

Démarche  
syndicale lors  
d'un accident  
mortel

Le SIMDUT 2015  
versus le  
SIMDUT 1988

Voir loin, viser la  
prévention

Le 4.0 et la santé  
et sécurité au  
travail

Sécurité en  
matière  
d'électricité au  
travail

Les formations  
en santé-sécurité



# Santé-sécurité

## Agir pour prévenir

OCTOBRE 2017

NUMÉRO 11

**L'AVERTISSEMENT**



La mise en place du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières—CSN a permis de recevoir tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des agents de sécurité (gardiens) et des répartiteurs de Démis agrégat de Mirabel.

Bienvenue à ce nouveau groupe

## JOIGNEZ LA FIM

[www.fim.csn.qc.ca](http://www.fim.csn.qc.ca)

[www.facebook.com/FIMCSN](https://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](mailto: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](mailto:fim@csn.qc.ca)

[www.fim.csn.qc.ca](http://www.fim.csn.qc.ca)

### Comité du journal

Stéphane Côté

Éric Dubois

Sarah Hillel

Mathieu Lafleur

Mario Raymond

**Correction :** Louise Archambault, Sylvie Gaudet, Sarah Hillel, Ginette Houle, Christine Lebrun, Nathalie Mc Hugh Marie-Ellen Tremblay, Johanne Verret

**Montage :** Mario Raymond

**Photos :** Depositphotos, Manon Paquette et Pascal Ratté

## Tournée précongrès 2018

Septembre à novembre 2017

Nous serons dans votre région pour vous entendre le

<b>Victoriaville</b>	20 septembre	<b>Baie-Comeau</b>	30 octobre
<b>Montréal</b>	4 octobre	<b>Alma</b>	10 novembre
<b>Sherbrooke</b>	5 octobre	<b>Saint-Jérôme</b>	17 novembre
<b>Rivière du Loup</b>	6 octobre	<b>Brossard</b>	21 novembre
<b>Québec</b>	11 octobre	<b>Joliette</b>	À venir
<b>Gaspé</b>	17 octobre	<b>Rouyn Noranda</b>	À venir

## L’AFFIRMATION— OCTOBRE 2017—NUMÉRO 11

MOT DU COMITÉ EXÉCUTIF	3
MOT DU COORDONNATEUR	4
DÉMARCHE SYNDICALE LORS D’UN ACCIDENT MORTEL	5
LE SIMDUT 2015 VERSUS LE SIMDUT 1988	6
VOIR LOIN, VISER LA PRÉVENTION	7
LES FORMATIONS EN SANTÉ-SÉCURITÉ	7
LES TENDANCES DES MESURES DISCIPLINAIRES EN SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL	8
SÉCURITÉ EN MATIÈRE D’ÉLECTRICITÉ AU TRAVAIL	9
LA 4 <sup>E</sup> RÉVOLUTION INDUSTRIELLE EST EN COURS	10
CONSEIL FÉDÉRAL MAI 2017	11
LES NÉGOCIATIONS NORD-AMÉRICAINES	14
PFR ET GREENPEACE, UN COMBAT À ARMES ÉGALES ?	15
UN SYNDICAT D’AVENIR POUR AUJOURD’HUI	16
UN CONGRÈS, UN MANIFESTE	17
NOUVELLES DE NOS SYNDICATS	18
SE SOUVENIR DE MICHEL CHARTRAND ET S’EN INSPIRER	23

## MOT DU COMITÉ EXÉCUTIF

Bonjour à toutes et tous,

Tout d'abord, nous tenons à vous dire quelques mots concernant les instances auxquelles vous avez pu participer ce printemps, soit les assemblées générales des conseils centraux, le congrès de la CSN et le conseil fédéral de la FIM.

### Assemblées générales des conseils centraux

Dans chacune des assemblées générales des conseils centraux, vous avez pu avoir un aperçu du congrès de la CSN par la tournée précongrès que l'exécutif de la CSN effectuait afin de vous entretenir des enjeux et des priorités qui allaient être mis de l'avant lors du congrès de la CSN. Vous avez pu constater aussi les difficultés et les problématiques du vote d'allégeance dans le réseau de la santé et des services sociaux que nous avons connues à l'hiver 2017.

### Congrès CSN

Dans une conjoncture peu réjouissante, le congrès de la CSN a établi ses priorités pour les trois prochaines années. Priorités importantes pour la FIM et dont nous aurons à travailler en collaboration avec les syndicats, les conseils centraux et les autres fédérations pour leur mise en application et les réaliser. La vie syndicale, la syndicalisation et l'assainissement des dépenses ont été les éléments clés du congrès de la CSN. Nous ne pouvons passer à côté de ces essentiels pour le bon fonctionnement de la centrale et pour assurer une pérennité et un avenir à notre mouvement CSN.

Certains enjeux touchant le secteur manufacturier ont été abordés et des résolutions ont été adoptées pour promouvoir et exiger une politique industrielle cohérente, développer des argumentaires et des outils afin de limiter la sous-traitance et prendre les moyens nécessaires pour augmenter les conditions de travail et de vie de l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec.

