

Journée de
réflexion sur la
situation
forestière
québécoise

Élections aux
comités de la
FIM

Nouvelles des
syndicats

Les agences
de placement

Calendrier des
formations
2016-2017

SEPTEMBRE 2016
NUMÉRO 9

L'AFFAIRE

La FIM établit ses positions et revendications quant à la foresterie québécoise



Rectificatif

À l'intérieur de L'AFFIRMATION de décembre 2015, le texte à la page 12, intitulé « *Chantier naval Lauzon à Lévis, Une relève qui promet* » a été rédigé par François Forget, conseiller syndical au Service des communications—CSN.

Le comité du journal s'excuse auprès de François.

Bienvenue à la FIM

Au moment de rédiger cette parution de L'AFFIRMATION, le Tribunal administratif du travail (TAT) accordait l'accréditation au Syndicat des travailleuses et travailleurs de Oldcastle Solutions Enclosure - CSN.

Ces travailleurs, anciennement représentés par le Syndicat des Métallos, fabriquent, à Candiac, des produits en béton polymère haute densité.

Nous y reviendront dans le numéro de mars 2017.

Semaine de la santé et sécurité au travail 2016

Du 16 au 22 octobre 2016 se tiendra la Semaine de la santé et sécurité au travail. Il est temps de penser à vos activités pour attirer les membres du syndicat : jeu-questionnaire, échange kiosque d'informations, discussion, karaoké, etc.

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 d'Alain Lampron, président de la FIM.

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

Tél. : 514 529-4937

Télééc. : 514 529-4935

fim@csn.qc.ca
www.fim.csn.qc.ca

Comité du journal
Stéphane Côté
Éric Dubois
Sarah Hillel
Alain Lampron
Mario Raymond

Correction : Michèle Côté, Sarah Hillel,
Ginette Houle, Marie-Ellen Tremblay,
Johanne Verret

Montage : Mario Raymond

Photos : Manon Paquette, Michel Giroux,
Mario Raymond, Public Domaine Images

Caricature : Boris

SEPTEMBRE 2016
NUMÉRO 9

L'AFFIRMATION— SEPTEMBRE 2016—NUMÉRO 9

MOT DU PRÉSIDENT	3
CAMP VOL D'ÉTÉ LEUCAN-CSN	4
JOURNÉE DE RÉFLEXION SUR LA SITUATION FORESTIÈRE DU QUÉBEC	5
MOT DU COORDONNATEUR	7
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BOMBARDIER LA POCATIÈRE (CSN)	8
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA SCIERIE PETIT PARIS - CSN	9
SYNDICAT DES TRAVAILLEUS (EUSES) DES PÂTES ET CARTONS D'EAST ANGUS INC. (CSN)	9
ÉLECTIONS AUX DIFFÉRENTS COMITÉS DE LA FIM	10
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE BRIDGESTONE DE JOLIETTE (CSN)	12
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NORANDA – CSN	13
SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES PÂTES ET PAPIERS DE CRABTREE INC.	14
SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LM WIND POWER – CSN	15
COMMUNICATIONS	15
LES AGENCES DE PLACEMENT ET SES EFFETS	16
JOURNÉE DE RÉFLEXION SUR LA VIE SYNDICALE	17
BILAN ET PERSPECTIVES 2015 EN CHIFFRES	18
CALENDRIER DE FORMATION 2016-2017	19

MOT DU PRÉSIDENT

Bonjour à toutes et à tous,

Comme nous l'avons mentionné dans le rapport du comité exécutif présenté lors du conseil fédéral de juin dernier, nous terminons déjà une première année de notre mandat de trois ans.

Cette première année a été bien remplie. Il fallait, tous ensemble, mettre l'épaule à la roue pour répondre aux volontés du congrès de réorganiser nos services, se restructurer et permettre ainsi un bon fonctionnement du comité exécutif et du conseil de secteurs et ainsi donner suite aux différentes propositions adoptées par le congrès.

Je crois que tout est bien démarré grâce à la grande collaboration de l'équipe, du comité exécutif et des représentants et secrétaires de secteurs. Je les remercie de leur implication.

POLITIQUE FÉDÉRALE

L'arrivée du nouveau gouvernement nous a fait ressentir un peu de fraîcheur comparativement au règne très douloureux que nous avons subi pendant trop d'années avec le Parti conservateur de Steven Harper. Des premières actions sur la relance de l'économie ont été entreprises avec : de l'injection économique du fédéral, l'appui des fonds de travailleurs, le retrait du projet de loi pour discriminer le fonctionnement des organisations syndicales et également la disponibilité du premier ministre pour rencontrer les dirigeants syndicaux pour que l'on puisse expliquer nos préoccupations. Bref, on espère que ce changement d'attitude se fera de façon permanente. C'est à suivre.

POLITIQUE PROVINCIALE

Le comportement du gouvernement n'a pas changé. Les attaques répétées pour diminuer nos droits sociaux que nous avons mis tant d'années à mettre sur pied se poursuivent. Des attaques sur notre système de santé, les services sociaux, l'éducation, le développement local et régional, les régimes de retraite et même le droit de négocier.

Et lorsqu'on parle d'austérité, le premier ministre continue à dire que c'est de la rigueur et non de l'austérité. Ils font cela pour épargner les taxes à la population. Il faut continuer à se battre tous ensemble pour conserver nos droits et nos acquis.

POLITIQUE INDUSTRIELLE

Lors de la rencontre du Comité interfédérations secteur privé, il a été convenu avec la Fédération du commerce et la CSN de redémarrer une autre tournée concernant les besoins d'une politique industrielle au Québec.

On se rappellera les travaux très importants que nous avons accomplis dans les instances de la FIM pour en arriver à mettre sur pied les grandes priorités contenues dans une politique industrielle qui relancerait notre secteur.

Nous avons, à ce moment-là, rencontré tous les partis politiques, tant fédéraux que provinciaux (à l'exception des Conservateurs), des représentants patronaux, d'autres organisations syndicales. Bref, toutes les tribunes possibles pour leur présenter notre vision de mettre en branle une telle priorité pour l'industrie.



Des débuts de résultats avaient été accueillis au gouvernement provincial qui était dirigé; à ce moment par le Parti Québécois. Madame Marois avait nommé une ministre déléguée à la Politique industrielle et à la Banque de développement économique du Québec. Malheureusement, les applications ont été peu nombreuses avec le changement de gouvernement qui a suivi.

C'est pour cela que nous voulons refaire cette tournée afin de relancer ce débat pour l'industrie au Québec.

JOURNÉE DE RÉFLEXION SUR LA SITUATION FORESTIÈRE AU QUÉBEC

La journée qui a précédé le conseil fédéral de juin a été une journée de réflexion sur la situation forestière au Québec. L'objectif était que la FIM établisse des positions sur l'ensemble de la situation dans le secteur Forêt et scieries ainsi que le secteur Usine de pâtes et papiers.

Ce fut une journée très constructive et enrichissante qui a permis de s'informer et ainsi permettre aux deux secteurs concernés de recommander au conseil fédéral une série de

propositions pour leur adoption.

