

NOS MEMBRES AU CŒUR DE NOS ACTIONS

Réforme de la Loi
sur les normes du
travail au Québec—
des avancées
notables pour les
femmes

Démix Béton tente
d'*optimizer*

Le gouvernement
est-il parvenu à
sauver les meubles
dans le nouvel
accord Etats-Unis—
Mexique—Canada
(AEUMC)

Une première
convention
collective pour les
vendeurs de chez
Mercedes Benz
West Island

3^e congrès en photo

Semaine nationale
de la santé et
sécurité du travail

AUTOMNE 2018
NUMÉRO 13

L'ACTUALITÉ



Lors de sa dernière rencontre, l'équipe de la FIM a reconduit Stéphane Côté et Jean Boulanger comme coordonnateur et coordonnateur adjoint pour un mandat de trois ans.

JOIGNEZ LA FIM

www.fim.csn.qc.ca

www.facebook.com/FIMCSN

L'AFFIRMATION est une publication de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN). Nous vous invitons à nous faire parvenir vos nouvelles au secrétariat général de la fédération, à Montréal, au fim@csn.qc.ca.

Fédération de l'industrie manufacturière
1601, avenue De Lorimier, bureau 3500
Montréal (Québec) H2K 4M5

Tél. : 514 529-4937

Télec. : 514 529-4935

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

Comité du journal
Louis Bégin
Stéphane Côté
Éric Dubois
Sarah Hillel
Mario Raymond

Correction : Peggy Courcy, Sylvie Gaudet, Sarah Hillel, Ginette Houle, Johanne Verret

Photos : Depositphotos, Louise Leblanc, Kevin Gagnon, André Miousse, Mario Raymond

C'EST NOËL POUR TOUT LE MONDE—35^E ÉDITION

Comme chaque année, la CSN fait appel à votre solidarité et votre grande générosité afin que cette période de réjouissances offre à toutes et tous de bons moments et de chaleureux souvenirs.

Des travailleuses et travailleurs en lock-out (comme le Syndicat des travailleurs de Béton Provincial de Matane-CSN), en grèves ou congédiés pour activité syndicale, membres de la CSN, ont besoin de notre solidarité pour que cette période des Fêtes soit un moment heureux et festif.

Nous vous invitons donc à contribuer généreusement à cette 35^e édition de la campagne de paniers de Noël : C'est Noël pour tout le monde!

Les montants recueillis s'ajouteront aux prestations régulières du Fonds de défense professionnelle pour soutenir nos camarades qui luttent pour le respect auquel ils ont droit.

Les dons se font par intercaisse au compte **Solidarité paniers de Noël**, transit 81592276, folio 5618624 ou par chèque payable à **Solidarité paniers de Noël**, 1601, avenue De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5

L'AFFIRMATION— AUTOMNE 2018—NUMÉRO 13

MOT DU COMITÉ EXÉCUTIF	3
MOT DU COORDONNATEUR	5
RÉFORME DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC—DES AVANCÉES NOTABLES POUR LES FEMMES	6
DÉMIX BÉTON TENTE D'OPTIMIZER	7
LE GOUVERNEMENT EST-IL PARVENU À SAUVER LES MEUBLES DANS LE NOUVEL ACCORD ÉTATS-UNIS—MEXIQUE—CANADA (AEUMC)	8
UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE POUR LES VENDEURS DE CHEZ MERCEDES BENZ WEST ISLAND	9
3 ^E CONGRÈS EN PHOTO	10
SEMAINE NATIONALE DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	12
UN SYNDICAT FIM	13
NOUVELLES DE NOS SYNDICATS	14

MOT DU COMITÉ EXÉCUTIF

Bonjour à tous,

Déjà, l'automne est bien installé après l'été exceptionnel que nous avons eu. Un été qui confirme la tendance observée au cours des dernières années, soit un réchauffement des températures et également une augmentation des manifestations naturelles.



Manifestations qui avant étaient régénératrices ou dans un cycle normal de saison, mais qui maintenant prennent des ampleurs hors de contrôle : feux de forêt, pluie, inondations. Ce constat désastreux n'est plus une exception. Il existe encore des dirigeants qui ne croient pas à la relation entre l'activité humaine et les perturbations climatiques. On a qu'à penser au président des États-Unis, Donald Trump, qui se définit comme un climatosceptique ainsi qu'à Doug Ford, premier ministre de l'Ontario, qui une fois installé sur la plus haute fonction de cette province, fustige les bourses du carbone et s'engage à y mettre fin lors de sa première sortie publique.

Les enjeux en environnement deviennent incontournables pour la FIM. Pensons à l'impact qu'ont les gigantesques feux de forêt sur le développement économique des régions, des canicules à répétition qui transforment les milieux de travail en fournaise augmentant les risques pour la santé des travailleuses et des travailleurs, notamment des chocs thermiques.

Au congrès de juin dernier de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN), les congressistes se sont dotés d'une plateforme de travail pour les trois prochaines années, dont un volet ciblant l'environnement. Les syndicats affiliés ont adopté des

propositions pour mettre ce dossier parmi les priorités de la fédération.

Congrès

Qui dit « congrès », dit « élections ». L'instance de juin dernier n'a pas fait exception, plusieurs postes en élection ont été pourvus. À l'intérieur de cette édition de l'Affirmation, vous y retrouverez les détails de ces élections.

La vie syndicale a été au cœur des débats de ce même congrès qui se tenait à Lévis. Ce dossier est dorénavant à l'avant-scène des actions de la fédération. Les congressistes ont pu exprimer leurs craintes et leurs attentes que suscite ce dossier au cœur de leur action quotidienne. Les délégués au congrès ont souligné et réaffirmé leur intérêt d'une présence accrue du comité exécutif de la fédération à leurs assemblées générales, de même que l'importance d'être visible dans les milieux de travail. La nouvelle structure allégée, du comité exécutif, adoptée par le congrès, libère les ressources essentielles pour assurer la présence espérée. Ce qui devrait aider à développer une vie syndicale active.

Dossier actif

Le président américain Donald Trump a une obsession à traiter les dossiers économiques dans un climat de confrontation par des menaces et des surtaxes. Cette vision régressive du développement économique demeura malheureusement très présente à courts et moyens termes.

Les impacts des mesures américaines commencent à se faire ressentir de ce côté-ci de la frontière ; diminutions des carnets de commandes et mises à pied temporaires. La fédération doit être présente sur les tribunes publiques pour dénoncer cette vision américaine très protectionniste. Elle doit aussi participer avec les employeurs et le gouvernement à amoindrir ces impacts dans l'économie canadienne, voire québécoise. Des interventions constantes de la fédération auprès des différents gouvernements réclamant une politique cohérente de développement économique, l'obligation



de contenu canadien et québécois dans les contrats. Ces revendications sont martelées à plusieurs reprises dans les médias par les représentants de la FIM. Pensons à Bombardier et Alstom qui ont vu les voitures du REM prendre le chemin des Indes, sans oublier le chantier maritime de Davie qui s'est fait écarté pour les appels

d'offres et qui peine encore à obtenir sa juste part des contrats fédéraux, ou encore, la lutte des travailleuses et travailleurs de GE à La Prairie qui ont vu l'employeur déménager des emplois en Europe sous les regards indifférents d'Hydro-Québec et du gouvernement libéral. Également, le secteur de la foresterie qui ne cesse de subir les attaques répétitives des Américains par l'imposition des droits compensatoires qui sont, par la suite, annulés par les tribunaux sur le commerce international. Plus que jamais, la FIM entend être à l'avant scène pour continuer à revendiquer ces enjeux capitaux pour les syndicats.

Rareté de main-d'œuvre

On commence à mesurer les impacts de cette nouvelle réalité soit par une remise en question d'investissement, de développement de marché, voire de fermeture sporadique dans certains secteurs les plus touchés, la restauration par exemple. S'il y a un aspect positif à cette rareté, c'est que dans certains milieux ça porte les conditions de travail à la hausse.

La fédération va continuer de siéger, avec les partenaires impliqués, soit les employeurs, le gouvernement, les comités sectoriels de main-d'œuvre

(CSMO) et les régions dans le but de trouver des solutions, car la solution universelle n'existe pas, puisque les secteurs, les problématiques et les réalités régionales sont différents. Les syndicats, la fédération et la CSN dans son entier devront s'impliquer pour faire face à cette nouvelle réalité.

