

JOURNÉE DE RÉFLEXION
SUR LA VIE SYNDICALE

NOUVEAU RÈGLEMENT
CONCERNANT L'AMIANTE

LES COMITÉS

LES BRANCHES

LA SOUS-TRAITANCE

KRONOS LA FIN VICTO-
RIEUSE D'UN DUR CONFLIT

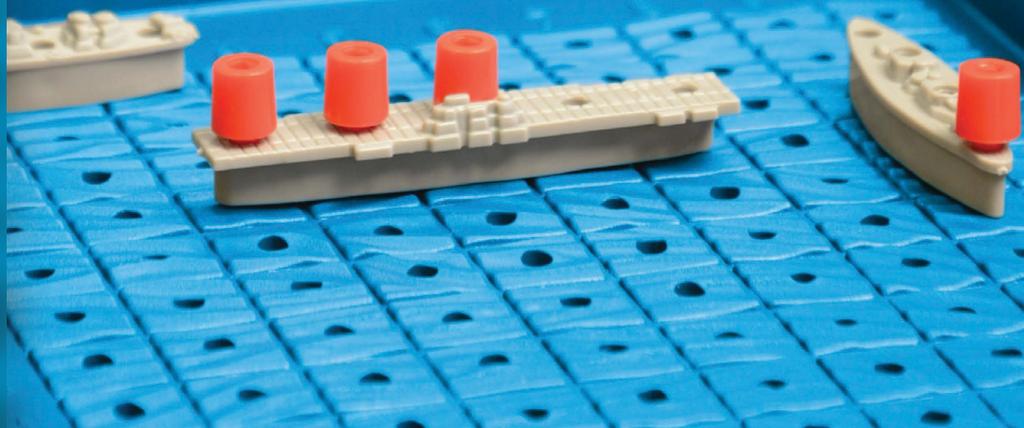
INDUSTRIALL

RELANCE DE LA CONSTRUC-
TION NAVALE AU QUÉBEC

CAMPAGNE "ET SI ON
AVANÇAIT"

SOUS-TRAITANCE NOTRE RAPPORT DE FORCE EN JEU

L'AVANTAGE



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

Comité du journal

Alain Lampron

François Enault

Éric Dubois

Lyne Blanchette

L’AFFIRMATION - AVRIL 2014 - NUMÉRO 5

MOT DU PRÉSIDENT	3
MOT DE LA COORDINATION	6
JOURNÉE DE RÉFLEXION SUR LA VIE SYNDICALE	8
AMIANTE - NOUVEAU RÈGLEMENT	9
LES COMITÉS DE LA FIM	10
LES BRANCHES	12
PHOTOS DU CONSEIL FÉDÉRAL DE NOVEMBRE 2013	14
DOSSIER SOUS-TRAITANCE	16-19
SNE KRONOS	20
INDUSTRIALL	22
RELANCE DE LA CONSTRUCTION NAVALE AU QUÉBEC	24
VISITES D’USINES - ANNIVERSAIRES DES SYNDICATS	26
CAMPAGNE «ET SI ON AVANÇAIT»	27



MOT DU PRÉSIDENT

Bonjour à tous,

Déjà trois ans depuis la fondation de notre fédération qui nous a permis de regrouper en une seule entité, l'industrie manufacturière au sein de la CSN.

Nos objectifs fédératifs sont devenus rapidement des objectifs de la centrale, comme la politique industrielle, notre lutte pour contrer la sous-traitance, le rapprochement des services de la fédération auprès des syndicats, bref des gestes concrets.

Nous avons pu constater notre influence à l'externe, que ce soit lors de représentations politiques ou par des appuis intersyndical, local, national et international.

Politique industrielle

Rappelons-nous l'adoption, par la fédération et par la CSN de « notre politique de développement industrielle » avec ses grandes lignes qui s'appliquent à tous les secteurs. Nous avons établi des objectifs plus spécifiques dans huit secteurs et graduellement d'autres orientations plus sectorielles se grefferont à notre politique.

Le conseil confédéral (instance décisionnelle entre les congrès de la CSN) adoptait en mars dernier nos positions sur la construction et la rénovation navales au Québec. Comme

pour la politique industrielle, les démarches nécessaires seront faites auprès de la CSN afin de faire connaître à tous, via les tribunes nécessaires notre position dans un secteur économique essentiel à l'industrie au Québec.

Conseil fédéral

Nous avons vécu des moments intenses lors de notre dernier conseil fédéral avec la présentation des conflits en cours et la présentation de l'entente intervenue chez Kronos à Varennes. Tenir la minute de plus ! C'est ce qu'ont réussi les travailleurs de Kronos. L'employeur avait décidé de casser le syndicat en attaquant leur représentativité avec comme objectif de confier à la sous-traitance une partie importante de leurs emplois.

Avec la solidarité qui régnait au sein des membres du syndicat, l'appui des syndicats de la fédération et de la CSN, l'appui d'autres organisations syndicales nationales et internationales, ces travailleuses et travailleurs ont réussi à contrer les attaques patronales et ont maintenu les emplois à l'intérieur du certificat d'accréditation. Bravo au syndicat et merci à tous pour les appuis. Nous n'aurions pu imaginer un meilleur scénario. En effet, lors du conseil fédéral de novembre, une journée thématique sur la sous-traitance s'est déroulée sous le thème « La sous-traitance, notre rapport de force en jeu ». On ne pouvait tomber mieux.

TENIR LA MINUTE DE PLUS !

Nous devons collectivement contrer ces attaques concertées du milieu patronal si nous voulons garder notre rapport de force pour conserver et améliorer nos conditions de travail. Au cours des dernières années, les employeurs ont trouvé toutes sortes de raisons pour demander des concessions « temporaires » pour avoir recours à la sous-traitance en invoquant la rareté de la main-d'oeuvre, les emplois spécialisés, la compétitivité, etc. Pour nous faire accepter, par la suite, ces concessions de façon permanente avec comme argument que les travailleurs à l'emploi ne sont pas touchés. Certes, les travailleurs à l'emploi ne sont pas touchés, mais le rapport de force lors des prochaines négociations risque d'être écorché en diminuant la représentation des syndicats et en

NOS OBJECTIFS FÉDÉRATIFS SONT DEVENUS RAPIDEMENT DES OBJECTIFS DE LA CENTRALE, COMME LA POLITIQUE INDUSTRIELLE, NOTRE LUTTE POUR CONTRER LA SOUS-TRAITANCE, LE RAPPROCHEMENT DES SERVICES DE LA FÉDÉRATION AUPRÈS DES SYNDICATS, BREF DES GESTES CONCRETS.

rendant de plus en plus facile la poursuite de la production lors d'un conflit de travail.

Cette réflexion doit se poursuivre au conseil fédéral du mois de juin prochain où nous regarderons les possibilités de concertation pour résister à ces attaques.

« Et si on avançait »

Dans le présent numéro du journal l'Affirmation, nous aborderons la campagne « Et si on avançait » qui s'est déroulée au cours des derniers mois.

Au nom du comité exécutif et de l'équipe de la FIM, de tiens à remercier les syndicats qui ont, de façons différentes, participé à la campagne, nous permettant d'échanger sur certains thèmes et de rencontrer les membres des syndicats. Merci beaucoup.

Congrès CSN

En mai prochain se tiendra le 64^e Congrès de la CSN. Une fois aux trois ans, tous les syndicats de notre organisation sont invités à participer à cette instance où sont décidées démocratiquement les orientations des prochaines années.

C'est au congrès de la CSN que vous avez à représenter vos membres pour que les objectifs retenus répondent à leurs attentes et par la suite ramener les résultats dans vos milieux de travail. Votre participation est donc importante et essentielle à notre avenir collectif.

Politique fédérale

Le gouvernement Harper est dans son dernier droit pour préparer les élections qui auront lieu l'année prochaine. C'est pour cette raison qu'il a présenté un budget sans se préoccuper des besoins de la population. Son seul but est d'atteindre le déficit zéro en pleine campagne électorale.

Ce gouvernement a poursuivi son orientation de ne pas se préoccuper de la situation industrielle au Québec, en apportant de l'aide au secteur de l'automobile en Ontario et pratiquement rien de concret au Québec.

Il continue d'empiéter dans ce qui relève des provinces comme la gestion de la formation de la main-d'œuvre. Les conservateurs iront de l'avant comme ils l'avaient annoncé, avec des programmes de développement de la main-d'œuvre, sans se soucier de vrais besoins. Par le passé, la fédération siégeait sur des comités fédéraux sur ce sujet, avant que le gouvernement Harper les fasse disparaître. Il n'appréciait pas la présence des organisations syndicales. Les représentants des autres provinces enviaient pourtant ce mode de fonctionnement au Québec qui assurait de bonnes mesures pour développer la main-d'œuvre.

Les conservateurs vont sûrement poursuivre leurs objectifs d'attaquer les organisations syndicales. Rappelons-nous le projet de loi C-377 qui oblige les syndicats à rendre publique toute dépense de plus de 5000 \$ en invoquant la transparence, mais qui avait comme principal objectif la transmission d'informations aux patrons. La transparence est une valeur que nous observons à la CSN, vis-à-vis nos mandataires : les syndicats.

Rencontres syndicales

Les visites des syndicats sont toujours enrichissantes, il s'agit là de moments très intéressants où nous avons l'occasion de rencontrer et d'échanger avec les travailleurs dans leur milieu de travail et de mieux connaître leur quotidien. Rencontrer les gars et les filles qui nous expliquent avec fierté la façon dont ils ou elles réalisent leur travail, c'est un privilège! Merci à ceux et celles qui rendent possibles ces échanges. J'attends les prochaines invitations !

Au cours des mois à venir, plusieurs défis nous attendent. Nous devons être solidaires pour y faire face. Nous avons la capacité de réaliser nos objectifs en les diffusant le plus largement possible.