Par la suite, nous avons profité de différentes tribunes, dont des rencontres avec le ministre Lessard pour lui déposer l'ensemble des propositions adoptées par le conseil fédéral. Nous avons également participé à une coalition regroupant d'autres centrales syndicales et syndicats sur les objectifs du renouvellement de l'accord du bois d'œuvre avec les États-Unis tout en respectant nos positions sur le sujet.

Nous espérons très fort que les gouvernements donneront suite à nos recommandations. Et comme pour toutes nos orientations, il est important que les syndicats de la fédération ramènent ces préoccupations dans leur région afin de partager avec leurs membres.

Je vous souhaite une bonne rentrée automnale.



Alain Lampron
Président

Camp Vol d'été Leucan-CSN

Par Mario Raymond
Secrétaire de direction FIM

Alain Longpré est membre du Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone de Joliette (CSN). Avec tout le respect qu'on lui doit, nous pourrions dire que c'est un « vieux routier ». Au cours de ces vingt années de militance au Conseil central de Lanaudière-CSN, il écrivait des chroniques dans le journal de ce dernier.

Le livre « Les mots d'un gars de shop » est un

recueil de 28 de ses chroniques parues au fil des ans.

Tout l'argent amassé lors de la vente de ce livre est remis au Camp Vol d'été Leucan-CSN.

Lors du conseil fédéral du 7 au 10 juin 2016, alors que la FIM tient chaque année une activité de collecte de fonds pour le Camp Vol d'été Leucan-CSN, une surprise attendait Alain Longpré. Aidé de Nathalie Cliche, conseil-

lère syndicale, et Francine Ranger, présidente du conseil central de Lanaudière-CSN, lors d'un 5@7 pour l'évènement, le conseil fédéral a invité « le gars de shop » à procéder à la vente de son recueil et à dédicacer tous les livres vendus. Cette activité a permis de récolter 3 100 \$.

Vous pouvez vous procurer le livre au coût de 20 \$ au centre de documentation de la CSN.



Journée de réflexion sur la situation forestière au Québec

La FIM enraine ses positions pour l'avenir des emplois et de l'industrie forestière

Par Éric Dubois
Conseiller syndical

La Fédération de l'industrie manufacturière a profité de la tenue du dernier conseil fédéral à Saint-Sauveur pour convier ses syndicats membres des secteurs de la forêt à une journée de réflexion sur les enjeux qui les touchent et qui concernent leur industrie. Ce sont 38 participantes et participants issus de 18 syndicats qui se sont réunis le 6 juin dernier en réponse à l'invitation de la FIM; une participation qui a permis d'en faire un franc succès.



La journée de réflexion s'est déroulée en deux temps : une première partie consacrée aux interventions de conférenciers et une deuxième partie consacrée aux recommandations de propositions qui seront soumises au conseil fédéral pour adoption.

Les présentations se sont ouvertes avec l'allocution de M. Gilles Bergeron, professeur en science économique à l'UQAC et coauteur d'une étude sur les impacts de la mise en œuvre des exigences FSC sur le territoire du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Cette étude est venue jeter un éclairage plus qu'intéressant sur l'impact de la certification FSC, sur l'approvisionnement en fibre et sur les difficultés qui attendent l'industrie forestière régionale – et par extension ailleurs au Québec – pour répondre aux impératifs de conservation et de préservation de l'habitat du caribou forestier.

S'en est suivie l'allocution de M. François Fortier du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs qui est venu succinctement présenter les orientations du gouvernement provincial.

Par la suite, les participants ont eu droit à la présentation de M. Bruno Del Degan, auteur d'une analyse comparative entre les coûts de la fibre de bois au Québec et en Ontario, qui est venu confirmer en partie les prétentions de l'industrie selon lesquelles l'approvisionnement est plus coûteux au Québec. L'étude de M. Del Degan a cependant démontré que les conditions de production étaient plus favorables au Québec et que les coûts de transformation de la fibre étaient plus avantageux chez nous. Ce qui vient apporter un certain équilibre au bout du compte.

Les présentations se sont conclues par celle de François Bélanger, conseiller syndical au Service des relations de travail de la CSN, laquelle portait sur l'analyse économique de l'industrie forestière québécoise. La table était mise pour discuter des propositions et des orientations à présenter au conseil fédéral de la FIM.

Michel Tétreault, trésorier de la fédération, qui a mis l'épaule à la roue au sein du comité pour la préparation de cette journée de réflexion se dit très satisfait du résultat de cette rencontre : « Nous voulions faire le point sur les enjeux qui touchent l'industrie forestière, l'approvisionnement en fibre et son coût, les certifications et les orientations du gouvernement du Québec. Nous avons pu compter sur des conférenciers de haut calibre et



sur la participation des syndicats membres de la FIM. Cela nous a aussi donné l'occasion d'adopter de nouvelles résolutions qui vont guider les interventions de la fédération au cours des prochaines années. Nous croyons que la forêt est un moteur important pour la création d'emplois de qualité dans les régions du Québec, et nous allons poursuivre notre travail pour que la voix des travailleuses et des travailleurs de la forêt se fasse entendre et que leurs conditions de travail s'améliorent ».

Journée de réflexion sur la situation forestière au Québec

Les délégués représentant les 315 syndicats affiliés à la FIM réunis en conseil fédéral ont adopté les propositions découlant de cet évènement.

Certification forestière et caribou forestier

- La FIM souhaite le maintien et l'acquisition de nouvelles certifications forestières pour assurer les parts de marché et le maintien des emplois;
- La FIM suivra de près la mise en œuvre de la politique de maintien et de rétablissement du caribou forestier pour assurer qu'elle n'ait pas d'impact sur les emplois dans les régions touchées.



Entente canado-américaine sur le bois d'œuvre et surtaxe sur le papier surcalandré

- La FIM souhaite un accord de libre-échange avec les États-Unis concernant le bois d'œuvre qui prenne en compte l'intérêt de l'ensemble des provinces canadiennes;
- La FIM demande l'annulation de la surtaxe sur le papier surcalandré et des mesures pour assurer que cette surtaxe ne mette pas en péril les emplois dans les usines au Québec.



Compétitivité de l'industrie forestière québécoise

- La FIM demande que des mesures visant à assurer la compétitivité de l'industrie forestière québécoise soient déployées.



Transformation de l'industrie forestière et politique industrielle

- La FIM demande que le gouvernement du Québec rende disponible tout volume supplémentaire de bois, mette de l'avant des mesures favorisant l'utilisation du bois dans la construction non résidentielle, assure que le nouveau régime forestier permette d'assurer la disponibilité de la matière première à un coût compétitif;
- La FIM demande que l'industrie forestière fasse croître, avec le soutien des gouvernements, la part des produits à valeur ajoutée dans la fabrication de produits du bois, convertisse les usines de papier vers des produits ayant une meilleure perspective d'avenir, dont les bioproduits, la bioénergie et les autres produits issus de la recherche et du développement.

Nouveau régime et aménagement forestier

- La FIM revendique que le secteur sylvicole soit doté de conditions minimales de travail, appliquées à tous les travailleurs sylvicoles partout au Québec, et une bonification des taux versés pour les travaux sylvicoles.