Contrats gouvernementaux

Au cours des derniers mois, on a beaucoup parlé de certains syndicats de la fédération entre autres de Bombardier à La Pocatière, d'Alstom de Sorel, de Général Électrique à La Prairie ainsi que du chantier maritime de la Davie à Lévis. Ces dossiers ont tous le même combat, soit l'obtention de leur juste part de retombées économiques découlant des contrats gouvernementaux afin de bénéficier davantage aux économies locales. Les différents paliers de gouvernements n'ont pas le réflexe de favoriser un maximum de retombées chez nous avant de favoriser un appel d'offres à l'international. La fédération se doit, en collaboration avec ses syndicats, d'être très vigilante face à cette question, car rien n'a vraiment changé dans ce dossier.

Au plaisir de vous voir bientôt.



De gauche à droite : Kevin Gagnon, vice-président à la formation, santé-sécurité et environnement, Michel Tétrault, trésorier, André Miousse, vice-président à la vie syndicale, Louis Bégin, président, Stéphane Côté, coordonnateur, Jean Boulanger, coordonnateur adjoint et Pierre Leduc, secrétaire général.

MOT DU CORDONNATEUR

Bonjour à toutes et à tous,

J'espère que les vacances ont été profitables pour vous tous. Sortis à peine du congrès, nous voilà repartis pour un nouveau mandat de trois ans avec comme toile de fond d'être davantage proche de nos syndicats et pouvoir les rencontrer à l'intérieur de leur milieu de travail.

Si les membres du comité exécutif ont été élus par les congressistes, l'élection de la coordination et la coordination adjointe pour le prochain mandat se fera lors de la première réunion d'équipe suivant le congrès, soit en octobre 2018. C'est l'ensemble de l'équipe, soit les salariés et le comité exécutif de la fédération, qui élira les personnes qui vont agir aux coordinations pour le prochain mandat de trois ans.

Il est important de préciser qu'il faut un consensus des salariés et du comité exécutif pour que les candidates ou candidats soient élus. Ainsi, le mot « équipe » y prend tout son sens.

Voilà la petite information sur l'élection de la coordination. Je trouvais pertinent de la partager avec l'ensemble des militantes et militants de la fédération. Plusieurs congressistes, lors de notre dernière rencontre, m'ont demandé pourquoi je n'étais pas en élection comme les membres du comité exécutif. Je partage ainsi, à l'ensemble de nos militants, la réponse que j'ai donnée à certains en juin dernier.

Mouvement du personnel

Nous avons eu quelques changements depuis avril dernier.

En Abitibi, à la suite du départ du conseiller syndical, Ricky Soucy, c'est Stéphane Langlois qui a obtenu le poste permanent à Rouyn Noranda. Stéphane a une vaste expérience comme conseiller et de plus, c'est un ancien militant de la fonderie Horne. Bienvenue Stéphane.

À Joliette, nous tenons à souligner le départ à la retraite de Manon Paquette. Nous la remercions pour son travail impeccable effectué tout aux longs de ces nombreuses années où elle a travaillé à la Fédération de la métallurgie et maintenant à la FIM. Nous lui souhaitons une très belle retraite.

C'est Ricky Soucy qui a obtenu le poste de Manon. Toutefois, Ricky a une libération syndicale au STTCSN pour une absence de plus d'un an. Ce sera Catherine Potvin qui a obtenu le remplacement. Pour Catherine, il s'agit d'une première à la FIM. Bienvenue à Catherine.

De plus, pour remplacer Dave Bourque (arrêt de travail indéterminé), Martin Joly c'est joint à l'équipe depuis le 24 juillet dernier. Ce sera une première affectation pour Martin qui était militant à la FSSS. Bon chance Martin et bienvenue à la FIM.

Enfin, la fédération a décidé de transférer un poste de

conseiller syndical du Saguenay - Lac-St-Jean vers Rimouski. La situation ayant changé dans le Bas-Saint-Laurent depuis un certain temps, il était devenu nécessaire de faire ce changement. Ainsi, depuis le 1^{er} octobre, les syndicats du Bas-Saint-Laurent sont desservis par le bureau de Rimouski. C'est Éric Dubois qui est le conseiller syndical. Ainsi, la fédération va avoir des salariés sur l'ensemble du territoire de la belle province. Bonne chance Éric.

Souignons que Dominic Demers demeure à Chicoutimi comme conseiller syndical et qu'il sera épaulé par Mireille Boisvert (Québec) et François Thivierge (Baie-Comeau) pour desservir les syndicats de la région.



Changements loi des normes du travail :

Le gouvernement du Québec a fait adopté en juin 2018 des modifications à la loi des normes du travail. Certaines dispositions sont en vigueur depuis le 12 juin comme le délai pour porter plainte en matière de harcèlement psychologique qui passe de 90 jours à deux ans. Autre exemple où les employeurs n'auront plus besoin du consentement des travailleurs pour faire les transferts bancaires. D'autres modifications ne seront en vigueur que le 1^{er} janvier 2019. On parle de modifications à incidence monétaire comme la 3^e semaine de vacances après trois ans au lieu de 5. Ou les deux congés rémunérés pour obligation familiale. Ce sont quelques exemples qui seront en application en janvier prochain.

Le service juridique de la CSN va produire des septembre un guide sur les changements apportés à la loi des normes du travail. De plus, une présentation sera faite à l'équipe d'octobre pour permettre à nos conseillers de pouvoir encore mieux renseignés nos membres par rapport aux modifications apportées à la loi.

Finalement, je tiens en mon nom personnel et celui de la fédération à remercier les salariés de l'équipe de la FIM qui au cours des derniers mois ont pris les bouchées doubles pour remplacer plusieurs camarades en absence motivées. Je ne les remercierai jamais assez pour leurs dévouements durant cette période courte mais combien intense. MERCI à tous ceux et celles qui ont mis l'épaule à la roue.

Bonne automne et au plaisir de se voir bientôt.



RÉFORME DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC — Des avancées notables pour les femmes

Emmanuelle Proulx, conseillère syndicale au module Condition féminine du Service des relations du travail

Le gouvernement du Québec a adopté à l'unanimité, le 12 juin dernier, une réforme de la Loi sur les normes du travail (LNT) qui contient des avancées importantes pour les travailleuses et travailleurs. Même si la CSN aurait souhaité que le gouvernement aille plus loin, elle s'est dite satisfaite des progrès obtenus. Plusieurs des dispositions adoptées se traduiront par des retombées positives, et ce, notamment pour les femmes.

Famille et travail

Sachant qu'encore aujourd'hui, ce sont les femmes qui continuent à assumer la plus grande part des soins aux enfants et aux adultes malades ou en perte d'autonomie, ainsi que les tâches domestiques, le recours à des mesures est primordial pour que les travailleuses puissent concilier leur vie familiale et le travail. D'ailleurs, à la CSN, nous œuvrons depuis des décennies à mettre en lumière ces enjeux que nous estimons fondamentaux pour faire face aux nombreux défis posés par le marché du travail.

La nouvelle loi introduit plusieurs dispositions qui facilitent la conciliation, comme l'ajout d'une troisième semaine de vacances payées après trois années de service continu plutôt que cinq. En outre, la LNT

prévoit dorénavant deux jours de congés payés, que ce soit pour prendre soin d'un parent ou d'une personne auprès de laquelle la ou le salarié agit comme proche aidant, ou pour cause de maladie, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel. L'inclusion des notions de violence conjugale ou celle à caractère sexuel mérite d'être soulignée puisqu'il s'agit de la reconnaissance de problématiques sociales importantes qui concernent majoritairement les femmes. Même si la CSN revendique que la totalité des dix congés prévus aux normes du travail soit rémunérée, elle estime que la loi a progressé dans la bonne direction.

Pour ce qui est des congés pour obligations familiales ou parentales, la réforme élargit sa couverture en introduisant le concept de proche aidant, permettant ainsi de répondre aux impératifs qui surviennent dans la vie des travailleuses et travailleurs. Aussi, la durée du congé non payé pour prendre soin d'un parent ou d'une personne atteinte d'une grave maladie ou victime d'un accident grave est augmentée, ce qui permet de soutenir les salarié-es, très souvent des femmes, à répondre aux besoins de conciliation famille-travail.

Des gains sont aussi effectués quant à l'horaire de travail, puisque les salarié-es peuvent refuser du travail à moins de cinq jours de préavis. Notons également la possibilité de refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes, au lieu de quatre heures auparavant.