Salutations syndicales,



Alain Lampron, président



COORDINATION



Comme vous pouvez le constater, la présente parution de l’Affirmation traite en grande partie de sous-traitance et de la journée thématique tenue le 21 novembre dernier lors de notre conseil fédéral. Cette journée thématique était le début d’une prise de conscience collective sur l’ensemble des dangers reliés à la sous-traitance.

Nous avons décidé, comme fédération, dans un premier temps d’axer nos discussions sur l’utilisation de sous-traitants ou de travailleurs provenant d’agences de placement lorsque survient un conflit de travail. Mais ce n’est que le début de nombreux travaux en la matière qui vont nous amener à notre congrès en mai 2015. D’ici là, le CISP (comité intersectoriel du secteur privé) qui regroupe l’ensemble des fédérations des secteurs privés de la CSN a décidé de faire de l’enjeu de la sous-traitance le thème du prochain colloque Gérard-Picard qui aura lieu les 26 et 27 novembre 2014 à Trois-Rivières. Un comité de travail a été formé dont je fais d’ailleurs partie.

Lors de la dernière journée du conseil fédéral, un rapport synthèse des ateliers a été présenté aux délégués, en tout 9 questions étaient mises au jeu ce qui a résulté à 8 recommandations. De ce nombre, 4 recommandations mandataient la fédération de faire des travaux pour présentation au prochain conseil confédéral de juin 2014 à Lévis.

CETTE JOURNÉE THÉMATIQUE ÉTAIT LE DÉBUT D’UNE PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE SUR L’ENSEMBLE DES DANGERS RELIÉS À LA SOUS-TRAITANCE.

Voici les questions des ateliers et les recommandations qui font l’objet de travaux qui seront présentés, le jeudi 19 juin prochain.

■ **Après avoir écouté la présentation de Daniel Charest ce matin, croyez-vous que votre employeur peut continuer en tout ou en partie sa production dans l’entreprise en situation de grève ou de lock-out?**

■ **Croyez-vous que votre employeur pourrait utiliser cette façon de faire pour vous imposer des reculs à vos conditions de travail?**

1re commandation : Bien qu’un nombre considérable de syndicats se sentent menacés, le comité synthèse constate que pour répondre plus adéquatement à ces questions, l’analyse devra être faite par les personnes conseillères avec l’ensemble des syndicats de la fédération et qu’un rapport soit présenté au conseil fédéral de juin 2014.

Lors de notre réunion d’équipe en janvier dernier nous avons convenu que les personnes conseillères consulteraient l’ensemble des syndicats de leur charge de travail d’ici la mi-avril pour avoir le portrait exact en matière de sous-traitance et de travailleurs d’agence de placement dans nos usines. Par la suite il nous sera plus facile de répondre adéquatement à la proposition adoptée.

■ **Croyez-vous que la Fédération de l’industrie manufacturière doit se doter d’une clause de convention collective type pour limiter la sous-traitance et les agences de placement?**

2e recommandation : Le comité synthèse recommande qu’une clause pour limiter la sous-traitance soit présentée lors du prochain conseil fédéral de la FIM.

Un comité, composé de 6 personnes, travaille présentement sur des clauses touchant les différentes facettes de la sous-traitance et des agences de placement. Notre objectif est de présenter des clauses réalistes que vous pourrez adapter à la réalité de vos entreprises respectives.

■ **Que pouvez-vous faire comme syndicat pour contrer ou réduire la sous-traitance?**

■ **Donnez-vous à la FIM le mandat de développer un enlignement de négociation en matière de sous-traitance et d’agences de placement?**

■ **Que devons-nous faire pour que cet enlignement soit respecté par l'ensemble des syndicats?**

3e recommandation : La majorité des syndicats ont répondu oui, notamment en s'inspirant des pistes de solutions proposées par Patrice Jalette dans son exposé : opposition, améliorer le rapport de force, avoir des alliés, avoir une meilleure stratégie d'ensemble. Il semble important de respecter les décisions prises par les délégués lors des instances de la fédération en gardant en tête la notion d'autonomie des syndicats locaux et en l'adaptant à la réalité du secteur.

Vous avez répondu en grande majorité que nous devons avoir une position fédérative sur la sous-traitance, par contre nous devons également respecter l'autonomie des syndicats, une des valeurs fondamentales de la CSN. Nous croyons qu'il est essentiel d'adopter des enlignements fédératifs forts pour envoyer un message clair aux entrepreneurs du Québec, tout en respectant l'autonomie de nos syndicats. Le meilleur exemple est la proposition concernant les conventions collectives de longue durée adoptée lors de notre congrès de fondation :

Que les conventions collectives de plus de trois ans soient négociées à la condition de rencontrer au moins une des conditions suivantes :

- *Promesse d'investissements majeurs de l'employeur*
- *Maintien du pouvoir d'achat par une clause prévoyant l'IPC (indice des prix à la consommation)*
- *Maintien d'un plancher d'emploi pour la durée de contrat de longue durée*

Il existe encore des conventions collectives de plus de trois ans à la fédération, mais dans l'ensemble de nos syndicats, la même demande est déposée en négociation : une convention de trois ans. Nous avons placé des balises claires pour signer des conventions de plus de trois ans et je peux vous assurer que la grande majorité de nos syndicats les respectent.

Je crois donc qu'il est possible de se doter d'un même genre de position en matière de sous-traitance et d'agence de placement qui saura rallier l'ensemble des délégués.

■ **Que pouvons-nous faire collectivement pour appuyer les syndicats qui luttent contre leur employeur qui veut réduire la portée intentionnelle de leur certificat d'accréditation?**

4e recommandation : Outre les manifestations d'appui, aucun consensus n'est ressorti des ateliers, c'est pourquoi le comité synthèse propose qu'un point sur l'état de nos travaux soit fait lors du prochain conseil fédéral de juin 2014.

Présentement nos travaux comportent deux volets. Un volet mobilisation qui va consister à mobiliser rapidement l'ensemble des forces fédératives lors d'un conflit portant sur la sous-traitance. Nous devons nous déployer rapidement afin de transmettre un message clair aux employeurs : les membres de la FIM disent non à la sous-traitance aveugle. Le deuxième volet portera sur l'appui financier et respectera la capacité financière de chacun en s'assurant que les débats soient faits dans l'ensemble de nos syndicats à l'automne prochain.

Votre participation au conseil fédéral du mois de juin sera très importante afin d'adopter des positions en matière de sous-traitance pour se doter, pour l'automne prochain, d'un plan de travail dans l'ensemble des 330 syndicats de la fédération. Ainsi, un message fort sera envoyé aux employeurs qui seraient tentés de nous essayer en matière de sous-traitance.

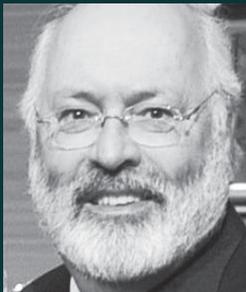
En terminant, je veux remercier les conférenciers et les salariés qui ont fait de cette journée thématique un franc succès!



François Enault
Coordonnateur des services

JOURNÉE DE RÉFLEXION ANNUELLE SUR LA VIE SYNDICALE

Marc Laviolette, vice-président responsable de la vie syndicale à la FIM



Le 23 janvier dernier, 19 participants issus de 14 syndicats ont participé à la première journée de réflexion et de partage d'expérience sur les bons coups et défis auxquels les responsables locaux à la vie syndicale font face.

L'invitation avait été lancée aux 20 syndicats FIM qui ont participé aux sessions fédératives sur la vie syndicale. La tenue d'une telle activité est un mandat du congrès de fondation de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) en février 2011. L'expérience syndicale des participants variait de 9 mois à 25 ans et les syndicats participants venaient de secteurs d'activités variés de la fédération.

La journée s'est déroulée en 3 blocs:

Dabord, à partir des travaux de recherche de Christian Lévesque, Gregor Murray, Catherine Le Capitaine et d'Elisabeth Woods sur les défis du renouveau syndical à la FM (2003-2006) nous avons fait le point sur l'état de la vie syndicale en 2014.

Dans un deuxième temps, nous avons partagé nos expériences sur les réussites de vie syndicale dans nos syndicats locaux.

Finalement, chaque syndicat a défini un projet de vie syndicale à soumettre à ses instances pour sa mise en œuvre. Lors du prochain conseil fédéral, les syndicats participants se réuniront afin de faire le point sur l'état d'avancement de leurs travaux.

De 2003 à 2014, un déplacement des grands axes de la vie syndicale

Suite à l'échange des expériences respectives, nous pouvons constater un déplacement des préoccupations et des priorités concernant la vie syndicale des participants. voyons quelques exemples.

Sur les objectifs essentiels de l'action syndicale

Nous sommes passés de la protection des employés contre les décisions arbitraires des employeurs aux défis de l'implication des membres.

Sur la principale action du syndicat

Nous sommes passés de l'application de la convention collective à la limitation de l'impartition et de la sous-traitance.

Sur le comportement de nos membres

Nous sommes passés au recours régulier des membres au syndicat pour résoudre leurs problèmes et d'une relation de confiance envers le syndicat à un recours moindre au syndicat pour régler leurs problèmes et à des anciens officiers qui critiquent.

Sur les moyens pour communiquer avec les membres

Le contact direct (rencontre, tournée) demeure le principal moyen de communication et la communication par Internet et les médias sociaux est en développement.

Les succès de la vie syndicale

De la participation des membres aux campagnes FIM, nous sommes passés à l'intégration des nouveaux salariés et des élections syndicales à l'usine.

Pour ce qui est des activités ayant le moins de succès, nous sommes passés de l'implication des jeunes dans la vie syndicale à la participation des membres à l'assemblée générale.

Les projets d'amélioration de la vie syndicale

Voici quelques exemples de projets d'amélioration de la vie syndicale qui ont été identifiés par les participants :

- Rencontrer les nouveaux employés à l'embauche
- Programme de valorisation des anciens délégués
- Soupers d'information avec les jeunes membres (moins de 35 ans)
- Développer une relève à la présidence
- Former un comité du journal
- Améliorer la présence des membres et la tenue de nos assemblées générales
- Améliorer le fonctionnement et l'action du conseil syndical à l'usine

En conclusion, nous pouvons dire que la journée a été grandement appréciée et que le contenu des échanges servira à alimenter le comité vie syndicale de l'équipe FIM et les débats dans nos prochaines instances. C'est à suivre.

