FIM CSN

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

L'AFFIRMATION

BRIDGESTONE DE JOLIETTE EN PARTENARIAT AVEC LA FIM

25E CONGRÈS STATUTAIRE DE L'ICEM

MATHIEU LAFLEUR PARLE DE LA RELÈVE QUI S'IMPLIQUE

LES ENJEUX DE LA RELÈVE SYNDICALE

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS AUX DIFFÉRENTS COMITÉS

AVRIL 2012
VOL 1, NO 2

FIM.CSN.QC.CA

L'AFFIRMATION - VOL 1 NO 2

MOT DU PRÉSIDENT	03
MESSAGE DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DE LA COORDINATION DES SERVICES	06
NOUVELLES DE LA FÉDÉRATION	13
ENTREVUE : MATHIEU LAFLEUR, LA RELÈVE S'IMPLIQUE	22
NOUVELLES DE LA FÉDÉRATION (SUITE)	24
BRIDGESTONE DE JOLIETTE	27
NOUVELLES DE NOS SYNDICATS	31

MOT DU PRÉSIDENT

Bonjour à tous,

Déjà 2012, il me semble qu'il n'y a pas si longtemps, nous parlions de l'arrivée de l'an 2000.

Comme le disaient nos parents, et comme je le répète maintenant à mon tour, le temps passe de plus en plus vite. Notre âge a sûrement un lien avec ce sentiment…

Bon, assez de philosophie, parlons plutôt des évènements qui ont marqué la fin de l'année 2011 et le début 2012 au niveau économique et ce, sans les statistiques, mais bien en observant les différents évènements qui se sont déroulés.

De façon générale, 2011 a été assez positive pour les secteurs de transformation et fabrication dans notre fédération. Le raffermissement s'est poursuivi dans la majorité des entreprises qui avaient réussi à passer la dernière crise économique.

Malheureusement, plusieurs travailleuses et travailleurs qui œuvraient dans les entreprises qui ont fait des « choix économiques » pendant la période plus difficile, soit en déménageant, en rationalisant, ou en restructurant leur entreprise, ont vécu des fermetures l'an dernier.

Plus de 500 membres des syndicats de notre Fédération ont vécu ou vivent actuellement l'impact de ces décisions qui se traduit par la perte de leur emploi.

Dans d'autres secteurs de la Fédération, comme le papier et l'aluminium, certains signes nous amènent à nous poser des questions sur ce qui va se passer en 2012 dans le domaine économique.

La rationalisation se poursuit dans le secteur du papier et la demande mondiale diminue. Produits forestiers Résolu (anciennement AbitibiBowater) a pris la décision, de façon très cavalière, en décembre dernier, de fermer définitivement la machine « 6 » en donnant très peu d'information, et ce, même après avoir annoncé que cette fermeture était temporaire.

Ils ont également annoncé qu'ils ne respecteraient pas l'entente d'investissement convenue avec le gouvernement (loi 8) reliée aux baux électriques. Cette entente devait garantir la survie des entreprises.

Dans le secteur de l'aluminium, le prix du métal a diminué de plus de 30 % en 2011, ce qui a amené certaines compagnies à diminuer leur production pour arrêter l'augmentation du stockage mondial et par le fait même, raffermir le prix.

Malheureusement, parallèlement à l'arrivée de cette diminution de prix, un disjoncteur a explosé dans l'usine de Shawinigan, arrêtant ainsi la moitié de la production.

Heureusement, les échanges qui ont eu lieu avec le syndicat, la direction locale et à différents niveaux ainsi que la réputation de l'usine de Shawinigan pour sa capacité à faire face de façon positive aux différents défis, a amené la haute direction de Rio Tinto Alcan à redémarrer l'usine à 100 %. Une très bonne nouvelle.

Nous souhaitons également que toutes ces situations se replacent et ainsi assurer l'avenir du secteur de l'industrie manufacturière au Québec.

NOUS SOUHAITONS ÉGALEMENT QUE TOUTES CES SITUATIONS SE REPLACENT ET AINSI ASSURER L'AVENIR DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE AU QUÉBEC.

Développement de l'industrie manufacturière
Lors des derniers congrès de la Fédération et de la CSN, des propositions ont été adoptées pour que le mouvement définisse des orientations revendiquant des politiques pour le développement industriel. Ces politiques aideraient à replacer les situations abordées précédemment.

Les travaux ont débuté et nous voulons que ce sujet soit abordé dans nos rangs bien entendu, mais qu'il soit aussi amené sur la place publique le plus régulièrement possible.

Il faut que l'industrie manufacturière reprenne toute sa place et redevienne la base de l'économie québécoise et que les orientations de nos gouvernements soient dans ce sens.

Nous devrons y mettre toute l'énergie nécessaire pour notre avenir.

Ce sujet sera un des points importants du Conseil fédéral du mois de juin.

Plan Nord
Économiquement, nous avons beaucoup entendu parler du fameux « Plan Nord » du gouvernement Charest.

Il est évident que nous ne pouvons être contre des développements de notre économie et contre le fait de se servir de nos forces au Québec pour créer des emplois.

Il ne faut cependant pas le faire à n'importe quel prix. Nos richesses naturelles doivent servir à l'économie québécoise, mais en respectant notre environnement, les droits de société, les redevances et on doit penser à maximiser les retombées.

Nous sommes dans une excellente position comme peuple pour avoir une réglementation qui exige que ceux qui veulent se servir de nos richesses naturelles, que ce soit les minerais, les forêts, notre énergie, notre eau, le fasse, mais que le tout se traduise obligatoirement par un développement économique du Québec.

Comme société, nous avons trouvé inacceptable que Duplessis, dans les années 40 à 60, ait laissé aller nos richesses sans aucune obligation de transformation, de développement des régions et de réinvestissement ici. Ne répétons pas la même erreur.

C'est dans ce sens que le « Plan Nord » doit être développé. Oui à un « Plan Nord », mais avec des retombées dans tout le Québec.

Place du mouvement syndical
Au Québec, lorsqu'on regarde les statistiques, le mouvement syndical a gardé sa place au niveau de la représentativité, mais tout autour de nous il y a eu des baisses.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation comme les crises économiques à répétition, l'individualisme, la montée de la droite, la concertation patronale, la mondia-

IL FAUT QUE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE REPRENNE TOUTE SA PLACE ET REDEVIENNE LA BASE DE L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE ET QUE LES ORIENTATIONS DE NOS GOUVERNEMENTS SOIENT DANS CE SENS. NOUS DEVRONS Y METTRE TOUTE L'ÉNERGIE NÉCESSAIRE POUR NOTRE AVENIR.

lisation qui éloigne de nos milieux de travail les décideurs des entreprises, etc.

Mais face à cela, il faut tous ensemble se donner des outils pour reprendre notre place, pour influencer les choix de société, se donner des droits et faire face au courant de droite qui veut les faire disparaître.

Il y a eu des signes rafraichissants importants au cours des derniers mois aux États-Unis. Au Wisconsin la population a résisté à des lois voulant enlever des droits syndicaux. Des pétitions ont circulé exigeant que les élus retournent en élection dans leurs états. Cette solidarité est une bonne leçon à la droite qui croit que le capital a tous les pouvoirs.

L'ensemble du monde syndical devra se donner des moments de réflexion pour se solidariser entre les générations, entre les syndicats, entre les organisations syndicales régionales, nationales ou mondiales, pour répondre à ce que la droite et le monde patronal font déjà.

Conseil fédéral
En novembre 2011 s'est déroulé le 1er Conseil fédéral de la FIM. Ce premier conseil était très important, car il fallait poursuivre tout ce que nous avions amorcé au congrès de fondation en février 2011.

Le démarrage des branches, l'élection des membres des comités par le conseil fédéral, l'adoption de notre plan de travail pour le prochain mandat afin de réaliser les propositions adoptées au congrès, bref, continuer à mettre en place des fondations solides pour la FIM.

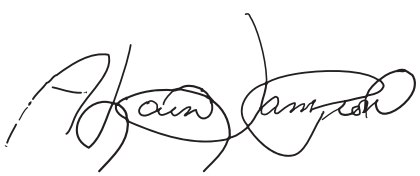
D'ailleurs, l'attrait à la vie de cette nouvelle fédération s'est fait sentir par le nombre important de militants et militantes qui se sont présentés pour obtenir un poste à la Fédération. Je vous remercie pour votre implication.

Conclusion
Après un excellent départ dans la première année de notre Fédération, il faut continuer sur cette lancée, déployer l'énergie nécessaire et se donner les outils pour atteindre nos objectifs.

Des défis importants nous attendent, les attaques à nos droits, la concertation patronale, le virage à droite des gouvernements, la place de plus en plus importante du capital, etc.

Pour y faire face, il faut élargir et renforcer la solidarité entre les générations, les syndicats, les groupes sociaux et les différentes organisations syndicales.

La Fim, une nouvelle force syndicale !
Salutations syndicales à toutes et à tous,



Alain Lampron, président

VICE-PRÉSIDENT

Il me fait plaisir en tant que nouvel élu au poste de premier vice-président de m'adresser à vous.

Je tiens à remercier chaleureusement les délégué-es de la Fédération de l'industrie manufacturière de m'avoir fait confiance lors de l'élection au poste de vice-président du secteur industriel des produits forestiers.

Je veux aussi remercier l'exécutif et tout les salarié-es pour leur accueil. Ce fut très apprécié.