### Conseil fédéral de la FIM

Préalablement au congrès de la CSN, nous avons tenu notre instance, le conseil fédéral, à la mi-mai. Nous avons pu démontrer que nous effectuons un contrôle très serré sur nos finances, mais que nous prenions un virage pour assurer l'avenir de la fédération par :

- L'adoption et la mise en place du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières - CSN (STTIM-CSN);
- L'adoption d'un ajout de poste de conseiller syndical;
- Les modifications aux politiques administratives.

Les décisions importantes prises par les délégués, lors de ce conseil fédéral, permettront d'entamer des démarches en

syndicalisation et de faire en sorte que la fédération puisse donner de meilleurs services, dans un contexte, où à la CSN, des restructurations et des modifications de services s'effectuent.

Lors de ce conseil, nous en avons profité également pour remercier Alain Lampron, président sortant de la FIM, et pour lui souhaiter une bonne retraite.

### Tournée vers l'avenir

Ces instances du printemps ont pris des orientations qui nous amènent à réfléchir à l'avenir, à la manière que nous devons faire les choses et comment nous devons les faire.

Le congrès de la CSN, comme dit précédemment, a établi les priorités de la vie syndicale, de la syndicalisation et de l'assainissement des dépenses. L'assainissement des dépenses peut se définir, non seulement sur une modification des politiques administratives ou des contrôles plus serrés, mais aussi par des réflexions et des restructurations au niveau du fonctionnement politique et structurel des organisations.

En plus d'être confrontés à des employeurs et à des gouvernements qui cherchent à nous affaiblir, nous faisons face également au déplacement des emplois des secteurs traditionnels, comme les entreprises manufacturières vers des emplois de services. Les emplois dans notre secteur n'ont pas cessé de diminuer dans les dernières décennies. C'est d'ailleurs pour contrer cette baisse que nous revendiquons depuis plusieurs années, une politique industrielle.

C'est donc dans ce contexte que nous préparons la tournée précongrès de la fédération pour avoir un congrès qui répondra à toutes les aspirations et les attentes des syndicats que nous représentons. Au cours de l'automne, vous pourrez participer à la tournée de consultation et il sera donc important que dans chacun de vos syndicats, vous abordiez le sujet du congrès de la FIM pour identifier ce que vous souhaiteriez comme services, appuis ou orientations afin que la fédération puisse répondre à vos besoins pour les trois prochaines années.

Nous travaillons déjà à l'élaboration des orientations découlant des priorités de la CSN et à celles qui pourront projeter la fédération dans l'avenir et pour s'assurer que la CSN et la fédération prennent toute sa place dans le secteur manufacturier au Québec. Vous recevrez très bientôt les dates des rencontres régionales que nous effectuerons pour la tournée précongrès.

C'est un rendez-vous à ne pas manquer!

Au plaisir de vous y voir!



## MOT DU COORDONNATEUR

Bonjour, j'espère que l'été qui s'achève vous a permis de prendre du bon temps bien mérité en famille.

Je vous présente un aperçu des nouvelles entourant l'équipe de la FIM depuis avril dernier.

### Formation

Les conseillères et conseillers syndicaux, de même que les dirigeants ont eu, gracieuseté du Service juridique CSN, une formation sur l'incorporation des syndicats et la notion de conflit d'intérêts avec, comme complément, les dernières décisions juridiques en la matière. Ces derniers sont maintenant outillés afin de conseiller et répondre aux interrogations de nos syndicats. De plus, le Service juridique a présenté un éventail des services offerts à l'équipe comme le service de garde.

Les employés de bureau ont eu une formation sur l'extraction des données de Comtab, logiciel de la CSN.

Le comité de formation des salariés de la FIM a présenté au module formation du Service des ressources humaines CSN un plan de formation sur la gestion des priorités. Ainsi, un projet pilote sera mis sur pied et l'équipe entière de la fédération sera la deuxième équipe à recevoir cette formation. Cette session s'adresse de façon différente autant aux conseillères et conseillers qu'aux employés de bureau et élus. Spécialement aujourd'hui où tout doit être fait pour hier. Cette formation sera un plus et nous permettra d'être plus efficaces. Je vous tiendrai au courant du suivi dans ce dossier.

### Syndicalisation

L'équipe a également reçu un aide-mémoire préparé par le Service de syndicalisation concernant les articles 25, 39 et 45 du Code du travail qui traitent des unités d'accréditation des syndicats.

En collaboration avec le Service de syndicalisation CSN, les salariés de la FIM ont produit un diagnostic sur l'état de

santé des syndicats affiliés. Cet exercice permet d'évaluer les besoins (formation, consolidation, bilan de négociation, maraudage, etc.) de chacun de nos syndicats et de faire les suivis nécessaires.