NOUVEAU RÈGLEMENT CONCERNANT L'AMIANTE

*Mireille Pelletier, conseillère syndicale, SRT-CSN et
Guy Robert, vice-président, responsable de la santé-sécurité et l'environnement à la FIM*

Au Québec, en 2012, plus de 50% des décès reconnus par la CSST soit 115, ont été attribués à l'amiante. Pourtant et contrairement à la croyance populaire, seulement 15 % des travailleurs décédés provenaient du secteur des mines et carrières.

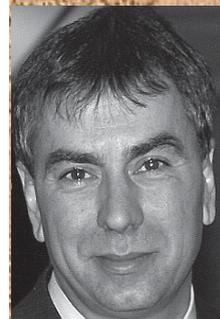
Forts des conclusions de plusieurs études internationales, nous savons aujourd'hui qu'une utilisation sécuritaire de l'amiante n'est pas possible et de ce fait, nous assistons à une diminution constante de son utilisation. Malgré cela, il faut tout de même prendre acte que l'amiante se retrouve dans plusieurs matériaux par exemple dans l'isolation des bâtiments ou dans le ciment. Et que cela suppose d'agir avec prudence pour assurer la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

Afin, d'assurer que les travailleuses et travailleurs soient protégés contre de la poussière contenant de l'amiante, un nouveau règlement est entré en vigueur le 6 juin dernier. Ces nouvelles dispositions permettent enfin aux travailleuses et travailleurs d'être informés de la présence d'amiante dans leur milieu de travail. Attendu depuis 10 ans, c'est une grande avancée pour tous les travailleurs autant du secteur privé que du secteur public. Il obligera les employeurs à protéger les travailleurs contre ce cancérigène qu'est l'amiante. La collaboration entre les syndicats et les employeurs sera de première importance pour la mise en application de ce règlement. Ceci afin de préserver la santé de tous et, à long terme, diminuer les décès causés par l'amiante.

Ce règlement obligera les employeurs à tenir des registres pour tous leurs établissements en identifiant, entre autres, les emplacements de flocage et de calorifuge contenant de l'amiante. Il fera également en sorte que plus personne ne travaillera en présence de poussière d'amiante sans en être préalablement formé et informé. Par le registre, les travailleurs vont avoir enfin accès à de l'information essentielle quant à la présence de l'amiante sur leurs lieux de travail. Le nouveau règlement forcera les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs relativement à l'amiante.

Afin de permettre aux travailleurs de connaître leurs nouveaux droits, la CSN développe présentement des outils de communication. Il s'avère important de former et informer les syndicats afin de s'assurer de la mise en application du règlement par les employeurs. Un guide syndical expliquant le rôle des syndicats face à ce nouveau règlement sera distribué dans tous les milieux de travail. Ce guide sera accompagné d'une affiche afin de faire la publicité auprès de nos membres de ces nouvelles dispositions règlementaires. Il faut aussi souligner que le portail de formation en santé et sécurité du travail développé par la CSN inclut une nouvelle thématique afin d'intégrer les informations relatives à cette nouvelle réglementation.

Les travailleuses et les travailleurs sont en droit de savoir si de l'amiante est présent dans leurs établissements. Malgré son éventuel bannissement, il faut réaliser que l'amiante sera présent dans nos murs pour encore bien longtemps, c'est pourquoi le règlement édictant les règles à suivre pour effectuer des travaux là où l'on en retrouve est primordial. Nous pouvons être fiers de ce gain pour les travailleuses et les travailleurs.



AU QUÉBEC, EN 2012, PLUS DE 50% DES DÉCÈS RECONNUS PAR LA CSST, SOIT 115, ONT ÉTÉ ATTRIBUÉS À L'AMIANTE. POUTANT ET CONTRAIREMENT À LA CROYANCE POPULAIRE, SEULEMENT 15% DES TRAVAILLEURS DÉCÉDÉS PROVENAIENT DU SECTEUR DES MINES ET CARRIÈRES.

LES JEUNES VEULENT ÊTRE ÉCOUTÉS

Par Alexandre Roy, membre du comité des jeunes de la CSN et de la FIM

Lors du dernier rassemblement des jeunes de la CSN, nous avons réfléchi sur l'avenir du syndicalisme.

Nous croyons que les syndicats sont nécessaires pour bâtir une société plus juste ainsi que pour protéger les droits des travailleuses et des travailleurs. Le renouveau syndical est une priorité pour nous et il nous apparaît fondamental d'accroître le sentiment d'appartenance envers les syndicats.

Le syndicat est un lieu d'échange pour démocratiser le milieu de travail plutôt qu'un service utilisable en cas de problème seulement. Voilà pourquoi notre démocratie syndicale doit favoriser des débats ouverts et des candidatures variées aux postes électifs. Nous voulons travailler ensemble dans le respect et changer nos pratiques pour les rendre plus faciles d'accès et innovatrices afin que le discours syndical soit plus près des travailleurs de la base. La précarité des conditions de travail doit cesser d'être perçue comme un passage obligé. Pour ce faire, nous devons changer les mentalités, construire une solidarité intergénérationnelle face aux employeurs et condamner les sources de discrimination qu'ils tentent d'imposer afin d'accroître leurs profits, nous diviser ou encore éviter la syndicalisation. Nous croyons qu'il faut exiger le même traitement et le respect pour tous.

En terminant, nous sommes inquiets de voir l'endettement et le surendettement de la société ainsi que de nos membres. Nous comprenons que cette problématique amène des difficultés à la solidarité syndicale et aux moyens de pression, ce qui affaiblit le rapport de force face à nos employeurs.¹

La fédération en collaboration avec le comité des jeunes de la FIM travaille en ce moment sur une rencontre intergénérationnelle qui aura lieu lors du prochain conseil fédéral qui se tiendra les 17, 18 et 19 juin à Lévis. Il sera question de démystifier les différences générationnelles, de pouvoir connaître davantage les disparités de traitement présentes dans nos conventions et d'outiller les syndicats sur la relève. Nous devons nous assurer que la force et l'histoire de nos syndicats continuent d'exister malgré le départ à la retraite des baby-boomers afin que nous soyons en mesure de nous défendre devant le patronat. Nous invitons les syndicats à déléguer au moins un jeune pour participer à cette journée en espérant y voir une forte participation.



**UNE RENCONTRE INTERGÉNÉRATIONNELLE
AURA LIEU LORS DU PROCHAIN CONSEIL
FÉDÉRAL QUI SE TIENDRA LES 17, 18 ET 19
JUN À LÉVIS**

¹ Déclaration des jeunes CSN, 5e rassemblement, novembre 2012
<http://www.csn.qc.ca/web/jeunes/rassemblement-des-jeunes>

AVOIR UNE VISIBILITÉ

Par Kathy Beaulieu, secrétaire-trésorière, responsable du comité de la condition féminine de la FIM

Depuis le congrès de fondation de la Fédération de l'industrie manufacturière, en février 2011, le comité de la condition féminine s'est donné un plan de travail afin de s'assurer d'être proactif, et ce, de façon durable. Il y a eu quelques changements au sein des membres du comité lors des derniers conseils fédéraux. Sylvie Campeau, Suzel Beaudet et Marie-Claude Richard forment ce comité, sans oublier l'excellente collaboration de Marie-France Benoit, conseillère syndicale à la condition féminine de la CSN.

Lors du conseil fédéral du mois de juin 2012, le comité de la condition féminine distribuait un sondage sur la présence des travailleuses dans les syndicats de la FIM. Les résultats nous ont permis de constater le faible taux de femmes ayant un poste au sein des exécutifs. Pour faire en sorte qu'elles s'impliquent davantage, il serait intéressant de se bâtir un

réseau de femmes à l'intérieur de la fédération. Nous aurons besoin de votre aide afin que celui-ci voie le jour.

Au conseil fédéral de mai 2013, nous avons tenu un kiosque où vous pouviez participer à un jeu-questionnaire sur vos connaissances de la FIM, la participation a été excellente.

Avez-vous une politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail?

Lors du prochain conseil fédéral, le comité de la condition féminine tiendra un kiosque pour sensibiliser les délégués à la violence et le harcèlement en milieu de travail qui, bien souvent, touche particulièrement les femmes.

Pour plus de renseignements sur le dossier de la condition féminine, rendez-vous sur le site web de la FIM. www.fim.csn.qc.ca



LA RENCONTRE BILAN ET PERSPECTIVES, UNE GRANDE RÉUSSITE POUR LA FIM

Par Guy Robert, vice-président, responsable de la santé-sécurité et l'environnement à la FIM

En novembre dernier avait lieu l'activité Bilan et perspectives en santé-sécurité de la CSN. Pour la Fédération de l'industrie manufacturière, cette journée a été une grande réussite.

Le Syndicat des travailleurs de câbles d'acier de Pointe-Claire (CSN) en collaboration avec madame Élise Ledoux, docteure en ergonomie et chercheure à l'IRSST (Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail) a présenté une conférence intitulée : Le travail au fil de l'âge. Cette conférence portait sur les difficultés rencontrées par le syndicat à la suite de l'embauche massive de nouveaux travailleurs. Le manque de formation étant au cœur du litige, le syndicat est venu expliquer tout le processus en santé-sécurité, de la négociation de la convention collective jusqu'à l'intervention de l'inspecteur de la CSST pour régler cette situation.



Madame Ledoux, est venue appuyer le syndicat en expliquant le potentiel de lésions des nouveaux travailleurs dans un nouvel emploi et l'importance de la transmission du savoir. Encore faut-il que l'organisation y place les ressources.