Comme je le disais lors de mon discours, je crois en cette nouvelle fédération qui représente au-delà de 30 000 membres, c'est un énorme défi et j'ai le goût de m'y investir, car j'ai beaucoup à apprendre sur le passé des syndicats et ce qu'ils vivent aujourd'hui.

Peu après mon élection, j'ai assisté aux états généraux de la métallurgie organisés par le Comité sectoriel de la métallurgie. Cela m'a permis de connaître les joueurs majeurs et de comprendre ce qui s'est passé et ce qui s'en vient dans ce secteur, autant au niveau de la main-d'œuvre, des investissements, de la profitabilité, etc.

JE CROIS EN CETTE NOUVELLE FÉDÉRATION [...] C'EST UN ÉNORME DÉFI ET J'AI LE GOÛT DE M'Y INVESTIR

Pour le moment, nous travaillons dans le dossier de Produits forestiers Résolu (Abitibi Bowater) concernant les barrages hydro-électriques, la fermeture de la machine #6 de Kénogami ainsi que l'avenir des autres machines du groupe. Nous surveillons de très près les annonces de la compagnie concernant la possibilité de démarrer l'usine de Dolbeau ainsi que celle de Gatineau.

S'il y a démarrage, nous savons qu'il y aura beaucoup de sous-traitance et des conditions de travail et des salaires tirés vers le bas. Cela pourrait faire très mal à l'industrie forestière ainsi qu'à l'industrie manufacturière au complet. À cet effet, la branche usine de pâtes et papiers a adopté une proposition afin de trouver des moyens et des outils pour contrer la sous-traitance. Un plan de travail sera présenté lors du Conseil fédéral de novembre 2012 sur ce sujet. C'est un dossier à suivre.

En ce qui concerne le plan de travail, je me suis approprié quelques dossiers dont un avec Alain Lampron et François Enault sur l'avenir du secteur manufacturier et industriel québécois. En juin prochain, lors du Conseil fédéral, il y aura une présentation concernant ce dossier.

J'espère vous voir en très grand nombre pour mon premier Conseil fédéral en tant que membre de l'exécutif.

Syndicalement,

Michel Tétreault, vice-président responsable du Secteur industriel des produits forestiers

LA FORMATION

La CSN a toujours fait la promotion de la formation et de la qualification des travailleuses et travailleurs. Plus que jamais, avec les changements majeurs intervenus au cours des dernières années dans les milieux de travail, la formation continue doit être un enjeu majeur pour un syndicat.

Plusieurs travailleuses et travailleurs éprouvent encore aujourd'hui beaucoup de difficultés de lecture, d'écriture, de calcul et de résolution de problèmes. Ces difficultés se rapportent à l'acquisition des compétences dites de base qui facilitent la vie au travail. Même si la plupart des employeurs demandent maintenant un secondaire 5 à l'embauche, cette situation est observable dans divers milieux de travail.

Au Québec, 49 % de la population a de la difficulté en lecture, ce qui veut dire que :

- 48 % de la population a de la difficulté à lire une posologie ou un mode d'emploi ;
- 16 % est analphabète ;
- 30 % des travailleurs en emploi ont besoin d'une formation de base.
- En 2001, un adulte sur trois suivait une formation pendant l'année. Ceux qui n'en suivent pas invoquent souvent des contraintes d'horaire.

Selon des études produites dans les milieux de travail, la formation a progressé, mais principalement dans les grandes entreprises de 100 travailleurs et plus. Les travailleuses et travailleurs plus âgés et les employés peu qualifiés reçoivent moins de formation que ceux plus jeunes ou mieux scolarisés.

LES SYNDICATS ONT UN RÔLE IMPORTANT À JOUER DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL.

Statistiques inquiétantes :

- En 2005, 14,5 % de la population en emploi, soit 530 000 personnes de 15 à 64 ans, ne détenaient pas de diplôme d'études secondaires.
- 48,6 % des Québécoises et Québécois de 16 à 65 ans ne possèdent pas les compétences de base jugées nécessaires pour fonctionner aisément dans la société actuelle.
- Entre 2006 et 2008, il y a une diminution de 12 % des sommes dépensées par les employeurs canadiens en matière de formation et de développement.

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Cette loi a pour objet d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre par l'investissement dans la formation.

Avant, la loi était orientée vers l'obligation pour les employeurs d'investir 1 % de leur masse salariale en dépense de formation. Les employeurs ayant une masse salariale de plus d'un million sont toujours assujettis à la loi. Elle propose à toutes les entreprises des outils pour structurer et organiser la formation en milieu de travail.

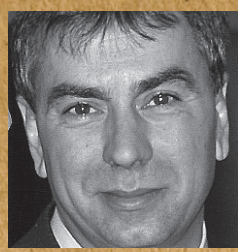
Pourquoi s'occuper du développement et de la reconnaissance des compétences ?

Les syndicats ont un rôle important à jouer dans le développement de la formation en milieu de travail. Ils ont comme responsabilités : *« d'assurer aux travailleurs l'accès à la formation et de pouvoir développer et de faire reconnaître leurs compétences afin de maintenir et de progresser en emploi par choix ou par obligation. »*

*Voir article Bridgestone de Joliette à la p.33

Michel Fortin, vice-président responsable à la formation

SANTÉ SÉCURITÉ



Bilan et perspectives
Les 9 et 10 novembre dernier avait lieu à St-Hyacinthe la rencontre Bilan et perspectives de la CSN.

Des sujets diversifiés en matière de santé-sécurité ont été abordés, tel que le rôle des syndicats en prévention, les systèmes et les normes de gestion, la réinsertion professionnelle après un problème d'ordre psychologique, ainsi qu'une présentation de Louis Bégin, militant de la FIM portant sur les pratiques gagnantes des comités paritaires en santé-sécurité.

En atelier fédératif, Luc Gélinas, vice-président en santé-sécurité du syndicat de l'usine Câblerie Alcan à Shawinigan ainsi que monsieur David Garceau coordonnateur en santé-sécurité de la même industrie ont fait une présentation sur les conditions gagnantes qui ont amélioré la prévention dans leur milieu de travail.

Merci à l'ensemble des militantes et militants qui sont venus échanger leurs expériences syndicales en santé-sécurité.

Conseil fédéral de la FIM
Lors du Conseil fédéral de la fédération de l'industrie manufacturière qui a eu lieu les 16,17 et 18 novembre, un avant-midi complet était consacré à la santé-sécurité. Madame Isabelle Émond, inspectrice et chef d'équipe à la CSST nous a parlé du nouveau cadre d'intervention des inspecteurs de la CSST. Benoît Laberge, conseiller syndical à la CSN, nous a ensuite informé sur la façon dont nous pouvons, nous les syndicats, interpeller les inspecteurs de la CSST et comment nous assurer de bien réussir nos interventions en santé-sécurité.

Une conférence très émouvante de Jonathan Plante nous a été présentée. Jonathan a raconté son tragique accident de travail. Il nous a fait part des conséquences collatérales d'un accident de travail, et nous a sensibilisés sur l'impact et les répercussions des moyens de prévention non utilisés. Pour sa part, une simple rampe d'accès mal conçue qui le menait d'un étage à un autre sur un chantier de construction lui a causé une chute pratiquement fatale qui l'a confiné à un fauteuil roulant pour le reste de ses jours.

Dans sa présentation, il nous a aussi fait prendre conscience des répercussions que cet accident a eues pour l'ensemble de sa famille. Nouvellement père de famille, cette situation nous a sensibilisés sur la gestion du risque que nous devons avoir envers notre propre personne et ceux qui nous entourent. Oui les employeurs sont responsables de l'élimination des dangers dans nos milieux de travail, mais à titre de travailleurs responsables, nous nous devons d'appliquer ces mesures de sécurité et dénoncer toutes situations dangereuses.

Vous pouvez visionner le témoignage de Jonathan à l'adresse suivante.

http://www.youtube.com/watch?v=l3ojieQR8Go

Guy Robert

Vice-président santé-sécurité
et environnement

[...] LES EMPLOYEURS SONT RESPONSABLES DE L'ÉLIMINATION DES DANGERS DANS NOS MILIEUX DE TRAVAIL, MAIS À TITRE DE TRAVAILLEURS RESPONSABLES, NOUS NOUS DEVONS D'APPLIQUER CES MESURES DE SÉCURITÉ ET DÉNONCER TOUTES SITUATIONS DANGEREUSES.

VIE SYNDICALE

La place des jeunes dans le secteur industriel des produits forestiers
Lors du congrès de fondation de la FIM, 42 % des syndicats ont identifié la relève syndicale (21 %) et l'intégration des jeunes (21 %) comme étant le plus grand défi en matière de vie syndicale pour la prochaine période.

Pour compléter le portrait de la place des jeunes dans le secteur industriel des produits forestiers, nous avons demandé aux syndicats de ces trois branches de remplir le même questionnaire déjà rempli par les syndicats du secteur industriel métallurgie.

Voici la synthèse des questionnaires remplis lors du dernier Conseil fédéral de novembre 2011.

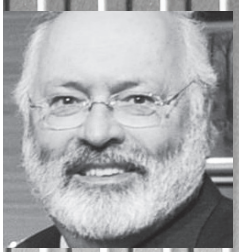
La place des jeunes
Effectif : 37 syndicats du secteur industriel des produits forestiers ont répondu au questionnaire et 100 % des syndicats du secteur ont répondu que des jeunes de la génération Y (21 à 31 ans) étaient membre de leur syndicat.