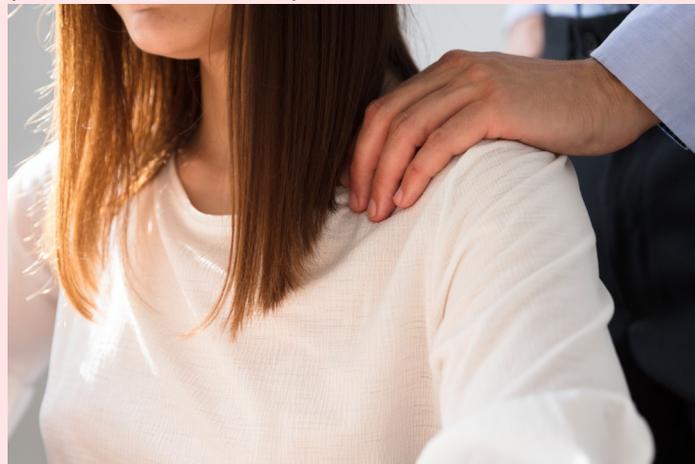


Loi-cadre : toujours nécessaire

La CSN revendique depuis plusieurs années la mise en place d'une loi-cadre en conciliation famille-travail-études afin que les employeurs mettent sur pied des comités paritaires en milieu de travail pour identifier les besoins des salarié-es et proposer des mesures plus adaptées à leur réalité. Malheureusement, la nouvelle LNT ne répond pas à cette revendication.

Autres dispositions

La nouvelle loi ajoute la définition du harcèlement sexuel à celle du harcèlement psychologique; un atout pour les femmes qui disposeront de plus de temps pour porter plainte, soit deux ans après la dernière manifestation de



harcèlement. La CSN salue également l'encadrement législatif des agences de sous-traitance et l'interdiction des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi.

La nouvelle mouture prévoit que la LNT fera dorénavant l'objet d'un rapport tous les sept ans qui sera soumis pour étude à une commission de l'Assemblée nationale.



Démix Béton tente d'Optimizer

Par Simon Bilodeau, président du Syndicat des travailleurs de Demix (LaSalle-Longueuil) - CSN

Chez Demix Béton, depuis des années, le système de répartition est géré par le programme Command. Celui-ci offre plusieurs logiciels pour aider les compagnies dans plusieurs domaines comme la logistique qui touche tous les besoins en transport.

En tentant d'optimiser son système avec le nouveau logiciel *Optimizer* (prononcer à l'anglaise), l'entreprise croit faire un bon coup. L'employeur a rencontré les syndicats une première fois pour leur expliquer qu'il allait implanter ce nouveau logiciel tout en respectant les conventions collectives. Les dirigeants nous ont vanté les mérites du logiciel qui, selon eux, enlèverait les erreurs humaines causées par les répartiteurs en place et allégerait, par la même occasion, notre travail. Révolution 4.0, on remplace l'homme par la machine.

Le logiciel *Optimizer* fut implanté sans effectuer d'essais en circuit fermé pour voir les possibles erreurs de programmation. Le système est programmé par l'employeur qui saisit les paramètres qu'il veut bien lui donner. Cependant, l'employeur fait fi des conventions collectives et programme le système pour maximiser son investissement.

Optimizer relie, depuis le printemps, chaque conducteur à une centrale de distribution par l'intermédiaire d'une tablette électronique positionnée dans les bétonnières sans tenir compte de la physionomie de chaque travailleur créant ainsi des problèmes ergonomiques. La sécurité est de mise. Des accrochages ont été provoqués par ce positionnement mal adapté. Nous croyons que l'assistance d'un ergothérapeute aurait été nécessaire pour chaque positionnement de tablette.

Il faut savoir que Demix a des sites sur la Rive-Nord, dans l'ouest de l'île, sur la Rive-Sud et à Montréal. Tous sont touchés directement par ce changement de programmation qui devrait prendre en considération la réalité de six conventions collectives différentes. Le problème majeur est que le système ne tient pas compte des limitations routières pour les véhicules lourds, tels que des trajets en plein quartier populaire, des zones identifiées « No trucks » et des restrictions prévues au Code de la sécurité routière.

Les chauffeurs sont appelés à se promener de site en site tout au long de la journée de travail ce qui cause un stress supplémentaire aux opérateurs de se retrouver dans des quartiers et des chantiers inconnus, avec tous

les inconvénients que cela apporte. Les camionneurs font ainsi beaucoup plus de kilomètres derrière leur volant dans le trafic pour livrer moins de béton sur une plus grande plage horaire. De plus, leur stress est aussi augmenté par le fait qu'ils doivent faire face, trop souvent, à l'insatisfaction des clients qui ne reçoivent pas le béton commandé dans les temps.

Parmi d'autres irritants majeurs liés à *Optimizer* figurent les ratés informatiques. Pour des raisons inconnues, le système tombe souvent en panne, empêchant les travailleurs de poursuivre leurs activités et surtout de communiquer avec le centre de répartition, augmentant leur niveau d'angoisse. L'entreprise avait pourtant promis, au début de septembre, des améliorations dans la stabilité du système. Mais, elles se font toujours attendre.



Autres désagréments ; le système oblige régulièrement ces travailleurs à excéder les 50 heures par semaine, minant autant leur vigilance que leurs réflexes de conducteur de poids lourds, en plus de devoir sacrifier une partie de leur vie familiale. Les travailleurs exigent de pouvoir s'arrêter à l'heure du dîner pour un repos mérité, ce que le système *Optimizer* vient compliquer au lieu de simplifier. De plus, l'ancienneté n'est pas respectée. L'employeur dit qu'il ne peut pas la programmer puisque cela va à l'encontre des performances demandées au système.

Le logiciel doit analyser en temps réel les trajets à emprunter et les temps de réponse requis pour la livraison du béton en dictant aux conducteurs différents trajets. Mais, celui-ci ne tient pas compte du trafic. Quand on sait que 75 % des livraisons doivent se faire sur l'île, imaginez de grosses bétonnières circulant pour rien.

Demix se vante d'être une compagnie verte, mais déplace des bétonnières inutilement. Les chauffeurs de la Rive-Nord viennent

sur le plan de Montréal. Tout le monde se déplace de site en site, malgré le fait qu'au départ tous les chauffeurs avaient choisi un site de travail. La majorité des opérateurs n'ont jamais changé de site auparavant.

Devant cette crise, l'employeur doit monopoliser tous ses effectifs afin de répondre aux nombreuses plaintes des clients.

En terminant, ce système bien programmé en respectant chacune des conventions collectives pourrait être, selon l'avis des chauffeurs, très efficace et faciliterait leur travail. Mais, pour l'instant, les salariés sont découragés. Des travailleurs ayant plus de 35 ans de service ont quitté l'entreprise prématurément à cause du stress et du manque de respect de l'employeur. Ce dernier impose un nouveau système et suspend tout travailleur qui refuse de suivre les indications d'*Optimizer*, et ce, même si ces dernières ne font aucun sens.

Le gouvernement Trudeau est-il parvenu à sauver les meubles dans le nouvel accord États-Unis-Mexique-Canada (AEUMC)?

Jean Dalcé conseiller syndical au module Recherche du Service des relations du travail

Donald Trump a tenu sa promesse de renégocier l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). Depuis plus d'un an, à coup de menaces, de tweets provocateurs de la part du président et d'imposition de tarifs, les États-Unis, le Canada et le Mexique négociaient pour renouveler l'ALENA. Le 30 septembre 2018, les trois pays ont annoncé une entente de principe dans le cadre de la renégociation. Le nouvel accord a pour nom Accord États-Unis-Mexique-Canada (AEUMC). Le gouvernement Trudeau semble avoir cédé aux multiples pressions américaines. Le président Trump menaçait en effet d'imposer des tarifs douaniers de 25 % au secteur de l'automobile canadien à défaut d'une entente négociée d'ici le 1^{er} octobre. Après le bois d'œuvre, le papier, l'aluminium et l'acier, voilà un autre secteur vital de l'économie canadienne qui se retrouverait dans la ligne de mire du président. Le Président Trump parle déjà d'une entente historique pour les États-Unis et arme son discours politique pour les élections de mi-mandat. Qu'en-est-il du Canada?