En atelier fédératif, nous avons eu le privilège de recevoir le Dr Pierre Dessureault qui nous a présenté une conférence sur les risques reliés aux contraintes thermiques. Le Syndicat national des employés du papier de Candiac et le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield (CSN) sont venus présenter leur implication respective dans leur milieu de travail. Finalement le comité a dévoilé son guide de sensibilisation en santé-sécurité. Il s'agit d'un guide de prévention évolutif et un outil polyvalent pour les syndicats. De plus, le comité est déjà à l'œuvre afin de compléter son plan de travail sur les orientations en santé-sécurité de la fédération.



Branche forêt-scierie

par Herman Martel, représentant de la branche

Enjeu santé sécurité

Nous constatons que les employeurs utilisent de plus en plus la répression et les mesures disciplinaires pour les questions liées au port des équipements de protection, et que l'application de ces mesures se fait parfois arbitrairement et de manière différente, que ce soit pour les syndiqués, les cadres et les sous-traitants. Cette répression cache mal la volonté des employeurs de mettre le fardeau de la SST sur le dos des travailleurs, comme pour leur éviter de travailler sur les sources mêmes des potentiels accidents. Rappelons que la santé et la sécurité au travail est l'affaire de tout le monde, aussi celle des patrons, et que pour changer les choses, rien ne vaut la collaboration, l'éducation et le dialogue.

Accréditation

Nous avons été interpellés par la situation au Camp Vermillon, où PFR prétend que les travailleurs qui récoltent le bois provenant des 25% du territoire soumis aux enchères, sous le nouveau régime forestier, ne sont pas sous la couverture de l'accréditation syndicale. Nous avons été surpris de cette prétention de l'employeur et nous suivons de près

Branche Usines de pâtes et papiers

Par Jean-Pierre Lebel, représentant de la branche

Prochains enjeux

Le plan de travail initial de la branche étant en bonne voie d'être complété, cela nous amène à réfléchir ensemble sur les thématiques et objectifs qui orienteront nos travaux au cours des prochains mois. Voici quelques éléments qui font actuellement l'objet de discussions dans nos syndicats :

- Impacts de la sous-traitance sur nos accréditations syndicales et sur nos relations de travail avec les employeurs;
- Temps supplémentaire et diminution des embauches dans nos usines;
- Santé et sécurité au travail et utilisation abusive de mesures disciplinaires par l'employeur.

Les rencontres de la branche nous permettent de mettre en commun l'information concernant ces enjeux et de partager une analyse commune et des moyens pour agir syndicalement dans nos milieux de travail.

la situation afin d'assurer les droits de ces travailleurs.

Assurance-emploi

L'attention des membres de la branche se porte aussi sur les effets de la réforme de l'assurance-emploi imposée en 2013 par le gouvernement conservateur. Les nouvelles mesures touchent directement les travailleuses et travailleurs saisonniers, dont plusieurs de nos syndiqués dans les domaines de la sylviculture et des scieries. Nous craignons que nos travailleurs soient pénalisés par cette réforme, et nous appuyons le travail de la CSN et des groupes de chômeurs qui revendiquent un régime juste et d'accès universel.

Prochaines négociations

Côté négociations chez PFR, les syndiqués de la scierie à Senneterre discuteront de leur nouveau contrat de travail en 2014, tandis que la majorité des syndicats de PFR membres de notre branche le feront l'an prochain, en 2015.

Pour l'avenir de nos usines

Nous réfléchissons aussi à la nécessité pour les employeurs de miser sur la recherche et le développement de nouveaux créneaux, de nouveaux produits et de nouvelles technologies afin d'assurer la pérennité des usines de pâtes et papier au Québec. Nous souhaitons pousser plus loin notre compréhension des nouvelles réalités du marché, des possibilités qui s'offrent à notre secteur et affiner nos argumentaires pour exprimer notre volonté que nos usines puissent demeurer des moteurs économiques importants pour nos communautés régionales, en offrant des emplois durables et de qualité.

Négociations collectives chez Produits forestiers Résolu (PFR)

Quatre syndicats des usines à papier de PFR, membres de la FIM, négocieront leurs nouveaux contrats de travail au cours des prochaines années : les travailleurs des usines de Laurentides et Kénogami en 2014, et ceux de Clermont et d'Alma en 2015.



PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU LES BONS RÉSULTATS FINANCIERS POUR 2013 : UN PEU BEAUCOUP DES TRAVAILLEURS LÀ-DEDANS!

Éric Dubois, conseiller syndical

Cette ronde de négociations intervient au moment où Résolu affiche pour la première fois des résultats financiers positifs qui démontrent que l'entreprise renoue avec la rentabilité, après s'être relevée des difficultés financières traversées cinq ans plus tôt. La FIM a rappelé, dans un communiqué de presse émis en février dernier, que cette embellie était en grande partie les résultats des efforts et sacrifices consentis par les travailleuses et les travailleurs de l'entreprise.

Selon le président de la fédération, Alain Lampron, il est temps que monsieur Richard Garneau, PDG de l'entreprise, fasse amende honorable en bonifiant les conditions des travailleurs de ses usines et scieries et en réinvestissant pour assurer l'avenir de ses installations et des emplois qui y sont rattachés.

Les représentantes et représentants des syndicats des usines et scieries de Résolu membres de la FIM se sont rencontrés à quelques reprises afin de discuter des enjeux de ces prochaines négociations. En plus de refuser toutes nouvelles demandes de réouverture de leurs conventions avant les prochaines négociations, nos syndicats souhaitent maintenir le contact et partager l'information entre eux pour appuyer leurs négociations respectives.

SELON LE PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION, ALAIN LAMPRON, IL EST TEMPS QUE MONSIEUR RICHARD GARNEAU, PDG DE L'ENTREPRISE FASSE AMENDE HONORABLE...

LES RENDEZ-VOUS DE LA FORÊT

La FIM a pris part activement au Rendez-vous national sur la forêt, qui s'est tenu les 21 et 22 novembre 2013 à Saint-Félicien. Notre délégation était composée du président de la CSN, Jacques Létourneau, du vice-président de la FIM Michel Tétreault, des représentants des branches Usines de pâte et papier, Jean-Pierre Lebel, et forêt-scierie, Herman Martel, ainsi que du conseiller syndical Dominic Demers.

Nous avons eu l'occasion de porter la voix des travailleuses et des travailleurs de la forêt et des usines qui en dépendent et de s'assurer que leurs intérêts soient pris en compte.

L'enthousiasme de ce rendez-vous réussi doit déboucher sur le maintien et le développement de bons emplois pour nos régions forestières. La Fédération poursuit d'ailleurs son travail en ce sens en contribuant activement aux chantiers mis sur pied lors du Rendez-vous.

Vous pouvez suivre les travaux découlant de cette rencontre sur la forêt en visitant le site <http://rendezvousdelaforet.gouv.qc.ca/>

Conseil novembre 2013



Conseil fédéral 2013 - Québec



SOUS-TRAITANCE , COMMENT SAUVER NOS EMPLOIS

Par Denis Guénette

La FIM a tenu à Québec une journée de réflexion et d'échanges sur le phénomène de la sous-traitance, qui menace plus que jamais nos emplois et le rapport de force de nos syndicats. Gros plan sur la sous-traitance : l'ampleur du phénomène, ses conséquences, ses failles et les meilleurs moyens de freiner sa course.

Le matin du 21 novembre dernier, sous les applaudissements d'une salle pleine à craquer, les travailleurs de Kronos Canada à Varennes avaient de quoi se réjouir. Après plus de 6 mois de lock-out, ils venaient annoncer aux délégués de la Fédération de l'industrie manufacturière, réunis à Québec, la conclusion d'une entente de principe qui, en matière de sous-traitance, leur assure dorénavant la pleine garantie d'emploi. Une entente historique, pour plusieurs, notamment pour le président de la FIM, Alain Lampron « Le règlement du conflit chez Kronos de Varennes, en Montérégie, est un exemple de détermination syndicale, pour freiner les ravages de la sous-traitance. C'est un exemple concret. Les 320 travailleurs ont gagné dans la sous-traitance, la compagnie voulait couper plus de 100 postes pour les confier à la sous-traitance ».

Cette victoire chez Kronos ne saurait cependant faire oublier l'ampleur du phénomène de la sous-traitance dans l'industrie manufacturière au Québec. Ce n'est pas un hasard si la FIM a choisi d'organiser, en novembre dernier, une journée de réflexion sous le thème « Sous-traitance, notre rapport de force en jeu ». C'est parce que le phénomène a pris une ampleur inquiétante, en particulier depuis la crise de 2008. Dans son discours d'ouverture, Alain Lampron a tenu à rappeler que les employeurs ont profité des difficultés économiques, pour réclamer « des concessions temporaires et avoir recours à la sous-traitance en invoquant la rareté de main-d'œuvre, les emplois spécialisés et la compétitivité. » Ces concessions temporaires, destinées à

redresser ou à sauver les entreprises sont devenues à plusieurs endroits permanentes et dévastatrices. Aujourd'hui, toutes les raisons sont bonnes pour faire entrer la sous-traitance dans les milieux de travail : réduction des coûts de production, besoin de flexibilité et pénurie de main-d'œuvre. Une pénurie souvent provoquée par les employeurs, qui abolissent volontairement les listes de rappel et ne remplacent pas les départs.

Selon une étude menée en 2004, par le conférencier Patrice Jalette, professeur de relations industrielles à l'Université de Montréal, 96 % des entreprises québécoises du secteur manufacturier ont recours à la sous-traitance ou sont elles-mêmes des sous-traitants. De plus, selon lui, au Québec 30 % des conventions collectives n'ont pas de clauses qui permettent d'encadrer la sous-traitance. La FIM fait meilleure figure, puisque seulement 13 % de ses conventions n'en contiennent pas.

