

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE NATIONALE RÉGIONALE

CONDITION
FÉMININE

LEUCAN

COMITÉ
INTERFÉDÉRAL

ANNIVERSAIRES
DES SYNDICATS

CONGRÈS
INDUSTRIALL

PRIX
LACHANCE





MOT DU PRÉSIDENT

Plus d'un an déjà s'est écoulé depuis que nous avons pris la décision de fonder la FIM. Nous avons pris le temps de bien préparer cette réalisation, ce qui a été très sage et a jeté des bases solides à ce regroupement.

Tous les services avaient été mis en place avant même la tenue du congrès de fondation. Nous avons poursuivi dans cette même optique, tout au cours de cette première année, en conservant aussi la même structure. Nous avons pris le temps de nous donner les outils nécessaires autant au niveau des branches, du conseil de branches que des comités de la fédération.

Nous avons également pris notre place dans notre mouvement qu'est la CSN. Nous avons joué notre rôle en prenant les responsabilités qui s'y rattachent dans les différents comités réguliers, les comités de travail, les délégations et lors des débats sur les orientations.

Je crois sincèrement que cette première année fut excellente.

Situation politique

Il faut se rappeler que la crise politique que nous avons vécue au Québec n'est pas due essentiellement à la grève des étudiants contre la hausse des frais de scolarité. Déjà, en 2010, des coalitions se sont formées pour dénoncer les intentions du ministre Bachand.

Lors d'une rencontre des partenaires socioéconomiques sur le financement des universités, convoquée en 2010, il n'était pas question de débattre de la pertinence des hausses annoncées ni des autres mesures pour régler leur mal-financement. Les organisations syndicales et les asso-

ciations étudiantes ont donc quitté cette consultation bidon.

C'était là les premiers gestes du gouvernement pour préparer cette crise.

Le gouvernement n'a jamais voulu par la suite, examiner les différentes solutions pour résoudre cette situation.

Par la suite, il y a le dépôt d'un projet de loi qui attaque nos droits démocratiques au Québec. Cette loi bafoue le droit d'association et la liberté d'expression. Lors des négociations dans nos milieux de travail, plus le droit de regroupements de plus de 50 personnes, sous risque d'amendes.

En qualifiant de ridicules les hausses des droits de scolarité, le gouvernement tente de nous faire oublier les valeurs qu'on s'est données au Québec depuis 50 ans sur l'accès à l'éducation, à la santé, à la démocratie.

Suite à l'élection de septembre dernier, nous pouvons constater que le Parti Québécois, qui forme maintenant un gouvernement minoritaire, a respecté ses engagements d'abolir l'augmentation des frais de scolarité et la loi 78.

Pendant ce temps, se poursuit à Ottawa le virage à droite et une seule orientation : l'économie, à n'importe quel prix.

L'attaque visant les programmes sociaux, comme l'âge de la retraite qui passera graduellement de 65 à 67 ans, la réforme de l'assurance-emploi qui va créer des classes de chômeurs selon la nature du chômage auquel ils sont exposés et le désengagement sur la lutte à l'environnement en ne prenant aucune responsabilité dans la deuxième

phase de Kyoto sont des conséquences directes de ce virage à droite.

Mentionnons de plus, l'ingérence du gouvernement dans la négociation des conventions collectives qui sont sous la juridiction du Code du travail canadien en annonçant avant même des moyens de pression qu'il interviendrait avec des lois spéciales avec comme arguments l'économie. (Air Canada, Postes Canada et Canadien Pacifique) Ce qui déséquilibre le rapport de force.

C'est ça le gouvernement Harper.

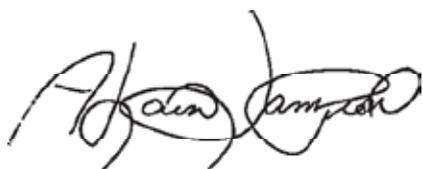
Il faudra, au cours des prochaines semaines, se mobiliser, s'informer, se solidariser pour arrêter ces attaques constantes à nos droits.

Cet automne, nous aurons un deuxième exercice afin d'orienter nos revendications pour avoir une vraie politique de développement industriel au Québec. Une vraie politique qui ferait cesser la diminution des emplois dans notre secteur et verrait à sa relance.

Nous aurons beaucoup d'efforts à déployer tous ensemble pour que nos messages soient entendus.

Pour ce faire, il faut poursuivre la solidarité régionale, nationale et internationale.

Syndicalement,



Alain Lampron, président

NOUS AVONS ÉGALEMENT PRIS NOTRE PLACE DANS NOTRE MOUVEMENT QU'EST LA CSN. NOUS AVONS JOUÉ NOTRE RÔLE EN PRENANT LES RESPONSABILITÉS QUI S'Y RATTACHENT DANS LES DIFFÉRENTS COMITÉS RÉGULIERS, LES COMITÉS DE TRAVAIL, LES DÉLÉGATIONS ET LORS DES DÉBATS SUR LES ORIENTATIONS.

MOT PRÉSIDENT	02
NOUVELLE DE LA FÉDÉRATION	04
CONDITION FÉMININE	09
LEUCAN	10
COMITÉ INTERFÉDÉRAL	11
ENTREVUE APRÈS UN AN	14
ANNIVERSAIRES DES SYNDICATS	17
NOUVELLES DES SYNDICATS	18
CONGRÈS INDUSTRIALL	21
PRIX LACHANCE	22
FORMATION	24



COORDINATION



Délégation en Belgique

Dans la dernière parution de l’Affirmation, j’écrivais sur l’importance de tisser des liens syndicaux avec d’autres organisations syndicales. Ce qui nous permet d’échanger de l’information entre travailleurs et travailleuses dans un contexte de globalisation et de fusion des grandes entreprises. C’est dans cette foulée que vous pouvez lire à la page 21 que nous sommes allés au congrès de fondation de IndustriALL Global Union en juin 2012 et que je suis allé en Belgique au début du mois de septembre dernier.

Notre délégation en Belgique était composée de Michel Éthier, François Morin et Mario Savaria du SNE de Kronos Canada, de Sylvain

Grenier et Dominic Morin du STT de NMF, d’Anne Pineau adjointe à l’exécutif de la CSN et de Christian Cyr, coordonnateur du CISP-CCGN.

Au lendemain de notre arrivée en Belgique, nous avons été reçus par les deux plus grandes organisations syndicales du pays, soit la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) qui représente 1,7 million de travailleurs et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) qui en représente 1,4 million. Ces rencontres étaient un prérequis essentiel pour comprendre le régime syndical belge et pour avoir des échanges fructueux avec les travailleurs des usines de Kronos et de Sonaca plus tard dans la semaine.

