

**UNE
NOUVELLE
FORCE
SYNDICALE**



Politiques administratives

Adoptées au 2^e congrès de la FIM – Chicoutimi du 26 au 29 mai 2015

Modifiées par le comité exécutif – 19 et 20 septembre 2016

Modifiées par le comité exécutif – 13 et 14 mars 2017

Adoptées au conseil fédéral - Trois-Rivières du 16 au 19 mai 2017

Modifiées par le comité exécutif – 2 juin 2017

Politiques administratives

Adoptées au 2^e congrès de la FIM à Chicoutimi — 26 au 29 mai 2015

Modifiées par le comité exécutif — 19 et 20 septembre 2016

Modifiées par le comité exécutif — 13 et 14 mars 2017

Adoptées au conseil fédéral - Trois-Rivières du 16 au 19 mai 2017

Modifiées par le comité exécutif – 2 juin 2017

INFORMATIQUE

Les ordinateurs portables sont fournis aux membres du comité exécutif, à la coordination et aux salarié-es de la fédération.

L'ensemble des ordinateurs demeure la propriété de la CSN et l'usage des portables est à des fins de travail professionnel seulement. La CSN se dégage des responsabilités de bris lorsque l'usage des portables n'est pas fait dans le cadre du travail.

Les équipes régionales doivent s'assurer que la réception des courriers d'affaires transite par l'adresse des employé-es de bureau et que les textes officiels ont été traités et finalisés par les employé-es de bureau.

L'achat des équipements informatiques est sous la responsabilité du Service de l'administration CSN — module Informatique. Il leur appartient de prendre les garanties d'entretien lors de tout achat et renouvellement d'équipement. Le suivi concernant les assurances en cas de vol et de bris appartient à la FIM.

TÉLÉPHONES INTELLIGENTS

Les cellulaires sont fournis aux élu-es à l'exécutif, à la coordination ainsi qu'aux conseillères et conseillers de la fédération.

Tous les frais d'utilisation autres que ceux faits dans le cadre du travail sont à la charge de l'utilisateur.

La ou le salarié-e qui utilise un téléphone intelligent est personnellement responsable des coûts générés par l'utilisation de son appareil dès qu'il en fait l'utilisation comme modem.

Lorsque l'utilisatrice ou l'utilisateur doit se déplacer à l'extérieur du pays, pour le travail ou pour des raisons personnelles, il doit aviser la coordination afin d'obtenir un forfait itinérance et celui-ci est à la charge de l'utilisateur.

REMBOURSEMENT DES SESSIONS DE FORMATION

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le syndicat a droit à deux (2) délégué-es par session et la CSN rembourse à même les subventions de la CNESST lorsqu'applicable, 100 % du salaire réellement perdu des délégué-es. Les autres frais sont à la charge du syndicat.

Pour les délégué-es qui demeurent à plus de 500 km du lieu de la session, il y a remboursement à 100 % pour deux journées supplémentaires (une pour l'aller et l'autre pour le retour), s'il y a réellement perte de salaire.

Politiques administratives

AUTRES SESSIONS

La FIM rembourse 125 \$ ou 75 % du salaire (excluant les primes et les avantages sociaux) par journée de formation pour deux (2) délégué-es par syndicat.

La FIM rembourse 125 \$ par jour par participant lors des formations même s'il ne s'agit pas d'une journée de travail régulière (congé programmé) pour les participants.

Toute personne retraitée, en congé sans solde, en congé maladie, en CNESST, en assurance salaire, en assurance-emploi, en congé payé ou percevant une prestation d'un régime d'indemnisation privé ou public est considérée en absence motivée et ne peut, en conséquence, être éligible à un remboursement de salaire.

Pour les délégué-es qui travaillent à plus de 500 km du lieu de la session, il y a remboursement de 125 \$ par jour ou 75 % du salaire (excluant les primes et les avantages sociaux) pour deux journées supplémentaires ; l'une pour l'aller et l'autre pour le retour selon le tableau B, s'il y a réellement perte de salaire.

Pour se prévaloir du 75 %, la ou le participant doit fournir un relevé de paye dans les quinze (15) jours suivant la session. Sinon, le 125 \$ par jour s'applique.

La FIM rembourse pour une ou un délégué par syndicat le taux du kilométrage des employé-es de bureau de la CSN.