LA NÉGOCIATION DE CLAUSES ENCADRANT LA SOUS-TRAITANCE EST FONDAMENTALE, LEUR RESPECT AU QUOTIDIEN L'EST DAVANTAGE

Alain Lampron rappelle « qu'à la FIM, un syndicat sur trois vit avec la sous-traitance dans son milieu de travail, ce qui est loin d'être négligeable ». Il constate également que 10 % des syndicats de la fédération cohabitent avec les agences de placement, une situation qui contribue à dégrader le climat de travail.

Une autre étude menée en 2009, par le professeur Patrice Jalette, démontre que la sous-traitance est nuisible aux salariés « elle empêche l'embauche de nouveaux travailleurs syndiqués, surtout des employés de métier. Elle conduit à une perte d'expertise, augmente la charge de travail et entraîne un nivellement vers le bas des conditions de travail ». La sous-traitance réduit aussi l'influence des syndicats et affaiblit le pouvoir de négociation. Socialement, la sous-traitance représente une perte économique importante.

Plusieurs entreprises et non les moindres ont fait de la sous-traitance leur objectif ultime. Alain Lampron rappelle qu'en 2012-2013, Produits Forestiers Résolu a « monté d'un cran la notion de sous-traitance. En gros, à part la production, une grande majorité des emplois connexes qui ne font pas partie du "core business" ont été donnés à la sous-traitance, charcutant ainsi les certificats d'accréditation de nos syndicats. La demande de Produits forestiers Résolu était claire : donnez-nous ce que l'on demande, sinon on ferme des machines ou pire encore, on ferme des usines. Le constat au final est la perte de 300 emplois syndiqués dans nos quatre usines ». Depuis, d'autres entreprises, tel Rio Tinto de Sorel ont tenté elles-aussi d'obtenir des concessions importantes dans le domaine de la sous-traitance.

Tous s'entendent pour dire que la stratégie la plus efficace repose sur la construction d'un rapport de force avec l'employeur. La négociation de clauses encadrant la sous-traitance est fondamentale, leur respect au quotidien l'est davantage. Empêcher la sous-traitance est parfois impossible, il faut donc l'encadrer le mieux possible. Le professeur Jalette suggère l'approche proactive et offensive, qui permet au syndicat de discuter avec l'employeur et de lui démontrer que la sous-traitance n'est pas la meilleure solution à tous ses problèmes.

Plusieurs employeurs ne jurent que par la sous-traitance. Alain Lampron soutient que c'est un mirage « quatre fois sur cinq, l'employeur qui s'assoit avec nous et qui fait preuve de bonne volonté, se rend compte que ça lui coûte beaucoup plus cher qu'il pense la sous-traitance ».

La preuve, selon Patrice Jalette « 30 % des contrats de sous-traitance sont des échecs, ce qui a créé le phénomène de la sous-traitance boomerang ». Une étude, menée au Québec en 2007, révèle que le quart des entreprises sondées avaient rapatrié des activités confiées à la sous-traitance.

Les membres de la FIM sont très conscients des dangers de la sous-traitance et des agences de placement, en particulier lors des conflits. La table ronde organisée sur le sujet, en novembre dernier, a permis de partager l'expérience de trois syndicats confrontés à cette situation. En cas de conflit, la règle qui

prévaut c'est « business as usual », selon Daniel Charest, conférencier et avocat au service juridique de la CSN. En d'autres termes, les ressources externes qui étaient utilisées pour faire le travail relevant de l'unité d'accréditation, avant le début du conflit, pourront être utilisées dans les mêmes proportions lors d'un conflit. Selon lui « la philosophie qui sous-tend l'interdiction, c'est le maintien du rapport de force tel qu'il était avant le début des hostilités ».

Selon Alain Lampron, ce rapport de force est malmené parce que « l'article 109 du Code du travail n'est plus adapté à la réalité d'aujourd'hui et crée un déséquilibre favorable à l'employeur ». Un point de vue que partage l'immense majorité des délégués de la FIM, qui participaient aux ateliers de la journée thématique sur la sous-traitance. Les délégués demandent au gouvernement québécois de modifier l'article 109, pour empêcher l'utilisation d'agences de placements ou de sous-traitants durant une grève ou un lock-out. Ils souhaitent un débat sur cette question lors du prochain congrès de la CSN en mai prochain.

Pour 75 % des délégués présents aux ateliers, la sous-traitance est un enjeu important. Ils suggèrent l'adoption d'une clause type de convention collective, pour limiter le phénomène. Les participants réclament aussi un enlèvement fédératif, pour contrer la sous-traitance et le recours aux agences de placement. Les délégués présents savent que le combat en est un de tous les instants. Ils s'attendent à ce que leur employeur formule de nouvelles demandes en matière de sous-traitance lors du prochain renouvellement de leur convention contrat de travail. La bataille de la sous-traitance est loin d'être terminée, la FIM poursuit le combat, il y va de l'avenir de nos emplois et de nos syndicats.

« 30 % DES CONTRATS DE SOUS-TRAITANCE SONT DES ÉCHECS, CE QUI A CRÉÉ LE PHÉNOMÈNE DE LA SOUS-TRAITANCE BOOMERANG »

LES ENJEUX DE LA SOUS-TRAITANCE, selon Patrice Jalette

Par:Éric Dubois, conseiller syndical

Monsieur Patrice Jalette est professeur titulaire à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal et membre du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Il a offert une conférence des plus appréciée sur la question de la sous-traitance lors de notre dernier conseil fédéral. Il a accepté de répondre aux questions de L'Affirmation.

Monsieur Jalette, la sous-traitance est un terme qui revient de plus en plus souvent dans nos relations de travail avec les employeurs. Quelle définition lui donnez-vous?

En deux mots, la sous-traitance c'est «faire faire». Plus spécifiquement, c'est quand une entreprise conclut une entente avec une autre entreprise pour la réalisation d'un travail qui était fait auparavant par ses propres travailleurs ou que ces derniers auraient pu faire. L'employeur se donne ainsi le choix de fabriquer ou de réaliser une tâche ou un produit en tout ou en partie, ou encore de l'acheter à l'extérieur. On passe alors d'un contrat de travail liant l'employeur à ses travailleurs à un contrat commercial entre deux entreprises. Par exemple, Bombardier, qui fabrique des avions, choisit de faire fabriquer des parties ou des composantes de ces avions par une autre entreprise. C'est ce qu'on appelle de la sous-traitance externe. Mais l'employeur peut aussi décider de mandater une entreprise pour une tâche ou un travail, comme l'entretien ou le service de cantine, pour ne nommer que ceux-là, sur les lieux mêmes de ses activités. C'est ce qu'on appelle de la sous-traitance interne.

Les employeurs semblent y faire appel de plus en plus dans le domaine manufacturier. Est-ce un mode passagère ou un changement profond dans la façon de faire des entreprises manufacturières?

Ce n'est pas un phénomène nouveau, la sous-traitance existe depuis longtemps. Dans le domaine manufacturier, nous assistons cependant à un changement de façon de faire. Du modèle de l'entreprise intégrée, où l'ensemble des activités d'une entreprise était réalisées par des travailleurs de l'entreprise, nous assistons à plusieurs

transferts de ces activités à la sous-traitance et à la création de réseaux mondiaux de production. C'est d'ailleurs ça la grande nouveauté : ce changement est favorisé par l'apparition chez nous et à l'étranger d'entreprises qui offrent des services de sous-traitance pour la grande entreprise. Donc sous-traitance locale, mais aussi internationale, favorisée par le développement des moyens de communication, les bas coûts de transports et la main-d'œuvre pas chère outre-mer.

Selon vous, quels sont les avantages pour lesquels les employeurs optent pour la sous-traitance?

Les raisons qu'on entend le plus souvent de la part des employeurs sont la réduction des coûts de production et le recentrage des activités de l'entreprise sur le « core business ». L'employeur désire se concentrer sur le cœur de sa production, et laisser les activités périphériques à une entreprise spécialisée. Les autres raisons invoquées touchent aussi la flexibilité des capacités de production et l'accès à une expertise que l'entreprise ne possède pas à l'interne.

Les employeurs apprécient la souplesse du contrat commercial qui les lie à leur sous-traitant, la facilité que cela leur confère, comparativement à la gestion d'un contrat de travail et de ressources humaines. Ce transfert permet aussi de diminuer sa responsabilité en santé et sécurité au travail, la transférant au sous-traitant.

Mais la plupart de ces avantages sont souvent bien théoriques. Les promesses d'efficacité et de diminution de coût ne se réalisent pas toujours. Selon la littérature, plus de 30 % des transferts vers la sous-traitance se soldent par un échec. De plus, la qualité n'est parfois pas au rendez-vous, et, dans d'autres cas, le nombre restreint de sous-traitants fausse le jeu de la concurrence et contribue à la hausse des coûts. Ce que certains voyaient comme une solution apporte parfois de nouveaux problèmes à gérer pour l'entreprise. Assez fréquemment, on observe aussi que l'employeur veut ramener à l'interne des activités qui avaient été initialement sous-traitées.

Est-ce que la sous-traitance a des impacts sur les milieux de travail syndiqués? À quels niveaux?

En premier lieu, la fragmentation du mode de production découlant de la sous-traitance implique généralement une réorganisation du travail et de la production dans une entreprise. Parfois, les travailleurs syndiqués doivent côtoyer sur le lieu de travail les employés du sous-traitant, ce qui n'est pas toujours facile à vivre au quotidien. Il peut arriver que la qualité soit inégale et les travailleurs syndiqués doivent reprendre le travail du sous-traitant, ce qui peut impliquer une augmentation de la charge de travail.

Évidemment, le transfert d'activités de l'entreprise vers l'externe peut aussi amener des pertes d'emplois et limiter les embauches de nouveaux travailleurs. Ces travailleurs en moins contribuent à la perte d'expertises au sein de l'unité. Enfin, la menace de recourir à la sous-traitance est souvent utilisée par l'employeur pour appuyer sa stratégie de négociation ce qui peut contribuer à des concessions syndicales en matière de conditions de travail.

Iriez-vous jusqu'à dire que cela risque de mettre en péril nos accréditations syndicales et notre rapport de force?