La Belgique a une population d’environ 10 millions d’habitants et un taux de syndicalisation de près de 60 %. De plus, ce taux est en croissance, contrairement à la moyenne des pays de l’OCDE qui est en constante diminution. Ce qui place la Belgique juste derrière les pays scandinaves pour le taux de syndicalisation en Europe. La législation du travail belge prévoit que les entreprises de 50 personnes ou plus sont automatiquement syndiquées. L’adhésion syndicale est individuelle et elle est faite une fois aux quatre ans, lors des élections sociales. C’est à ce moment que les gens votent pour leurs représentants qui siègeront au conseil d’entreprise. La négociation se fait en

GRÂCE À CES CONTACTS, DEUX SYNDICATS DE NOTRE FÉDÉRATION ONT PU TISSER DES LIENS AVEC LES TRAVAILLEURS BELGES (...)



trois étapes. Soit : de façon interprofessionnelle avec le gouvernement, par la suite de manière sectorielle et finalement par entreprise. En général, les contrats de travail sont d'une durée de deux ans.

Dans un contexte de mondialisation, les travailleurs belges font face aux mêmes problèmes que nous. Ils doivent se battre pour le maintien de l'âge de la retraite, le maintien du pouvoir d'achat, la protection sociale et les employeurs sont en demande également pour une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre.

Conseil d'entreprise

Lors de ces rencontres, on parle des différents problèmes syndicaux avec l'employeur. De plus, l'employeur a l'obligation par la loi de divulguer les informations relatives à la situation financière de l'entreprise.

Kronos

Nous avons visité l'usine de Kronos située à Gand en compagnie du responsable des délégations internationales de la CSC, M. Joris Van de Voorde. Le directeur de l'usine ainsi que le DRH nous ont reçus pour nous expliquer le fonctionnement de l'usine, de certains aspects des lois environnementales et des investissements des dernières années dans l'établissement. Lors de la visite, les dirigeants syndicaux de Varennes ont pu constater le climat cordial entre l'employeur et les travailleurs de l'usine. Après la rencontre, nous sommes allés dîner au local de la CSC. Durant ce repas, nous avons discuté avec les dirigeants syndicaux locaux des différentes conditions de travail de nos deux usines respectives. De plus, le syndicat

belge va s'assurer de faire le lien entre le syndicat de Varennes et l'usine de Kronos en Allemagne.

Sonoca

Lors de notre visite chez Sonoca située à Gosselies dans le sud de la Belgique, nous avons été reçus par deux personnes représentant la direction, soit le directeur des communications ainsi que le DRH. Lors de cette rencontre, nous étions accompagnés du conseiller syndical de la CSC, M. Thierry Duchêne, ainsi que des délégués des deux centrales syndicales à l'usine de la CSC et de la FGTB. Après la visite de l'usine, de façon paritaire, nous avons été reçus par nos hôtes pour le dîner. Par la suite, l'employeur s'est retiré pour que nous puissions discuter avec les deux organisations syndicales.

Les représentants de Mirabel et Varennes ont été plus que satisfaits des discussions avec leurs homologues belges. Et ils sont entrés aux pays avec la volonté de demander à leurs employeurs respectifs la même transparence économique que les travailleurs de Belgique obtiennent.

Depuis des années, la CSN multiplie les contacts en niveau international. Grâce à ces contacts, deux syndicats de notre fédération ont pu tisser des liens avec les travailleurs belges et ainsi construire une solidarité qui traverse nos frontières.

François Enault



LES BRANCHES

BRANCHE ÉQUIPEMENT-MÉTAL-ÉLECTRIQUE



Claude Bégin,
président
du Syndicat
des travailleurs
de Beauce-Atlas
(CSN)

ACCIDENT DE TRAVAIL FATAL CHEZ FABRICATION BEAUCE-ATLAS INC.

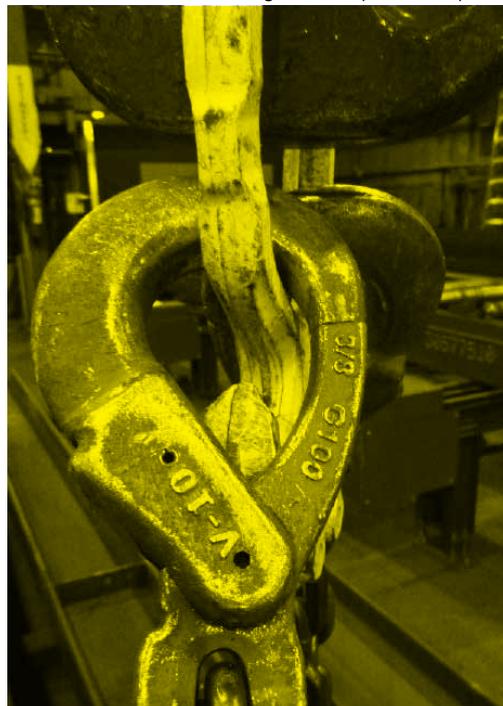
Monsieur Paul Bilodeau, âgé de 53 ans, était peintre chez Beauce-Atlas, un fabricant de structures d'acier établi depuis 1981 à Sainte-Marie de Beauce. L'entreprise venait de souligner les 25 ans de service de M. Bilodeau.

Le 9 novembre 2011, dès le début du quart de travail, voyant que rien ne bougeait depuis un moment dans l'environnement de Paul, un collègue est allé voir ce qu'il se passait. Catastrophe : Paul était coincé entre une immense poutre d'acier et un mur de béton, il était inconscient. Les secours ont immédiatement été appelés. Malgré tous les efforts déployés par les secouristes, monsieur Bilodeau n'a pas pu être sauvé, il est décédé de ses blessures.

Que s'est-il passé? En voici le récit fait par Claude Bégin, président du Syndicat des travailleurs de Beauce-Atlas (CSN) à la réunion de la branche Équipement - Métal - Électrique le 6 juin 2012. Selon l'enquête d'accident, M. Bilodeau devait manipuler une poutre de 27 pouces de haut par 33 pieds de long d'un poids de 3200 livres. Il devait la soulever avec un pont roulant et des chaînes installées en nœuds coulants. En bandant les chaînes, une chaînette réductrice s'est accrochée à la poutre sans que Paul puisse la voir. (Les chaînettes réductrices servent à ajuster la longueur des chaînes.) Cette chaînette a renversé la lourde charge sur Paul

qui s'est retrouvé coincé entre le mur et la poutre. On ignore combien de temps exactement s'est écoulé avant que l'accident ne soit constaté par un collègue. La CSST et la Sureté du Québec ont fait des enquêtes sur cet accident. Selon la SQ, cet accident n'est pas le résultat d'une négligence ou d'un acte criminel. La CSST n'a pas encore publié son rapport, car elle va probablement émettre des recommandations.