### Restructuration du mouvement

À la suite des votes d'allégeance dans le secteur de la santé et des services sociaux et du dernier vote d'allégeance chez les travailleuses et travailleurs de la construction, la CSN a perdu plus de 20 000 membres. Chaque organisation touchée par ces pertes incluant la CSN a réorganisé ses services entraînant ainsi des abolitions de postes qui ont eu un impact sur la fédération directement par des postes coupés à la CSN et indirectement par des déplacements (bumping) sur les titulaires de poste à la FIM.

Toutefois l'exercice terminé, un seul déplacement a touché la FIM. La camarade Danielle Paré est venue déplacer Marisol Durand qui était affectée au STTCSN et remplacée par Michel Mercier. Danielle, qui commencera dans sa nouvelle charge le 5 septembre 2017, provient de la Fédération de la santé et des services sociaux CSN (FSSS) et possède une solide expérience en négociation et arbitrage puisqu'elle travaillait auprès des syndicats du secteur privé de la FSSS. Nous lui souhaitons la bienvenue parmi nous.

Par la même occasion, nous remercions Marisol Durand et tout spécialement Michel Mercier pour le travail accompli au sein de l'équipe de la FIM. Nous leur souhaitons la meilleure des chances dans leurs projets respectifs.

De plus, nous soulignons le passage de Laurence Noël-Leclair, stagiaire de 1<sup>er</sup> cycle à l'Université Laval qui a passé les derniers mois (mai à août) au bureau du module FIM-Québec. Elle a suivi et secondé les conseillers syndicaux de Québec. Merci Laurence.

Le module FIM-Montréal accueillera Sandra Ratel, également stagiaire de 1<sup>er</sup> cycle, mais à l'Université de Montréal, pour tout l'automne. Vous aurez peut-être la chance de la rencontrer.

Au plaisir de vous voir bientôt.

Bonne rentrée, bon automne

**Stéphane Côté**

## Journée thématique : Santé-sécurité au travail pour les jeunes ou les nouveaux syndiqués.

Cette journée thématique permet de répondre à un besoin de plus en plus grandissant des jeunes travailleurs ou des nouveaux travailleurs face à la santé-sécurité au travail.

Cette journée se veut avant tout une initiation sur cet important volet du travail. On y traite de l'histoire de la santé-sécurité au

travail à travers le riche passé de la CSN, des revendications actuelles de celle-ci, ainsi que des lois en santé-sécurité et leurs liens avec une convention collective. Une place à la discussion permet aux participants de répondre aux questions suivantes : « Pourquoi doit-on s'occuper de la santé-sécurité au travail ? » et « En santé-sécurité, quelles sont les attentes des nouveaux membres face à leur syndicat ? ».

La journée thématique se tiendra le 1<sup>er</sup> novembre 2017, à 9 h, à Drummondville. Une convocation vous parviendra sous peu.

## Démarche syndicale lors d'un accident mortel

Par Louis Bégin, vice-président à la santé-sécurité, environnement

Depuis plusieurs années, nous pouvons constater qu'il existe une tendance à la hausse des décès dus à un accident de travail, à une maladie professionnelle ou une hausse de la proportion des décès accidentels résultant d'un contact avec des objets ou de l'équipement.

Dans les dernières années à la fédération de l'industrie manufacturière-CSN, nous avons pu observer qu'effectivement il y a une augmentation des décès dans nos milieux de travail. Dans la dernière année, nous avons eu 4 décès.

C'est pourquoi la FIM s'est dotée d'un plan d'intervention, lors de ces événements malheureux, disponible pour tous les syndicats afin de supporter les travailleurs et leur famille ainsi que pour aider une gestion saine et sans faille de la situation. Une situation tragique qui déstabilise et perturbe autant les opérations que les sentiments des individus.

Le plan d'intervention s'inscrit en 5 étapes :

- 1 L'assistance à la travailleuse ou au travailleur accidenté;
- 2 Les lieux de travail, site de l'accident;
- 3 Les autres travailleurs présents;
- 4 La venue de l'inspecteur;
- 5 La déclaration de l'accident.

Lors de l'assistance à la travailleuse ou au travailleur accidenté, il faut évaluer si la zone où l'accident est survenu est sécuritaire, sinon il faut la sécuriser. En portant secours au travailleur accidenté, il faut appeler les secours d'urgence (911) et l'inspecteur de la CNESST.

Ensuite, il faut établir un périmètre de sécurité en s'assurant que les lieux sont intacts et ceux-ci doivent demeurer inchangés. Si des objets ou des équipements ont été déplacés ou modifiés pour faciliter l'évacuation du travailleur accidenté, il faut le mentionner à l'inspecteur de la CNESST.

Par la suite, il faut réunir toutes et tous les travailleurs présents pour effectuer l'évaluation par les secouristes des possibilités de choc post-traumatique. S'il y a lieu, il faut les diriger vers un établissement de santé. Rencontrez l'employeur dans les plus brefs délais pour assurer un service de soutien psychologique pour les travailleuses et travailleurs encore présents. Ne retournez aucun travailleur au domicile sans une brève évaluation de leur état. L'inspectrice ou l'inspecteur peut demander, également, à les rencontrer avant leur départ des lieux de travail.