Oui, c'est le cas. Certains employeurs semblent utiliser la stratégie des petits pas pour sortir, petit à petit, certains emplois ou postes de l'accréditation syndicale par le biais de la sous-traitance. Même chose pour les employeurs qui font planer des menaces sur la délocalisation ou de sous-traitance des emplois de l'entreprise en cas de refus des offres patronales. Dans ce cas, nous ne sommes plus en mode amélioration des conditions de travail, mais en mode protection et maintien des emplois. Les travailleurs partent alors avec deux prises contre eux et leur rapport de force, tout comme leur marge de manœuvre, s'en voit grandement diminué.

Nous avons vu, au cours des dernières années, de nombreux conflits de travail touchant la sous-traitance, et le recours à la grève devient incontournable pour retrouver notre rapport de force. Nous pouvons penser que cela sera encore le cas dans l'avenir.

Quelles sont selon vous les stratégies à prioriser dans notre action syndicale pour combattre la sous-traitance et ses effets néfastes sur nos conditions de travail et sur nos emplois?

Il faut que le syndicat s'en occupe, car l'employeur lui, le fait. Il faut être proactifs et bien comprendre l'organisation du travail pour comprendre les conséquences de la sous-traitance dans l'entreprise.

La pierre d'assise de l'action syndicale en matière de sous-traitance est la convention collective. Il faut être en mesure d'encadrer le recours à la sous-traitance en établissant les conditions ou les circonstances particulières dans lesquelles l'employeur peut ou non y recourir. La plupart des conventions collectives protègent généralement bien les travailleurs actuels en interdisant les mises à pied découlant de la sous-traitance mais il faut aussi penser aux conséquences à moyen et long terme : non-remplacement, peu ou pas de nouvelles embauches, pertes d'expertise, réduction de l'aire de l'unité d'accréditation, etc.

Il faut aussi réfléchir, dans nos milieux de travail, à des alternatives – réorganisation du travail, formation, embauche, achats de nouveaux équipements, etc. – et les proposer à l'employeur au moment de négocier. Il faut argumenter ces alternatives, et si celles-ci permettent de répondre aux besoins ou d'apporter des solutions concrètes aux problématiques de l'employeur, il est susceptible de les prendre en compte. Une fois la sous-traitance dans l'entreprise, il faut aussi être à l'affût des problèmes concrets et quotidiens qui découlent de ce choix patronal. Plusieurs syndicats ont réussi à convaincre leur employeur que le choix de la sous-traitance n'était pas judicieux, et ces derniers ont fait marche arrière.

L'action syndicale doit aussi s'appuyer sur une vision à terme. Chaque situation mérite d'être réfléchie sur le long terme. Si les impacts ne sont pas immédiats sur les travailleurs actuels, ils le seront peut-être dans cinq ou dix ans. La prudence et la vigilance s'imposent.



Patrice Jalette

KRONOS, LA FIN VICTORIEUSE D'UN DUR CONFLIT

PAR FRANÇOIS FORGET, PHOTOS MICHEL GIROUX

C'est avec soulagement que Karl Berthiaume, président du Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), a annoncé à ses membres le résultat d'un vote à bulletin secret tenu sur l'entente de principe conclue avec Kronos Canada de Varennes, lors d'une assemblée extraordinaire tenue le 20 novembre. C'est à 70,8 % que les 320 syndiqué-es ont dit oui à l'entente négociée avec la multinationale, qui se spécialise dans la production de dioxyde de titane utilisé, entre autres, dans la peinture. Ce vote a permis de mettre fin au lockout qui a duré près de six mois.

Karl Berthiaume est catégorique, «On considère qu'on a été chercher le maximum. Même si le conflit avait duré six mois de plus, on n'aurait pas obtenu davantage de gains». L'entente est intervenue au terme d'un blitz de négociation amorcé en présence, notamment, de l'un des grands patrons américains de Kronos Worldwide, qui compte sept usines en Amérique du Nord et en Europe. Selon le syndicat, c'est ce qui a facilité le règlement du conflit et permis aux syndiqué-es de reprendre progressivement le travail, tout en conservant la plupart de leurs acquis, dont la protection des emplois contre la sous-traitance.

Rogner dans les conditions de travail

« Le problème, c'est que l'employeur ne voulait pas négocier. Avant le conflit, on a eu des indices qu'un lockout allait être décrété », dit Karl Berthiaume. Parmi ces indices : un inventaire élevé des stocks, l'embauche de dizaines de cadres et la présence anormale de sous-traitants dans l'usine. Pourtant, rien ne justifiait un lockout, compte tenu des appels répétés du syndicat à négocier de bonne foi et de la présence d'un conciliateur. La volonté de Kronos Canada était claire : imposer des reculs dans les

conditions de travail sous prétexte de difficultés économiques temporaires. Or, les perspectives s'annonçaient excellentes pour l'industrie mondiale du dioxyde de titane. En 2012, les ventes de Kronos ont atteint deux milliards de dollars, avec des profits nets de 218 M\$.

Parmi les reculs envisagés figurait le recours massif à la sous-traitance qui aurait entraîné la perte du tiers des emplois, n'eût été l'entente négociée. La gestion de la paie et des avantages sociaux, la maintenance des équipements et des bâtiments, l'entretien sanitaire, voilà les secteurs visés par la sous-traitance, assortie d'un contrat de travail de sept ans plutôt que cinq ans comme convenu !

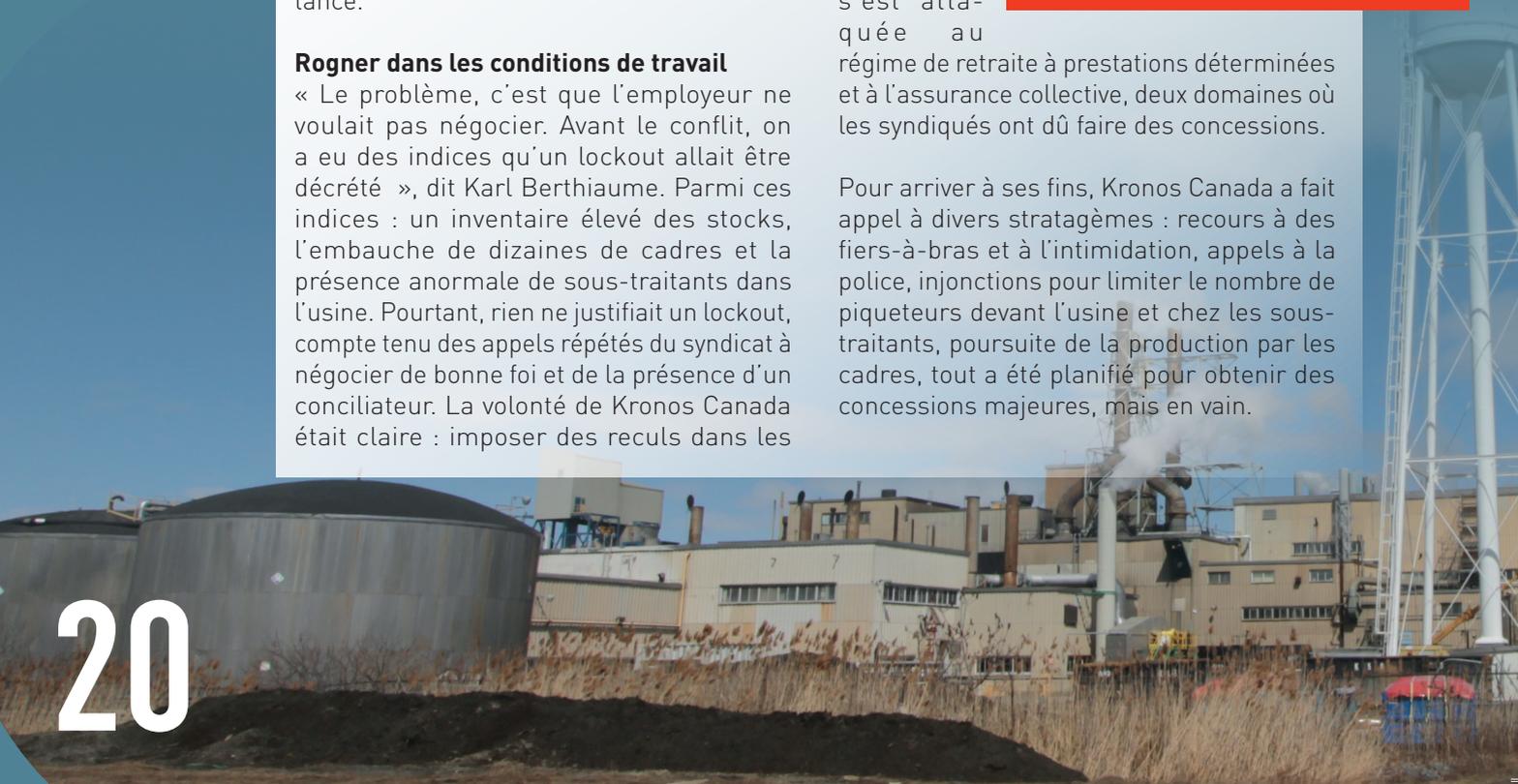
Kronos a aussi cherché à réduire la portée de l'unité d'accréditation et à limiter les libertés syndicales. Elle a tenté, sans succès, de chambarder la gestion des mouvements de main-d'œuvre, des horaires et du travail en heures supplémentaires. Elle s'est attaquée au régime de retraite à prestations déterminées et à l'assurance collective, deux domaines où les syndiqués ont dû faire des concessions.

Pour arriver à ses fins, Kronos Canada a fait appel à divers stratagèmes : recours à des fiers-à-bras et à l'intimidation, appels à la police, injonctions pour limiter le nombre de piqueteurs devant l'usine et chez les sous-traitants, poursuite de la production par les cadres, tout a été planifié pour obtenir des concessions majeures, mais en vain.