L'ALENA, entré en vigueur en 1994, a permis une croissance importante des échanges entre les partenaires nord-américains. Au Québec, notre secteur manufacturier, qui produit du matériel de transport, de l'aluminium, des pâtes et papiers, des produits métalliques, du bois d'œuvre et bien d'autres produits, exporte vers le marché américain. Ces exportations représentent des emplois pour le Québec et soutiennent l'essor de notre économie. Parallèlement, nos échanges contribuent aussi à la création d'emplois et à la croissance économique aux États-Unis. Plus de neuf millions d'Américains ont des emplois liés au commerce avec le Canada. L'ALENA a, en outre, permis une plus grande intégration économique en Amérique du Nord. L'économie canadienne et celle des États-Unis sont en effet très intégrées. Aux États-Unis, quelque 40 % des produits manufacturés exportés au Canada et environ 50 % des produits importés du Canada sont issus d'échanges intra-entreprises. Sans contredit, le Canada et le Québec contribuent aux chaînes d'approvisionnement de l'économie américaine et permettent aux entreprises de nos voisins du Sud d'être plus performantes sur la scène mondiale.

La prise en compte de ces divers éléments devrait favoriser des discussions fructueuses avec nos vis-à-vis étatsuniens dans le cadre de la renégociation de l'ALENA. Paradoxalement, ce n'est pas le cas. Depuis l'arrivée de Donald Trump au pouvoir, le Canada a été la cible privilégiée des attaques américaines en matière de commerce. Alors qu'elle prône un protectionnisme accru aux États-Unis avec sa doctrine *America First*, l'administration Trump réclame de ses partenaires une plus grande ouverture économique.

Dans le cadre de la renégociation de l'ALENA, elle exigeait du Canada de mettre un terme à la gestion de l'offre, la révision des règles d'origine dans le secteur de l'automobile, l'augmentation du seuil de *minimis* dans le commerce électronique, une plus grande protection des brevets, la fin de l'exemption culturelle, etc.

Pour parvenir à ses fins, l'administration a imposé des tarifs punitifs sur le bois d'œuvre canadien. Les taux de droits antidumping et compensateurs sur les produits canadiens de bois d'œuvre résineux varient de 9 % à plus de 23 %. Après le bois d'œuvre, le papier surcalandré et d'autres catégories de papier, incluant le papier journal, se sont retrouvés dans le collimateur des Américains. Le département du commerce a imposé au début de l'année 2018 des droits compensateurs variant de 0,65 % à près de 10 % sur les importations du papier journal et des papiers d'impression en provenance du Canada et du Québec. À la suite des plaintes de plusieurs entreprises américaines sur la menace que représente la taxe sur le papier journal pour la presse américaine, la Commission des États-Unis sur le commerce international a décidé d'éliminer les droits imposés sur le papier journal. Comme si ce n'était pas suffisant, l'administration Trump a également mis à exécution le 1^{er} juin 2018 sa menace d'imposer des tarifs de 25 % sur les importations américaines d'acier et de 10 % sur l'aluminium en provenance du Canada. Bref, le Canada renégociait l'ALENA avec le couteau sous la gorge. Et dans un tel contexte, il était clair que le pays allait devoir faire quelques concessions.

En effet, c'est au prix de sérieuses concessions que le Canada est parvenu, le 30 septembre dernier, à une entente de principe avec les Américains. Le gouvernement Trudeau, qui promettait de défendre bec et ongles la gestion de l'offre, a fini par céder une plus grande part de marché aux Américains. Dans la nouvelle entente, le Canada a accepté d'ouvrir 3,59 % du marché du lait et des produits laitiers canadiens aux produits américains. Il y a aussi ouverture aux exportations américaines dans le secteur de la volaille, des œufs et des dindons, à 3,5 %. Les Américains sont parvenus à avoir une meilleure protection au niveau de la propriété intellectuelle, ce qui risque d'entraîner une augmentation des prix des médicaments au Canada. Ils ont également obtenu du Canada une hausse du seuil de *minimis* dans le commerce électronique. Le plafond en dessous duquel les envois par service de messagerie ou par la poste vers le Canada sont exempts de taxes de vente et de droits de douane est actuellement de 20 \$. Avec la nouvelle entente, il passera à 150 \$, ce qui risque de pénaliser les détaillants canadiens. L'administration Trump n'a rien cédé au niveau de l'accès aux marchés publics américains. Si le secteur de l'automobile de l'Ontario s'en est relativement bien tiré, ce n'est pas le cas pour le bois d'œuvre, l'acier et l'aluminium. Car malgré l'entente de principe, les tarifs américains sur ces produits continueront de s'appliquer. Bref, mis à part l'exemption culturelle, qui était d'ailleurs déjà dans l'ALENA de 1994, le Canada n'a rien gagné dans cette nouvelle entente. Les travailleurs et les agriculteurs québécois sont malheureusement les premières victimes de l'Accord États-Unis-Mexique-Canada (AEUMC).

Le climat protectionniste s'est exacerbé aux États-Unis avec l'arrivée de Donald Trump au pouvoir. L'entente de principe obtenue dans le cadre de la renégociation de l'ALENA en témoigne. Cette entente est survenue au prix d'importants compromis et concessions de la part du Canada. Tout bien considéré, elle fait surtout l'affaire du président américain qui a maintenant un outil en main pour partir en campagne électorale. Le Canada doit prendre acte de cette nouvelle dynamique

dans ses relations avec son plus grand partenaire commercial et démontrer à l'avenir plus de fermeté dans sa volonté de défendre nos travailleuses et travailleurs, les secteurs névralgiques qui définissent notre réalité socio-économique.

Une première convention collective pour les vendeurs de chez Mercedes Benz West Island

Le 31 mai dernier, les syndiqués de la section Mercedes Benz West Island du Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal Métropolitain – CSN ont entériné l'entente de principe intervenue entre le comité de négociation syndical et leur employeur.

Ce groupe de vendeurs syndiqué avec la FIM-CSN depuis plus d'un an, fait ainsi la démonstration que même pour un groupe de vendeurs composé majoritairement de « senior », vendeurs expérimentés qui maîtrisent tous les trucs du métier et ont accumulé plusieurs années d'expérience dans l'industrie, la syndicalisation, avec une négociation bien menée, produit des résultats spectaculaires qui dépassent tout ce qui existe comme conditions chez les concessionnaires automobiles.

Ce que ces vendeurs ont obtenu :

- ★ Tous les types de ventes et tous les types de véhicules font partie de la charge de travail des vendeurs. Par conséquent, toutes les ventes doivent passer par ces derniers. De plus, le principe « à tour de rôle » s'applique entre chaque salarié dans la répartition des clients, et ce, quel que soit le type de client (walk-in, house-deal, client Internet, location, etc.).
- ★ Un salaire minimum de base hebdomadaire de 250 \$ est versé en plus des commissions auxquelles le vendeur a droit. Lors de ventes privées, tous les vendeurs présents ou requis au travail reçoivent, en plus de leur commission, 50 \$ pour chaque journée ou partie de journée de la vente privée.
- ★ Transparence totale dans la facturation et dans le calcul de la commission applicable pour chaque vente, la facture du manufacturier sert de base de calcul. Le vendeur reçoit la facture du manufacturier ainsi que toutes les sommes déduites, incluant les rabais incitatifs du manufacturier affectant le prix coutant du véhicule permettant ainsi au salarié de vérifier sa rémunération.

Tous les frais, incluant pièces et main-d'œuvre (Inspection avant la livraison, transport, administration, etc.) ne peuvent être imputés au coûtant du véhicule qu'une seule fois. Aucune cote minimale pour l'employeur (PAD) ne peut être ajoutée au prix coutant. Tout montant facturé au client au-delà de ce qui est prévu à la convention collective n'est pas pris en compte dans le coût du véhicule aux fins du calcul de la commission du vendeur.
- ★ Treize jours fériés prévus à la convention et les vendeurs peuvent à leur choix s'ils travaillent reporter ce férié ou recevoir le paiement applicable. L'indemnité (qui s'ajoute à tout autre revenu obtenu pour la journée de travail en question) pour un jour férié est calculée selon 1/200^e du salaire versé, incluant les commissions, au cours des 12 derniers mois pour les vendeurs détenant plus d'un an d'ancienneté. Cette rémunération est également applicable lorsqu'un vendeur est appelé à assister à une formation, à un séminaire ou s'il est en congé lors du décès d'un proche.
- ★ Une grille salariale unique dans l'industrie prévoyant un pourcentage de commission variant de 20 % à 26,5 % qui tient compte de trois facteurs : l'ancienneté chez l'employeur, l'expérience dans l'industrie et la performance. Avec l'application de cette grille, la grande majorité des vendeurs chez Mercedes Benz West Island reçoivent la commission maximale de 25 % sur les véhicules neufs et de 26,5 % sur les véhicules usagés.