L'inspectrice ou l'inspecteur doit demander la présence d'un

représentant syndical pour l'accompagner dans le processus de l'enquête. (Article 181, LSST)

La représentante ou le représentant syndical est réputé être au travail et le salaire doit être maintenu durant l'enquête.

Comme tous les avoirs bancaires de la travailleuse ou du travailleur décédé sont, temporairement, inaccessibles pour la famille. Il est donc important de procéder à l'ouverture du dossier pour débloquer des fonds d'urgence à l'intention de la famille et prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. La loi prévoit aussi que le représentant du travailleur peut remplacer celui-ci en cas d'incapacité de remplir les formulaires. (Article 109, LATMP)

Lesdits formulaires doivent être remplis paritairement avec l'employeur, et ce, dans les plus brefs délais (l'Avis de l'employeur, demande de remboursement [ADR] et la section 4 - Description de l'évènement de la Réclamation du travailleur [RTR]).

À ce stade du déroulement de l'enquête, il est judicieux de nommer une personne ressource pour accompagner la famille dans le processus avec la CNESST.

*« La FIM s'est dotée d'un plan d'intervention, lors de ces évènements malheureux, disponible pour tous les syndicats afin de supporter les travailleurs et leur famille. »*

Lors d'un décès d'un travailleur, l'employeur doit informer la Commission par le moyen de communication le plus rapide et, dans les 24 heures, lui faire un rapport écrit selon la forme et avec les renseignements exigés.

La copie du rapport de l'employeur doit être transmise dans les plus brefs délais au Comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et à l'association accréditée.

Ne soyez donc pas inactif dans un cas de décès dans votre milieu de travail et contactez votre conseillère ou conseiller syndical. Il y va de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs, mais aussi de la santé de la famille impactée par la perte d'un être cher, d'un ami, d'un collègue de travail.

## Le SIMDUT 2015 versus le SIMDUT 1988

Par Louis Bégin, vice-président à la santé-sécurité, environnement

Comme vous le savez sûrement, un nouveau Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) a été mis en vigueur en 2015. Pour laisser les entreprises implanter le nouveau système dans les milieux de travail, un délai d'application est toléré. Les deux systèmes se chevauchent pendant le délai de trois ans, cependant, au 1er décembre 2018, seul le SIMDUT 2015 doit être en application.

Voici un tableau comparatif des changements :

SIMDUT 1988	SIMDUT 2015
Produits contrôlés	Produits dangereux
Fiche signalétique (FS)	Fiche de données de sécurité (FDS)
Neuf (9) blocs d'informations obligatoires, le fabricant suit un ordre propre à lui	Seize (16) blocs d'informations obligatoires dans un ordre prescrit par règlement sur les fiches
Règlement sur les produits contrôlés	Règlement sur les produits dangereux
Révision aux trois (3) ans pour les FS	Fournisseur doit informer si changement sur la FDS dans un délai de 90 jours.

Plusieurs questions sont généralement posées face à l'application des articles concernant le SIMDUT 2015. Vous trouverez un document à cet effet sur le site de la CNESST contenant des questions-réponses telles que :

**Q :** Les fiches de données de sécurité (FDS) sont-elles conservées sur les lieux de travail, à un endroit connu des travailleurs, et sont-elles facilement et rapidement accessibles à ceux qui peuvent entrer en contact avec un produit contrôlé ?

**R :** L'article 20 du RDP stipule que l'employeur doit conserver, pour chaque produit dangereux présent sur le lieu de travail, une fiche de données de sécurité à un endroit connu des travailleurs, tant que le produit dangereux y est présent. Celle-ci est disponible et accessible en tout temps. »

**Q :** Une copie des fiches signalétiques a-t-elle été transmise selon le cas

- au(x) comité(s) de santé et de sécurité ?
- au représentant à la prévention ?

- à l'association accréditée ?
- au représentant des travailleurs ?

**R :** À l'article 62.6 de la loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), il y est stipulé que dans les obligations de l'employeur, celui-ci doit « transmettre la copie de la fiche signalétique (maintenant, fiche de données de sécurité) concernant le produit dangereux au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention ou, à défaut de comité de santé et de sécurité et de représentant à la prévention, à l'association accréditée ou à défaut également de celle-ci au représentant des travailleurs au sein de l'établissement. »

**Q :** A-t-on clairement identifié les produits contrôlés contenus ou transportés dans les tuyaux et les systèmes de tuyauterie comportant des soupapes, dans les cuves de transformation ou de réaction, dans les wagons-citernes, camions-citernes, dans les transporteurs à bande, etc. ?

**R :** À l'article 14 du RDP, il y est indiqué que l'employeur doit clairement en faire l'identification et que cette obligation est satisfaite si un tel produit est identifié conformément à une norme de sécurité prévue par un organisme de normalisation ou si une étiquette, une affiche ou des codes de couleurs appliqués à l'équipement permettent d'identifier le produit.