« QUAND TU VIS LES MOMENTS OÙ LES GENS SONT SOLIDAIRES ENTRE EUX, C'EST FOU LES TALENTS ET LA FORCE QUE ÇA PEUT DÉGAGER ».



Karl Berthiaume



Une résistance acharnée

Dès le déclenchement du lockout, le 13 juin 2013, soit deux jours avant la fin de la convention collective, la résistance s'est organisée avec l'aide du Service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale (SAMVR-CSN), de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) et du Fonds de défense professionnelle (FDP-CSN). Ligne de piquetage de jour, de soir et de nuit aux abords de l'usine, virées chez les sous-traitants et les cadres, assemblées d'information, tournée des décideurs régionaux, distribution de tracts à la population locale, rassemblements mensuels, visites des syndicats de la région et du Conseil central de la Montérégie, voilà des actions déployées par les syndiqué-es pour se faire voir et entendre.

À cela se sont ajoutées des activités comme des soirées de luttes amicales dédiées aux lockoutés, la participation à des manifestations avec d'autres syndicats en conflit, la vente d'objets de solidarité comme des calendriers et des affiches. En outre, des liens avec des organismes communautaires et des institutions ont été développés pour aider les travailleuses et les travailleurs. L'incident fâcheux du 22 août, où un piqueteur a été heurté par un fou du volant lors d'une visite chez un sous-traitant, a été l'occasion de resserrer les rangs de la solidarité. Le lockout s'en est tiré, non sans séquelles.

Solidarité humaine et internationale

« Ce conflit a été l'occasion de mieux nous connaître », dit Karl Berthiaume. « Quand tu vis les moments où les gens sont solidaires entre eux, c'est fou les talents et la force que ça peut dégager ». Au fur et à mesure du conflit de travail, l'intensité et la portée des actions se sont accrues. La tournée des treize conseils centraux partout au Québec, les questions de privilèges aux instances des huit fédérations de la CSN ainsi qu'aux conseils réguliers de la confédération, de même que la campagne d'appui financier auprès des syndicats affiliés ont jalonné les derniers mois du lockout. Quelque 650 syndicats ont ainsi contribué à la campagne du 25 \$, sans compter les appuis exceptionnels, dont celui du Syndicat des ouvriers du fer et du titane de Sorel qui a donné près de 30 000 \$ par mois pour la durée du conflit. Cet élan de générosité qui a d'ailleurs amené les syndiqué-es de Kronos

Canada à voter, peu après la fin du lockout, une résolution visant à soutenir leurs propres camarades qui n'ont pu réintégrer leur emploi jusqu'à maintenant.

Durant ce temps, la CSN et la FIM lançaient une campagne d'appui internationale rarement vue dans les annales du syndicalisme québécois. Une tournée des usines de la multinationale en Europe et aux États-Unis a été organisée. Des représentants syndicaux de Kronos Canada et de la FIM ont rencontré les dirigeants des syndicats et des fédérations nationales en Belgique, en Norvège, en Allemagne et aux États-Unis afin d'expliquer les enjeux du conflit et obtenir des appuis. Le soutien a pris la forme de lettres de solidarité et d'articles dans les journaux syndicaux, de visites de dirigeants syndicaux sur la ligne de piquetage, dont le porte-parole de l'IndustriALL, qui compte 50 millions de membres. N'eût été l'adoption de l'entente de principe du 20 novembre, des syndicats s'étaient engagés à tenir des manifestations de solidarité, allant d'un débrayage de deux heures, au port d'objets de visibilité et à la distribution de tract dans les usines de Kronos Worldwide. Bref, rien n'a été épargné pour obtenir une entente dument négociée.

Karl Berthiaume conclut sur cette dernière pensée : « Il y a encore une trentaine de personnes qui n'ont pu réintégrer leur emploi pour toutes sortes de raisons. On va être là, pour les soutenir, jusqu'au dernier. Personne ne sera oublié. »



LES SYNDICATS S'OPPOSENT À L'ESSOR DES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES



Les agences d'emploi privées se développent massivement dans le monde pour remplacer l'emploi permanent et direct, portant ainsi atteinte aux normes internationales de travail. Le nouveau rapport de IndustriALL Global Union intitulé 'The Triangular Trap: Unions take action against agency work' révèle les forces mondiales qui soutiennent le développement des agences d'emploi privées et montre la riposte engagée par les syndicats.

Dans toutes les industries et partout dans le monde, IndustriALL est le témoin d'une transformation radicale de l'emploi des travailleurs et travailleuses. Les emplois obtenus auprès d'agences, de recruteurs, d'intermédiaires et d'entrepreneurs servent à remplacer, en bloc, les emplois permanents et directs.

La montée des agences d'emploi privées

Selon l'organe mondial des agences d'emploi privées dans l'industrie, la Ciett, les recettes provenant des ventes annuelles mondiales dans l'industrie ont augmenté, passant de 83 milliards d'euros en 1996 à 203 milliards en 2009, et le nombre d'emplois fournis par ces agences a plus que doublé au cours de la même période.

Le nombre d'emplois fournis par des agences est très supérieur aux besoins légitimes pour remplacer de véritables postes temporairement vacants. Il est maintenant courant de trouver des personnes employées pendant des années avec le statut temporaire d'une agence d'emploi privée et un contrat d'emploi continuellement renouvelé. Leur statut est temporaire, ce qui fait qu'elles n'ont pas droit aux prestations ni à la sécurité d'emploi des personnes occupant un emploi permanent, tout en faisant le même travail.

Après avoir été limité à des activités secondaires, le personnel fourni par des agences d'emploi privées est de plus en plus présent dans des sphères essentielles de production, et dans certains cas, toute la main-d'œuvre a été remplacée par du personnel d'agences d'emploi privées.

Nous assistons à des transferts d'effectifs d'un jour à l'autre, d'un emploi direct à un emploi intérimaire, sans que les personnes concernées aient été prévenues et sans leur accord. Les travailleurs et travailleuses continuent d'avoir le même emploi, de faire le même travail, mais leurs salaires sont maintenant réduits, leurs prestations sont supprimées et ils n'ont plus la possibilité de négocier collectivement avec leur employeur.

Conséquences pour la négociation collective

Le développement de l'emploi indirect a un impact dévastateur sur la négociation collective. Les personnes embauchées par des agences d'emploi privées n'ont pas le droit de négocier avec l'entreprise dans laquelle elles travaillent car elle n'est pas juridiquement leur employeur, et elles sont dans l'incapacité de négocier réellement avec l'agence car c'est l'entreprise qui contrôle leur salaire et leurs conditions. Les travailleurs et travailleuses sont abandonnés à leur sort, du fait que la véritable négociation a lieu entre l'agence et l'entreprise utilisatrice qui déterminent entre elles les termes du contrat.

Comme les agences d'emploi privées remplacent l'emploi permanent, la convention collective perd graduellement de sa force, et les salaires et conditions des salariés directs restant dans l'entreprise se réduisent d'autant. Il n'est pas rare que plusieurs agences soient présentes sur un même lieu de travail, ce qui divise encore davantage la main-d'œuvre et réduit encore plus la possibilité d'une action collective.

L'industrie fait pression pour accroître le recours aux agences d'emploi privées

Le rapport «The Triangular Trap ou Le piège triangulaire (http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/triangular_trap/agencywork_fr_final.pdf) donne de nombreux exemples des luttes menées dans le monde par les syndicats contre les agences d'emploi privées. Les affiliés de IndustriALL se battent pour des conventions collectives qui imposent une limitation stricte à l'emploi d'une main-d'œuvre embauchée par ces agences, et vont jusqu'à l'interdire dans des industries entières. Ils se mobilisent, descendent dans les rues pour demander aux gouvernements de prendre des mesures contre le développement de l'emploi indirect et la destruction des droits des travailleurs et travailleuses qui en découle.

Demands aux gouvernements

Cependant, des pays, en nombre de plus en plus grand, adoptent une législation qui permet d'étendre l'emploi indirect par des agences, des entrepreneurs et des recruteurs. Les affiliés de IndustriALL se battent contre ces initiatives dès qu'elles paraissent. Le dernier coupable est le Mexique qui veut imposer par la voie législative un recours illimité à la sous-traitance de l'emploi sans aucune protection pour la main-d'œuvre.

IndustriALL demande que tous les gouvernements respectent leurs obligations pour la protection des droits des travailleurs et travailleuses et pour mettre fin à cet essor massif et sans précédent des agences d'emploi privées.

IndustriALL demande aux gouvernements:

- de limiter le champ et la durée des emplois fournis par des agences privées
- de garantir l'accès à un emploi permanent et direct aux travailleurs et travailleuses embauchés par des agences privées
- d'exiger des entreprises une négociation sur le recours à des agences d'emploi privées
- d'assurer une totale égalité de traitement entre le personnel venu d'une agence et les salariés employés directement
- de s'assurer que le personnel fourni par des agences d'emploi privées bénéficie réellement des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Des contrôles sévères sont nécessaires pour empêcher les agences d'emploi privées de fournir des intérimaires utilisés pour remplacer le personnel permanent.

IndustriALL envoie un message aux entreprises et aux gouvernements du monde entier pour affirmer que nous ne nous tiendrons pas tranquilles tant que les droits des travailleurs et travailleuses et les normes et protections du travail obtenus par des luttes syndicales, se trouveront menacés par les agences d'emploi privées. IndustriALL et ses affiliés continueront de faire campagne contre les agences d'emploi privées et les autres modèles d'emploi qui offrent une flexibilité maximum aux entreprises aux dépens des travailleurs et travailleuses.



RELANCE DE LA CONSTRUCTION NAVALE AU QUÉBEC

DES PROPOSITIONS SYNDICALES POUR LES EMPLOIS

Par Louis Serge-Houle



La construction navale au Québec a toujours subi les contrecoups des décisions du fédéral. Les choses doivent maintenant changer, selon la CSN qui a adopté une politique Pour la relance de la construction navale au Québec, à laquelle la fédération a largement contribué, et qui mériterait assurément d'être incluse dans la politique industrielle du gouvernement du Québec.