Nombre de jeunes
- 1 à 10 — 44 % des syndicats
- 11 à 20 — 22 % des syndicats
- 21 à 50 — 16 % des syndicats
- 51 à 100 — 11 % des syndicats
- 100 et + — 5 % des syndicats

Les jeunes dans les structures syndicales
- 35 % des syndicats ont des jeunes à l'exécutif.
- 35 % en ont au comité paritaire de santé-sécurité
- 1.3 % des syndicats ont des jeunes au conseil syndical.

Conflit intergénérationnel
35 % des syndicats ont identifié un conflit intergénérationnel. Un seul syndicat a un comité jeune.

Les mesures prises pour intégrer les jeunes.
68 % des syndicats privilégient la rencontre lors de l'embauche, 40 % leur donnent accès à l'histoire du syndicat. Comme mesures d'intégration des jeunes, 38 % des syndicats leur font une place sur le comité de mobilisation et 35 % sur le comité de négociation.



35 % DES SYNDICATS ONT IDENTIFIÉ UN CONFLIT INTERGÉNÉRATIONNEL. ET UN SEUL SYNDICAT A UN COMITÉ JEUNE.

Journée de réflexion sur la place des jeunes
Les données consolidées FIM nous permettront de planifier le contenu de la journée de réflexion sur la place des jeunes dans les syndicats FIM. Cette journée est prévue pour le printemps 2013 et, avec 23 % des syndicats Fim qui ont identifié un conflit intergénérationnel dans leur syndicat, la problématique est à suivre de près...

Marc Lavallette

Vice-président, vie syndicale
et syndicalisation

COORDINATION

Une solidarité à construire!
En décembre dernier, une rencontre avec le syndicat CAW local 1075 (TCA) de l'usine de Bombardier transport à Thunder Bay a été organisée. J'ai accompagné Mario Lévesque, Cyrille Castonguay et Mario St-Onge, respectivement président, vice-président et membre du comité de négociation du syndicat des employés de Bombardier La Pocatière et Gilles Dicaire, conseiller syndical au dossier.

Un premier contact avait été fait il y a environ un an et demi avec deux membres du syndicat local affilié au CAW à Montréal. Gregor Murray, professeur à l'école des relations industrielles de l'Université de Montréal, a été l'instigateur de la rencontre. Nous avions alors convenu de répéter l'expérience et d'aller visiter nos usines respectives. Des échanges ont eu lieu durant le renouvellement de leur convention collective et nous avons décidé de les visiter une fois la négociation terminée.

C'est donc le 8 et 9 décembre dernier qu'a eu lieu cette visite. Après la visite de l'usine, nous avons discuté de nos problèmes respectifs ainsi que des gains qu'ils ont obtenus lors de la dernière ronde de négociation. Nos discussions ont également porté sur le carnet de commandes de l'employeur, car les membres de La Pocatière construisent, entre autres, des pièces pour l'usine de Thunder Bay. Nous savons maintenant que l'employeur a besoin de notre production pour alimenter son usine ontarienne.

L'ÉCHANGE D'INFORMATION ENTRE LES DEUX SYNDICATS SERA TRÈS UTILE AUX TRAVAILLEURS DE LA POCATIÈRE [...]

Bien que l'accueil par la direction locale ontarienne ait été correct, nous avons pu percevoir un certain malaise de leur part du fait que des liens d'amitié existent entre nous et le syndicat ontarien.

Nous avons constaté que l'usine ontarienne était de loin plus moderne que ce que la direction locale de La Pocatière nous laissait croire. L'échange d'information entre les deux syndicats sera très utile aux travailleurs de La Pocatière qui vient de déposer son projet pour le renouvellement de la convention collective. Déjà, une bataille rangée s'annonce en ce qui a trait à la sous-traitance.

L'année dernière, ce sont les membres de l'exécutif du Syndicat national des travailleurs des produits chimiques de Valleyfield — CSN qui ont visité leurs collègues de la poudrière de General Dynamic en Floride. Comme les camarades de Bombardier, les camarades de Valleyfield avaient visité l'usine américaine avant de commencer leur négociation.

Pourquoi est-ce que je vous raconte tout cela? Les nombreuses fusions d'entreprises que nous subissons présentement ont pour conséquence la diminution du nombre

de joueurs sur le marché mondial. Cette concentration des entreprises nous amène à revoir nos façons de faire. Fini le temps où nous devions faire mieux que le compétiteur. Maintenant, les multinationales pour lesquelles vous travaillez nous placent en compétition entre leurs différents établissements dans le monde. Plusieurs d'entre vous vivent avec la menace de la délocalisation de votre entreprise.

Dans ces circonstances, nous devons tisser des liens avec les syndicats à travers le pays, l'Amérique et partout dans le monde ainsi qu'avec les diverses organisations syndicales internationales. Nous devons échanger de l'information, développer une solidarité avec nos camarades des usines ayant le même employeur. Nous devons placer à l'écart nos divergences syndicales. La majorité de nos employeurs pratiquent présentement à la perfection ce vieux dicton « Diviser pour mieux régner ». La seule riposte à ces attaques : UNE SOLIDARITÉ SYNDICALE SANS FRONTIÈRES !

Réunion d'équipe

Dans un autre ordre d'idée, nous avons tenu une réunion d'équipe les 25, 26 et 27 janvier 2012 dans la région de Québec. À cette rencontre, nous avons adopté le plan de travail que nous allons suivre jusqu'en 2015. Ce plan comporte, entre autres, des orientations de négociation ainsi qu'un plan de formation pour l'ensemble des personnes salariées de l'équipe. De plus, comme nous l'avions annoncé lors du dernier Conseil fédéral, en novembre 2011, nous avons procédé à la répartition de certains dossiers. Cette redistribution a pour objectif de profiter de la synergie de l'ensemble des personnes conseillères présentes à la grandeur de la province.

Notre prochaine réunion d'équipe aura lieu au début du mois de mai. Je n'insisterai jamais assez sur le caractère obligatoire pour les membres de l'équipe d'assister à ces rencontres. Les échanges, les débats et les formations sont essentiels afin de vous donner des services adéquats.

En terminant, je profite de l'occasion pour souhaiter une bonne retraite à Robert Pilote conseiller syndical à notre bureau de Chicoutimi. Robert prendra sa retraite dans les prochaines semaines. Du même coup, je souhaite la bienvenue à Chloé Houle qui a obtenu le poste de Robert au début du mois de février.

Syndicalement,

François Enault
Coordonnateur des services

TRÉSORERIE

Camarades,

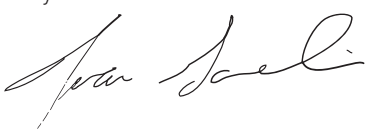
J'espère que vous avez apprécié notre premier Conseil fédéral. Il a eu une très bonne participation, ce premier conseil a été bien vivant surtout au niveau des élections où nous avons pu constater un engouement pour les divers postes à combler aux différents comités. Cela indique une vie syndicale en santé. C'est bien parti pour la nouvelle fédération, l'intégration des membres est bien enclenchée et tout le monde est fier d'appartenir à la FIM.

Les membres de l'exécutif de la FIM siègent à différents organismes de la CSN, entre autres, à Bâtirente, MCE Conseils ainsi qu'à plusieurs comités sectoriels. Je siège au conseil d'administration de Fondaction là où les décisions se prennent au niveau des investissements qui sont de plus en plus nombreux. Plus le fonds augmente, plus les gens d'affaires font confiance à Fondaction comme partenaire pour des projets responsables au niveau de l'environnement, du respect des employées et en accord avec le développement durable.

Depuis le 1er juin 2009, les personnes qui contribuent à Fondaction bénéficient d'une augmentation de 10 % du crédit d'impôt au Québec, ce qui porte le total des crédits d'impôt à 40 %. Cette augmentation de 10 % est prévue demeurer en vigueur jusqu'à ce que Fondaction atteigne pour la première fois, à la fin d'un exercice financier, une capitalisation d'au moins 1,25 milliard de dollars.

En terminant, je tiens aussi à remercier tous ceux qui ont rempli immédiatement le formulaire de réclamation de dépenses du dernier Conseil fédéral. J'incite tous les délégués à le faire le plus rapidement possible après chaque instance.

Syndicalement vôtre



Yvan Gamelin,

Secrétaire-trésorier.

PLUS LE FONDS AUGMENTE, PLUS LES GENS D'AFFAIRES FONT CONFIANCE À FONDACTION COMME PARTENAIRE POUR DES PROJETS RESPONSABLES AU NIVEAU DE L'ENVIRONNEMENT, DU RESPECT DES EMPLOYÉES ET EN ACCORD AVEC LE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

LES BRANCHES

Dans cette partie, vous trouverez un petit mot des branches de la Fédération.

Le développement des branches est essentiel à la vie fédérative.

Après une première journée à l'automne dernier, nous avons poursuivi la formation des équipes des branches en janvier. Cette formation nous donne les outils nécessaires pour assurer ce développement.

Il y aura une rencontre des membres du conseil de branches en mai prochain afin de préparer les réunions de branches qui se tiendront lors du Conseil fédéral du mois de juin. Cette rencontre permettra également de travailler au développement du contenu du conseil.