MOT DU COORDONNATEUR

Bonjour à l'ensemble des syndicats de la FIM,

Mon message d'aujourd'hui est plus un message pour vous informer des mécanismes qui sont à votre disposition ainsi que vous énumérer les formations ou les outils que l'équipe de la fédération a obtenus. L'objectif étant que plus nos conseillères et conseillers syndicaux sont formés, plus ceux-ci sont en mesure de vous donner un service de qualité pour les besoins actuels.

Nous avons eu deux équipes de travail au courant de la dernière année.

Les formations qui ont été données sont les suivantes :

- Développement de la preuve durant une audience par le service juridique de la CSN.
- Permettre une meilleure administration de la formation sur la gestion des comportements difficiles et être mieux outillés, savoir quoi faire durant des situations problématiques.
- Formation sur l'équité salariale dans le contexte de l'évaluation et du maintien de l'équité salariale selon la loi.
- Formation sur les assurances collectives, plus particulièrement sur la Loi 28 adoptée le 20 avril 2015 qui encadre les sept nouvelles activités des pharmaciens et sur le remboursement des médicaments selon la méthode de prix le plus bas par les assureurs privés.
- Finalement, une formation sur les mesures disciplinaires par rapport aux politiques de santé et sécurité des employeurs.

L'an prochain, d'autres formations seront au programme de l'équipe de la FIM, dont une sur le harcèlement afin de mieux outiller nos gens face à des demandes constantes de la part de nos syndicats.

De plus, nous avons présenté à l'équipe deux politiques CSN; soit une concernant la consolidation des syndicats et une autre sur le bilan de la négociation.

Dans chaque cas, l'objectif étant que l'équipe maîtrise ces formations afin de les appliquer sur le terrain. D'ailleurs, plusieurs consolidations ont eu lieu dernièrement, ce qui permet à nos syndicats qui veulent, ou qui ont des problèmes de fonctionnement, de régler la situation et de pouvoir accomplir leur mission. La CSN, par le fonds de défense professionnelle (FDP), a des budgets prévus pour les syndicats.

Idem pour le bilan de négociation qui consiste, une fois la négociation terminée, à faire un bilan pour se dire les bons, mais aussi les mauvais coups et mieux se préparer pour la prochaine. Là, également, il y a des budgets CSN (FDP) pour aider les syndicats.

Vos conseillères et conseillers syndicaux détiennent toutes les informations nécessaires et sont en mesure d'établir avec vous un plan selon les politiques connues et accessibles à tous.

QUELQUES POINTS D'INFORMATION :

Les comparatifs de convention collective des sept secteurs sont prêts. Les syndicats qui préparent une négociation peuvent faire une demande à leur conseiller afin d'obtenir une copie du comparatif. Cet outil permet une meilleure vue d'ensemble des conditions de travail de leur secteur afin de préparer la prochaine négociation; celui-ci sera mis à jour en continu dès qu'une négociation sera terminée. Un travail de longue haleine qui devrait, du moins je l'espère, vous aider pour vos prochaines négociations.

Dans un prochain numéro, je vous ferai part de l'incorporation des syndicats; certains de nos syndicats le sont. D'ici les prochains mois, nous aurons toutes les réponses nécessaires pour bien vous conseiller sur le sujet.



Également, je vous entretiendrai sur la médiation pré arbitrale qui peut être sur différentes formes et qui s'est avérée, au fil du temps, un moyen efficace pour solutionner de façon permanente les longues listes de griefs et les multiples arbitrages. Une entente négociée est toujours mieux qu'une décision imposée par un tiers qui, à la fin, ne règle pas le problème.

Pour le mot de la fin, je vous souhaite, à tous les syndicats et membres de la FIM de même qu'à

l'ensemble de l'équipe de la fédération une bonne rentrée syndicale!



Stéphane Côté,
Coordonnateur des services

Nouvelles de nos syndicats

Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (CSN)

Par Christian Beaulieu
Conseiller syndical FIM

Rappel massif à La Pocatière

Les membres du Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (CSN) (SEBLP) ont de quoi se réjouir par les temps qui courent. En effet, le rapatriement d'une partie de la production de Thunder Bay (Tramway de Toronto) vers l'usine de La Pocatière et le démarrage d'un nouveau contrat pour la ville d'Edmonton permettront à l'ensemble des salariés d'être rappelé au travail, et ce, à moyen terme.

Pour le SEBLP, cette double bonne nouvelle s'ajoute à l'augmentation de la cadence déjà prévue pour la fabrication des rames de métro AZUR (Montréal).

Selon Marc Laforge, directeur Communications et Relations publiques-Amérique, Bombardier Transport, jusqu'ici, seulement 27 voitures ont été livrées et sont en service sur les 463 qu'a commandées la Société de Transport de Montréal (STM). Le fabricant rappellera donc 65 travailleurs d'ici les deux prochains mois pour être en mesure de livrer 90 voitures, soit une dizaine de rames de métro d'ici la fin de l'année et le reste sera livré d'ici la fin de 2018 comme prévu.

L'ajout des deux nouveaux contrats nécessitera un total de 250 000 heures de travail pour la fabrication de châssis pour ces trains, lesquels seront, par la suite, acheminés à Kingston pour l'assemblage final.

Selon les estimations du syndicat, entre 350 et 400 travailleuses et travailleurs seront à l'emploi dès le début de l'année 2017. L'employeur est actuellement à la recherche de nouveaux salariés.

L'avenir de l'usine semble se consolider avec cette soudaine arrivée de contrats. Le syndicat surveille aussi un contrat de 50 voitures qui n'a pas encore été attribué et qui proviendrait de la ville de Philadelphie. Nous pouvons penser que la faiblesse du dollar canadien favorisera manifestement l'octroi de contrat à une firme canadienne.

« Pour les Pocatois et les Pocatoises, ainsi que pour toutes les communautés voisines, l'octroi de nouveaux contrats à notre usine est primordial. Même si l'économie de notre région est diversifiée, les travail-

leuses et travailleurs de Bombardier touchent de bons salaires, ce qui contribue à la vitalité économique de notre région. En ce sens, nous avons multiplié les rencontres avec les élus-es et les décideurs qui soutiennent l'excellence du travail que nous réalisons chaque jour. Et nous savons que nous avons l'appui indéfectible de la Fédération de l'industrie manufacturière-CSN et de la CSN pour y arriver », selon Mario Guignard, président du syndicat.



Syndicat des travailleurs de la Scierie Petit Paris - CSN

Par Dominic Demers
Conseiller syndical FIM

Réunis en assemblée générale, le 18 avril dernier, les membres du Syndicat des travailleurs de la Scierie Petit Paris – CSN ont accepté à 93 % l'entente de principe intervenue pour le renouvellement de leur convention collective.

L'entente est intervenue grâce à la volonté qu'ont eue ces travailleurs de se prendre en main. En effet, à la suite de la dernière négociation jugée insatisfaisante par une majorité de membres, ils ont enclenché un mécanisme de consolidation et de formation qui leur a donné les outils nécessaires afin de faire face à l'arbitraire de leur employeur.

Ainsi, les membres ont pu réduire de manière importante l'injustice salariale qui avait comme effet de leur attribuer une rémunération inférieure de 20 % à celle des autres travailleurs d'usine de sciage de la région. Maintenant, ils ont les conditions de travail les plus avantageuses des usines de sciage de capacité comparable.