Chaque participant doit signer la feuille des présences pour chaque journée de session comme condition de remboursement. Une personne peut suivre une seule fois la même session par mandat (trois ans).

Ces règles s'appliquent également pour les formations personnalisées. Par contre, la FIM ne remboursera aucun kilométrage pour ces sessions, étant donné que ces formations sont données près des lieux de travail.

ANNIVERSAIRE DE VIE SYNDICALE D'UN SYNDICAT

La FIM verse au syndicat qui en fait la demande, un montant de base de 500 \$ plus 1 \$ par membre (sans limite du nombre de membres), lorsque le syndicat organise une fête soulignant son 25^e anniversaire de vie syndicale.

La politique s'applique par la suite pour chaque tranche de 25 ans de vie syndicale.

AIDE FINANCIÈRE POUR LES SYNDICATS EN CONFLIT

La FIM recommande d'initier une politique d'aide financière pour ses syndicats affiliés en conflit. Cette recommandation s'effectue dans le cadre d'un appui moral, financier et solidaire pour nos syndicats.

Chaque syndicat de la FIM s'engage à contribuer pour un montant de 25 \$ par mois pour les syndicats de la FIM de moins de 500 membres et de 75 \$ par mois pour les syndicats de plus de 500 membres, et ce, jusqu'à la fin du conflit.

La FIM donne un montant de 200 \$ par mois pour ses syndicats affiliés qui sont en conflit. Pour les syndicats en conflit affiliés à d'autres fédérations de la CSN, la FIM donne une fois 100 \$.

Politiques administratives

RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

La politique s'applique à toutes et tous les salarié-es et élu-es du comité exécutif de la FIM.

La date de comptabilisation pour les dates d'anniversaire se fait le 31 décembre de chaque année.

La reconnaissance des années de service à la FIM est soulignée de façon particulière par la remise d'un cadeau à la première réunion d'équipe de l'année.

<u>NOMBRE D'ANNÉES</u>	<u>CADEAU</u> (valeur approximative)
10 ANS	100 \$
15 ANS	200 \$
20 ANS	400 \$
25 ANS	500 \$

DÉPART À LA RETRAITE

La politique s'applique à tous les salarié-es et élu-es à l'exécutif de la FIM.

Un cadeau d'une valeur approximative de 500,00 \$ est remis à la personne retraitée.

DÉCES

Lors d'un décès d'un proche d'une ou d'un salarié ou d'une ou d'un élus, la fédération envoie des fleurs ou un don à un organisme selon le choix de la famille pour un montant de 150\$.

NAISSANCE

À l'occasion d'une naissance pour une salariée ou une conjointe d'un salarié ou une élue ou conjointe d'un élu, la fédération fait parvenir un cadeau d'un montant de 50 \$.

SALAIRE DES DIRIGEANT-ES

Le salaire de la présidence est maintenu à temps plein par la FIM.

La présidence a le choix de maintenir son salaire d'usine et les bénéfices qui s'y rapportent ou de prendre le salaire et les bénéfices d'un conseiller (au maximum de l'échelle à la CSN) et les règles de la convention collective des salariés sont maintenues.

Le salaire du président est majoré de 10 %.

Politiques administratives

REPAS DE NOËL

Les barèmes du dîner et souper sont alloués à toutes et tous les salariés et membres du comité exécutif de la FIM pour leur permettre de faire un repas de Noël d'équipe dans chaque région. Le repas doit avoir lieu pour avoir droit au remboursement.

FRAIS DE REPRÉSENTATION

Toutes dépenses encourues en frais de représentation seront évaluées par le comité exécutif.

Toutes ces dépenses doivent être faites sans abus et avec justification.