BRANCHE TRANSFORMATION

Nous avons complété notre formation de branches en janvier dernier. Résultat : nous sommes mieux informés sur nos rôles respectifs afin de représenter au mieux les syndicats faisant partie de la branche Transformation.

Pour faire suite à notre rencontre de branches tenue lors du Conseil fédéral de novembre 2011, nous voulons mettre sur pied une banque de données pour les travailleuses et les travailleurs des syndicats affiliés à la FiM. Nous savons que certaines usines sont en difficulté à cause du contexte économique actuel. Par contre, d'autres usines profitent de la situation pour augmenter leur production à la suite des fermetures survenues dans leur secteur. C'est le cas de Sonoco à Terrebonne, une imprimerie qui a le vent dans les voiles et recherche des personnes qui ont des connaissances en imprimerie ou qui connaissent bien les exigences du travail en usine.

LE DÉVELOPPEMENT DES BRANCHES EST ESSENTIEL À LA VIE FÉDÉRATIVE.

Nous voulons savoir quelles sont les usines qui offrent des possibilités d'embauche; si c'est le cas chez vous, envoyez un courriel à la FiM.

Et au plaisir de vous voir nombreux au prochain Conseil fédéral!

Guylaine Brisebois, secrétaire

André Lavoie, représentant

BRANCHE FORÊT-SCIERIES

Bonjour chers camarades

Voici un bref historique des années passées et de ce qui se pointe à l'horizon.

Depuis 2004, plusieurs de nos camarades ont perdu leur emploi temporairement et même définitivement, résultat de plusieurs facteurs dont le prix du bois à la baisse (dû à une diminution de la demande sur le marché), l'entente sur le bois d'œuvre avec les États-Unis et l'application du régime forestier.

De 2005 à 2012, il y a eu diminution des Contrats d'Approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) qui changea le diviseur étant donné que les usines ne pouvaient plus opérer à plein régime. Compte tenu du contexte économique des dernières années, la majorité d'entre nous avons été forcé à négocier pour ne pas dire accepter des conditions de travail à la baisse ex. : salaire, fonds de pension, congé payé, assurance collective et autres.

À peine 2012 commencée, déjà on voit les répercussions de l'application du livre blanc (refonte du régime forestier). Plusieurs usines vont à nouveau perdre du CAAF, tout cela parce que l'évaluation de la capacité à transformer leur approvisionnement a été faussée par les fermetures des dernières années, sans compter la mise aux enchères de 25 % du CAAF, la redéfinition de la limite nordique (aires protégées) qui elle aussi contribue à la diminution de la possibilité forestière, sans oublier la réduction des CAAF pour les forêts de proximité. Les forêts de proximité, pour ceux qui sont moins familiers, sont des forêts près des municipalités qui étaient comprises dans les CAAF et qui seront laissées à la discrétion des municipalités soit pour aménagement à but récréo-touristique ou pour les revendre aux entreprises avoisinantes. Ajoutons à cela le prix du bois qui tarde à monter. À titre d'exemple le prix moyen se situait à 269 $ par millier de pieds-planche en août 2011 et plusieurs s'entendent pour dire qu'il ne dépassera pas les 300 $ avant que la demande américaine ne s'améliore, prix qui ferait en sorte que nos employeurs feraient de l'argent et nous mettrait en meilleure position pour de prochaines négos.

Du côté de la construction, les mises en chantier ne sont pas à leur meilleur.

Selon certains analystes, d'ici 2014 les usines qui réussiront à passer à travers verront les prix augmenter ainsi que leur bénéfice. Après 10 années de vache maigre ça ne serait pas trop tôt, on n'est pas encore sortie du bois, mais restons optimiste ça s'en vient.

Au niveau du Syndicat National de la Sylviculture, la période de renouvellement des conventions collectives a débuté le 31 décembre 2011. Il va sans dire que l'année 2012 s'avèrera un tournant très important pour le SNS-CSN. Étant rémunérés à forfait depuis toujours et fournissant tous les équipements de travail, les véhicules et les frais d'essences, les travailleurs sylvicoles ont décidé de se regrouper et de revendiquer ce qui leur revient en toute équitabilité soit :

- Salaire horaire à 25.00 $/l' heure.
- Temps de transport rémunéré.
- Coût de transport payé.
- Équipement de travail défrayé par l'employeur.

Avec la venue du nouveau régime forestier en 2013, il est temps que les travailleurs sylvicoles soient reconnus à leur juste valeur et par le fait même prennent la place qui leur revient, malgré la conjoncture forestière. Ils sont 500 travailleurs assis à la même table de négociation et cela depuis le 1er janvier 2012. En bon syndicaliste qui se respecte, « Ça passe OÙ ça casse ».

Herman Martel, représentant

René Martel, secrétaire

BRANCHE USINES DE PÂTES ET PAPIERS

Changements à la branche Usines de pâtes et papier : Lors du dernier Conseil fédéral, et suite à l'élection de Michel Tétreault au poste de 1er vice-président de la FIM, Jean-Pierre Lebel a été élu au poste de représentant et Éric Labonté au poste de secrétaire.

Bonjour à tous,

Le secteur des usines des pâtes et papiers vit depuis quelques années déjà, une période difficile avec des baisses marquées de la demande de ses produits, provoquant du même coup des fermetures de machines, des réorganisations du travail, des réouvertures de convention collective, des transferts d'emplois de qualité vers la sous-traitance ainsi que la remise en question de nos régimes de retraite. Le tout se traduisant par de nombreuses pertes d'emplois, pertes de conditions de travail et d'incertitude face à l'avenir de notre secteur d'activité, créant du même coup de nombreuses frustrations, et ce à tous les niveaux.

Le départ massif d'employés qualifiés vers d'autres secteurs est aussi très préoccupant et cause aussi de graves problèmes d'expertise à différents niveaux. Le spectre de la réouverture d'usines avec des conventions collectives imposées à rabais plane de plus en plus fort.

Le 16 décembre 2011, Produit forestier Résolu décide de fermer la machine no 6 à son usine de Kénogami entrainant du même coup la perte d'environ 150 emplois. Malgré les efforts des syndicats de Kénogami, d'Alma et de la FIM auprès des instances politiques afin d'assurer les opérations des 5 machines des 2 usines, la compagnie a décidé de procéder quand même à la fermeture de cette machine défiant du même coup le gouvernement.

Suite à ce geste, le ministre Gignac n'a pas renouvelé le bail de la centrale Jim Gray et a retiré les droits d'eaux qui s'y rattachent. Les syndicats concernés n'entendent pas baisser les bras et avec l'aide de la FIM et de la CSN, ils vont tout mettre en œuvre afin de s'assurer de la poursuite des opérations des quatre autres machines afin de conserver les emplois de qualité restants.

L'année 2012 sera encore une année pleine de défi et c'est pourquoi il sera important plus que jamais de partager nos expériences et de se tenir informé de ce qui se passe dans nos milieux de travail afin de contrer le plus possible les stratégies patronales adoptées face à cette situation de crise et de prendre les meilleures décisions qui s'imposent.

Jean-Pierre Lebel, représentant

Éric Labonté, secrétaire

LES COMITÉS

Élection aux différents comités lors du conseil fédéral de novembre 2011

L'exécutif de la FIM tient à féliciter toutes les personnes élues sur les différents comités de la fédération.

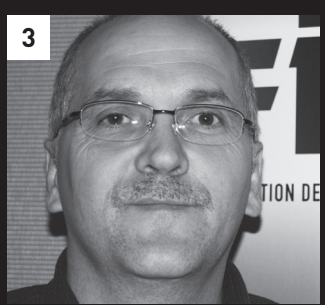
Voir autant de militantes et de militants dévoués et intéressés à vouloir faire partie des différents comités démontre une belle vie syndicale et un beau départ pour la fédération.

Soyez assurés que tout sera mis en œuvre pour que ces comités demeurent vivants. D'ailleurs, c'est déjà très bien démarré, ils se sont tous réunis pour se donner un plan de travail.

Alors bonne chance à tous les membres élus dont voici la liste ainsi que quelques photos :

A) COMITÉ DE FORMATION

1.Normand Dubé – Syndicat des employés de Sico Longueil (CSN)
2.Kathy Beaulieu – SSS General Dynamics Produits de défenses et systèmes Tactiques-Canada (CSN) Usine de St-Augustin
3.Herman Martel, Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Société Abitibi Consolidated, division La Tuque (CSN)
4.Guylaine Brisebois, Syndicat des travailleuses et travailleurs des Produits Scientific Games (CSN)



A)

B)

C)

B) COMITÉ SANTÉ-SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

5.Alain Lefebvre, Syndicat national des travailleurs des produits chimiques de Valleyfield (CSN)
6.Louis Bégin, Syndicat national des employés du Papier de Candiac
7.Pierre Guévremont, Syndicat des ouvriers du fer et titane (CSN)
8. Guy Côté, SNE Aluminium Baie-Comeau

C) COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE

9.Mélanie Allard, Syndicat des travailleurs et travailleuses de Pharmetics (CSN)
10. Marie-Ève Pilon, syndicat des travailleuses et des travailleurs de Orica (CSN)
11. Suzel Beaudet, syndicat des travailleuses et travailleurs de Outillage de Précision (CSN)

D) COMITÉ DES JEUNES

12. Alexandre Roy, Syndicat des travailleuses et travailleurs de Papiers couchés d'Atlantic (CSN)
13. Mathieu Lafleur, Syndicat des travailleuses et travailleurs de laboratoire Expro (CSN)
14. Dave Pronovost, Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Scierie Abitibi Consolidated, division La Tuque (CSN)

E) COMITÉ DE SURVEILLANCE

Les membres ont été élus lors du congrès de la FIM en février 2011
15. Marcel Cyr – Syndicat des travailleurs (euses) des Enseignes Trans-Canada (CSN)
16. Martin Houle – Syndicat des travailleurs de Posi-Plus technologies inc.(CSN)
17. Daniel Paradis – Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers d'Alma inc.