Il y a eu un rattrapage salarial et des augmentations de salaire à la hauteur de 21 % sur 6 ans. Autre gain important : l'employeur a reculé sur l'imposition d'un horaire de travail qui ne convenait pas à une conciliation de famille-travail. Les parties se sont entendues sur l'établissement d'un comité paritaire pour voir à un futur horaire de travail qui conviendra à tous. Pour les travailleurs sur des quarts continus, ils auront le choix, comme les autres travailleurs, de se faire payer leurs jours fériés ou de les reprendre ultérieurement, ce qui n'était pas le cas avant.

Les parties ont aussi convenu d'une méthode plus efficace d'effectuer la gestion des mouvements de main-d'œuvre.

Cette entente est aussi accompagnée d'une promesse pour un investissement de 13 millions de dollars, ce qui en fera une des scieries québécoises les plus modernes.

Au-delà des gains obtenus dans cette négociation, il faut surtout reconnaître la détermination de chacun des travailleurs de la Scierie Petit Paris. Ils ont fait preuve d'une mobilisation incroyable en n'hésitant pas pour débrayer afin que leur employeur reconnaisse leur droit au respect et surtout ne pas faire les frais de l'achat de la scierie.

Syndicat des travailleurs (euses) des pâtes et cartons d'East Angus inc. (CSN)

Par Jean Boulanger
Conseiller syndical FIM

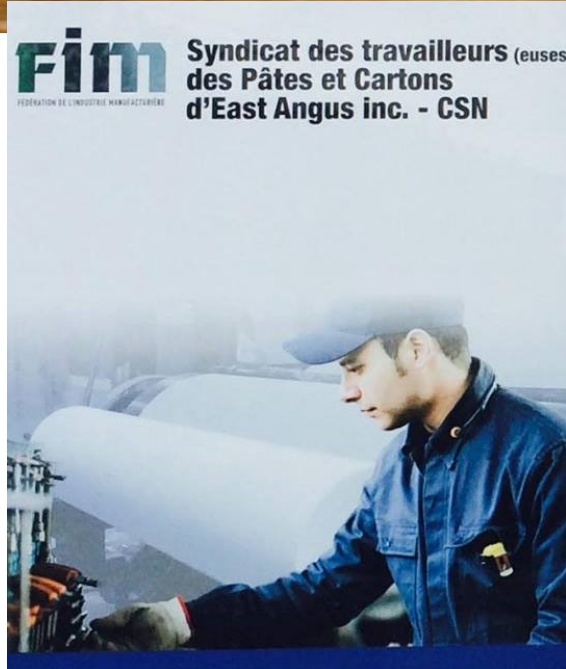
En avril 2016, à la suite de près d'une décennie de gels et de reculs sur les conditions salariales et monétaires avec l'entreprise Cascades, les membres du Syndicat des travailleurs (euses) des pâtes et cartons d'East Angus inc. (CSN) en sont venus à une entente visant le renouvellement de leur convention collective avec leur nouvel employeur Graphic Packaging.

L'entente de trois ans, adoptée à plus de 85 % en assemblée générale, prévoit des augmentations salariales de 3 % la première année et de 2 % pour chacune des deux années subséquentes. À cela s'ajoutent, entre autres, des bonifications au niveau de la contribution de l'employeur au régime de retraite à cotisation déterminée, du pourcentage applicable aux vacances, de certaines primes et de la contribution de l'employeur pour différents équipements nécessaires aux travailleuses et travailleurs. Également, les salariés du secteur bureau seront dorénavant rémunérés à l'heure plutôt qu'à la semaine ayant dès lors accès aux heures

supplémentaires.

En plus d'une rétroactivité complète sur tous les éléments financiers au 1^{er} octobre 2015, la convention collective comporte un gain important au niveau de

la sous-traitance. Le travail de production est désormais protégé contre la sous-traitance, que ce soit au niveau des mises à pied, de la réduction des heures de travail, du travail en heures supplémentaires ou même de la création de postes. La production est maintenant mieux protégée que jamais.



Lors du conseil fédéral qui s'est tenu à Saint-Sauveur du

Sample 1.

COMITÉ DE CONDITION FÉMININE

- Claire Beauvais du Syndicat des travailleurs et des travailleuses PF Résolu, Senneterre (FIM-CSN);
- Sylvie Campeau du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bois Kennebec (CSN);
- Josée Plamondon du Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et du papier de Brompton - CSN.

Sample 1.

COMITÉ DE FORMATION

- Normand Dubé du Syndicat des employé-es de Sico inc. Longueuil (CSN);
- Kevin Gagnon du Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone de Joliette (CSN);
- Pierre Leduc du Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield, CSN;
- Herman Martel du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Scierie Abitibi Consolidated, division La Tuque (CSN).



7 au 10 juin, les délégués ont élus les personnes suivantes :

Sample 1.

COMITÉ DES JEUNES

- Maxime Bornais du Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone de Joliette (CSN);
- Charles-Olivier Gagnon du Syndicat des salariés d'Emballages Mitchel-Lincoln (Division Drummondville) - CSN;
- Alexandre Roy du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Papiers couchés d'Atlantic - CSN.

Sample 1.

COMITÉ DE SANTÉ-SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

- Guillaume Fortin-Viens du Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN);
- Alain Lefebvre du Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield, CSN;
- Patrick Langlois du Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor inc. (CSN);
- Benoit Richard du Syndicat des travailleuses et travailleurs des Produits Scientific Games - CSN.

Sample 1.

COMITÉ DE SURVEILLANCE

Francois Dubé du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Shawinigan Aluminium inc. (CSN).

PRÉSIDENT ET SECRÉTAIRE DU SECTEUR ÉQUIPEMENT-MÉTAL - ÉLECTRIQUE

Éric Ouellet du Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam Structal (CSN);

Philippe St-Onge du Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Atlantis - CSN.



Nouvelles de nos syndicats



Par Manon Paquette
Conseillère syndicale FIM

Le premier ministre confirme un investissement de 312 M\$ chez Bridgestone à Joliette

Dans la dernière parution de l'*Affirmation*, nous vous indiquions que le Syndicat des travailleurs (euses) de Bridgestone de Joliette (CSN) avait accepté de devancer la négociation du renouvellement de sa convention collective afin d'être en lice en vue de recevoir un investissement majeur qui assurerait la pérennité de leur usine. Deux autres usines en Amérique du Nord étaient aussi présentes pour recevoir cet investissement, et ce ne fût qu'à la fin du mois de février que le verdict a été connu.

C'est en grande pompe, le 26 février, que le premier ministre, Philippe Couillard, est venu annoncer à l'usine de Joliette que 312 M\$ seront injectés dans la modernisation de l'usine au cours des cinq prochaines années. L'usine sera la première du groupe à faire l'acquisition de robots pour l'assemblage de pneus. D'ici 2023, les changements technologiques devraient permettre d'augmenter de 3 000 pneus la production journalière.