ARBITRAGE

- 1- Le montant alloué en matière d'arbitrage est prévu au budget.
- 2- Pour tous les frais inhérents à l'arbitrage et au règlement d'un grief ou d'une plainte sans intervention de l'arbitre (art. 16 du CCTM) lors de l'annulation d'une enquête ou d'une audition (art. 17 du CCTM) ainsi que lors d'une remise, les syndicats assument au complet les frais encourus qu'ils font parvenir à la fédération à des fins de vérification et la fédération paiera l'arbitre.
- 3- Paiement lors des journées d'audition
 - a) Les syndicats de moins de 100 membres émettent un chèque au nom de la FIM-CSN à raison de 25 % de la facture qu'ils ont à payer.
 - b) Les syndicats de 100 membres et plus émettent un chèque au nom de la FIM-CSN à raison de 50 % de la facture qu'ils ont à payer.
 - c) Le tout sous réserve de la procédure d'évaluation prévue à l'annexe 1.
- 4- Lorsque les honoraires d'un arbitre excèdent les barèmes acceptés par la FIM, la fédération rembourse les barèmes, l'excédent devenant la responsabilité du syndicat. Dans un tel cas, la fédération facture le syndicat concerné.
- 5- Dans le cas d'un grief pour congédiement, la fédération paie 100 % de la part des honoraires d'arbitrage réclamés au syndicat selon les règles établies au point précédent et demande un remboursement à la CSN.
- 6- La fédération émet un chèque au nom de l'arbitre après avoir analysé la facture en fonction du code de rémunération alors en vigueur. Si des sommes sont retenues, elles seront retournées aux syndicats afin de respecter les pourcentages.
- 7- La fédération rembourse pour les expertises médicales relatives à un grief, selon les mêmes pourcentages établis pour l'arbitrage, jusqu'à un maximum de 1000 \$ par expertise, tel que prévu au budget.
- 8- Avis juridique

Sur demande et avis de la conseillère ou du conseiller syndical, la coordination peut confier un mandat d'analyse et d'opinion juridiques au Service juridique de la CSN et la responsabilité d'acquitter les frais inhérents relève alors de la fédération.

Ces avis juridiques doivent porter strictement sur l'interprétation, l'application, la violation, la présumée violation de la convention collective, sur l'application des lois

Politiques administratives

suivantes en relation avec ce qui précède, le tout à l'intérieur des juridictions déterminées à l'égard de ces lois par la CSN :

- a) Code du travail
- b) Loi sur la santé et la sécurité du travail, selon la juridiction en vigueur dans l'ensemble de la CSN
- c) Loi sur les normes du travail
- d) Loi sur les décrets de convention collective
- e) Loi sur les régimes complémentaires de retraite

9- Requête en révision judiciaire de sentence arbitrale

La fédération est responsable de la nomination d'un procureur ainsi que des frais découlant de cette procédure à la condition que le syndicat ait en premier lieu requis l'avis de la conseillère ou du conseiller syndical pour décider de procéder. Après consultation avec la conseillère ou le conseiller syndical, la fédération peut demander un avis juridique avant d'inscrire la cause, le tout à l'intérieur des délais prévus au Code de procédure civile. La fédération, sur recommandation du Service juridique, informe le syndicat et la conseillère ou le conseiller syndical de la décision de porter ou non la cause en révision judiciaire.

Dans l'éventualité qu'un syndicat exige de procéder malgré l'avis contraire du Service juridique, les frais sont à la charge du syndicat.

10- Charge de nature criminelle ou civile

La fédération n'est pas responsable des honoraires et des frais de toute charge de nature criminelle ou civile.

Annexe 1 — PROCÉDURE D'ÉVALUATION

- 1- Lorsqu'une conseillère ou un conseiller syndical de la fédération ou du Service juridique de la CSN considère qu'un grief ne devrait pas être soumis à la procédure d'arbitrage ou ne devrait pas être entendu devant un arbitre de grief, il doit en aviser la coordination de la fédération. La coordination avisera la présidence le cas échéant.

La conseillère ou le conseiller syndical de la fédération ou du Service juridique de la CSN a alors le devoir de présenter les motifs au soutien de sa demande d'évaluation.

La conseillère ou le conseiller syndical de la fédération ou du Service juridique de la CSN qui soumet une requête d'évaluation à la fédération doit en aviser le syndicat.

- 2- La coordination, en collaboration avec la présidence de la fédération, peut accepter ou refuser la requête d'évaluation.
- 3- Lorsque la requête d'évaluation est acceptée, la coordination, en collaboration avec la présidence de la fédération, crée un comité d'évaluation composé de la conseillère ou du conseiller syndical au dossier, de la coordination et la présidence, et de toute autre personne jugée nécessaire pour permettre un éclairage du dossier.
- 4- Lorsque le comité arrive à la conclusion que le grief ne devrait pas être soumis à la procédure d'arbitrage ou ne devrait pas être entendu devant un arbitre de grief, les personnes habilitées de la fédération en informent le syndicat en justifiant leur décision.