⇠ D)

⇠ E)

LES COMITÉS SECTORIELS

Composés de représentants d'associations patronales, d'entreprises, de syndicats et d'associations de travailleurs provenant de chacun des secteurs d'activité économique visés, les comités sectoriels comptent aussi des représentants de ministères et d'organismes qui sont en lien avec les secteurs concernés.

L'essentiel de la mission d'un comité sectoriel vise à favoriser le développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi dans un secteur donné. Concrètement, les comités sectoriels de main-d'oeuvre doivent :

- Intervenir sur le plan de l'offre de formation et de la qualification de la main-d'oeuvre;
- Renforcer et améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises de leur secteur;
- Contribuer à l'enrichissement et à la circulation de l'information sectorielle du marché du travail.
- Les comités sectoriels de main-d'oeuvre disposent d'une grande autonomie dans la détermination des stratégies et des actions pertinentes à réaliser dans leur secteur respectif.

Il existe actuellement au Québec 30 comités sectoriels de main-d'oeuvre (CSMO) et deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME)

Tous ces comités sont des organismes à but non lucratif qui jouissent d'une grande autonomie dans la définition de leurs priorités d'action. Ils sont reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail et sont financés principalement par Emploi-Québec.

L'ESSENTIEL DE LA MISSION D'UN COMITÉ SECTORIEL VISE À FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'EMPLOI DANS UN SECTEUR DONNÉ.

COMITÉ SECTORIEL	Représentants de la FIM
Aménagement forestier (comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier)	**Michel Fortin** **Denis Pineau**
Caoutchouc (comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec)	**Marc Laviolette**
Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage (Coeffiscience)	**Marc Laviolette**
Communications graphiques (Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec)	**André Lavoie** **Mario Pellerin**
Fabrication métallique industrielle (comité sectoriel de main-d'œuvre de la fabrication métallique industrielle)	**Alain Lampron**
Industrie électrique et électronique (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie Électrique et électronique (Élexpertise)	**Alain Lampron**
Industrie minière (comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines du Québec)	**Alain Lampron** **Guy Robert**
Métallurgie (Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec)	**Alain Lampron** **François Enault**
Plasturgie (comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (Plasticompétences)	**Marc Laviolette**
Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine (comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtes, du meuble et des armoires de cuisine (Clicemplois)	**Michel Tétreault**
Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec (Pharmabio))	**François Enault**
Services automobiles (Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles)	**François Enault**
Transformation du bois (Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois)	**Michel Fortin**

LES ASSOCIATIONS SECTORIELLES PARTIAIRES

Au Québec, les associations sectorielles paritaires (ASP) sont les partenaires privilégiés des établissements où la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs est une priorité . Les associations sectorielles ont été créées suite à l'avènement de la Loi sur la santé et la sécurité du travail en 1979 en vertu de laquelle « une ou plusieurs associations d'employeurs et une ou plusieurs associations syndicales appartenant au même secteur d'activités peuvent conclure une entente dans le but de constituer une association sectorielle paritaire de santé et de sécurité du travail « . Les associations sectorielles paritaires ont pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs des secteurs d'activités qu'elles représentent des services de formation, d'information, de recherche, de conseil et d'assistance. Elles peuvent notamment:

- aider à la formation et au fonctionnement des comités de santé et de sécurité et des comités de chantier;
- concevoir et réaliser des programmes de formation et d'information;
- offrir des services de conseil et d'assistance technique concernant des problématiques reliées à la prévention ou à la santé/sécurité du travail;
- faire des recommandations relatives aux règlements et normes de santé et de sécurité du travail;
- collaborer à la préparation de dossiers ou d'études sur la santé des travailleurs et sur les risques auxquels ils sont exposés;
- élaborer des guides de prévention particuliers aux activités des établissements qu'elles desservent.

Chaque ASP est administrée par un Conseil d'administration composé d'un nombre égal de représentants des associations d'employeurs et de représentants des associations syndicales, et son mode de fonctionnement tient compte des spécificités du secteur qu'elle dessert. Il existe des associations sectorielles paritaires dans douze secteurs d'activité au Québec.

La FIM est présente aux associations suivantes :

- Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur FABRICATION D'ÉQUIPEMENT DE TRANSPORT ET DE MACHINES. Représentant : Guy Robert
- Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur FABRICATION DE PRODUITS EN MÉTAL ET ÉLECTRIQUES ET DES INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT. Représentant : Alain Lampron
- Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur IMPRIMERIE ET ACTIVITÉS CONNEXES. Représentant :Michel Fortin
- Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur SERVICES AUTOMOBILES. Représentants :Claude Bernier et André Giguère
- Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur MINIER. Représentant :Guy Robert

LA FONDATION CAMP VOL D'ÉTÉ LEUCAN–CSN

Tout d'abord merci à toutes celles et à tous ceux qui ont contribué au succès de la campagne de financement pour la fondation Camp Vol d'été Leucan-CSN 2011, soit par la vente ou l'achat de billets, soit par l'organisation d'une activité.

Voici les résultats pour 2011 : 33 485 billets, sur une possibilité de 35 000, ont été vendus, en plus des dons et autres sommes amassées par des défis, tournoi de golf ou autres. Cela a permis de verser à Leucan une somme de 200 000 $. L'objectif de 2011 était de 177 000 $.

Encore une fois merci beaucoup pour la réussite de cette campagne, mais n'oubliez pas que la campagne 2012 arrive à grands pas! Le lancement aura lieu le 21 mars prochain et l'objectif est de vendre 40 000 billets pour un montant de 200 000$ plus les dons et les sommes recueillies lors d'activités, pour un objectif total de 215 000$

Donc, à partir du 21 mars, des carnets de 20 billets à 5 $ du billet seront disponibles. Il y aura le tirage de plusieurs prix pour un total d'environ 27 000 $.

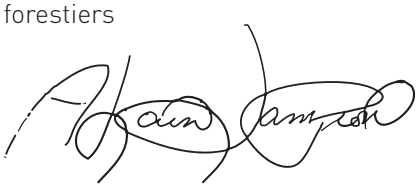
Le Camp Vol d'été Leucan–CSN en sera à sa 16e édition. Expérience unique au Québec, le camp accueille, des quatre coins de la province, des enfants atteints de cancer, et ce, qu'ils soient nouvellement diagnostiqués, en traitement, en rémission, en rechute ou guéris. Les frères et sœurs, les parents ainsi que les familles endeuillées sont les bienvenus.

Le camp permet aux quelque 400 participants de vivre une expérience auprès d'autres personnes faisant face la maladie. Mais il permet surtout de s'amuser, d'échanger et de partager en toute quiétude grâce à la présence, 24 heures sur 24, d'une équipe médicale qualifiée. Le camp contribue aussi au resserrement des liens entre les familles dans un environnement où règnent la joie et l'énergie. Il offre un séjour à coût minime aux familles dont l'enfant est atteint. Le camp fonctionne grâce à un groupe de 80 bénévoles qui en assurent la réussite à quatre niveaux : médical, technique, massothérapie et animation. L'équipe est encadrée par Leucan, une organisation qui œuvre depuis nombre d'années auprès des enfants malades.

Merci à l'avance de votre générosité et bonne campagne à toutes et tous.

Michel Tétreault

Vice-président secteur industrielles produits forestiers



Alain Lampron

Président

MATHIEU LAFLEUR

LA RELÈVE QUI S'IMPLIQUE

Mathieu Lafleur travaille au laboratoire Expro à Valleyfield. Militant depuis son arrivée dans l'entreprise, il a cumulé diverses fonctions syndicales, de responsable en santé-sécurité à secrétaire, jusqu'à la présidence de son unité d'accréditation syndicale, poste qu'il occupe aujourd'hui.

Quels rôles importants et positifs le syndicat a joué dans l'histoire de ton entreprise?

Au début des années 90, avec la fin de la Guerre Froide, l'industrie était en perte de vitesse. Des subventions octroyées par le gouvernement pour s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise étaient mal utilisées, souvent pour bonifier les dirigeants. Le syndicat a travaillé en collaboration avec le gouvernement à ce que l'entreprise change de mains, qu'elle puisse poursuivre ses activités et assurer les emplois. Maintenant, le syndicat travaille à ce que les conditions de travaille s'améliorent mais aussi à préserver les acquis qui font que l'entreprise est un bon milieu de travail.

Est-ce qu'une personne en particulier t'as inspiré pour devenir président de ton syndicat?

Il y a bien sûr Marc Laviolette qui a été président d'un autre unité d'accréditation au sein de l'entreprise. Par contre, je suis la 3e génération à travailler au sein de l'entreprise et mon grand-père s'était beaucoup impliqué pour que les travailleurs aient de bonnes conditions de travail. Mon implication est la continuité de ce que mon grand-père et mon père ont fait.