Au cours d'une conférence de presse qui s'est déroulée le 17 mars dans les bureaux du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon, à Lévis, la vice-présidente de la CSN,

Francine Lévesque, a souligné la nécessité de permettre aux chantiers navals de jouer un rôle à la mesure de leurs potentiels au Québec : « Comment le gouvernement fédéral peut-il avoir ignoré le plus grand chantier naval canadien ?

« La CSN et la FIM ont toujours agi pour promouvoir et développer les chantiers navals au Québec et les emplois qui s'y rattachent, a-t-elle indiqué. Nous nous sommes trop souvent butés à des politiques fédérales qui ont causé la perte de milliers d'emplois. La rationalisation que le Québec connaît depuis plus de 25 ans dans ce domaine est une conséquence des décisions d'Ottawa », a-t-elle dénoncé en rappelant Vickers et MIL.

En effet, dès années 1960, le gouvernement canadien n'a pas su réagir aux subventions déloyales des pays asiatiques en refusant de refuser d'augmenter ses tarifs douaniers pour les compenser. Il n'a pas non plus réussi à ouvrir le marché du cabotage américain aux constructeurs canadiens et québécois, malgré la négociation de deux ententes de libre-échange.

UN PROCESSUS QUI A FAIT DÉFAUT

Récemment, le gouvernement Harper a accordé un contrat de 25 milliards de dollars au chantier naval d'Irving, dans les Maritimes, et un autre de 8 milliards à celui de Seaspan, en Colombie-Britannique. Ce dernier l'a été en total irrespect du processus d'appel d'offres normal à ce chantier qui n'a, en outre, jamais construit de gros vaisseaux.

La CSN réclame donc du fédéral de reprendre le processus d'appel d'offres pour l'ensemble des contrats obtenus par Seaspan, soit sept navires. « Il est aberrant de voir que Davie n'ait pas obtenu un seul navire parmi tous ceux qui ont été octroyés, a mentionné la vice-présidente de la CSN. À Lévis, on pourrait immédiatement commencer les travaux, contrairement à Seaspan. » La centrale souhaite aussi que Davie obtienne en sous-traitance une part des contrats obtenus par Irving et Seaspan et que ceux pour les 116 autres navires qui n'ont pas encore été octroyés fassent aussi l'objet d'un processus d'appel d'offres normal.

La CSN et la FIM, qui représentent plus de 900 travailleuses et travailleurs à Davie et aux Industries Verreault, à Les Méchins profitent aussi de l'actuelle campagne électorale pour interpeller les partis afin qu'ils se prononcent à l'égard de la construction et de la réparation de navires ici.

LES RECOMMANDATIONS DE LA CSN

- Que le gouvernement fédéral accorde, selon le processus d'appel d'offres normal, les contrats pour la construction des navires fédéraux.
- Attendu que la compagnie Seaspan a très peu d'expérience dans ce type de construction de navires et ne possède pas les infrastructures nécessaires pour la réalisation du contrat de 8 milliards de dollars qui lui a été octroyé, que le gouvernement fédéral envisage de retourner en appel d'offres.
- Que le fédéral accorde, selon le processus d'appel d'offres normal, les contrats d'entretien et de réparation des navires fédéraux.
- Que Québec s'assure que sa politique industrielle mette en œuvre des mesures qui permettront aux chantiers navals du Québec de réaliser leur potentiel de croissance, notamment par la mise sur pied d'un programme de réaménagement des infrastructures.
- Que Québec reconnaisse, lors du processus d'appel d'offres, l'apport et l'expertise des chantiers navals du Québec pour la construction et l'entretien des traversiers de la Société des traversiers du Québec.
- Que le fédéral offre aux chantiers navals canadiens et québécois un programme de garanties de remboursement. D'ici à ce que le fédéral rende disponibles de telles garanties, qu'Investissement Québec se dote d'un tel programme pour les chantiers navals québécois.
- Que Québec s'assure de la mise sur pied de mesures actives qui favorisent la formation qualifiante et continue pour les travailleuses et les travailleurs de l'industrie de la construction navale au Québec.



LA FIM ÉTAIT LÀ



CHANTIER DAVIE - PREMIER NAVIRE EN 15 ANS

Le 25 octobre 2013, Il y avait beaucoup de monde pour le baptême du Cecon Pride, navire entièrement construit dans les installations de Lévis.

Bernard Demers, conseiller syndical,
Gaétan Sergerie, président du syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc.,
François Enault, coordonnateur des services -FIM



BOMBARDIER DE LA POCATIÈRE

Le 25 novembre 2013, avait lieu le dévoilement des nouvelles voitures du métro de Montréal, baptisées AZUR, à l'usine de Bombardier de La Pocatière.

Mario Lévesque, président du Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (CSN)
Gilles Dicaire, conseiller syndical
Nancy Legendre, présidente du conseil central du Bas-St-Laurent
Alain Lampron, président de la FIM



SNTT DES PÂTES ET PAPIERS DE CRABTREE INC.

Le 24 janvier 2014,
visite de l'usine Kruger à Crabtree

Alain Lampron, président de la FIM
Jacques Létourneau, président de la CSN

BIENVENUE

Syndicat des travailleurs et travailleuses de Paulymark - CSN
Syndicat des travailleurs et travailleuses de Rad Technologies-CSN
Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Ryerson Canada-CSN
Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Chep Canada - CSN

ANNIVERSAIRE DES SYNDICATS

40 ans - Syndicat du plastique St-Jacques (CSN)
35 ans - Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda-CSN
25 ans - Syndicat des Travailleurs de Câbles d'Acier Pointe-Claire

« ET SI ON AVANÇAIT » LE PROGRÈS SOCIAL DÉPEND DE NOUS.

Par Stéphane Côté, conseiller syndical - FIM

Au printemps 2013, la CSN demandait à toutes ses organisations affiliées de mettre en branle une campagne pour rejoindre nos membres sur le progrès social et discuter avec eux de quatre enjeux majeurs :

- sécuriser le revenu tout au long de la vie
- miser sur un développement économique et durable
- maintenir et développer nos services publics
- renforcer la démocratie et la participation citoyenne.

Ce forum devait permettre de démystifier le discours de la droite, mais surtout d'être à l'écoute de nos membres et d'avoir leur opinion sur les enjeux qui touchent la société québécoise.

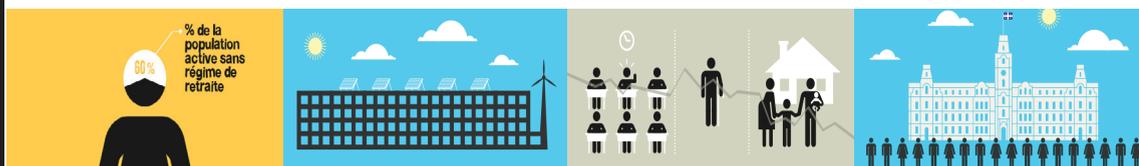
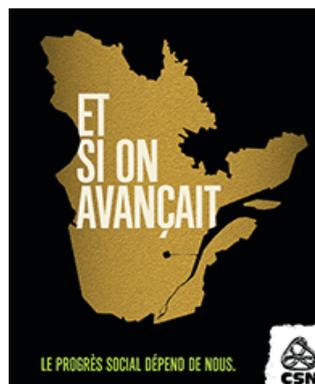
Ainsi, au printemps 2013, lors de la réunion d'équipe regroupant tous les salariés et les élus de la FIM, nous nous sommes donné comme objectif que chaque personne conseillère devait programmer quatre activités à l'intérieur de sa charge de travail. Donc, puisqu'il y a 21 personnes conseillères à l'équipe de la FIM, l'objectif était d'organiser au moins 84 activités pour la campagne. La période visée étant l'automne 2013.

La FIM a organisé 89 activités durant la période visée. Mission accomplie puisque nous avons rencontré, même dépassé les objectifs que nous nous étions fixés pour l'équipe.

Le forum majoritairement adopté pour rencontrer nos gens a été l'assemblée générale, car selon les contraintes des syndicats, l'assemblée générale était le lieu qui permettait de rencontrer le plus de personnes possible et l'activité la plus facile à organiser.

Durant ces rencontres, les membres de nos syndicats ont pu échanger avec leur personne conseillère et des représentants de l'exécutif de la FIM de même qu'avec des gens de leur conseil central.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à cette campagne de même, que tous les syndicats



Salut Denis,

Un mot pour saluer notre ami et grand militant Denis Isabelle qui nous a quitté le 21 février suite à sa dernière bataille avec le cancer.

Denis a milité dans son syndicat, le SNE de l'aluminium de Baie-Comeau (CSN) pendant plusieurs années et à la Fédération de la métallurgie comme vice-président responsable de la formation.

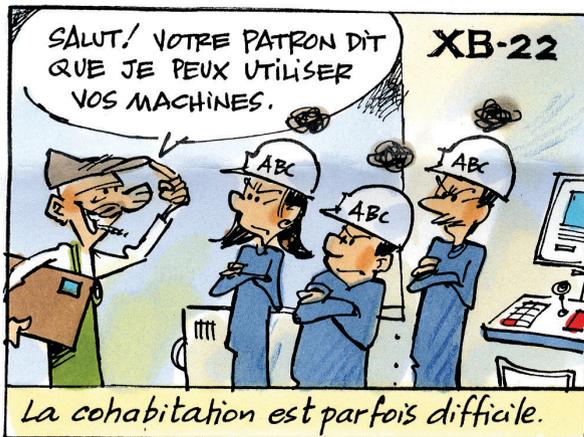
Tu as su avec générosité faire profiter les syndicats de ton expérience en matière de formation et d'implication. Tu as partagé avec nous tes connaissances et tes valeurs de solidarité.

MERCI



LES DESSOUS DE LA SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance, c'est très pratique pour l'employeur...



La sous-traitance a pour effet de diminuer le rapport de force du syndicat.