Sur le plan humain, un accident si grave affecte tous les employés, syndiqués ou cadres, de l'entreprise. L'employeur a fermé l'usine pour le quart de jour. Pour les quarts de soir et de nuit, les gens trop émus pour



travailler ont eu un congé. Le lendemain matin, tous les employés de jour ont été rencontrés par les professionnels du PAE qui étaient aussi disponibles pour les gens des autres quarts pour les aider à surmonter cette épreuve. Dans un communiqué de la direction, M. Germain Blais, président de Beauce-Atlas écrit que « ce terrible accident est quelque chose qui nous hante quotidiennement et qu'on espère ne jamais vivre. Mais la vie nous rappelle que même si nous sommes conscients des dangers et prenons tous les moyens nécessaires pour les éviter, cela peut quand même se produire. Je vous invite donc à être très vigilants et à respecter les consignes. »

Durant sa présentation, Claude Bégin nous a aussi appris qu'on ne doit pas se laisser abattre par les événements, si tragiques puissent-ils être. Claude a accepté de

LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ S'EST IMMÉDIATEMENT RETROUSSÉ LES MANCHES POUR RENDRE PLUS SÉCURITAIRE LEUR TECHNIQUE DE LEVAGE.

partager ce drame avec ses camarades de la FIM afin de nous conscientiser sur l'omniprésence du risque et de l'importance de la prudence dans l'exécution nos tâches, même les plus familières. Le comité de santé et sécurité s'est immédiatement retroussé les manches pour rendre plus sécuritaire leur technique de levage. L'entreprise Beauce-Atlas a acheté un outil d'ajustement de chaînes appelé « GrablQ » et fabriqué par la compagnie GUNNEBO. Cet outil est accroché directement à la manille et l'excédent de



chaîne y est directement accroché de façon à ce que rien d'accrochant ne traîne. Vous trouverez plus de renseignements au sujet du « GrablQ » à l'adresse Internet suivante : www.gunneboindustries.com

Les membres participants à cette réunion de la branche Équipement - Métal - Électrique ont tellement adhéré au message de prévention de Claude qu'ils ont proposé à la FIM qu'il soit diffusé à tous ses syndicats.

Merci Claude pour ton témoignage.

Pierre-Yves Hébert,

secrétaire de la branche
Équipement - Métal - Électrique

LES BRANCHES

USINES DE PÂTES ET PAPIER

Bonjour à tous,

Le mercredi 6 juin dernier s'est tenu notre 2^e rencontre de branche des usines de pâtes et papier. Lors de cette rencontre, nous avons passé en revue les différents points que comprend notre plan d'action.

Michel Tétreault nous a informés des interventions de la FIM concernant les différents dossiers en cours et futurs. Dominic Demers a transmis de l'information sur les différents contrats qui ont été négociés à la baisse dans l'industrie. Le dossier du port excessif des équipements de sécurité ainsi que leur choix constitue un dossier fédératif, car il touche tous les secteurs et sera traité ultérieurement en plénière.

IL FAUT CONTINUER D'ÊTRE À L'ÉCOUTE ET AUX AGUETS DE CE QUI SE PASSE DANS NOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉS

Marc Laviolette nous a présenté le guide «le point sur la vie syndicale» un outil pour aider à améliorer notre vie syndicale. D'ailleurs, un exemplaire du guide a été posté à tous les syndicats de la branche afin de le faire connaître. Pour ce qui est de l'unité interdépartementale dans nos usines, un questionnaire a été remis à chaque syndicat afin de recenser les différents problèmes ainsi que les solutions identifiées et mises en place dans les usines de notre branche.

Je vous invite fortement à remplir ce questionnaire et à le retourner à la FIM, si ce n'est déjà fait afin que l'on puisse poursuivre l'analyse. La sous-traitance aussi fait partie des dossiers de notre plan d'action et c'est Michel Tétreault et François Enault qui sont responsables de ce dossier et un rapport devrait être fait à la prochaine rencontre de branche en novembre. Un tour de table a aussi été fait afin que chaque syndicat puisse faire connaître les principaux dossiers en cours et à venir.

Fermeture de machines, sous-traitance, roulement de personnel élevé, perte d'expertise, problèmes avec les régimes de retraite, mesures disciplinaires, investissement réduit au minimum, ne sont là que quelques constats auxquels la majorité des usines de notre secteur sont confrontées et qui créent de plus en plus des frustrations parmi les travailleurs et travailleuses. Il faut continuer d'être à l'écoute et aux aguets de ce qui se passe dans notre secteur d'activités, parler et discuter avec nos travailleurs et travailleuses, car ce sont encore eux les mieux placés et les plus compétents pour nous aider dans la recherche des différentes solutions.

Jean-Pierre Lebel

Représentant de la branche Usines de pâtes et papier

LES COMITÉS

La mise en place d'un nouveau comité de la condition féminine a été adoptée au congrès de fondation de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM). La responsable à la condition féminine et l'exécutif de la fédération ont travaillé à l'organisation d'une première rencontre du comité dont les membres ont été élues au conseil fédéral de novembre 2011.

Nous vous présentons les priorités de travail, les principales actions à réaliser de même que le projet d'organiser des « événements spéciaux ».

Les priorités de travail

Le comité de la condition féminine de la FIM souhaite travailler à réaliser les objectifs suivants :

- soutenir la mise en place de comités de la condition féminine dans les syndicats locaux
- améliorer la connaissance des besoins spécifiques des travailleuses et leurs conditions de travail
- favoriser l'intégration des femmes dans la vie et les équipes syndicales
- organiser des actions et des activités sur diverses thématiques dans les instances de la fédération afin de faire connaître la réalité des femmes
- développer une complicité et une solidarité entre les travailleuses et les travailleurs
- promouvoir la venue des femmes dans les postes de travail occupés par des hommes dont les métiers non traditionnels

LES PRINCIPALES ACTIONS À RÉALISER

Un sondage

Nous avons convenu de réaliser un sondage qui a été remis aux membres de l'équipe de la FIM pour nous permettre d'avoir un portrait d'ensemble des syndicats où nous représentons des travailleuses.

Nous avons également demandé aux délégué-es présent-es aux rencontres de branches, du présent conseil fédéral, de répondre à ce questionnaire. Nous aurons

ainsi un portrait plus complet de la situation des travailleuses membres de la FIM.

Le comité de la condition féminine va présenter un rapport à l'exécutif de la fédération comprenant une compilation des informations recueillies, une analyse des données et élaborer des recommandations.