Des conditions qu'il saurait été inimaginable d'obtenir sans l'existence d'un syndicat FIM-CSN et sans la négociation d'un contrat collectif de travail.







Ils ont été élus au congrès

Comité exécutif

- Louis Bégin, président
- Pierre Leduc, secrétaire général
- Michel Tétreault, trésorier
- André Miousse, vice-président à la vie syndicale
- Kevin Gagnon, vice-président à la formation, santé-sécurité et environnement

Conseil de secteurs (représentants et secrétaires)

- Automobile : Claude Bernier et André Giguère
- Chimique—plastique —caoutchouc : Michel Béland et Maxime Bornais
- Équipement—métal—électrique : Éric Ouellet et Philippe St-Onge
- Fonderies—aluminium—mines—carrières—bétonnières : Pierre Niquette et Éric Bérard
- Forêt et scieries : Herman Martel et René Martel
- Transformation : Dominique Tourigny et poste vacant
- Usines de pâtes et papiers : Jean-Pierre Lebel et Maxime Rousseau

Dans le cadre de la Semaine nationale de la santé et de la sécurité du travail qui se tenait du 15 au 19 octobre 2018, les élus de la FIM ont visité plusieurs syndicats.

Produits forestiers Petit Paris, à Saint-Ludger-de-Milot



Kevin Gagnon, vice président à la formation, santé-sécurité et environnement FIM—Pierre Morel, secrétaire du Conseil central du Saguenay Lac Saint-Jean—Pierre Godin, président du Syndicat des travailleurs de la Scierie Petit Paris - CSN et André Miousse, vice-président à la vie syndicale FIM.

Orica, à Brownsburg-Chatham



Pierre Leduc, secrétaire général FIM—Jean Lacharité, vice président CSN—Martin Richer, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Orica - CSN—Chantal Maillé, présidente du Conseil central des Laurentides—Alain Raymond, vice-président santé-sécurité et Kevin Gagnon, vice président à la formation, santé-sécurité et environnement FIM.

Chez Fericar, à Chambord



Kevin Gagnon, vice président à la formation, santé-sécurité et environnement FIM—François Labeaume, vice-président santé et sécurité du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Fericar - CSN et André Miousse, vice-président à la vie syndicale.

Acier Leroux, à Rimouski



Louis Bégin, président FIM—Régis Pelletier, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Acier Leroux Est du Québec - CSN—Daniel Lamoureux, vice-président secteur privé, Conseil central du Bas Saint-Laurent et Pierre Leduc, Secrétaire général FIM

Acier Leroux, à Boucherville



Martin Valcourt, vice-président santé et sécurité du Syndicat des travailleurs d'Acier Leroux de Boucherville - CSN et Kevin Gagnon, vice président à la formation, santé-sécurité et environnement FIM.

À chaque parution, le comité du journal laissera un espace à un syndicat de la FIM pour se présenter. Il vous est possible de nous faire parvenir un texte.

Un syndicat FIM

Nous sommes fiers d'avoir l'opportunité de vous présenter notre syndicat, dans la présente parution de l'Affirmation. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Louisiana Pacific – CSN est affilié à la CSN depuis plus de 15 ans. Le syndicat était initialement au SCEP depuis 1997, et lors de la négociation de 2002, les salariés ont décidé de se joindre à la CSN pour, entre autres, des raisons de communication et d'autonomie.

Notre syndicat compte 127 membres œuvrant dans le domaine de la fabrication de matériaux de construction pour la multinationale Louisiana Pacific comptant plusieurs usines en Amérique. Notre usine est située à Bois-Franc tout près de Maniwaki. Elle a débuté ses opérations en 1997 sous la propriété de Forex pour passer aux mains du géant Louisiana Pacific en 1999.



L'usine se spécialise dans la production de panneaux lamellés orientés qui sont utilisés dans la fabrication de planchers de maison, de revêtements extérieurs, de panneaux d'isolation, de fabrication de meubles et de poutrelles. L'usine a une capacité de production quotidienne de 55 000 panneaux, soit l'équivalent de la construction de plus de 250 maisons. Cette production permet de desservir le marché canadien et nord-est américain.

Au cours des cinq dernières années, l'employeur a investi cinquante (50) millions de dollars dans l'usine avec l'acquisition de nouveaux équipements ou en réfection d'équipements désuets dont notamment, le remplacement de deux nouveaux séchoirs et remplacement de la flotte de chariots élévateurs pour des chariots élévateurs électriques et la réparation des bassins d'alimentation.

Dernièrement, l'employeur a investi dans la chambre de peinture et dans l'ajout d'une nouvelle ligne de sablage, qui nous permettra de produire un sous-plancher de plus grande valeur pour répondre aux besoins du marché et

réduire notre vulnérabilité aux variations du marché de la construction liées aux biens de commodité.

Pour la durée de la convention collective actuelle, qui se termine à l'automne prochain, le syndicat a dû faire face à plusieurs défis, dont entre autres, la sous-traitance, les heures supplémentaires, l'attraction et la rétention de la main d'œuvre.

En ce qui a trait à la sous-traitance, lors de la dernière négociation, nous avons fait un gain important en ajoutant une disposition privilégiant nos membres en heures supplémentaires avant de recourir à la sous-traitance. L'application de cette clause a été difficile et s'en est suivi un grand nombre de griefs. Récemment, nous avons réussi à régler plusieurs d'entre eux et la situation semble se rétablir, mais il faut rester vigilants.

Un autre enjeu important, celui du nombre de journées de travail consécutives. L'employeur avait décidé d'appliquer un seuil de journée de travail au-delà duquel les salariés ne pouvaient plus travailler. Après plusieurs griefs et 3 ans de discussions, les parties ont convenu de retirer cette règle.

Dernièrement, les parties ont convenu de mettre en place un horaire de quatre jours par semaine à raison de 10 heures par jours pour la maintenance afin d'améliorer la rétention du personnel et aussi pour être plus attrayant afin d'attirer de nouveau effectif.

Nous sommes actuellement à préparer notre projet de convention collective et plusieurs enjeux feront l'objet de discussions.

Nous remercions la FIM de nous avoir permis de présenter notre syndicat.

Syndicalement ,



Le comité exécutif du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Louisiana Pacific – CSN

Nouvelles de nos syndicats

Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield — CSN

Par Audrey Houle, conseillère syndicale

La retraite, créatrice d'emploi... Préparons la relève !

C'est avec le slogan « La retraite, créatrice d'emploi... Préparons la relève ! » que le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN a entériné à 83 % en



juin dernier, l'entente de principe survenue avec leur employeur, General Dynamics, produits de défense et systèmes tactiques – Canada Valleyfield.

La démographie âgée des travailleuses et travailleurs de l'usine, les mises à pied

qui avaient lieu au moment de la négociation et l'accès aux métiers spécialisés ont été les grandes priorités.

Les membres du syndicat avaient mandaté le comité de négociation de négocier, entre autres, des primes de départ à la retraite pour les futurs retraités et un mécanisme d'accès aux métiers pour les salariés de l'usine ce qui étaient quasi impossibles jusqu'à maintenant. Le comité de négociation peut désormais dire « Mission accomplie ! », car l'entente de principe prévoit que 52 salariés pourront se prévaloir d'une prime de départ à la retraite de 30 000 \$ chacun, et ce, pour la durée de la convention collective. Les travailleuses et travailleurs détenant un diplôme en lien avec un métier pourront désormais le faire valoir, même s'il date de plusieurs années, et accéder à un système de progression de classe avec des règles de ratio de première classe assouplies. De plus, les salariés qui le souhaitent pourront aussi aller suivre des cours dans le but d'obtenir un diplôme en lien avec les métiers. Les salariés auront également des augmentations qui totalisent 12 % pour les 5 prochaines années ainsi que quelques autres petits gains.

L'entente de principe est une belle avancée, tant pour les salariés que pour l'entreprise, et une belle solution aux problématiques de pénurie de main-d'œuvre spécialisée auxquels nous faisons face présentement dans l'ensemble de l'industrie manufacturière.



