respect avec lequel il est traité par la direction de DuPont. Nous avons indiqué aux membres de PACE que nous pensions qu'ils ne pouvaient pas accomplir leurs objectifs par l'intervention des seuls dirigeants et comité locaux. L'action doit commencer à l'atelier pour apporter de réels changements.*

Buffalo, New York ; DuPont Local 1-6992  
Niagara Falls, New York ; DuPont Local 1-5025

*Les négociations de contrat de Buffalo sont toujours en cours et le dernier contrat qui fut accepté date d'il y a 10 ans. DuPont a la même attitude "c'est à prendre ou à laisser". Ils refusent simplement de bouger. Nous n'avons pas pu visiter l'usine.*

*PACE n'est à Niagara Falls que depuis 2 ans environ. Nous n'avons non plus pas été autorisés à pénétrer dans l'usine de Niagara. Mais la situation semble pire ici. Nous avons entendu dire que les gens sont obligés de faire des heures supplémentaires et de travailler en double équipe.*

*La délégation n'a pas pu entrer car la direction de l'usine de Buffalo indiquée "qu'il n'y avait aucun intérêt", les leaders locaux ont alors formé une réunion dans le parking. Environ 15 travailleurs de Buffalo sont venus nous parler. Nous avons pris une photo de groupe à l'extérieur de l'usine et nous avons vu que les directeurs nous épiaient. Les travailleurs ont indiqué que le plus gros problème est le manque de contrat depuis 10 ans.*

*Le local de Niagara Falls endure régulièrement des heures supplémentaires — des heures supplémentaires obligatoires. Nous avons demandé des chiffres à ce sujet et nous les obtiendrons. Les travailleurs de Niagara Falls ont aussi parlé des hautes températures de travail et indiqué que DuPont ne protège pas leur santé. Un travailleur est récemment tombé malade après avoir respiré du chlore.*

## Conclusion

*Cela a été un premier pas important pour construire la solidarité syndicale. Le voyage m'a ouvert les yeux sur les différences entre les lois du travail, même pour une seule compagnie. Notre direction européenne a mentionné ses craintes de "ne pas rapporter les problèmes américains en Europe". J'avais entendu dire que beaucoup de conflits de travail se réglaient au tribunal aux États-Unis, mais j'ignorai pourquoi. Puis j'ai rencontré les leaders qui sont réprimandés personnellement par une équipe de direction qui emploie des avocats antisyndicaux pour les malmenés et les intimider. Je peux voir que DuPont éliminera des emplois en Europe aussi facilement qu'ils les suppriment aux États-Unis.*

*Pour les collègues américains, il est incroyable que DuPont payent le salaire du délégué syndical et qu'il ne devait pas prendre congé pour cette visite. Ils ont réalisé qu'en Belgique il est possible de faire pression sur la compagnie en ralentissant la production. Il faut beaucoup de pouvoir et d'argent dans les deux camps aux États-Unis pour se battre. Cela semble être affaire courante. DuPont profite de toutes les occasions pour chasser PACE de ses installations et ne semble jamais admettre ses erreurs.*

*Espérons que les syndicats européens qui n'ont pas participé cette fois-ci réaliseront les avantages qu'il y a à échanger des informations et être solidaires quand DuPont met en place son plan pour "changer le centre de gravité de sa compagnie vers les pays du Tiers Monde". Pour combattre ces compagnies à long terme, il est essentiel d'élargir les discussions et la solidarité mondiale.*