Des événements spéciaux à organiser

Nous souhaitons, soit organiser ou participer à des « événements spéciaux » pour souligner des journées spécifiques « femmes » dans le plan d'action de la CSN

- La Journée internationale des femmes, le 8 mars
- la commémoration de la tuerie de la Polytechnique, le 6 décembre
- la Journée internationale contre la violence faite aux femmes, le 25 novembre
- Et selon la conjoncture, d'autres événements à souligner

Le comité verra à présenter des projets spéciaux en tenant compte du calendrier des activités de la fédération. À titre d'exemple, nous pensons inviter des conférencières en conseil fédéral, tenir un kiosque d'information sur une thématique spécifique, suggérer des activités à organiser dans les syndicats locaux, utiliser la vidéo issue du forum de la CSN « FEMMES DE MÉTIER : vision d'avenir », etc.

Finalement, nous allons donner une visibilité à notre travail en présentant des articles à publier dans la revue de notre fédération.

Nous vous remercions de votre collaboration qui nous permet de réaliser nos objectifs.

Le comité de la condition féminine

UN APRÈS-MIDI AU CAMP VOL D'ÉTÉ LEUCAN-CSN

Pour une seizième année consécutive, le camp Vol d'été Leucan-CSN a pris son envol le 22 juillet dernier. C'est le 24 juillet, sous un soleil radieux, qu'une délégation de la CSN, dont je faisais partie en tant que vice-président à la FIM, a visité le camp situé au

provenant de la fédération, qui rendent possible cette magnifique initiative.

Ce camp de vacances est un moment privilégié pour accueillir, des quatre coins du Québec, des enfants atteints de cancer, leurs frères et sœurs, leurs parents ainsi que des familles endeuillées. Il permet aux participants de vivre une expérience auprès d'autres personnes vivant la même problématique, de s'amuser, d'échanger et de partager en toute quiétude.

LE CAMP PERMET LE RESSERREMENT DES LIENS ENTRE LES FAMILLES DANS UN ENVIRONNEMENT OÙ RÉGNENT LA JOIE ET L'ÉNERGIE

Lac Beauport près de Québec.

Au cours d'une tournée d'accueil du Centre de plein air Le Saisonnier, nous avons échangé avec les participantes et les participants, tout en prenant connaissance de l'importante organisation nécessaire à la programmation prévue. Que ce soit au niveau des nombreuses activités, de l'animation, du soutien médical, de la massothérapie ou de la préparation des repas, les 120 bénévoles mettent tout en œuvre pour que la semaine de répit offerte aux familles soit un moment magique et inoubliable.

Au nom de la FIM, je tiens à remercier tous les bénévoles et plus particulièrement ceux

Le camp permet aussi le resserrement des liens entre les familles dans un environnement où règnent la joie et l'énergie, et d'offrir un séjour à coût minime aux familles dont l'enfant est atteint.

« Pour la FIM, c'est un honneur de s'associer à la vente des billets au profit du camp Vol d'été Leucan-CSN. Par l'occasion, je désire remercier tous ceux et celles qui ont participé et contribué à la vente des billets.

Je vous dis à l'an prochain pour la campagne de financement à venir.



[REDACTED] ons du secteur privé
[REDACTED] rs privé et public soit
[REDACTED] s ont pour objectifs
de mettre en commun les travaux et les orientations qui sont les memes dans les fédérations.

VOICI LES GRANDES LIGNES DES TRAVAUX DES COMITÉS POUR L'ANNÉE 2012-2013

CISP

- Suivi des propositions du 63^e congrès de la CSN

-
- Travail atypique et disparités de traitement : faire un inventaire des changements dans les conventions collectives
 - des fédérations sur le rôle qu'elles et qu'ils ont à assumer dans ces comités
 - Coordonner certaines interventions à ces comités
 - Organisation du travail : participer à l'élaboration d'un plan d'action sur la transparence économique. Faire le portrait de la situation actuelle
 - Politique industrielle
 - Finaliser les consultations et faire adopter la politique industrielle
 - Colloque Gérard Picard
 - Formation, éducation
 - Agences de placement (portrait de la situation du secteur privé)
 - Étude sur la durée des conventions collectives
 - Bilan du projet-guide CSN (qualifié et reconnu)
 - Rencontre entre les différents représentants et représentantes des fédérations et d'associations sectorielles au CSMO
 - Donner une formation à ces représentantes et représentants

CCGN

- Régimes de retraite : participer à l'élaboration des alignements généraux
- Francisation : participer à l'élaboration d'une clause à négociier
- Formation, éducation : recenser les clauses existantes en formation

Suivi des dossiers en cours :

- Agences de placement
- Comités du CCTM (conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre) : arbitrage, articles 47.2, harcèlement psychologique
- Rôle du CCGN et du CISP
- Fondation/Bâtirente

Autres dossiers :

- Rôle de la conciliation
- Incorporation des syndicats.



1 SOLIDARITÉ RÉGIONALE

2 SOLIDARITÉ NATIONALE

3 SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

4 **Services de la CSN** Des membres du comité mis en place pour analyser et améliorer les services à la CSN sont venus faire un rapport étape.

5 **Nouveau régime forestier**

Monsieur François Forcier du Ministère des ressources naturelles et de la faune nous a fait une très bonne présentation pour nous aider à comprendre et analyser ce nouveau régime forestier.

6 Comité de la condition féminine de la fédération a présenté son plan d'action.

7 Madame Denise Boucher, 3^e vice-présidence de la CSN et madame Renée Levasseur, vice-présidence du Conseil central du cœur-du-Québec nous ont présenté le programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF) CSN.

8-14 Les représentants et représentantes des branches nous ont fait un bref rapport sur déroulement de leur branche.

Conflit en cours et questions de privilège

15-18 Présentation du Syndicat des travailleurs des produits de céramique et autres

19 Présentation par Martine Desjardins, présidente de la FEUQ, du conflit étudiant, une lutte d'orientations sociales.

20 Rio Tinto Alcan, à Alma, affiliée à une autre organisation syndicales «Solidarité intersyndicale»

21-27 Activités dans les branches de la fédération

28 **Avenir du secteur manufacturier et industriel québécois** Débats très importants sur nos orientations pour le développement du secteur manufacturier et industriel au Québec. Revendications de la FIM et de la CSN.

29 **Plan Nord** Nathalie Guay, conseillère syndicale du service des relations du travail de la CSN est venue nous présenter la vision de notre mouvement sur le développement du Plan Nord .