Un exercice difficile

Malgré l'aboutissement positif des efforts déployés par le comité de négociation du syndicat, ce n'est pas sans heurt que les représentants syndicaux sortent de cet exercice. En effet, l'employeur avait campé sa position dans une négociation en deux phases : entente sur les priorités avant les Fêtes et négociation sur les autres matières après les Fêtes avec un arbitrage obligatoire sur toutes les matières qui n'auraient pas trouvées entente. Il est à noter qu'entre les deux phases de négociation, l'employeur aurait en main le résultat de l'octroi d'investissement. Le syndicat a refusé de négocier en deux phases, d'autant plus qu'une fois l'investissement en poche, l'employeur ne serait plus pressé de négocier ou de concéder quoi que ce soit. Devant le refus du syndicat d'acquiescer à la stratégie de négociation patronale, l'employeur n'a eu d'autre choix que de convenir d'entreprendre les pourparlers de négociation de façon traditionnelle.

Dès la mi-septembre, le comité de négociation a débuté ses travaux pour présenter un mois plus tard, à l'assemblée générale, le cahier de charges qui serait soumis à l'employeur à la table de négociation. Le 13 octobre, en après-midi, avait lieu la première rencontre de négociation entre les parties. L'employeur n'ayant pas préparé un vrai cahier de demandes et confronté au refus du comité syndical de débiter la négociation sans qu'il fasse le dépôt substantiel de ses demandes, est retourné faire ses devoirs pour revenir le lendemain avec un document complet.

C'est avec une attitude arrogante quant à la capacité syndicale de mener à bien la négociation que l'employeur, Gros-Jean comme devant, lors de la troisième rencontre, fait part de ses préjugés méprisants envers les représentants syndicaux qui sont assis devant lui. Il n'en fallait pas moins pour remettre en question le peu de confiance qu'il restait concernant la possibilité de mener à bien le processus de négociation. L'ambiance à la table est demeurée tendue jusqu'à la fin. Malgré cela, un règlement a été possible, et ce, grâce à l'humilité des représentants syndicaux qui ont fait fi de l'attitude patronale pour se concentrer sur les intérêts supérieurs des membres qu'ils représentent.

Une entente

Le 25 novembre, une entente est intervenue entre les parties, et l'assemblée générale du 2 décembre, après plus de huit heures de débats et délibérations, a adopté le mémoire d'entente à 64 %. Plus de 700 personnes étaient présentes à cette assemblée qui s'est terminée aux petites heures du matin. Les attentes de certains salariés étaient très élevées étant donné que la négociation de 2011 en avait été une de gels et de reculs de leurs conditions de travail. Malgré le fait que le règlement proposé, entre autres, assurait la sécurité d'emploi, des augmentations salariales de l'ordre de 12 % sur 6 ans, 2 semaines de vacances pour tous entre la Saint-Jean Baptiste et la fête du Travail, etc. Ce qui est ressorti, c'est le comportement irrespectueux de l'employeur vis-à-vis les représentants syndicaux, ça, ça ne passe pas, et c'est le message que les membres ont voulu envoyer à l'employeur avec un vote à 64 %.

C'est donc à la fin février 2016 que la nouvelle de l'investissement à l'usine de Joliette est tombée. Entre temps, les parties se sont entendues pour demander au ministère du Travail de nommer un médiateur afin de les aider à retrouver le chemin de relations de travail saines. Les travaux ont débutés avec la médiatrice et au moment d'écrire ces lignes deux rencontres cruciales sont prévues les 25 et 26 mai.

Constat

Finalement, suite à la négociation, il était prévu que plus de la moitié de l'exécutif en place serait en élection. Il y a eu élections à tous les postes et tous les candidats qui se représentaient ont été réélus au premier tour du scrutin secret et par une forte majorité. Ce résultat est un message clair à

l'employeur, de la confiance des membres envers leurs représentants et de la légitimité avec laquelle ils agissent pour et au nom de tous les membres.

Félicitations et longue vie au syndicat qui fête son 45^e anniversaire en 2016 !

Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda – CSN

Par Ricky Soucy
Conseiller syndical FIM

Inspiré, entre autres, par les présentations des conférenciers lors du dernier congrès de la FIM en juin 2015 sous le thème *Fière de l'Intersyndical*, au cours de la dernière année, le Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda – CSN (STMN) conjointement avec la fédération, a mis en marche une collaboration intersyndicale. Tout d'abord, en juillet, une première rencontre s'est tenue avec trois syndicats Métallos et la direction des deux organisations, FIM et Métallos, pour échanger sur les récentes négociations avec l'employeur et examiner les différentes possibilités d'intersyndicales.

Métallos ont participé à l'assemblée générale du syndicat FIM afin de présenter leurs perspectives de négociation en ce qui a trait à deux enjeux communs : la sous-traitance et le régime de retraite à prestations déterminées. Ce rendez-vous a permis aux membres présents de constater que les problèmes reliés à la sous-traitance ainsi que la volonté de préserver le régime de retraite à prestations déterminées sont également des enjeux dans les autres unités d'affaires. Une belle occasion d'éduquer, de sensibiliser et de mobiliser les troupes tout en augmentant notre rapport de force.

Sans qu'une plateforme de revendications communes n'ait été conclue entre les syndicats, une proposition d'appui en lien avec ces deux sujets fut adoptée par l'assemblée générale du STMN.

Visibilité, diffusion de l'information, actions de mobilisation ou autres moyens seront entrepris par les syndicats en soutien à celui ou ceux qui se retrouveraient devant une impasse lors de leurs prochaines négociations. La première action ayant été cette assemblée générale, souhaitons que l'employeur ait bien reçu le message. Nous savons que des échos de cette mobilisation se sont même rendus jusqu'au comité de retraite de Glencore Canada corporation (Division Québec).

Bien que par le passé ces syndicats ont souvent échangés de l'information, ils ont maintenant été un peu plus loin en unissant

leurs forces pour mieux résister et ainsi faire progresser leur sécurité d'emploi et leurs conditions de travail.



Le tout s'est concrétisé par plusieurs échanges et l'alliance avec trois autres unités d'affaires syndiquées Métallos. Trois présidents de syndicats

Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers de Crabtree inc.

**Par Pierre-Luc Parent
Conseiller syndical FIM**

L'employeur a approché le syndicat en janvier dernier pour commencer un processus de prolongation de convention collective dans l'optique de faire un investissement de plus de 50 millions de dollars, soit l'achat d'une machine à papier tissée usagée. Selon l'employeur, l'échéance était très courte pour obtenir une entente, soit le



Photo Michel Giroux

12 février. Le cahier de charges patronales contenait des reculs importants notamment, au niveau du fonds de pension et des assurances. Il demandait également une convention collective de dix (10) ans avec des gels salariaux ainsi que des augmentations salariales négociables à chaque année. Les demandes initiales de l'employeur représentaient des concessions annuelles de plusieurs millions de dollars récurrents dans le temps. Il était clair pour le syndicat que le plan de match patronal ne fonctionnait pas étant donné la réalité de l'usine de Kruger Crabtree et que leurs membres ne financeraient pas seuls l'investissement de la machine à papier. Après plusieurs mois de négociation et avec l'appui des membres, le syndicat a obtenu une entente de principe le vendredi 6 mai dernier. Rappelons-nous que l'employeur ne voulait pas discuter d'éléments normatifs. Malgré cela, le syndicat a bonifié plusieurs clauses normatives qui étaient des irritants majeurs à travers l'usine. L'entente de principe est de cinq ans et offre des augmentations salariales à chacune des années tout en préservant l'ensemble des acquis. Cependant, le syndicat a dû faire des aménagements au niveau de la couverture d'assurance, ce qui permettra l'investissement

sur une machine à papier assurant ainsi la pérennité de l'usine pour plusieurs années à venir. L'entente de principe a été entérinée par l'assemblée générale à 90,6 %.