**Q :** Tous les travailleurs visés ont-ils reçu la formation et l'information en ce qui concerne :

- a. Tous les renseignements sur les dangers pour chacun des produits contrôlés sur les lieux de travail ?
- b. A-t-on donné une formation permettant l'accès à cette information ?

**R :** Les articles 28 à 32 du RDP répondent à ces questions en disant que les obligations de l'employeur et les éléments que doit contenir le programme de formation. L'article 62.5 de la LSST complète aussi les éléments de réponse tout en stipulant que « le programme doit être établi par le comité de santé-sécurité ou par l'employeur, en consultation avec l'association accréditée ou, à défaut de celle-ci, avec le représentant des travailleurs ».

En conclusion, nous devons être vigilants. Des inspecteurs fédéraux visiteront certains lieux de travail entre le 1er octobre et le 31 décembre 2017 afin de promouvoir la conformité au SIMDUT 2015. Espérons que les employeurs auront leurs documents prêts, les inspecteurs pourraient les demander !

Nous vous invitons donc à vous y référer et à naviguer, lire et poser des questions pour que les obligations de l'employeur soient respectées et que les travaux se fassent de manière paritaire.

## Voir loin, viser la prévention

Par Louis Bégin, vice-président à la santé-sécurité, environnement

C'est sous le thème « Voir loin, viser la prévention » que la Semaine nationale de la santé et de la sécurité du travail 2017 se tiendra.

La CSN a toujours revendiqué l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs ; c'est avec la participation des syndicats, des conseils centraux et des fédérations qu'elle défend avec vigueur et détermination la santé et la sécurité du travail.

Pour les syndicats, la Semaine nationale de la santé et de la sécurité du travail se veut un moment propice pour aller à la rencontre des membres et discuter avec eux de leurs préoccupations en cette matière.

Du 15 au 21 octobre 2017, les syndicats CSN sont invités à tenir une ou des activités afin de cibler des actions prioritaires en matière de santé et de sécurité pour leurs membres.

Afin de favoriser la prise en charge de la santé et de la sécurité pour une vie syndicale de qualité, les objectifs de cette semaine sont :

- De sensibiliser les syndicats à l'importance de la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail;
- De s'assurer que les syndicats tiennent des activités sur chacun des territoires des conseils centraux;
- De permettre aux syndicats d'identifier des pistes d'action en santé-sécurité;
- De favoriser les discussions et les rencontres entre les exécutifs syndicaux, les responsables en santé-sécurité et les membres;
- D'informer les syndicats sur des thèmes précis.
- Et de faire part des enjeux en santé-sécurité au travail et réalité terrain que les syndicats font face.

Si vous voulez organiser une activité ou si vous désirez la présence d'un représentant de la FIM pour votre activité, contactez-nous et nous irons à votre rencontre pour discuter de santé-sécurité.



## Les formations en santé-sécurité

Par Guy Côté, vice-président à la formation

Chaque automne, les syndicats affiliés reçoivent un calendrier des formations offertes par la FIM, composé de formations en santé sécurité et relations de travail. Lors des formations en santé-sécurité, la CSN rembourse 100 % du salaire réellement perdu à même une subvention de la CNESST réservée à notre fédération. Seules les dépenses des participantes et participants sont à la charge de votre syndicat.

### CONTRAINTES THERMIQUES

19 février 2018 à Drummondville

### ERGONOMIE : TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

19 et 20 octobre 2017 à Québec,  
15 et 16 mars 2018 à Brossard

### PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

22 et 23 janvier 2018 à Drummondville

### RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

8 et 9 novembre 2017 à Montréal

10 et 11 mai 2018 à Québec

24 et 25 mai 2018 à Baie-Comeau

### RISQUES RELIÉS AUX TRAVAUX DE SOUDURE

23 novembre 2017 à Drummondville

### SUIVI DES DOSSIERS DES VICTIMES D'ACCIDENTS ET MALADIES DU TRAVAIL

17-18 octobre 2017 à Québec

26 et 27 mars 2018 à Montréal

### ACTION SYNDICALE ET PRÉVENTION

À voir avec votre conseil central

Vous pouvez vous inscrire sans plus tarder à l'une ou l'autre de ces formations par courriel au [FimFormation@csn.qc.ca](mailto:FimFormation@csn.qc.ca) en indiquant le nom et la date de la formation souhaitée, votre nom et celui de votre syndicat.

Dans le cas où aucune de ces formations ne répondrait à votre besoin, vous êtes priés de communiquer avec votre conseillère ou conseiller syndical. Il communiquera vos besoins au comité exécutif de la FIM qui verra à trouver une solution.

## Les tendances des mesures disciplinaires en santé-sécurité au travail

Par Yanic Beaudry, coordonnateur de UCCO-SACC

### Mesure disciplinaire versus droit de refus

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) prévoit à l'article 12 qu'un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Bien que ce droit soit légitime, il arrive qu'un employeur discipline un salarié qui refuse d'exécuter un ordre, en invoquant l'insubordination. En droit du travail, c'est bien connu, la règle qui s'applique au salarié en désaccord avec l'employeur est la suivante : « obéir maintenant et se plaindre ensuite ». Cependant, il est important de faire une distinction entre l'insubordination et le droit de refus. Le droit de refus, prévu à l'article 12 de la LSST est très clair, il vise à protéger les travailleurs contre un risque pour la santé ou la sécurité.