Autres photos

30 Jacques Boissonneau, président du Syndicat des ouvriers du fer et titane-CSN

31 Michel Ethier, du Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN)

32 Alain Lampron, président de la FIM

33 Nouveaux délégués



LA FIM : UN SUCCÈS DE RÉORGANISATION SYNDICALE INCONTESTÉ ET PROMETTEUR

Par Chantale Larouche

Le 21 février 2011 s'ouvrait le congrès de fondation de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN). Après plusieurs années de travail, la Fédération de la métallurgie (FM) et la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt (FTPF) ont choisi de fusionner. Quelque 320 syndicats CSN représentant plus de 30 000 salarié-es se sont unis au sein de la nouvelle fédération pour relever les défis qui attendent l'industrie manufacturière québécoise.

Plus de 18 mois après la création de la FIM, nous voulions vérifier comment les syndicats vivent au sein de leur nouvelle organisation. Nous avons discuté avec des représentants syndicaux provenant des deux fédérations et des salariés qui ont participé à l'émergence de cette nouvelle organisation pour vérifier comment se vit cette nouvelle réalité.

Si pour certains cette fusion apparaissait inévitable, pour d'autres c'était un passage obligé un peu difficile émotivement. La fondation de la FIM coïncide avec la fin d'une époque, celle d'une industrie manufacturière prospère, et à plusieurs années de vie syndicale au sein d'organisations qui ont marqué l'histoire ouvrière québécoise. Les racines de la FTPF, qui fut la première organisation ouvrière purement québécoise, remontent à 1907. La FM fut fondée en 1944 et a accompagné tout le développement industriel du Québec depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Avec le recul et après plusieurs mois d'intégration au sein de la FIM, tant les repré-

sentants syndicaux provenant de la FTPF que ceux issus de la FM témoignent d'un attachement réel à leur nouvelle fédération. Certains la qualifient de nouvelle force syndicale qui a le poids nécessaire pour agir avec encore plus de vigueur à la représentation des membres.

Kathy Beaulieu, présidente du Syndicat de Général dynamics, à Saint-Augustin, explique que son syndicat comprenait que la fusion de la FTPF et de la FM était financièrement nécessaire, mais que cela soulevait certaines craintes. « Nous nous inquiétons des conséquences que cela pourrait avoir sur les services, entre autres sur l'accessibilité du conseiller syndical. On craignait que les régions soient agrandies et que les conseillers aient plus de syndi-



KATHY BEAULIEU

cats à desservir. Or, depuis la fusion, on n'a pas de problème du tout.» Kathy Beaulieu participe régulièrement aux instances et est l'une des quatre responsables élus au comité de formation de la fédération. Elle constate que tout naturellement, lors de l'élection des membres du comité, les syndicats ont désigné deux personnes provenant de la FM et deux de la FTPF, deux femmes et deux hommes. « On prend notre place. Nous étions peu nombreuses à la Fédération de la métallurgie. Là, j'ai l'impression qu'il y a

ON PREND NOTRE PLACE

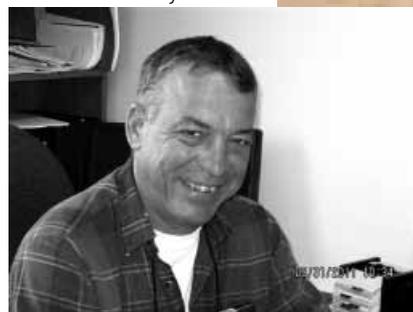
plus de femmes et que l'on veut s'impliquer. Je trouve cela bien que l'on prenne notre place et qu'on nous en laisse», soutient celle qui a l'habitude de travailler avec des hommes. Elle dirige un syndicat de près de 180 membres, dont seulement une vingtaine de femmes. Alors que la création d'une plus grande organisation aurait pu nuire à l'expression des membres lors des instances, Kathy Beaulieu précise que la FIM a conservé le principe de rencontres de secteurs existants à la FM, communément appelés les branches. À son avis, ces rencontres en groupe plus restreint permettent à ceux qui sont moins à l'aise dans de grands groupes de s'exprimer plus facilement.

Président du syndicat de la papetière de Kénogami au Saguenay depuis un an et vice-président depuis 1990, **Pierre Thériault** n'hésite pas à dire que la fusion de la FTFP et de la FM était un passage obligé en raison de la situation financière critique de sa fédération d'origine. «En raison de la crise forestière et de la décroissance du secteur, la FTFP n'était plus viable. Au moment où la fusion fut discutée, notre syndicat avait certaines inquiétudes : «On venait de fêter le centième anniversaire de la fédération en 2008, ça nous faisait un peu mal au cœur de dire que notre bonne vieille fédération n'existera plus. On se demandait si la Fédération de la métallurgie allait nous avaler, parce qu'il y avait plus de membres. Dans les dernières instances, on a pu constater que nous étions bien accueillis. Sur le plancher, le papier est aussi important, on se sent vraiment acceptés, les échanges se font dans le respect et c'est très agréable d'aller dans les instances. Quand on veut parler de nos dossiers particuliers, on se retrouve dans nos réunions de branche.» Pierre Thériault estime que les préoccupations des syndicats sont prises en compte. Il apprécie particulièrement le fait que ce soit des militants, qui connaissent la réalité des milieux de travail, qui dirigent les réunions des branches. Le président du Syndicat des pâtes et papier de Kénogami se dit très satisfait de la nouvelle

structure, des services et de la disponibilité de la direction et de la coordination de la FIM.

Même son de cloche du côté du Syndicat

de papier Crabree, syndicat d'origine de Sylvain Parent, l'ancien président de la FTFP. **Michel Éthier**, qui dirige le syndicat depuis quatre ans, affirme que la décision relevait moins de l'émotion que de



MICHEL ÉTHIER

la nécessité de faire face à la réalité financière de la fédération. «Je n'ai pas vu de mouvement d'opposition lors des instances auxquelles j'ai participé sur la fusion. Notre comité exécutif nous a bien préparés. Ça ne s'est pas fait du jour au lendemain, c'est une décision qui a été sérieusement mûrie. Ça ne s'est pas fait de gaieté de cœur, on avait notre petit groupe à nous, nos méthodes, mais ça n'a pas été fait sur un coup de tête et le comité exécutif de la FTFP a très bien travaillé.» Même si le fonc-



PIERRE THÉRIAULT

tionnement de la FIM est différent, le syndicat de Craptree s'est très bien intégré, selon Michel Éthier : «On peut très bien participer et exprimer nos convictions. Ça a été une intégration facile pour le syndicat. Il y avait une incertitude du fait de se retrouver dans une grosse fédération, mais cette transition se passe très bien et le syndicat de Crabtree n'a aucun malaise.» Lui aussi apprécie les rencontres par secteur, au sein des branches. Il soulève que peu importe le secteur, les employeurs ont des stratégies semblables et que les syndicats se rejoignent sur cet aspect. Bien que la FIM soit jeune, il pense que la force du nombre de membres de la nouvelle fédération a un impact sur les conditions

des travailleuses et des travailleurs. Michel Éthier estime que son syndicat reçoit d'aussi bons services qu'avec la FTPF.