NOM : Mathieu Lafleur, 25 ans

EMPLOI : Technicien en Laboratoire Chimique

FONCTION : Président du Syndicat des travailleurs(euses) de laboratoire Expro (C.S.N.)

ENTREPRISE : General Dynamics Produits de défense et Systèmes tactiques – Canada est un chef de file reconnu partout dans le monde pour le développement et la fabrication de munitions et matériaux énergétiques destinés aux forces militaires et policières.

Que dirais-tu à un jeune pour l'inciter à s'impliquer?

Dans notre syndicat, dès l'arrivée d'un nouveau membre, on prend le temps de lui expliquer le fonctionnement du syndicat. On explique ce que le syndicat a fait pour les travailleurs mais aussi le fonctionnement des mécanismes. Par exemple, on invite les gens à venir au conseil syndical, même si le droit de vote est réservé au membre du conseil. Avec cet approche qui est près des membres, les gens ont un sentiment d'appartenance pour leur syndicat et tous sont intéressé à s'impliquer.

Est-ce que tu t'impliques ailleurs au sein de la CSN?

Je suis membre du comité national des jeunes ainsi que du comité des jeunes de la FIM. Je participe aussi à quelques activités du Conseil Central de la Montérégie.

En terminant, as-tu une belle histoire à raconter sur ton implication?

J'ai remporté la bourse Fernand-Jolicoeur l'an dernier pour mon implication. J'ai senti à ce moment que malgré mon âge, j'étais considéré comme un président syndical respecté et que j'avais le soutient de tous pour travailler à ce que les conditions de travail demeurent excellentes.

DANS NOTRE SYNDICAT, DÈS L'ARRIVÉE D'UN NOUVEAU MEMBRE, ON PREND LE TEMPS DE LUI EXPLIQUER LE FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT.

25E CONGRÈS STATUTAIRE DE L'ICEM

Nous avons assisté au congrès l'ICEM* qui s'est déroulé du 24 au 27 novembre 2011 à Buenos Aires en Argentine. Le congrès avait comme principal but l'acceptation d'une fusion entre l'ICEM, la FIOM (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie) et la FITTHC (Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir), qui regrouperait en tout près de 90 millions de travailleurs. Presque tous les pays sur la planète étaient présents. Plusieurs intervenants sont venus s'exprimer en faveur de la création de cette nouvelle fédération internationale qui sera plus forte par le nombre de membres et son rayonnement dans l'industrie.

Conférence sur les sous-contrats
Le 23 novembre, juste avant le congrès, se tenait une conférence sur les sous-contrats, nous avons pu constater qu'il n'y a pas qu'au Québec où des problèmes avec les sous-contrats existent. Le phénomène est mondial et il est beaucoup plus criant dans certains pays où les multinationales sont plus puissantes que l'État : elles en arrivent à imposer aisément leurs façons d'agit et leur volonté.

La sous-traitance et le travail intérimaire sont utilisés dans de nombreux cas pour échapper à l'influence des syndicats. Voici quelques termes employés pour nommer la sous-traitance : travail en intérim, travail irrégulier, externalisation, emploi atypique, travail temporaire, courtage de travail, travail sous-contrat de service, contrat individuel, etc.

Autant de termes qui, lentement mais surement, sont devenus une réalité et un problème qui affecte tous les secteurs et tous les types d'emplois. Trop souvent, des femmes, des jeunes ou des immigrants sont traités avec des conditions inférieures.

Un autre effet direct de la précarité croissante de l'emploi a été le déclin du taux de syndicalisation. En raison du caractère incertain de leur emploi, les travailleurs ont souvent peur de joindre ou de former un syndicat. Le travail précaire est souvent utilisé délibérément pour dissuader la syndicalisation. Depuis que la sous-traitance (CAL) (contract and agency labour) est devenue un thème de campagne pour l'ICEM, des dizaines de réunions, séminaires et ateliers nationaux et internationaux ont été organisés ainsi que des campagnes, des journées d'action pour débattre de ce problème et trouver des solutions notamment en Afrique. L'ICEM a démarré un projet en 2009 pour réduire le travail précaire, entre autres, au Sénégal, en Guinée, au Nigéria, au Mozambique, à l'Île Maurice, en Afrique du Sud et en Namibie.

Les résultats positifs par les changements concrets obtenus au Sénégal, à l'Île Maurice au Mozambique et au Nigéria, etc. permettent d'être optimistes dans la capacité des affiliés de l'ICEM d'agir avec les autres syndicats et d'œuvrer à réduire les conséquences du phénomène CAL, pour plus de solidarité entre les travailleurs et pour la réduction des injustices sociales.

Voici quelques gestes qui ont été mis en place grâce à ce projet
En Afrique, pour être reconnu, un sous traitant doit déposer une garantie bancaire qui permet aux travailleurs de puiser à même ces fonds en cas de non-paiement de salaire. Au Sénégal, il existe une réglementation sur les sous-traitants qui n'existe nulle part au monde. Il existe en Colombie un problème avec le phénomène des travailleurs qui prennent leur retraite, touchent leur indemnité de retraite et reviennent au travail en acceptant des salaires inférieurs.

En conclusion de cette conférence, l'ICEM en fait sa préoccupation première, pour l'ICEM, la lutte contre le travail précaire passe par la syndicalisation.

** (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions/ Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses)*

Le congrès
Le congrès s'est déroulé du 24 au 26 novembre 2011. La délégation de la FIM (Marc Laviolette, vice-président et Yvan Gamelin, secrétaire-trésorier) composait 20 % de la délégation canadienne au congrès. En plus de la FIM, les syndicats suivants étaient de la délégation canadienne : le Syndicat canadien de bureaux et professionnels local 278, le SCEP (Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ), le Syndicat des travailleurs de l'énergie PWU et les Métallos.

En plus des procédures normales d'un tel congrès (trésorerie, rapport d'activités, statuts et règlement, affiliations et élection de l'exécutif), l'enjeu tournait autour du plan d'action proposé par l'exécutif sortant visant à créer une fédération mondiale commune avec la FIOM et la FITTHC. L'assemblée a donné le feu vert à cette fusion. Le congrès de fondation se tiendra à Copenhague en juin 2012.

Le plan d'action
Le plan d'action touche tous les aspects de la vie syndicale : syndicalisation, droits syndicaux, droits des travailleurs, accords-cadres mondiaux et campagnes d'entreprises, l'économie mondiale, les changements climatiques, le travail en sous–traitance, la santé-sécurité et finalement les femmes travailleuses.

Un des aspects intéressants pour la FIM est le volet des accords-cadres mondiaux. En effet, l'ICEM négocie des accords-cadres avec les entreprises mondialisées. Ces accords prévoient que les droits fondamentaux des travailleurs, tel qu'énoncé dans les accords internationaux (droit de se syndiquer, de négocier, droit à la santé et à la sécurité, interdiction du travail des enfants, égalité hommes-femmes, droit à l'environnement) soient respectés dans tous les lieux de travail, peu importe le pays de l'entreprise mondialisée. Comme l'indique le plan d'action, l'ICEM continuera à « chercher des accords avec les entreprises en vue d'organiser des formations communes travailleurs-direction sur le contenu des accords et à établir des mécanismes de dialogue régulier aux niveaux mondial et/ou régional »

Pour le secteur de l'industrie chimique, l'ICEM a organisé une conférence mondiale à Istanbul en Turquie le 28 octobre 2010 afin de fixer des priorités d'action pour les syndicats de l'industrie, dont la poursuite de signatures d'accords-cadres. Ces accords existent avec Rhodia, Evonik et Unicore.

Une autre priorité pour ce secteur est de maintenir et alimenter le réseau mondial des syndicats des industries pharmaceutiques. Ces réseaux existent aussi pour les syndicats dans les mines. (Rio Tinto, Xtrata, etc.)

Dans le secteur des pâtes et du papier, l'ICEM a prêté assistance aux syndicats d'Abitibi Bowater afin de sauver de l'emploi. Des accords-cadres existent chez SKOG (Nouvelle-Zélande) Fellesforbundet (Norvège).

Pour le secteur caoutchouc, l'ICEM a tenu une conférence à Nashville aux États-Unis les 12 et 13 mai 2009. La fédération a aussi alimenté les réseaux syndicaux d'entreprises (Goodyear, Bridgestone, Pirelli).

Pour ce qui est de l'industrie des matériaux, des réseaux existent chez Lafarge, Saint-Gobain, Corning, entre autres.

Les élections
En terminant, le président sortant Senzeni Zokwana du syndicat des mines d'Afrique du Sud a été réélu jusqu'au congrès de fondation de la nouvelle fédération, en juin 2012. Le nom de la nouvelle fédération y sera alors dévoilé.

Marc Laviolette

Vice-président responsable de la vie syndicale et syndicalisation

Yvan Gamelin

Secrétaire-trésorier

Au département de l'inspection,
Julien Desrosiers, 63 ans,
dont 34 à l'emploi de l'entreprise.

BRIDGESTONE DE JOLIETTE PARTENARIAT : UN CHOIX ASSUMÉ AU QUOTIDIEN

Par Roger Deslauriers

MOT CLÉ : PARTENARIAT

À l'usine Bridgestone de Joliette, Guy Charette, président du syndicat CSN, et Robert Verreault, directeur général, sont de toute évidence sur la même longueur d'onde. Sur les 10 mètres de corridor bordé par les bureaux du syndicat que nous avons parcourus ensemble, Guy Charrette l'a prononcé trois fois. Après la franche poignée de main qu'il m'a tendue, le jeune directeur de l'usine l'a employé comme une évidence. Le partenariat qui prévaut à l'usine lanaudoise est l'instrument que syndicat et patrons ont décidé de privilégier afin de poursuivre, disent-ils, deux objectifs : assurer les meilleures conditions de travail possible aux travailleurs et, du même coup, atteindre une bonne productivité pour l'entreprise.