Politiques administratives

- 5- Dans le cas où le syndicat désire tout de même poursuivre avec le grief, les services de la fédération ainsi que le paiement des frais juridiques couverts par la politique d'arbitrage de la fédération ne trouveraient pas application.

INDEMNITÉ DE DÉPENSES

La politique s'applique aux élus et membres des syndicats de la FIM.

DÉJEUNER — Le déjeuner est remboursé si :

- 1- Une rencontre débute avant 8 h.
- 2- Le coucher à l'extérieur, la veille de la rencontre, est remboursé.
- 3- Le lieu de la rencontre occasionne un déplacement de 100 km (aller) et que la réunion débute à 9 h.

DÎNER — Le dîner est remboursé si :

- 1- La rencontre débute l'avant-midi et se poursuit en après-midi.
- 2- La rencontre se termine après 12 h.
- 3- La rencontre se termine avant 12 h et qu'un déplacement supérieur à 100 km (retour) doit être effectué.
- 4- La rencontre débute entre 13 h et 14 h et qu'un déplacement supérieur à 100 km (aller) doit être effectué.

SOUPER — Le souper est remboursé si :

- 1- À la fin de l'activité, les critères du tableau C sont rencontrés.
- 2- Il y a une rencontre en soirée.
- 3- Un coucher est réclamé.

COUCHER — Le coucher est remboursé si :

- 1- À la fin de l'activité, les critères du tableau B sont rencontrés.
- 2- La veille d'une rencontre selon les critères du tableau A.
- 3- La rencontre se poursuit le lendemain et une distance supérieure à 100 km doit être effectuée.

FRAIS DE GARDE

La FIM applique la politique de frais de garde adoptée par le conseil confédéral de la CSN (se référer à la politique de la CSN).

REMBOURSEMENT POUR PARTICIPATION AU CONSEIL FÉDÉRAL ET AU CONGRÈS DE LA FIM

- Pour les syndicats de moins de 350 membres, le remboursement d'une (1) personne par syndicat ; les dépenses d'hébergement, de repas (selon les barèmes de la CSN) et les salaires sont remboursés à 100 % par la FIM même si la personne est en congé programmé.

Politiques administratives

- Pour les syndicats de 350 à 699 membres, le remboursement de deux (2) personnes par syndicat ; les dépenses d'hébergement, de repas (selon les barèmes de la CSN) et les salaires sont remboursés à 100 % par la FIM même si la personne est en congé programmé.
- Pour les syndicats de 700 membres et plus, le remboursement de trois (3) personnes par syndicat ; les dépenses d'hébergement, de repas (selon les barèmes de la CSN) et les salaires sont remboursés à 100 % par la FIM même si la personne est en congé programmé.

La FIM rembourse proportionnellement aux présences enregistrées aux réunions ; les frais de repas, l'hébergement et les salaires en excluant le kilométrage.

La FIM rembourse pour une personne par syndicat à partir du lieu de travail au taux de kilométrage des personnes employées de bureau de la CSN.

Pour avoir droit au remboursement, les personnes couvertes par cette politique doivent remplir le formulaire de réclamation fourni par la FIM.

Le calcul du nombre de membres pour être éligible à cette politique est basé sur la moyenne de cotisants des douze (12) mois précédant le conseil fédéral ou le congrès de la FIM.

Une pièce justificative (talon de paye) est nécessaire pour le remboursement du salaire.

Une pièce justificative est nécessaire pour le remboursement des bénéfices marginaux.

REMBOURSEMENT DE SALAIRE LORS DE RÉUNIONS ET DES INSTANCES

Pour les membres de l'exécutif, les représentants, les secrétaires de secteurs et les membres des comités qui bénéficient d'une libération et qui doivent voyager plus de 500 km, le salaire est remboursé pour la journée qui précède ou celle qui suit, si la réunion débute avant 10 h ou se termine après 17 h.

Le salaire est remboursé s'il y a réellement perte de salaire ou si la personne est en congé programmé.

Toute personne retraitée, en congé sans solde, en congé maladie, en CNESST, en assurance salaire, en assurance-emploi, en congé payé ou percevant une prestation d'un régime d'indemnisation privé ou public est considérée en absence motivée et ne peut, en conséquence, être éligible à un remboursement de salaire.