Le Syndicat de Sico est affilié à la Fédération de la métallurgie depuis les années 70. Son président, **Normand Dubé**, croit que tout le monde a gagné avec la création de la FIM. Il est convaincu que les travailleurs du secteur manufacturier ont amélioré leur rapport de force face à des entreprises qui poursuivent les mêmes objectifs, peu importe le secteur. Il souligne que les dirigeants de la FM ont fait un excellent travail de consultation et d'information auprès des membres avant de procéder à la fondation de la FIM. Militant de longue date et président de son syndicat depuis mars 1990, Normand Dubé trouve important que la FIM ait maintenu les branches sectorielles qui permettent de favoriser la démocratie et l'implication de tous les syndicats de tous les secteurs, lors des instances : « C'est une fusion exemplaire. Cela s'est fait dans le respect de l'autonomie des syndicats, dans un esprit d'entraide et de solidarité. »

Pour leur part, les salarié-es de la FIM n'expriment aucun doute quant aux bienfaits de la fusion des deux fédérations pour les membres, mais aussi pour eux.

Conseiller syndical à la CSN depuis 2001, **Dominic Demers** a été à la FTPF au Saguenay-Lac-Saint-Jean de 2003 à 2011. Il rappelle que la FTPF, dont le secteur d'activité déclinait d'année en année, n'était plus viable depuis un bon moment déjà. « Il est persuadé que les syndicats ont fait un gain avec la fusion, notamment en ce qui a trait aux services. « En 2003, notre équipe comptait près de 15 conseillères et conseillers et cela est passé à 6. Le nombre de membres avait diminué, mais le nombre de syndicats à servir n'était pas vraiment moins élevé. À la FIM, la taille de l'équipe est plus importante et cela permet un partage de connaissances et d'expertise utile pour les membres. Les deux secteurs vivent les mêmes problèmes, pensons aux fonds de pension par exemple. L'échange entre plusieurs conseillers permet de trouver des solutions. » Dominic trouve très stimulant et enrichissant de travailler au sein de la nouvelle équipe de la FIM.

Secrétaire-comptable à la FIM, après avoir occupé ces mêmes fonctions à la FTPF, **Nathalie Chamberland** a vécu de près les difficultés financières de cette fédération. Elle a dû quitter le poste qu'elle occupait à Québec, la FTPF ayant à réduire ses heures de travail en raison de la conjoncture économique qui a provoqué des fermetures et des coupes au sein du secteur du papier et de la forêt. Native de Québec, Nathalie a donc dû changer d'emploi pour se retrouver à la Fédération de la métallurgie et maintenant à la FIM, à Montréal.

« J'ai connu la FTPF dans la misère. À la Fédération de la métallurgie, ça allait bien. La fédération était viable, mais la fusion donne un coup de pouce à tout le monde. Le syndicalisme permet aux plus gros d'aider les plus petits, c'est ce que favorise la fusion. »

Elle considère que le fait que l'équipe de la FIM soit plus grande, cela permet d'améliorer le partage d'expériences entre les conseillers, ce qui bénéficie aux syndicats. La fusion permet aussi, selon Nathalie, d'assurer une présence accrue sur l'ensemble du territoire québécois.

Depuis la fusion, les syndicats de la FTPF ont connu un changement quant au remboursement des frais d'arbitrage, explique Nathalie. La FIM n'en assume pas la totalité, sauf lorsqu'il s'agit d'un congédiement. Ce changement ne semble pas préoccuper beaucoup les dirigeants syndicaux à qui nous avons parlé. Selon le conseiller syndical, Dominic Demers, la baisse du per capita et le remboursement complet des dépenses de participation d'un membre par syndicat aux instances semblent compenser largement pour ce changement. Il souligne d'ailleurs que le taux de participation aux instances par les syndicats qu'il dessert a augmenté.

L'enthousiasme manifesté par les personnes qui ont gentiment répondu à nos questions révèle que malgré sa jeunesse, la FIM a su intégrer l'ensemble des syndicats dans l'harmonie et que tous et toutes croient en un avenir prometteur.



NATHALIE CHAMBERLAND



75 ans

Syndicat des travailleurs
et travailleuses des pâtes
et du papier de
Brompton - CSN

75 ans

Syndicat des travailleurs
et travailleuses des
pâtes et papier
d'Alma inc.

40 ans

Syndicat des employés
de Bombardier
La Pocatière (CSN)

CONFLIT DE TRAVAIL ENTRE MAPEI INC. ET LE SYNDICAT DES SALARIÉS DES PRODUITS DE CÉRAMIQUE ET AUTRES (CSN)

Pour une question de respect !

Ce syndicat est en grève générale illimitée depuis le 4 mai dernier.

L'employeur Mapei, dont l'usine est située à Laval, fabrique tout ce qui entoure la pose de céramique : coulis, colle, latex, ciment niveleur, etc. La bataille que mène actuellement le syndicat en est une pour le respect :

- Respect de la convention collective
- Respect de la légitimité du syndicat
- Respect des conditions de travail
- Respect du processus de la négociation

En fait, l'employeur s'attaque littéralement au syndicat et cherche à le casser. Pendant plus d'une année précédant la grève, la direction a multiplié les accrocs à la convention collective, ce qui a forcé le syndicat à déposer un grand nombre de griefs.

de travail, l'employeur s'y prenant de toutes sortes de manières pour miner le climat de travail et tenter d'entraver la solidarité des travailleuses et des travailleurs. Voici des exemples qui illustrent bien l'état de la dégradation :

- Lors de la négociation de 2007, le syndicat avait accepté de modifier l'article 14 (Mouvement de main-d'œuvre) pour faciliter son application. Cette modification avait été demandée par l'employeur. En cours de convention, l'employeur décide de ne plus l'appliquer, des travailleurs ont été lésés dans leur droit ;
- La direction a exigé que le syndicat retire son logo de la porte du local syndical ;
- L'employeur a réduit le temps du lavage des mains alors que les travailleurs sont en contact avec des produits chimiques !

Pour le syndicat, cette attitude relève d'une mauvaise foi criante de la part d'un employeur qui a été jusqu'à demander la conciliation avant même que le projet de convention collective ne soit adopté en assemblée générale.

La direction a déposé une offre finale, refusée à 98 pour cent par les membres, ceux-ci la qualifiant de totalement inacceptable.

Lors de la séance de négociation du 22 mai 2012, le syndicat a tenté de régler le conflit en faisant une contre-proposition à la haute

LA FIM LANCE UN APPEL À VOTRE SOLIDARITÉ !