L'article 15 de la LSST prévoit que le travailleur qui refuse d'exécuter un travail doit, alors, en aviser son supérieur immédiat, l'employeur

ou un représentant de celui-ci. Le représentant de l'employeur doit convoquer le représentant à la prévention ou, s'il n'y en a pas, un membre de l'association accréditée afin de procéder à l'examen de la situation et des correctifs à apporter le cas échéant. Si les parties ne peuvent s'entendre ou si le travailleur persiste dans son droit de refus, l'intervention d'un inspecteur de la CNESST peut être requise que ce soit par le travailleur lui-même, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé ou l'employeur.

L'article 30 de la LSST prévoit que l'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article 12.

Il est important de rappeler à vos membres que le droit de refus est un droit réel et légitime et qu'ils n'ont pas à avoir peur de s'en prévaloir si leur santé ou leur sécurité peuvent être mises à risque. Si l'on demeure dans ce cadre, il ne s'agit pas d'insubordination et l'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire.

### Mesures disciplinaires en lien avec le non-respect des règles de santé-sécurité

Au cours des dernières années, les employeurs ont tendance à imposer de plus en plus de mesures disciplinaires en lien avec le non-respect des règles de santé-sécurité. Bien que la plupart des syndicats comprennent l'importance de ces règles qui servent à protéger les salariés, quelques-uns de nos membres s'entêtent à ne pas respecter certaines règles, car elles peuvent sembler stupides, exagérées ou inappropriées. Bien que parfois cela peut sembler le cas, nous suggérons tout de même d'inviter vos membres à respecter les règles.

En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Cependant, il nous apparaît important de faire une mise en garde, puisque dans les dossiers en lien avec une infraction aux règles de santé-sécurité, la plupart des arbitres ont tendance à ne pas intervenir lorsque la faute est démontrée.

Les employeurs, dans les dossiers de mesures disciplinaires en lien avec le non-respect des règles de santé-sécurité, allèguent que le manquement reproché constitue une faute grave qui permet de ne pas tenir compte du principe de la progression des sanctions, et ce, en s'appuyant sur les obligations légales de l'employeur et des salariés en matière de santé et de sécurité au travail et sur la jurisprudence. À cet effet, nous vous invitons à lire les articles 49 et 51 de la LSST, afin de vous aider à mieux comprendre les obligations des travailleurs et des employeurs. Car contrairement à ce que plusieurs pensent, les salariés ont aussi des obligations en matière de santé-sécurité.

Étant donné l'obligation de diligence raisonnable qui incombe à un employeur en vertu du Code criminel, les tribunaux considèrent qu'un employeur manque à son devoir de diligence en s'abstenant de prendre une mesure disciplinaire à l'égard d'un salarié qui ne respecte pas les règles de santé-sécurité.

Il faut donc agir avec prudence et prévoyance lorsqu'il est question de santé-sécurité. Bien qu'il soit déplorable que certains salariés se voient imposer des mesures disciplinaires, il faut se rappeler que la loi sur la santé et la sécurité du travail est là pour protéger l'ensemble des travailleurs et que de nombreux syndicats, dont plusieurs à la FIM, ont fait des luttes historiques pour s'assurer que leurs membres travaillent dans un environnement sécuritaire.

# Sécurité en matière d'électricité au travail

La norme CSA Z462-15

Par Louis Bégin, vice-président à la santé – sécurité, environnement

Depuis maintenant cinq ans, les travaux impliquant des interventions avec du courant électrique sont encadrés par une norme en santé-sécurité, soit la norme CSA Z462-15.

Le but de la norme est de définir les exigences de sécurité en matière d'électricité au travail, notamment par la mise en place d'une aire de travail sécuritaire pour les travailleurs exposés à des risques liés à son utilisation ou pour des travaux à proximité de l'électricité.

La norme repose sur trois principes pour la mise en application en milieu de travail :

- 1) Périmètre de sécurité
- 2) Équipement de protection (ÉPI)
- 3) Formation (personne qualifiée)



La norme dit, tout d'abord, de travailler hors tension, et ce, en tout temps et sans condition. Il existe des exceptions seulement pour des situations particulières, comme pour poser un diagnostic de résolution de problème « *trouble shooting* ».

L'électricien doit absolument travailler avec l'équipement de protection individuelle (ÉPI) approprié. Il faut aussi définir et délimiter un périmètre de protection : accès limité, restreint ou interdit, selon un tableau que nous retrouvons dans la norme, et ce, après avoir scrupuleusement suivi le protocole de planification des travaux. Le protocole établit et détermine soigneusement les dangers, planifie les méthodes de travail, indique le bon équipement de protection individuelle à choisir pour les travaux et planifie la sécurité de l'aménagement du lieu où se fait le travail.

La norme s'applique en présence de courant de 50 volts et plus.