*Les membres du comité exécutif de la CSN, les adjoints, les membres du comité exécutif de la Fédération de l'industrie manufacturière ainsi que les membres du comité exécutif du Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone de Joliette CSN ont participé à la visite.

Recette apparemment simple, elle comporte toutefois de l'investissement quotidien et une grosse part de confiance mutuelle. Tous doivent tenir parole et mettre la main à la pâte. Une formule qui commande que la chimie soit bonne, comme on dit dans les domaines culinaire et sportif. À Joliette, les ingrédients semblent bien en place.

Comme chien et chat

Mais le chemin partenarial sur lequel sont engagés les travailleuses, les travailleurs et la direction n'a pas toujours été celui qui a été privilégié. « Prononcez Bridgestone dans les rues de Joliette et vous verrez que les gens, surtout les plus de trente ans, ont encore en tête la grève de 1995 qui a duré 6 mois, bien plus que les bonnes relations de travail qui prévalent ici depuis 2000, assure le président du syndicat.

« Avant 2000, nous fonctionnions de manière traditionnelle. C'était la confrontation : d'un côté on prépare la bombe, de l'autre on en imagine une plus grosse. On se regardait comme chien et chat. Si l'un faisait une gaffe, l'autre lui rentrait dedans. C'était la façon dont nous abordions les rapports entre travailleurs et patrons. Face à face, sans concessions.

« Puis, en 2000, le comité exécutif du syndicat a décidé d'emprunter une nouvelle avenue. Elle n'a pas séduit tout le monde, tout de suite. Le tournant décisif est survenu en 2005 quand nous avons conclu, sur le modèle du partenariat, une nouvelle entente collective, trois mois avant l'échéance de la précédente. C'était du jamais vu ici. Et elle fut approuvée à 81 % par l'assemblée générale », rappelle-t-il.

CELA PREND DES ANNÉES À BÂTIR LA CONFIANCE ENTRE DIRECTION ET TRAVAILLEURS.

Au département de l'inspection, Martin Roch, 13 ans d'ancienneté.

Des jours et des choix difficiles

La crise économique de 2008 aurait toutefois pu ébranler le fonctionnement en partenariat. Le secteur automobile américain était plus qu'ébranler, certains géants comme GM menaçaient de s'écrouler. Les Américains de la classe moyenne qui avaient perdu leur emploi ou qui craignaient d'être mis à pied retardaient les achats importants comme celui d'une automobile et voyageaient moins. Bref, l'industrie du pneu ne vivait pas ses meilleurs jours.

Robert Verreault évoque : « Les inventaires étaient excessivement élevés dans toute l'Amérique du Nord. Il fallait réduire la cadence et nous ne savions pas combien de temps cette situation allait durer. Les autres usines de la compagnie avaient choisi la manière la plus classique de diminuer la production en supprimant des emplois. Ici, on ne voulait pas agir unilatéralement, mais on savait qu'il fallait agir vite. On s'est donc assis avec le syndicat. Guy et ses collègues nous ont expliqué leur point de vue. Selon eux, si on agissait comme les autres en mettant les jeunes dehors, au moment du redémarrage on allait se retrouver avec une grande perte d'expertise et dans l'obligation d'investir des sommes énormes pour la formation des nouveaux. Il fallait donc trouver une autre façon d'atteindre l'objectif de réduction de la cadence de production.

« La solution est venue d'eux. Chaque employé, peu importe son ancienneté, prendrait deux jours de congé non payé par mois. C'était un sacrifice monétaire important, que tous ont accepté. Le syndicat aurait pu nous répondre qu'on n'avait qu'à appliquer la convention collective et s'en laver les mains, mais il a opté pour la solidarité. Et plutôt que de transposer les effets de la crise mondiale dans nos murs, on s'en est tiré mieux que partout ailleurs. Treize mois plus tard, au moment de la reprise, notre usine fut celle qui a retrouvé le plus rapidement sa pleine capacité de production. Quatre, cinq mois plus vite que toutes les autres. Ça nous a tous confortés dans l'idée que le partenariat nous donnait un avantage. La recherche de solutions aux problèmes qu'on allait certainement encore rencontrer devait continuer à épouser les paramètres du partenariat. »

Le syndicalisme le plus exigeant

Au cours de la dernière négociation, la compagnie avait des demandes importantes et les travailleurs s'étaient aussi fixé des objectifs. Encore une fois, la tentation du poing sur la table aurait pu être grande. Pourquoi cela n'est-il pas advenu ? Le président du syndicat commente : « Le syndicalisme le plus exigeant, c'est celui que nous pratiquons ici. Je l'explique souvent à mes collègues des syndicats de la Fédération de l'industrie manufacturière. Cela prend des années à bâtir la confiance entre direction et travailleurs. C'est aussi une question de confiance entre nous, travailleurs, parce que le réflexe de soupçonner patrons et leaders syndicaux de partager une même couchette peut survenir rapidement. Il faut donc toujours être en mesure de prouver que l'approche partenariale est la bonne. On doit résoudre les problèmes pour que ça marche.

« En 1995, on avait 225 griefs en arbitrage. Depuis 2004, si nous sommes allés cinq ou six fois en arbitrage, c'est le maximum. On obtient même des règlements sur des congédiements et des suspensions. C'est ce dialogue constant, qui donne des résultats concrets et qu'on appelle partenariat, qui nous a permis de conclure une nouvelle convention collective satisfaisante pour les deux parties, il y a quelques mois. L'assemblée générale l'a approuvée à 78 % », conclut Guy Charrette.

ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET RÉALISME INDUSTRIEL

La direction de l'entreprise a choisi, en accord avec le syndicat, de promouvoir la persistance scolaire. À cette fin, elle n'embauche des jeunes que s'ils ont complété leur 5e secondaire. Toutefois, la pénurie de main-d'œuvre anticipée pourrait l'obliger à assouplir une politique à laquelle elle tient pourtant, de même que le syndicat. Comme 450 des 1000 employé-es pourraient accéder à la retraite avant l'expiration de la convention collective actuelle, on songe à modifier les exigences et à accepter d'autres postulants, mais conditionnellement à leur engagement à compléter leur cycle secondaire.

Robert Verreault, directeur de l'usine, et Guy Charrette, président du syndicat.

Les membres du comité exécutif de la CSN, les adjoints, les membres du comité exécutif de la FIM ainsi que les membres du comité exécutif du Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone de Joliette CSN ont participé à la visite.

DES MÉTHODES DE TRAVAIL INSPIRÉES DE L'EXPÉRIENCE DES TRAVAILLEURS

Les quelque mille travailleurs de l'usine Bridgestone de Joliette produisent quotidiennement plus de 17 200 pneus. Cette production est passée aux rayons X puis entièrement inspectée à nouveau, manuellement et visuellement, par des travailleurs compétents et minutieux. Les méthodes de travail de toute l'usine sont constamment revues et les modifications qui sont apportées sont enseignées à l'ensemble des travailleurs, grâce à un programme qui assure que chacun d'entre eux reçoit une formation annuelle. Les rectifications au mode de production sont retenues selon des critères qui tiennent compte, au premier chef, des suggestions des travailleurs. L'usine a ainsi acquis le label Bridgestone qui correspond aux plus hauts standards de qualité de la famille Bridgestone-Firestone. Résultat d'un partenariat assumé.

VISITE D'USINES

La visite d'usines est un des aspects très intéressants de notre travail comme représentant de la Fédération.

Rencontrer les travailleuses et les travailleurs dans leur milieu de travail, visualiser les opérations de fabrications des différents produits.

Les usines visitées récemment :

- Bridgestone à Joliette
- Cascades groupe tissu à Candiac
- Niobec inc. à Chicoutimi
- Abitibi Consolidated, division pâtes et papier à Alma
- Louisiana Pacific à Bois-Franc
- Les Produits Scientific Games (Canada) à Montréal

Visite de l'usine Niobec inc.
à Chicoutimi.

INVESTISSEMENT ENVIRONNEMENTAL CHEZ ABB DE QUÉBEC

Nos 80 membres de la Fédération de l'industrie manufacturière chez ABB à Québec sont fiers de fabriquer des transformateurs de distribution montés sur poteau à noyaux en acier amorphe (AMDT) et ainsi participer à la protection de l'environnement.

Les noyaux AMDT réduisent les pertes par hystérésis et par courant de Foucault de 70 % par rapport aux noyaux en acier au silicone standard (CRGO).Ce gain en efficacité est considérable pour les distributeurs d'électricité, qui cherchent à améliorer leur efficacité énergétique. C'est un gros plus pour l'environnement.

La multinationale suisse a investi dans de nouveaux équipements pour ce projet. Les travailleuses et travailleurs ont dû apprendre de nouvelles méthodes de travail et devenir plus polyvalents, car ils fabriquent parallèlement les deux lignes de produits.

En plus de sécuriser les emplois existants, ce projet a permis l'embauche de 11 travailleurs en 2011. Selon la demande, il pourra y avoir d'autres embauches.