Le 26 juillet, l'employeur a tenu une conférence de presse en présence des salariés, des représentants de la FIM, madame Dominique Anglade, ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, monsieur Joseph Krugger II, président du conseil et chef de la direction de la société et plusieurs dignitaires de la région.

La grande majorité des intervenants qui ont pris la parole ont souligné l'apport des salariés de l'entreprise.

Le syndicat s'est réjoui de l'investissement de 55 millions de dollars dans l'usine de Crabtree pour l'installation d'une nouvelle machine à papier qui sera mise en service vers la fin 2017. Cet investissement consolide les 520 membres du syndicat.

Il y a quelques mois, cet investissement devait se faire dans le Maine, aux États-Unis. Le gouvernement s'est assis avec les dirigeants afin que cette option ne soit pas retenue.

Cette action du gouvernement va dans le même sens que la proposition qui a été adoptée lors du dernier conseil de la fédération et recommandée à la suite de la journée de réflexion sur la situation forestière au Québec qui dit : Que la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) travaille avec les gouvernements et l'industrie pour mettre en œuvre une stratégie visant à sauvegarder ou convertir un certain nombre d'usines de papier vers d'autres produits ayant de meilleures perspectives d'avenir comme les cartons, les papiers tissés et les pâtes pour l'industrie textile.

Félicitations au Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers de Crabtree inc.

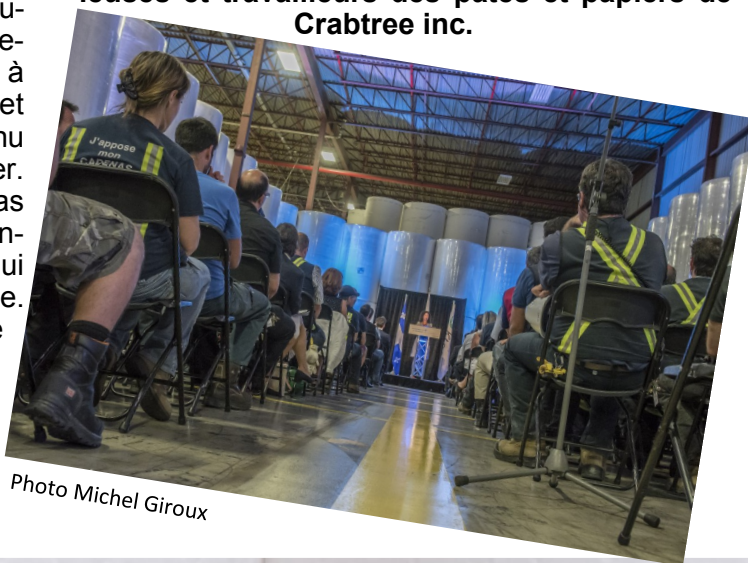


Photo Michel Giroux

Nous embauchons! We are hiring!

LM WIND
POWER

► carriereslmwindpower.ca

**Par Alain Lampron,
Président de la FIM**

Bonnes nouvelles pour la région de la Gaspésie

Il est toujours agréable de voir une bannière indiquant « Nous embauchons ». Pourtant, on se rappellera que lors du printemps dernier, les nouvelles pour l'avenir de l'usine LM Wind Power n'étaient pas réjouissantes. Les carnets de commandes étaient vides à compter de septembre 2016 et la possibilité de remplacement des pales en installation au Québec n'était pas prévu avant 2018-2019.

Une des possibilités de combler ce vide était l'annonce de la nouvelle politique énergétique du gouvernement québécois, mais lors de cette annonce, aucune prédiction à court terme n'était positive. Le gouvernement provincial a annoncé, dans sa nouvelle politique énergétique, qu'il n'y aurait pas de nouveaux parcs éoliens pour la consommation intérieure tant que les surplus en électricité seront aussi importants.

L'espoir est revenu en mai dernier avec la possibilité que l'usine de Gaspé obtienne un contrat très important qui, en plus de maintenir les emplois existants, comprenait l'embauche de plus de 75 personnes le tout à long terme. S'ajoutaient à cela des investissements avec l'appui du gouvernement.

Mais, afin d'assurer une stabilité de la production, il fallait négocier la convention collective et modifier l'horaire de travail de cinq jours à sept jours semaine. Le tout pour assurer des délais et une excellente qualité de production. Le syndicat a déployé beaucoup d'efforts pour en arriver à une entente satisfaisante pour les deux parties et ainsi assurer un avenir prometteur.

Communications

**Par Mario Raymond
Secrétaire de direction**

www.fim.csn.qc.ca

Lors du dernier congrès de la FIM, les délégués ont mandaté la FIM d'évaluer son site internet et de s'adjoindre les ressources nécessaires pour en faire les modifications afin de mieux répondre aux besoins de ses syndicats affiliés. Depuis ce temps le site internet de la FIM affiche « **Site en construction** ». Vous serez heureux d'apprendre que le Service des communications de la CSN est en train de moderniser le site Internet qui avait été mis en fonction lors de la création de la FIM. Le nouveau site internet devrait être en place à la mi-octobre. Nous vous invitons à surveiller sa mise en place au www.fim.csn.qc.ca.

www.facebook.com/FIMCSN

Saviez vous qu'il existe aussi une page Facebook

pour la FIM? Cliquez sur [j'aime](#) comme l'ont déjà fait 620 personnes qui nous suivent. Vous saurez ainsi ce qui se passe à la FIM et dans ses syndicats affiliés.



Courriel

Votre syndicat a-t-il un courriel bien à lui? Est-ce que la FIM peut vous joindre par courriel si nous devons vous informer rapidement? Oui, l'avez-vous communiqué à votre conseillère ou conseiller syndical? Non, vous pouvez en créer un avec différent site comme *Gmail* qui est un service de messagerie gratuit proposé par Google ou *Outlook.com* (autrefois hotmail) qui est un service gratuit de la société Microsoft.



L'AFFIRMATION

La prochaine parution de L'AFFIRMATION sera en mars 2017. Nous vous invitons à soumettre vos textes ou idées d'articles avant le 1^{er} février 2017.

Au plaisir de vous lire!

Les agences de placement et ses effets

Par Mathieu Lafleur
Vice-président à la vie syndicale FIM

Un salarié au sens du *Code du travail* est une personne qui travaille pour un employeur moyennant une rémunération. L'employeur lui est défini comme quelqu'un qui fait exécuter un travail par un salarié. Ce sont ces définitions simplistes qui doivent guider les tribunaux dans l'identification de l'employeur véritable d'un salarié et qui rendent la situation compliquée lorsque deux employeurs potentiels se tiraillent le statut d'employeur véritable. C'est le cas lorsqu'une partie de la main-d'œuvre est recrutée par le biais d'une agence de personnel ou d'une agence de placement.