Le port d'équipement de protection est défini par un tableau mesurant le danger en calorie par centimètre carré (cal/cm<sup>2</sup>).

Dans la norme, il y a énumération des équipements de protection personnelle pour chaque catégorie de dangerosité.

Catégories pour les EPI	
Déterminer les dangers	
Catégorie de dangerosité	Calcul (cal/cm <sup>2</sup> lors de l'arc électrique)
1	moins de 4 cal/cm <sup>2</sup>
2	4 cal/cm <sup>2</sup> à 8 cal/cm <sup>2</sup>
3	8 cal/cm <sup>2</sup> à 25 cal/cm <sup>2</sup>
4	25 cal/cm <sup>2</sup> à 40 cal/cm <sup>2</sup>

Dans le tableau suivant, vous y trouverez des exemples d'équipement de protection personnelle pour la catégorie 1 de dangerosité, soit pour un calcul de moins de 4 cal/cm<sup>2</sup>.

Exemples d'ÉPI selon la catégorie de danger Catégorie 1
Vêtements cotés anti-arcs d'au moins 4 cal/cm <sup>2</sup>
Chemise et pantalons longs ou combinaison
Écran facial ou cagoule
Vêtements de travail extérieur et garniture de casque
Lunettes de sécurité
Casque
Souliers de travail en cuir
Bouchons d'oreille
Gants en cuir épais (ou gants isolants en caoutchouc avec protecteur de cuir si requis par le tableau)

Il existe également des tableaux associant les types de travaux électriques avec les équipements de protection requis, le tout inclus dans la norme.

Donc, pour bien encadrer les travaux en présence de composantes électriques, il faut consulter la norme CSA Z462-15 et faire en sorte de l'appliquer dans votre milieu de travail et même d'en discuter à votre comité santé-sécurité.

## La 4<sup>e</sup> révolution industrielle est en cours

Par Christian Cyr, Coordonnateur du CISP et CCGN

C'est sous le thème « Connectés sur la révolution 4.0 pour humaniser la transition » que le colloque Gérard-Picard se tiendra les 15 et 16 novembre prochain.

À la fin du 18<sup>e</sup> siècle nous connaissons la première révolution industrielle avec l'apparition des machines hydrauliques et à vapeur.

Au début du 20<sup>e</sup> siècle, la deuxième révolution se fait connaître par la production de masse fondée sur la division du travail et de l'utilisation de l'électricité.

Quant à la troisième révolution connue par l'électronique et des technologies de l'informatique pour automatiser la production; elle nous arrive au début des années 1970.

Voilà que les systèmes cyberphysiques sont à nos portes. Ces systèmes prennent origine dans l'utilisation de capteurs qui récupèrent des données et permettent la connexion des intervenants les uns aux autres, peu importe où ils se situent.

En termes plus couramment utilisés, on parle de Big Data; d'intelligence artificielle; d'usines connectées; de contrôle à distance; d'impression en 3D; d'internet des objets; de numérisation ; de robotisation intelligente ou collaborative, de maintenance prédictive, etc.

L'introduction des nouvelles technologies a des répercussions énormes sur les travailleuses et travailleurs et les syndicats. Des usines, des mines, des véhicules sont opérés à distance, on imprime en 3D du métal, du plastique, du béton..., les machines ont la capacité de changer la production, des véhicules se conduisent seuls grâce, entre autres à l'intelligence artificielle. Les robots intelligents, de plus en plus performants et de moins en moins coûteux, remplacent le travail fait par l'humain.

Dans les médias, l'introduction du numérique a modifié complètement le modèle d'affaires. La presse écrite est en difficulté puisque de nouveaux compétiteurs tels que Google ou Facebook, siphonnent les budgets que les entreprises allouent à la publicité. Les journalistes, doivent maintenant sortir la nouvelle rapidement et en plus, ils peuvent écrire leur reportage, filmer une capsule, faire le montage à l'aide d'un simple téléphone intelligent. Autrefois, il fallait 4 à 5 personnes pour faire le même reportage.

La maintenance prédictive fait son apparition. C'est maintenant la machine qui dicte le moment où l'on doit changer l'huile, le convoyeur qui vous signale que la courroie est usée et doit être remplacée.

### Et l'humain dans tout cela?

Le colloque portera entre autres sur les éléments suivants :

- La démythification de la 4<sup>e</sup> révolution industrielle (révolution numérique).
- Les impacts possibles sur l'emploi et sur le syndicalisme.
- La situation en Europe et l'implication des syndicats européens.
- La situation au Québec.
- Les solutions pour amenuiser les impacts de la révolution sur nos membres.

La préinscription au colloque est obligatoire. Les syndicats recevront toutes les informations nécessaires. Inscrivez-vous rapidement. Le nombre de participants est limité.