- **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Demix Béton - CSN (Division Saint-Eustache)**
- **Syndicat des travailleurs de Demix (CSN)**
- **Syndicat des travailleurs de Demix (LaSalle-Longueuil) - CSN**
- **Syndicat des salariés de Pro-Mix Béton - CSN**
- **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Demix Béton (CSN) (division de Valleyfield)**

Des mesures correctives réclamées pour éviter une débâcle du système de livraison du béton sur les chantiers de construction

Plus rien ne va entre les 200 conducteurs de bétonnière et l'entreprise Demix Béton en raison des ratés continus du système de répartition *Optimizer* qui causent des problèmes persistants pour leur santé et leur sécurité et possiblement pour la population vivant près des chantiers. Réunis en assemblée générale extraordinaire à Laval le 15 octobre dernier, les travailleurs membres de syndicats affiliés à la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) ont rejeté unanimement les récentes mesures patronales de correction les qualifiant d'inadéquates. Ils réclament d'ailleurs une rencontre expresse avec les hauts dirigeants du siège de l'entreprise de Toronto pour trouver rapidement des solutions.

Le message à Demix Béton est clair : les travailleurs ne se sentent pas écoutés et pris au sérieux, d'où un ras-le-bol généralisé. Ils souhaitent surtout qu'on tienne compte de leurs avis et de leurs expériences. Ce qui n'a jamais été le cas depuis l'élaboration et la mise en service de ce système. Ils ont ainsi confié unanimement à leurs syndicats et à la FIM-CSN le mandat d'interpeller les hauts dirigeants de Toronto pour trouver des solutions viables au système *Optimizer*. Les présidents ont rencontré l'employeur de Toronto à Québec. La rencontre s'est bien déroulée et était teintée d'optimiste. Il appartient maintenant à l'employeur de démontrer qu'il a bien reçu le message de ses interlocuteurs.

Ce que les travailleurs veulent dans l'immédiat, c'est de diminuer leur niveau de stress, en prévoyant par exemple une période transitoire qui permettrait de bien identifier les problèmes vécus et ainsi tenter de trouver des solutions efficaces pour les travailleurs et pour l'entreprise.

Rappelons que ces travailleurs ne sont pas en période de négociation de leur convention collective. Leurs récriminations s'inscrivent plutôt en réaction après plusieurs mois d'essais et d'erreurs du nouveau système de répartition des livraisons. Les parties se sont déjà rencontrées à Montréal le 25 septembre dernier sans pour autant être parvenues à une entente satisfaisante.

Syndicat national des salariés des Aciers Vic-West de Victoriaville

Les employés de VIC-WEST renouvellent leur convention collective

Réunis en assemblée générale, les membres du syndicat se sont prononcés, le lundi 1^{er} octobre, à 93 % en faveur des termes de leur nouvelle convention collective.

D'une durée de 6 ans, le nouveau contrat de travail de ces 130 syndiqués, membres d'un syndicat affilié à la CSN, prévoit de nombreuses améliorations, et ce, tant au niveau monétaire que normatif. À la suite de cette entente, les salariés verront le taux horaire augmenter de plus de 3,30 \$ l'heure d'ici la fin de la convention collective. Pour certains types d'emploi, ces augmentations substantielles auront pour effet de porter le taux horaire avoisinant les 30 \$ l'heure. Fait à noter, les nouveaux salariés auront dorénavant un taux d'entrée

qui passera de 14 \$ à 17 \$ l'heure, ce qui permettra d'attirer la main-d'œuvre.

Protection de l'emploi

Les travailleuses et les travailleurs ont aussi réussi à protéger leur emploi en cas de recours à la sous-traitance en encadrant l'utilisation de ressources externes et en introduisant une clause qui assurera un dédommagement aux salariés subissant un préjudice.

Autres gains

Les salariés-es enregistrent également des gains aux chapitres suivants : bonification des primes de factions et de chef d'équipe, création d'une nouvelle prime de formateur, congés, droits syndicaux, santé-sécurité au travail et des vacances.

Le syndicat estime avoir atteint ses objectifs de négociation et avoir réussi à maintenir les acquis, et ce, grâce à la solidarité et à la mobilisation des membres. Ils ont raison d'être fiers des résultats de la négociation.

Syndicat des travailleurs de Béton Provincial de Matane-CSN

Par François Thivierge, conseiller syndical

Lockout chez Béton Provincial de Matane.

Après seulement treize rencontres de négociation sur une période de neuf mois, Béton Provincial Itée a mis en lockout sa soixantaine de salariés.

L'échéance de la convention collective était le 31 décembre 2017. Ainsi, les parties ont amorcé la négociation le 10 janvier 2018 en déposant respectivement leur cahier de demandes. Déjà, l'employeur démontrait un manque de respect flagrant envers ses travailleurs en ne déposant pas la portion monétaire de son cahier, et ce, tel qu'il s'était engagé à le faire au mois de décembre précédent. C'est seulement lors de la 4^e rencontre de négociation que l'employeur a honoré son engagement.

Adoptant un mode de négociation que nous pensions révolu, l'employeur refusait presque systématiquement, sans justification, l'ensemble des demandes syndicales. À la suite de sept rencontres de négociation, une offre finale a été déposée par Béton Provincial Itée alors que plus de 40 % des demandes syndicales ne faisaient pas l'objet d'un règlement. Face à ce mépris, le syndicat a refusé de se faire contraindre au vote et a plutôt fait appel aux services d'un médiateur-conciliateur du Secrétariat du travail.

Les travaux avançaient d'une façon acceptable sur les notions normatives. Cependant, l'ensemble des éléments monétaires étaient une autre paire de manches alors que très peu d'avancées étaient faites du côté patronal. Par contre, plusieurs concessions étaient demandées par ce dernier. Le 12 juin 2018, les salariés ont démontré leur appui incontestable envers le comité de négociation et voté à 81 % pour l'intensification des moyens de pression allant jusqu'à des débrayages au moment jugé opportun.

À la suite d'une dernière rencontre de conciliation le 27 juin 2018, l'employeur a déposé une deuxième offre finale au syndicat. Se prévalant de son unique droit conféré par le ministère du Travail, l'employeur a contraint le syndicat à se prononcer sur ses offres dites finales. Respectant les directives émises par le ministère du Travail, les membres du syndicat ont envoyé un message clair à l'employeur en rejetant à 85 % les offres finales et en forçant ce dernier à retourner à la table de négociation.

Malgré ce vote décisif, l'employeur se refusait toujours de négocier de bonne foi avec la partie syndicale. Lors des deux rencontres de conciliation suivantes, l'enveloppe monétaire a été majorée de quelques sous seulement. Refusant de bonifier de façon significative ses offres dans le but d'en arriver à un règlement acceptable, l'employeur a déclaré le lockout le matin du 18 octobre 2018.

Cette attitude démontre un refus de négocier de bonne foi le renouvellement de la convention collective et un manque de respect flagrant envers ses salariés qui travaillent d'arrache-pied, jour après jour, afin d'assurer le succès de l'entreprise.

Je vous invite à démontrer votre soutien aux travailleurs lockoutés du Syndicat des travailleurs de Béton Provincial de Matane-CSN afin de les supporter dans leur conflit. Il est clair que la FIM sera présente pour aider le syndicat à avoir le respect qu'il mérite de la part de leur employeur.



Entente de principe pour les travailleuses et les travailleurs de Gurit

Par Jean Boulanger, coordonnateur adjoint

Réunis en assemblée le 26 juin 2018, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Gurit – CSN se sont prononcés à 66 % en faveur de l'entente de principe intervenue entre le syndicat et l'employeur.

L'entente est survenue à la suite de 14 rencontres de négociation, dont la majorité s'est déroulée en présence d'un conciliateur. Le 14 mai dernier, les membres avaient donné au comité de négociation un mandat de grève de 7 jours à être déclenchée au moment jugé opportun.

L'entente intervenue entre les parties la veille de la mise en œuvre du mandat de grève prévoit notamment la possibilité d'une retraite progressive, le choix de cumuler le temps supplémentaire dans une banque de temps à reprendre, un contrôle accru sur les décisions concernant le contrat d'assurance collective, un respect nettement plus important de l'ancienneté et des augmentations de salaire de 2,5 % pour chacune des trois années du contrat avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2018.