Briser le syndicat

C'est au moment du renouvellement du comité exécutif syndical que l'employeur a commencé son escalade pour tenter d'écraser le syndicat. Pas moins de 71 griefs ont été déposés au cours de l'année 2011, alors qu'il y a 110 travailleurs dans l'usine de Laval ! Durant cette période, nous avons assisté à une grave dégradation des relations

direction, présente lors de cette rencontre. Mais une fois de plus, le syndicat s'est buté à un mur, la partie patronale ne faisant preuve d'aucune ouverture et le président de Mapei Amérique du Nord ayant quitté la table avant même la fin de la séance.

Le 17 juillet dernier, l'employeur avisait le syndicat qu'il retirait sa dernière offre (celle que les travailleurs avaient rejetée à 98 pour cent), ce qui démontre une fois de plus l'objectif principal de l'employeur qui est de briser le syndicat.

[29 août] «Après plus de 115 jours de grève, l'employeur décide cavalièrement de licencier près de la moitié de notre unité syndicale. Depuis le début du conflit, celui-ci avait déjà affiché son arrogance et son mépris à notre égard. Alors qu'il nous avait annoncé des investissements de l'ordre de 10 millions de dollars, voilà qu'il réduit de près de la moitié le nombre de travailleurs. Pour nous, il est clair que le licenciement de nos collègues vise, encore une fois, à casser notre solidarité. Le transfert de la production de notre usine vers la compagnie Affiliated permet à Mapei de continuer sa production sans entrave légale. Cette situation doit changer. Malgré la violence du geste posé par l'employeur envers nos camarades de travail, nous sommes toujours debout et unis», de souligner Éric Caron, président du SSPCA-CSN.

La campagne Solidarité 25 \$ a débuté au mois d'août pour soutenir ce syndicat.

Il faut se rappeler de la politique adoptée lors du congrès de fondation de la FIM :

AIDE FINANCIÈRE POUR LES SYNDICATS EN CONFLIT

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 \$ 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 \$.

SYLVICULTURE

En négociation depuis plus de 10 mois, les 500 travailleurs sylvicoles membres du Syndicat national de la Sylviculture (SNS - CSN) sont confiants de terminer prochainement cette deuxième ronde de négociations coordonnées. Sur les huit sections qui ont adhéré à ce type de négociation, il n'en reste que trois à régler et nous croyons que nous sommes en mesure de conclure prochainement pour celles-ci.

Des gains importants sont à souligner dont un dédommagement pour le transport des travailleurs, une compensation pour les équipements, la possibilité de se faire financer par l'employeur les outils de travail ainsi que la création de comités paritaires qui ont comme mandat la mise en place de projet pilote sur le transport collectif. Ces gains permettront aux travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail en plus de diminuer le fardeau et les coûts occasionnés par le transport en forêt.

Ces négociations ont été très difficiles, les avancées que nous avons obtenues ont demandé aux travailleurs une mobilisation importante allant de la manifestation jusqu'à des débrayages sporadiques en passant par des dénonciations publiques. Ces actions de mobilisation ont permis de consolider ce secteur et de faire comprendre aux travailleurs l'importance de se regrouper comme syndicat et surtout en négociations coordonnées. « C'est une avancée importante pour

l'amélioration de nos conditions de travail, mais il reste encore beaucoup à faire afin de valoriser ce métier et de permettre une relève dans ce secteur » soulevait René Martel, président du SNS - CSN.

Nous aurons encore besoin de l'appui de la CSN et de tous nos membres pour faire comprendre aux politiciens qu'il faut changer le mode de rémunération à forfait par un mode horaire dans ce secteur. Tous, employeur et travailleurs, sont du même avis, la valorisation et la relève dans ce métier passe par l'amélioration des conditions de travail et

si le ministère des Ressources naturelles et de la Faune ne dégage pas les marges de manœuvre financière nécessaires, ce métier restera un métier de dernier ordre, non reconnu, appelé à disparaître.

CE N'EST QU'UN DÉBUT CONTINUONS LE COMBAT !

**SYNDICAT NATIONAL
DE LA SYLVICULTURE**



**NOS FORETS. NOS RACINES.
NOS EMPLOIS.**

**UNE NÉGOCIATION COORDONNÉE QUI
CONSOLIDE LE SECTEUR**



LA FIM-CSN PARTICIPE À LA FONDATION D'UNE NOUVELLE FORCE SYNDICALE



La Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) a pris part, en juin dernier à la fondation de IndustriALL Global Union, une organisation syndicale regroupant 50 millions de travailleuses et de travailleurs de par le monde.

Le président de la FIM-CSN, Alain Lampron et le coordonnateur des services de la fédération, François Enault, se sont joints aux 1000 délégué-es provenant de plus de 350 syndicats basés dans 109 pays, réunis sous la bannière « Building Power » (Renforcer la puissance) à Copenhague, Danemark, pour participer à la création de cette nouvelle force syndicale.

L'IndustriALL Global Union regroupe les syndicats des anciennes fédérations syndicales internationales suivantes: la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), à laquelle la FIM-CSN est affiliée, et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC). IndustriALL Global Union représente donc

les travailleurs et travailleuses d'un large éventail de secteurs.

Plan d'action

Le débat sur le plan d'action a couvert de nombreux sujets, allant de la syndicalisation, la structuration syndicale, les droits syndicaux et la lutte contre le capitalisme néolibéral à la représentation des femmes, la démocratie interne et le rôle des jeunes dans le mouvement syndical.

La nouvelle fédération compte notamment contrebalancer le pouvoir du capital international et lutter pour le travail décent. À l'unanimité, les congressistes ont résolu de travailler ensemble pour mettre un frein au travail précaire, qui est à la hausse. Celui-ci substitue aux emplois directs et permanents des petits boulots sans aucune sécurité ni perspective d'avenir. Des millions de travailleurs occupés dans des emplois précaires sont privés de la protection des législations sociales, de la sécurité sociale et des régimes de retraite. De plus, ils vivent sous la menace constante du chômage.

Nos représentants ont également participé à une conférence des syndicats de l'Amérique du Nord.

LA NOUVELLE FÉDÉRATION COMPTE NOTAMMENT CONTREBALANCER LE POUVOIR DU CAPITAL INTERNATIONAL ET LUTTER POUR LE TRAVAIL DÉCENT



GENERAL ELECTRIQUE DU CANADA

RÉCIPIENDAIRE DU PRIX LACHANCE-MORIN EN 2012

GE CANADA BARRES BLINDÉES - Blindée contre les risques

Le 19 avril dernier avait lieu l'assemblée générale annuelle de ASPHME (Association paritaire pour la santé et sécurité au travail du secteur fabrication de produits en métal, de la fabrication de produits électriques et des industries de l'habillement) à laquelle l'usine de GE Canada, dans la banlieue de Québec fait partie et bien entendu le syndicat de General Electric du Canada de la fédération.