La relation employeur-employé implique trois éléments caractéristiques essentiels, soit la prestation de travail, la rémunération et la subordination juridique. Ce dernier élément intéresse le contrôle effectif du travail, sa suffisance, sa qualité et son encadrement. Nous pouvons aussi inclure dans la subordination juridique les critères suivant : le processus de sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise. Le critère de l'intégration dans l'entreprise concerne le sentiment d'appartenance du salarié.

C'est la combinaison de ces critères, appréciés globalement, qui permet de conclure qui de l'agence ou de l'entreprise est le véritable employeur d'un salarié, car aucun critère n'est déterminant en soi.

L'utilisation d'agences de personnel ou de placement pour effectuer des remplacements temporaires dans l'entreprise est une situation, malheureusement, courante. L'agence fait en quelque sorte office de liste de rappel. Cette forme d'utilisation du personnel d'agence doit alerter le syndicat. Il est anormal que le salarié qui en remplace un autre couvert par l'unité de négociation ne le soit pas.

Certains employeurs auront recours à une agence de personnel pour échapper aux mécanismes prévus dans la convention collective. Aussi pratique soit-il, ce procédé ne masque pas la réalité qu'une entreprise ou qu'une institution est le véritable employeur, compte tenu de son rôle dans la supervision quotidienne du travail, la formation, l'évaluation, les mesures disciplinaires et la détermination des conditions de travail des salariés.

La durée de l'assignation chez le client est un élément qui peut influencer une décision juridique ou arbitrale. Mais, l'analyse ne doit pas se fonder uniquement sur ce facteur. Néanmoins, la jurisprudence de la Tribunal administratif du travail (TAT) est divisée à cet égard. Certains commissaires estiment que la brièveté d'une assignation empêche la formation d'un réel sentiment d'appartenance envers le client de l'agence dû au caractère sporadique, occasionnel et ponctuel de leur travail chez le client.

Inaction du syndicat

Certains dossiers démontrent que des travailleurs d'agence sont présents dans l'entreprise pendant plusieurs mois, voire plusieurs années, sans que le syndicat ne cherche à les revendiquer. Cette inaction lui est-elle opposable? En principe, la réponse est négative.

L'accréditation est d'ordre public et les parties ne peuvent pas en modifier la portée intentionnelle par leur comportement.

Arrangements de cotisations syndicales

Bien que les employés provenant d'agences effectuent du travail et sont des salariés de l'entreprise cliente, certaines jurisprudences énoncent qu'il n'y a aucun effet rétroactif à la décision rendue de la TAT, privant ainsi le syndicat aux cotisations syndicales antérieures.

Sous-traitance

Le recours d'un employeur à des agences de personnel est visé par la clause de sous-traitance, mais pas toujours.

Alors, comment les contrer? Nous devons, lors de nos négociations de convention collective, inclure une protection pour protéger nos certificats d'accréditation. Les conventions collectives doivent contenir des clauses de sous-traitance qui encadrent et restreignent l'embauche d'employé-es de l'extérieur, sans clés en main. Le recours aux agences de placement peut exister, mais pour des besoins ponctuels et spécifiques.

Les effets

L'arrivée des travailleurs externes provoque l'effet d'un nivellement vers le bas de vos conditions de travail, une perte d'expertise et augmente la charge de travail des travailleuses et travailleurs syndiqués. Pour les syndicats, cela signifie une baisse des effectifs, la perte d'emplois de qualité

au profit d'emplois précaires ainsi qu'une diminution du pouvoir d'influence.

En conclusion, restez donc à l'affût des travailleurs provenant de l'extérieur, que ce soit des sous-traitants, des métiers spécialisés, des opérateurs, etc. Il faut retenir que malgré notre inaction lors de l'arrivée des travailleurs d'agence, il n'y a pas de délai pour agir et revendiquer ces postes au sein de notre certificat d'accréditation. Cependant, le plus tôt sera le mieux. Encadrez les travailleurs d'agence au sein de vos clauses de sous-traitance pour éviter l'affaiblissement de votre pouvoir de force et de votre accréditation, et prenez en main de contrer la sous-traitance et l'arrivée d'agence au sein de votre milieu de travail en restant aux aguets des actions de votre employeur.

Journée de réflexion annuelle sur la vie syndicale

Par Mathieu Lafleur
Vice-président à la vie syndicale FIM

La journée de réflexion annuelle sur la vie syndicale s'est tenue le 28 avril dernier. Les syndicats en processus de préparation de négociation et en cours de négociation ont été invités à participer à cette journée.

Ainsi tous les syndicats, dans les prochaines années, seront invités à la journée de réflexion. Ils obtiendront l'ensemble des outils que le comité vie syndicale a développé pour améliorer nos clauses de libérations syndicales et pour favoriser un meilleur accueil et une réelle intégration des nouveaux salariés dans notre milieu de travail. L'accueil des nouveaux salariés lors de l'embauche ou du rappel au travail permet de créer un premier lien entre le salarié et les représentants syndicaux. Accueillir les nouveaux c'est une semence en vue de développer un sentiment d'appartenance à l'unité d'accréditation. C'est aussi les recevoir dans le syndicat et ainsi favoriser une conscientisation qu'ils ont obtenu un emploi syndiqué, et qui sait, peut-être devenir notre relèvé.

Cette journée a permis d'échanger avec les syndicats sur les problématiques qu'ils ont vécues dans la dernière année et sur les priorités qu'ils mettront en place dans les prochaines années pour pallier aux situations qui affectent leur vie syndicale. Plusieurs problèmes ont été soulevés dont les difficultés de relations intergénérationnelles.

Cette journée a permis d'échanger sur les clauses de libérations syndicales et comment les améliorer. Un des constats que nous avons pu faire est que, dans la plupart des syndicats, peu de clauses de libération sont négociées. Lorsqu'il y en a, elles sont incomplètes et beaucoup d'ententes verbales entre les parties tiennent lieu de conditions qui peuvent être reniées à tout moment.



Déjà, avec cette première journée de réflexion, le comité vie syndicale a pu colliger beaucoup d'informations qui permettront d'offrir de meilleurs outils et services aux syndicats pour l'amélioration de leur vie syndicale et la prise en charge de l'accueil des nouveaux salariés.

Si vous êtes en négociation ou en processus de préparation de négociation en 2017, participez donc en grand nombre à la prochaine édition de la journée de réflexion sur la vie syndicale qui se tiendra le 1^{er} février 2017. Ne la ratez pas!

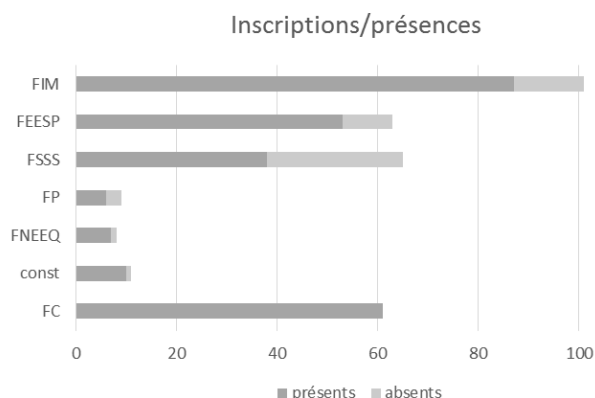
Bilan et perspectives 2015 en chiffres

Par Louis Bégin

Vice-président à la santé et sécurité, environnement

Le colloque Bilan et perspectives CSN qui porte sur la santé et sécurité revient chaque trois ans. En novembre 2015, le colloque était sous le thème « La machine humaine a ses limites » où quelque 300 militantes et militants se sont réunis à Sherbrooke pour se prémunir contre les effets néfastes de l'intensification du travail sur la santé et la sécurité du travail.