Au cours de cette négociation, la mobilisation des membres s'est organisée sur le thème du respect. C'est d'ailleurs ce qui ressort du résultat de ce vote lequel illustre un climat de travail difficile au cours des dernières années. Jérémie Temes-Dubé, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Gurit – CSN mentionnait suite au règlement ; « Considérant les gains que représentent cette entente de principe, le résultat du vote aurait pu être nettement supérieur à 66 %, n'eût été les insatisfactions accumulées par les travailleuses et les travailleurs. L'employeur a donc deux ans et demi pour rebâtir la confiance et les liens avec ses employé-es syndiqué-es ».

Il semble toutefois que le message ait porté fruit, car dans les jours suivant le règlement, l'employeur a réglé la totalité des griefs et les premiers CRT ont servi à tenter de redéfinir de façon constructive l'exercice des relations de travail. Il ne reste plus à l'employeur qu'à convaincre ses travailleurs que les changements seront durables.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Albi le géant Hyundai de Mascouche - CSN

Par Jean Boulanger, coordonnateur adjoint

Une première convention collective CSN

Le 9 octobre dernier, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Albi le géant Hyundai de Mascouche - CSN a adopté l'entente de principe présentée par leur comité de négociation pour le renouvellement de leur convention collective de travail. C'est avec un appui massif de 95 % que cette dernière a été adoptée par les membres.

Les principales revendications des travailleurs portaient sur l'assurance collective, pour laquelle l'employeur n'offrait aucune contribution, le rattrapage salarial, les conditions de travail en général, ainsi qu'une volonté d'une présence syndicale plus active.

En plus de venir baliser de façon claire et équitable les relations entre la direction et les salariés, la nouvelle convention collective offre des gains significatifs pour les travailleurs du concessionnaire :

- Une semaine de vacances supplémentaire ;
- Un mécanisme de règlement de grief et de représentation syndicale ;
- Un rattrapage salarial concurrentiel pour plus de 80 % des membres allant jusqu'à 27,9 % pour la durée de la convention ;
- Une augmentation salariale moyenne de 12,7 % pour toutes les classifications d'emploi ;
- Une première contribution de l'employeur au régime d'assurance collective à compter du 1^{er} février 2019, augmentant progressivement jusqu'à concurrence de 50 % du régime.

En février 2018, pour enfin avoir leur mot à dire dans la négociation de leurs conditions de travail, ces membres ont joint les rangs de la FIM-CSN et s'en est suivi, ce résultat fort intéressant.



Syndicat des travailleuses et travailleurs de Oldcastle Solutions Enclosure - CSN

Négociations à Oldcastle Solutions Enclosure – Une première convention collective CSN

Réunis en assemblée générale le vendredi 22 juin dernier, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Oldcastle Solutions Enclosure – CSN ont adopté leur entente de principe à 92 %. Pour les travailleuses et travailleurs, il s'agit d'une première convention collective avec la CSN; le syndicat étant auparavant le syndicat des Métallos, local 7625, affilié à la FTQ.

« Nous sommes très heureux de ce dénouement, explique Dominic Dansereau, membre de l'exécutif du syndicat. La négociation s'est échelonnée sur plus d'un an et a été assez ardue. On devait pratiquement réécrire la convention au complet. Il y avait beaucoup de clauses contradictoires. Aujourd'hui, tout ça est derrière nous. On repart à neuf du côté de nos conditions de travail, tout comme du côté des relations travail avec l'employeur. »

Les avancées sont nombreuses dans cette nouvelle convention CSN. Parmi elles, on retrouve l'inclusion d'une clause permettant aux travailleuses et travailleurs le souhaitant de prendre une retraite progressive, l'accès à l'affichage et à l'attribution de postes pour tous les membres, ainsi que la possibilité pour les membres de consulter une copie de leur dossier disciplinaire. Pour ce qui est des relations entre le syndicat et l'employeur, la nouvelle clause du comité de santé-sécurité au travail (SST) assure la primauté de ce comité sur tout autre

projet ou comité ayant pour objet la SST. De plus, un comité de relations de travail est maintenant conventionné, et des rencontres sont prévues tous les mois afin de discuter des problèmes concernant le milieu de travail. Finalement, la nouvelle convention prévoit une rétroactivité pour 2016 et 2017 de 2 % par année, des augmentations de 2.4 %, 2.4 % et 2.5 % de 2018 à 2020, en plus d'un rattrapage salarial de 2 \$ l'heure pour les salariés de métier à compter de la signature.

« On ne mâchera pas nos mots. Il était plus que temps qu'on passe à la CSN. L'approche de la confédération, qui donne une plus grande autonomie au syndicat local tout en nous fournissant les ressources nécessaires pour nous appuyer dans notre négociation, nous a permis d'obtenir des gains concrets et très bénéfiques pour les membres. On a pu organiser notre mobilisation, participer à la création de notre projet de convention collective, jouer un rôle réel dans la négociation et j'en passe. Ça fait toute une différence quand l'employeur voit que ce sont toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui prennent part à l'action syndicale. Ça change la dynamique. À titre d'exemple, pour certains membres, ça faisait plus de trente ans qu'ils étaient syndiqués et ils se faisaient encore déplacer d'un quart de travail à l'autre sans préavis, à la guise de l'employeur. On va enfin avoir une stabilité dans nos horaires de travail, ce qui aidera beaucoup la conciliation famille-travail-études. Mais voilà, on fait le choix de la CSN et on obtient un gain formidable sur cet enjeu qu'on réclamait depuis longtemps. Ça n'a pas été facile, mais on l'a eu. C'est tout un changement, toute une victoire », conclut Serge Lachance, président du syndicat.

Syndicat des travailleurs et travailleuses de Pharmetics (CSN)

Par Naïsa Beaupré-Parent, conseillère syndicale

Suivi de la faillite

Malheureusement, les travailleuses et travailleurs ont perdu plusieurs milliers de dollars dans cette faillite, incluant des sommes prélevées par l'employeur (cotisation syndicale, assurances et Fondation), lesquelles n'ont jamais été transférées aux différentes institutions.

Les salariés ont pu obtenir les sommes du Programme de protection des salariés (PPS), mais cela ne couvre aucunement les pertes réelles. Le résiduel pourra être réclamé, en partie, en intentant des recours juridiques contre les administrateurs. C'est lors de la prochaine assemblée que les membres prendront position sur ce volet.

Comme il y a eu démantèlement de l'entreprise, il n'y a plus aucun espoir de retrouver les emplois. Le syndicat est toujours actif et le demeurera tant que les recours

judiciaires ne seront pas finalisés. D'ailleurs, les différents services de la CSN travaillent actuellement avec le syndicat à plusieurs niveaux pour défendre les travailleurs.

Dans le cas d'une faillite, il est important de savoir que les griefs en cour n'ont plus que très peu de valeur puisqu'il devient virtuellement impossible d'obtenir une réparation monétaire.



Le PPS est un programme du gouvernement du Canada qui assure le paiement rapide du salaire admissible impayé aux travailleurs dont l'employeur a fait faillite ou a été mis sous séquestre. Le montant versé couvre les salaires, commissions, indemnités de vacances, de préavis et de départ. Le montant équivaut à quatre fois le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable au sens de la Loi sur l'assurance emploi. (3 976,92 \$ en 2018)

- **Syndicat des travailleurs et travailleuses de SOPFEU Bas St-Laurent - Gaspésie - CSN**
- **Syndicat des pompiers forestiers de la Côte-Nord (CSN-FTPF)**
- **Syndicat des travailleurs et travailleuses de SOPFEU Bas St-Laurent - Gaspésie - CSN**

Par Jean Grégoire, Service des communications CSN

UNE NÉGO REGROUPÉE RÉUSSIE

Difficile de saisir toute l'ampleur du travail des quelque 140 travailleuses et travailleurs de la Société de protection des forêts contre le feu (SOPFEU) membres de la CSN. Le territoire couvert s'étend de Baie-Comeau à Havre-Saint-Pierre sur la Côte-Nord, de Saint-Jean-Port-

Joli à Gaspé sur la rive sud du fleuve et de Kipawa à Caniapiscau pour l'Abitibi-Témiscamingue et une grande partie du nord. Au total, c'est un peu plus de 500 millions de km², soit près du tiers de la superficie totale du Québec que ces



hommes et ces femmes protègent chaque été. Comme le tiers de la superficie du Québec est trop au nord pour avoir de réelles forêts à protéger du feu, c'est donc dire que les équipes des trois régions forment la principale force de frappe contre les incendies de forêt ayant lieu sur la moitié du territoire.