Lors de l'assemblée, il y a eu, comme à chaque année, le dévoilement des lauréats du prix Lachance-Morin pour honorer les efforts faits dans les entreprises reliées à l'amélioration en prévention en santé-sécurité.

L'usine GE de Saint-Augustin-de-Desmaures conçoit et fabrique des barres blindées pour les centrales hydroélectriques et des sous-assemblages pour les éoliennes qu'elle distribue sur le marché international. Son personnel compte quelque 55 travailleurs d'usine et 35 employés de bureau. Étant donné la nature de sa production, ses travailleurs sont exposés aux risques que comportent entre autres la manutention de charges avec des ponts roulants et des chariots élévateurs, ainsi que l'utilisation de machines de toutes sortes et de chambres à peinture. Et pourtant, de 2009 à 2011, soit pendant 650 jours consécutifs, elle n'a enregistré aucun accident avec perte de temps ! Quel est donc le secret de cette entreprise modèle ?

« La SS chez nous est un aspect de premier ordre », affirme le directeur général Normand Lord. La preuve en est que l'usine

de Saint-Augustin a obtenu la certification Global Star de General Electric dès 2006. Elle la maintient depuis lors, en se conformant à ce programme rigoureux, qui comporte 21 éléments incluant 534 règles de SST. Jocelyne Arsenault, conseillère en gestion de la prévention de l'ASPHME, considère cela remarquable pour une PME « car, malgré sa petite taille, l'usine a répondu aux mêmes exigences sévères que celles que GE prescrit à ses établissements de plusieurs centaines de travailleurs ». Cette prouesse témoigne également de l'engagement que la direction de GE Canada Barres Blindées manifeste envers la prévention, lequel se reflète dans ses décisions au quotidien pour s'assurer que ses employés travaillent dans un environnement sécuritaire.

UN CSS EFFICACE ET ÉQUITABLE

Le pivot autour duquel l'usine articule sa vision de la gestion préventive est son comité de santé et de sécurité (CSS). « C'est notre cœur, déclare Normand Lord, parce que tout passe par là », l'information que les représentants des employés transmettent aux membres et celle qui provient des gestionnaires. « Il y a une très, très bonne entente entre les deux parties, renchérit Denis Leclerc, président du syndicat. C'est une équipe qui travaille fort pour améliorer les postes de travail et la sécurité des travailleurs. » Le superviseur Jean-Pierre Demers partage cet avis, lorsqu'il signale que les parties patronale et syndicale « parlent le même langage ». Les réunions se déroulent dans un climat de confiance, de transparence et de respect. Aussi, chacune des décisions et des recommandations du CSS fait l'objet d'un suivi attentif.

Un autre secret de la gestion compétente de la SST chez GE Canada Barres Blindées réside dans la responsabilisation du personnel, ce que le programme Global

Star renforce. « Certains employés portent la responsabilité d'un élément du programme, note Jocelyne Arsenault. C'est innovant et c'est un trait par lequel l'entreprise se démarque. » Par exemple, en parlant de sa fonction de chef d'équipe, le soudeur Louis-Olivier Deschesne explique qu'il doit « relever les points de SS tous les jours et prendre les initiatives nécessaires pour les régler le plus rapidement possible ». Le directeur de production Sébastien Arcand précise que les chefs d'équipe prennent leur rôle à cœur et que la SS s'inscrit dans leurs tâches quotidiennes.

PENSER PRÉVENTION À TOUT INSTANT

Ce partage collectif d'une image globale de la SST a amené l'usine à faire divers changements pour diminuer l'exposition de ses travailleurs aux risques. En plus de réaménager plusieurs postes de travail et d'instaurer de nouvelles méthodes pour réduire les efforts physiques, elle a installé un poste de validation des pratiques de cadenassage, implanté un plan de sécurisation des machines, installé des écrans plasma

pour communiquer de l'information sur la SS aux employés, offert de la formation sur le sauvetage en espace clos...L'ajout d'une passerelle électro-mécanique à son quai de chargement, un endroit autrefois très dangereux, lui a d'ailleurs valu de remporter une mention d'excellence aux Prix innovation de la CSST en mars 2011. Déjà en novembre de la même année, elle se classait à titre de finaliste régionale de ce concours prestigieux grâce à sa nouvelle méthode de manutention d'appareils de chargement. Dans ces deux cas, en plus d'éviter les accidents, les innovations primées ont permis aux travailleurs d'accomplir leurs tâches plus rapidement. Comme quoi, la prévention peut aussi être payante !

Déterminée à continuer de respecter des normes supérieures en SST, GE Canada Barres Blindées a manifestement intégré la culture de la prévention à tous les égards. Un dernier secret ? Le coordonnateur santé, sécurité et environnement Bobby Labrecque le résume en révélant que le succès de cette petite entreprise qui voit grand réside dans

« le leadership partagé en SS ». Chapeau à toute l'équipe de l'usine de Saint-Augustin.



À l'avant-plan, de g. à d. : **Gérard Lachance**, coprésident fondateur de l'Association, **Louis-Olivier Deschênes** et **François Paquin**, membres du comité de santé et de sécurité de l'usine de Saint-Augustin-de-Desmaures. À l'arrière-plan, de g. à d. : **Jean-Pierre Demers**, contremaître, **Denis Dufour**, coprésident syndical de l'ASPHME, **Bobby Labrecque**, coordonnateur SST, **Jocelyne Arsenault**, conseillère en gestion de la prévention, **Normand Lord**, directeur général de l'usine, **Alain Plourde**, directeur général de l'ASPHME, **Michel Junior Rivard**, membre du CSS, **Sébastien Arcand**, directeur de production, et **Normand Durocher**, coprésident patronal de l'ASPHME. Les représentants de GE Canada Barres Blindées reçoivent le trophée Lachance-Morin.



FORMATIONS À VENIR

FORMATION	décembre	janvier	février	mars	avril	mai
AGENT DE GRIEFS		St-Jérôme 16-17- 18				
ASSURANCE COLLECTIVE	Québec 5-6			Brossard 20-21		
ERGONOMIE - TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES				St-Jérôme 4-5		Québec 16- 17
NÉGOCIATION		St-Jérôme 30-31-1 ^{er}				
PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL NIVEAU 2				St-Jérôme 7-8	Québec 4-5	
RÈGLEMENTS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ			Brossard 6-7		Québec 25-26	
REVENUS À LA RETRAITE			Brossard 27-28		Québec 10-11	



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

Télé: 514 529-4935

fim@csn.qc.ca

www.fim.csn.qc.ca

Graphisme: renzo-designers.com