Il y a eu 101 inscriptions de la FIM à l'événement et 87 personnes y ont participé. 14 personnes n'ont pu y assister.

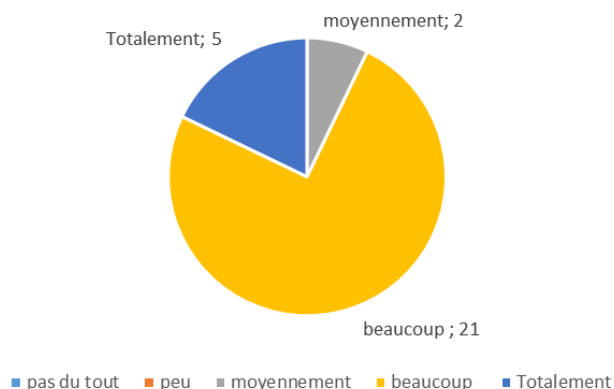


Commentaires et appréciations de divers participants

- Le choix des ateliers est très pertinent, félicitations!
- Ce fut très approprié. Les conférenciers ont été très intéressants. Continuez votre beau travail.
- Aimerais avoir plus d'ateliers en petits groupes.
- J'ai beaucoup apprécié toutes les conférences. Les échanges ont été fructueux.
- J'aimerais avoir eu plus de documentation. Pour le reste, c'est super. Le partage entre militants est formidable. Beau travail!
- Aucune présentation de la table. Déçu de voir que le président de la CSN n'est pas présent. La santé et sécurité devrait être la priorité.

- Périodes de repas et pauses trop longues. Perte de temps importante. Présentation à l'occasion trop théâtrale. Constate la grande différence entre secteur public et privé.
- Encore une fois, une belle expérience syndicale qui vise la santé sécurité. Je suis fière d'être CSN et de pouvoir assister à un événement de ce haut niveau. Félicitations à toute l'équipe!
- Il a très apprécié, conférence appropriée.
- Le colloque pourrait être plus condensé, pause de 30 min. c'est trop long. Ceux qui ont des chambres ont juste à se lever plus tôt pour faire le check-out. Les dîners de 1 h 30 pourraient être coupés de moitié. L'animatrice devrait arrêter de répéter les consignes à toutes les fois qu'elle parle. Nous sommes capables de comprendre du premier coup. Pourquoi remercier les mêmes personnes que le vice-président 30 secondes après lui?
- Peu de choses (conférences) adaptées à ma fédération. Conférence avec la madame de l'atelier FIM — super. Mais le reste pas du tout secteur prioritaire aussi peu avancé en SST...
- Beaucoup de contenu, très intéressant et satisfaisant. Plus de témoignages de professeurs d'université.

Votre atelier fédératif vous a-t-il satisfait?



Le prochain « Bilan et perspectives » se tiendra à l'automne 2018. Ne manquez pas ce prochain rendez-vous. À la FIM, il s'agit d'un événement très couru.

2016

Septembre	13-14	Prise en charge d'un dossier CSST – Rouyn Noranda
Octobre	12-13-14	Négociation – Saint-Jérôme
	21	Leadership – Québec
Novembre	2-3-4	Agents de griefs et rôle de délégué – Québec
	10	Qualité de l'air – Valleyfield
	17-18	Ergonomie – Troubles musculo-squelettiques - Sherbrooke
	22-23-24	Action syndicale en prévention – Québec
	25	Risques reliés aux travaux de soudures – Québec
	29-30-1	Action syndicale en prévention – Brossard
Décembre	2	Organiser un comité de jeunes – Québec (idéalement l'inscription d'un jeune et un expérimenté)
	7-8-9	Négociation – Saint-Jérôme

2017

Janvier	19-20	Assurance collective – Drummondville
	23-24	Règlements en santé et sécurité – Sherbrooke
	25-26-27	Agent de griefs – Brossard
	26-27	Prévention de la violence et du harcèlement – Québec
Février	1 ^{er}	Journée de réflexion sur la vie syndicale – Drummondville (s'adresse particulièrement aux syndicats qui seront en négociation en 2017 et 2018)
	8-9-10	Négociation – Brossard
	16-17	Prise en charge d'un dossier CSST – Québec
	17	Leadership – Brossard
	23	Qualité de l'air – Québec
Mars	7-8-9	Action syndicale en prévention – Québec
	15-16-17	Agents de griefs et rôle de délégué – Québec
	21	Contraintes thermiques – Drummondville
	22-23-24	Action syndicale en prévention – Brossard
	29-30	Ergonomie – Troubles musculo-squelettiques – Trois-Rivières
Avril	11-12-13	Négociation – Québec
	17-18	Revenus à la retraite - Drummondville
Mai	3-4-5	Agents de griefs et rôle de délégué – Saint-Jérôme
	25	Risques reliés aux travaux de soudures – Saint-Jérôme

LA FORESTERIE AU QUÉBEC

FORÊT Y VOIR!

COMMENT FAIS-TU
POUR JONGLER
AVEC LA NORME FSC...

ENVIRON-
NEMENT

EMPLOYEURS

AUTRECH-
TONES

MAIN-
D'ŒUVRE

FAUT
SURTOUT DE LA
CONSTANCE

HUM...
JE NE VOIS PAS TROP
OÙ SONT LES PROBLÈMES.

C'EST PARCE QUE ÇA,
C'EST L'ARBRE QUI
CACHE LA FORÊT.

BOUGEZ UN PEU
SI VOUS VOULEZ
VOIR LES CHOSSES
EN PERSPECTIVES

DE LA PART DU
GOUVERNEMENT,
ON VEUT DES ACTIONS CONCRÈTES.
PAS DE LA LANGUE DE BOIS!

À LA FIM, ON VOIT À LONG TERME,
LA FORÊT EST INDISSOCIABLE DU
PAYSAGE QUÉBÉCOIS.
CETTE PRÉCIEUSE RESSOURCE,
EXPLOITONS-LA AVEC SAGESSE.
C'EST AUSSI L'HÉRITAGE DE
NOS ENFANTS.

BIEN DIT,
VIEILLE BRANCHE!

ICI, ON MET AU POINT DE
NOUVELLES TECHNIQUES
D'EMBALLAGE.

JE SUIS
EMBALLÉE.

IL FAUT ÊTRE
À L'AFFÛT DU PROGRÈS
ET DES NOUVELLES
ÉNERGIES SI ON
NE VEUT PAS SE FAIRE
PASSER UN SAPIN.

NOS POSITIONS ET
NOS REVENDICATIONS
SONT CLAIRES
ET PRÉCISES.
À LA FIM, ON NE
PERD PAS LE NORD.

ET N'OUBLIONS PAS
LA POLITIQUE DU
CARIBOU...

MOI AUSSI
JE SUIS FIER
DE MES BOIS

BORIS
2016.

RECHERCHE &
DÉVELOPPEMENT