Ces braves viennent tout juste de terminer leur première négociation de convention collective en regroupement. Ce n'était pas la première fois qu'ils négociaient, mais les équipes des trois régions ont, malgré toutes les similitudes dans leur travail, trois conventions collectives distinctes. Jérémie Prud'homme, pompier forestier en Abitibi-Témiscamingue le place bien : « On fait le même travail ». Dès lors, il semblait normal de faire certaines demandes de façon concertée. « On s'est entendus sur douze points à négocier ensemble [...], c'est sûr que l'unification de certains points, ça nous a aidés [ndlr] ». Nicolas Boulay, pompier forestier sur la Côte-Nord est du même avis. La négociation regroupée, c'était vraiment une bonne chose, [...] ça nous a mis en contact avec les réalités des autres bases. On a ciblé ce qui était important pour chaque base et on a mis l'accent là-dessus. » David Maguire, pompier forestier sur la Rive-Sud en arrive à la même conclusion : « Ça a permis d'avoir un rapport de force intéressant et d'atteindre nos objectifs. »

À voir les résultats des assemblées s'étant terminées le 30 avril 2018, les membres partagent largement cet avis. La négociation qui s'est conclue en quelques mois seulement a permis de faire plusieurs grandes avancées.

Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières - CSN section Graymont Portneuf

Par Gilles Dicaire, conseiller syndical

FIN DU CONFLIT DE TRAVAIL CHEZ GRAYMONT À ST-MARC DES CARRIÈRES

Devant l'intransigeance de leur employeur, les salariés de Graymont – Calco à Saint-Marc-des-Carières se sont tenus debout et, après huit semaines de grève, ils sont rentrés au travail la tête haute. Leur unité et leur solidarité ont permis de briser la structure salariale de leur employeur. Leur combat n'a pas été vain.

Pourtant, rien n'indiquait, au début de la négociation, que cette section du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières (STTIM - CSN) se dirigerait vers un conflit de travail. La négociation se faisait correctement et avec respect jusqu'à ce qu'on parle d'argent. Là, comme chez la plupart des employeurs, on touche un nerf sensible. Les revendications syndicales à cet égard étaient pourtant légitimes et justifiées (2,75 % par année). Il faut savoir que l'écart entre les taux de salaires pour les mêmes emplois exercés par les salariés des deux autres filiales québécoises de Graymont sont

payés entre 8 et 10 \$ l'heure de plus que chez les salariés de Saint-Marc-des-Carières. C'est sur quoi les membres ont choisi de faire leur bataille. Ils souhaitaient que débute une forme de rattrapage, évidemment pas un rattrapage complet, c'était illusoire étant donné l'amplitude de l'écart, mais un commencement. L'entreprise ne voyait pas la chose du même œil. Son refus, injustifiable de notre point de vue, nous menait directement vers la grève. L'entreprise en a fait une question de principe et les travailleurs aussi. En bout de piste, les salariés ont obtenu en partie ce rattrapage salarial, soit 2,5 % les deux premières années et 2,75 % la dernière, et ils comptent bien revenir à la charge dans trois ans.

La lutte des travailleurs de cette section du STTIM-CSN n'aurait pu se faire sans le concours de tous les intervenants de la CSN. La FIM, le Conseil central de Québec Chaudière-Appalaches et plusieurs des syndicats de la région de Québec qui, d'ailleurs, ont investi énormément pour faire de ce conflit une victoire.

Il faut mentionner l'effort considérable du Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN) avec un don de solidarité de 5 000 \$ remis aux grévistes au moment où ça comptait le plus. Merci 5 000 fois de votre appui !

Syndicat des employé-es de Sico inc. Longueuil (CSN)

Par Naïsa Beaupré-Parent, conseillère syndicale

C'est avec une grande confiance envers le comité de négociation que 92 % des membres ont voté en faveur de l'entente de principe le 11 octobre dernier. Celle-ci est devenue possible suite à une conciliation devant le ministère du Travail et en exigeant la présence du véritable décideur états-unien qui ne semblait pas être capable de donner un mandat raisonnable aux gestionnaires québécois.

Bien que le syndicat avait une convention collective mature de 38 ans, le nouveau contrat de travail comporte des améliorations aux clauses non pécuniaires. La négociation avec le représentant québécois a été des plus cordiales. Après seulement quatre journées de négociations, incluant le dépôt des demandes, les clauses non pécuniaires étaient réglées. Il a eu des gains, notamment, au niveau des clauses sur la prévention du harcèlement psychologique, de l'octroi des congés personnels après deux jours ouvrables d'avis systématique, des activités syndicales, des copies des dossiers disciplinaires obligatoires, du paiement des vacances, etc.

Malheureusement, cette belle négociation s'est écroulée en mars dernier lorsqu'il fût le temps de négocier les clauses pécuniaires. À la suite de la recommandation du comité de négociation qui qualifiait l'offre d'insulte, les membres ont rejeté à 97 % l'offre finale monétaire de l'employeur.

Devant l'impasse, le syndicat a dû demander l'aide du ministère du Travail. Lors de la première journée de conciliation, coup de théâtre, PPG revêtements architecturaux revenait sur sa demande initiale d'une convention de 3 ans pour offrir 1 année et, au surcroît,

offrait une demande déjà retirée par le syndicat. Du n'importe quoi ! Le syndicat a donc exigé la présence d'un dirigeant du siège social des États-Unis.

Deux semaines après cette rencontre, l'employeur annonçait la destruction du bâtiment où sont situés les locaux actuels à Longueuil, l'éviction obligatoire du site pour mars 2019 et informait les salariés de la recherche de nouveaux locaux.

Le 5 octobre dernier, un représentant états-unien de l'employeur et son avocat se sont ajoutés à la table de négociation. L'employeur a alors annoncé que la durée de la convention collective de 3 ans fonctionnait et offrait des augmentations de salaire de 2 % par année. De plus, le syndicat a obtenu la pleine rétroactivité ainsi qu'un boni à la signature de 500 \$ pour tous les salariés. Rappelons que les salariés de cette unité de négociation sont des employés de bureau. Elles et ils obtiendront avec cette nouvelle convention collective des taux horaires variant de 26,39 \$ à 33,59 \$.

Vu les circonstances, le syndicat se dit satisfait de cette négociation, mais appréhende toutefois les prochaines. Il n'y a jamais eu entente sur le sol québécois sans la présence de décideurs états-uniens. Pire encore, quatre fois sur les cinq dernières négociations, le syndicat a eu recours au service de conciliation du ministère du Travail. Espérons pour le futur que l'employeur sera aussi fier de ses travailleuses et travailleurs québécois que de ses publicités vantant la peinture québécoise.



Bienvenue à la FIM

Depuis le printemps dernier, les travailleuses et travailleurs des entreprises suivantes ont joint la FIM CSN.

- Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières - CSN - section Metrie Canada Ltée
- Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières - CSN - section Thermover 2017 inc.
- Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières - CSN - section Béton Provincial
- Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bousquet Technologies - CSN



- Syndicat des travailleuses et travailleurs de Béton 640 - CSN
- Syndicat des employés de Lafarge, division de Lafarge Canada inc. (CSN) Montréal-Est - section Balance
- Syndicat national des employés de l'automobile de la région de Victoriaville (CSN) - section Drummondville Ford
- Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Hydro Technologies - CSN

Formations automne 2018 – hiver 2019

FORMATION	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS
Agent de griefs et rôle de délégué	21-22-23 Québec		23-24-25 Drummondville		13-14-15 Québec
Assurance collective	15-16 Drummondville				
Contraintes thermiques	30 Québec				15 Montréal
Ergonomie — troubles musculo-squelettiques	8-9 Sherbrooke				
Leadership		7 Québec	18 Montréal		
Négociation		19-20-21 Québec		20-21-22 Montréal	
Prévention violence et harcèlement au travail			10-11 Sherbrooke		
Revenus à la retraite					18-19 Québec
Risques liés aux travaux de soudure				11 Drummondville	
Suivi des dossiers des victimes de lésions professionnelles					21-22 Sherbrooke

6 décembre

Inscrite deux membres du comité de négociation à la formation

Inscrite le représentant SST à la formation Prévention de la violence et du harcèlement au travail

fimformation@csn.qc.ca

Ou

www.fim.csn.qc.ca/formation

et les
discrimin
ne sont pas
des probl
d'école

**Au travail aussi
ça fait mal!**