Pierre-Yves Hébert, bobineur chez ABB et secrétaire de la Branche équipement-métal-électrique

DEMIX VAUDREUIL-LACHUTE

C'est dans une proportion de 100 % que les membres du Syndicat des travailleurs de Demix Vaudreuil-Lachute – CSN ont accepté les offres de l'employeur lors de l'assemblée générale du 4 février dernier. Ce groupe, composé de huit travailleurs, rassemble des mécaniciens et des opérateurs de camion fardier (vrac et poudre de ciment). La convention collective sera d'une durée de trois ans et comportera des hausses salariales moyennes de 2.5 % pour les mécanos tandis que pour les opérateurs, elles seront de l'ordre de 2.5 % pour la première année et de 1.5 % pour chacune des deux dernières années.

De plus, l'employeur augmentera sa contribution au REER de 0.75 % sur trois ans. Également, les travailleurs ont obtenu des gains quant aux jours fériés, à l'assurance collective, aux banques de temps et à plusieurs clauses à incidence normative et monétaire.

Cette convention collective permettra surtout aux opérateurs de fardier de conserver leurs emplois et d'améliorer leurs conditions de travail. D'ailleurs, l'employeur ne cache pas qu'il aimerait bien se départir de ce secteur d'activité et le donner à la sous-traitance; ils sont les seuls du groupe Demix à faire ce type de travail.

Stéphane Côté

Conseiller syndical

BRIDGESTONE DE JOLIETTE

Bridgestone de Joliette engage. C'est affiché sur ses murs « NOUS EMBAUCHONS ». D'ailleurs, elle n'est pas la seule à le faire. Dans ma région, surtout dans le coin de Terrebonne, on retrouve plusieurs affiches comme celle-ci sur les murs d'usines.

Bridgestone, comme plusieurs employeurs au Québec, doit remplacer sa main-d'œuvre vieillissante. Dans notre entreprise, c'est de quatre à cinq cents travailleurs qui pourront prendre leur retraite d'ici 2017.

Mon employeur a des critères d'embauche qui sont dans les normes admises pour ce type d'entreprise au Québec, soit un secondaire 5, aptitude de travailler en usine, etc.

Comme 34 % des jeunes au Québec ne finissent pas leur secondaire 5, encore plus dans la région de Lanaudière, les employeurs de la région se retrouvent avec une possibilité de main-d'œuvre réduite ce qui commence à créer une pression sur les critères d'admissibilité à l'embauche.

Nécessité oblige, cela va en pousser certains à aller à l'encontre de leur engagement social, qui comme mon employeur, est de favoriser le rendement scolaire et la lutte au décrochage scolaire.

Depuis 31 ans maintenant, je sais que l'avenue de baisser les critères d'embauche au détriment de la persévérance scolaire ne peut se faire ou ne pourra se faire au détriment des principes d'excellence auxquels ils ont toujours adhérés.

Au-delà du principe de nécessité, je pense que les pistes qui seront retenues par mon employeur feront office de référence dans l'admissibilité à l'emploi au Québec. D'ailleurs, ils le savent et en sont conscients que tout ce que Bridgestone mettra en œuvre dans sa gestion de ses effectifs, que ce soit avec la collaboration des commissions scolaires ou Emploi-Québec, sera rapidement copié par l'ensemble des employeurs du Québec. De là à penser que nous nous approchons du thème « Au travail pour un secondaire 5 », il n'y a qu'un pas à franchir.

Ce qui m'amène à faire un lien avec le Plan Nord du gouvernement Charest. Jean Charest se plaît à dire que le Plan Nord va remettre le Québec au travail. Ce Québec qu'il veut remettre au travail inclus-t-il les 34 % de garçons et filles qui n'ont pas fini leur secondaire?

De plus en plus, dans les cercles d'initiés, on parle que le Québec ne suffira pas à la demande de main-d'œuvre pour son Plan Nord et que même les minières proposeraient, déjà, d'importer leur main-d'œuvre de Chine, d'Inde et de Russie. Des travailleurs étrangers qui feraient du « in and out » selon leur jargon. Soit deux semaines travaillées pour une semaine de congé, quoique cela sera vérifié puisque les pays ci-haut nommés n'ont pas l'habitude de traiter leurs ouvriers avec autant de délicatesse.

Si mon employeur, qui est une compagnie privée, est à la recherche de moyens efficaces pour combler son manque de main-d'œuvre et de jouer son rôle de bon citoyen corporatif, j'imagine mal le gouvernement de Jean Charest ne pas en tenir compte.

On s'apprête à faire des trous dans une partie de la province et j'espère qu'on mettra autant d'énergie à combler celui créé par 34 % de nos enfants inactifs.

Alain Longpré

Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone de Joliette (CSN)

CHARL-POL SAGUENAY

Le 14 octobre 2011 avait lieu le 27e colloque sur la santé et la sécurité au travail pour la région Saguenay Lac-Saint-Jean–Chibougamau–Chapais, organisé sous l'égide de la CSST et de l'agence de la santé et des services sociaux du Saguenay Lac-Saint-Jean.

Lors de ce colloque, il y a eu, comme à toutes les années, le dévoilement des lauréats des prix innovation.

Charl-Pol Saguenay inc. et ses travailleurs sont les lauréats du prix innovation en santé et sécurité du travail 2011 dans la catégorie Grandes entreprises.

Charl-Pol Saguenay se spécialise dans la fabrication de pièces mécano-soudées destinées au secteur de l'aluminium, des mines, du maritime, de l'industriel lourd, de l'hydro-électricité et des pâtes et papier.

C'est suite à une idée qu'a eue le président du syndicat, monsieur Yves Potvin, il y a quelque temps que cette belle aventure a commencée.

Monsieur Potvin qui est soudeur-monteur ainsi que plusieurs de ses camarades devaient polir et aplanir les soudures de gros caissons de métal. En raison de la posture accroupie pendant de longues heures et la répartition inégale du poids de l'outil, ces travailleurs ressentaient des douleurs au dos, aux genoux, aux bras, aux mains et certains étaient affectés du syndrome du canal carpien causé par la vibration de la meule. Monsieur Potvin a alors imaginé un outil qui permettrait d'éliminer tous ces problèmes. Il a donc parlé de son idée au comité de santé et sécurité au travail.

Comme il n'existait pas d'outil adapté aux particularités de la tâche à accomplir, le comité de santé et de sécurité a demandé au contremaitre et à des soudeurs, à un dessinateur et à des représentants à la prévention d'unir leurs efforts pour concevoir un outil qui allégerait la tâche et protégerait les travailleurs des éclats de soudure. Après plusieurs prototypes, la rectifieuse de fond a été approuvée. Il s'agit d'un chariot sur lequel est fixée la rectifieuse portative. Munie de poignées ajustables et d'un interrupteur, la surfaceuse se manipule debout ou assis. Équilibrée et stable, elle peut être déplacée sans trop d'effort. Un support permet de retourner l'appareil quand il faut changer les disques abrasifs.

Félicitations à M. Yves Potvin et à ceux qui ont collaboré à la conception et à la réalisation de cet outil !

SYNDICALISATION

Bienvenue

- Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA Espace –CSN a été accrédité le 8 novembre 2011. Le syndicat compte 118 membres et fait partie de la branche Équipement-métal-électrique. L'entreprise est située à Sainte-Anne-de-Bellevue et œuvre dans le domaine du développement et la fourniture de produits pour applications spatiales.

- Le 21 février dernier, la Commission des relations du travail accréditait le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Unibéton-CSN. Le syndicat compte 116 membres dans trois établissements : Laval, La Prairie et Montréal. Le Syndicat fait partie de la branche Fonderie-Aluminium-Mine-Carrière.

Un syndicat
CSN
pour se faire
RESPECTER

APPUI AUX LOCK-OUTÉS D'ALMA

Au début du mois de février, une délégation de la Fédération, du Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean et de la CSN s'est rendue sur le piquet de grève du syndicat de Rio Tinto Alcan à Alma afin de leur assurer un appui dans la bataille qu'il mène face à l'employeur.

Cette lutte est très importante afin de freiner l'orientation patronale qui veut limiter au « core business » le travail de l'unité d'accréditation et de donner les autres tâches à la sous-traitance.

Le syndicat lutte pour préserver des emplois de qualité dans la région.

Solidarité !

CONSEIL FÉDÉRAL

Le prochain Conseil fédéral de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) se tiendra les 6, 7 et 8 juin 2012. À l'Hôtel des Seigneurs de Saint-Hyacinthe

En plus des points statutaires, plusieurs sujets seront traités comme :

- Politique de développement industriel
- Fonds de pension
- Programme d'accès à une représentation équitable des femmes (PREF)

Il est très important que chacun de syndicats participe au Conseil fédéral.

Vous recevrez une convocation officielle d'ici quelques semaines.

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

JOIGNEZ LA FIM SUR FACEBOOK

www.facebook.com/FIMCSN

Le journal **L'Affirmation** est publié par la Fédération de l'industrie manufacturière. Nous vous invitons à nous faire parvenir vos nouvelles au secrétariat général de la fédération à Montréal, à l'attention de Alain Lampron, président.

Fédération de l'industrie manufacturière
2100, De Maisonneuve Est,
bureau 204, Montréal H2K 4S1

Tél : **514 529-4937**

Téléc : **514 529-4935**

fim@csn.qc.ca

www.fim.csn.qc.ca

Graphisme : **renzo-designers.com**