### Le 4.0 et la santé et sécurité au travail

On doit rester vigilants lors de l'introduction des nouvelles technologies. Elles devraient normalement améliorer nos conditions en santé-sécurité. Par exemple, il existe en Allemagne, une usine où la table de travail s'ajuste automatiquement à la portée du travailleur dès qu'il se présente à son poste. Dans d'autres endroits, des tâches physiques et répétitives sont effectuées par des robots. Tout cela facilite le travail et élimine des accidents. Toutefois, un mauvais encadrement des changements peut créer de l'inquiétude et un stress pour nos membres. Le rythme de production pourrait aussi être dicté par la machine, sans tenir compte de la capacité de l'humain à accomplir le travail de façon sécuritaire.

Certaines de ces nouvelles technologies pourraient créer d'autres types de problèmes de santé et sécurité et particulièrement reliés au stress. Le traitement des données de production rendue possible par la numérisation des objets et des machines, permet aux entreprises de connaître en temps réel ce qui se passe dans l'usine. Imaginez le président de la compagnie qui s'aperçoit, de son bureau en Australie, que la production est arrêtée dans son usine au Québec. Résultat : pression supplémentaire sur les travailleurs pour régler le problème rapidement.



## Conseil fédéral mai 2017

Par Kathy Beaulieu, secrétaire générale

Du 16 au 19 mai dernier, à Trois-Rivières, s'est tenu le conseil fédéral de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN). Une instance très bien remplie avec une belle participation des syndicats de la fédération aux échanges et discussions.

Comme vous avez pu le constater au cours des derniers mois, la FIM est de plus en plus présente sur les réseaux sociaux. La visibilité que nous apportent ceux-ci n'est pas négligeable, mais son lot de danger ne doit pas être oublié. C'est pourquoi nous devons nous structurer à ce niveau et avons adopté une politique sur les réseaux sociaux.

En ces moments plus difficiles pour notre mouvement, la fédération à une vision d'avenir. En effet, il faut revoir notre fonctionnement interne afin de répondre aux besoins des syndicats. Pour ce faire, l'exécutif en collaboration avec les salarié(e)s et le conseil de secteurs ont revu les politiques administratives pour les dirigeants de la fédération. Comme on dit : « L'argent est le nerf de la guerre ! »

Lors du 2<sup>e</sup> congrès de la FIM et lors du 64<sup>e</sup> congrès de la CSN, des propositions avaient été adoptées pour revoir notre fonctionnement en syndicalisation afin d'aller chercher de nouveaux membres, surtout au niveau des petits groupes. Pour ce faire, le conseil fédéral a adopté un nouveau modèle de syndicalisme qui aura des répercussions au sein de la CSN. Un moment historique pour la FIM et la CSN ; la naissance d'un nouveau syndicat : le Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières — CSN (STTIM-CSN). Celui-ci regroupera plusieurs sections, généralement de petits groupes qui ne pouvaient se joindre à la fédération en raison de la complexité de l'autonomie et les politiques de la FIM et de la CSN. Cette nouvelle formule se veut un syndicat « école » afin d'amener ces sections vers une pleine autonomie et qui permettra d'inculquer les valeurs CSN à ces groupes selon leur rythme et leur capacité.

Les rencontres de secteurs ont aussi été remplies d'informations pertinentes et intéressantes pour dynamiser et pour outiller les syndicats. Elles ont permis pour certains secteurs de discuter de syndicalisation, des enjeux économiques, de contexte sociopolitique du secteur, des attentes des travailleuses et travailleurs dans les comités sectoriels où la FIM siège et aussi de discuter et d'échanger sur les bons coups ou les situations importantes s'étant déroulés dans la dernière année.

Un débat sur les disparités de traitement a aussi eu lieu pour que la FIM puisse agir pour retirer ou amoindrir les impacts de ces clauses dans les conventions collectives.

De nombreuses présentations ont été effectuées au cours de cette instance, entre autres :

- En santé-sécurité sur une procédure en cas de décès (texte que vous pourrez relire dans ce journal) et sur

l'Annexe 1 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) ;

- Le programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF) ;
- Sur l'analyse stratégique pour l'action syndicale dans un contexte de restructuration d'entreprise, un projet développé avec l'Université de Montréal et l'Université de Laval ;
- La mise à jour de la politique industrielle de la CSN.

Sur le volet de l'international, nous sommes affiliés à IndustriALL depuis plusieurs années. IndustriALL est une organisation syndicale internationale œuvrant dans tous les secteurs d'activités de notre fédération. Cependant, elle est plus spécialisée dans le secteur métallurgique. Pour combler le manque d'information dans le secteur du bois et de la forêt, le conseil fédéral a adopté que la FIM s'affilie à l'organisation internationale de l'industrie du bois et du bâtiment (IBB-BWI). Une organisation qui pourra nous donner des informations, mais aussi pour nous donner des armes et un rapport de force dans les discussions au niveau des grandes normes dans le secteur du bois et de la forêt.

Bref, une instance bien remplie qui en avait pour tous les goûts !

Alain Lampron, président sortant de la fédération, a décidé de prendre une retraite bien méritée après près de 30 ans de militantisme. Nous lui avons rendu hommage pour toutes ses années au sein du mouvement CSN. Bonne retraite Alain et profites-en bien !

La FIM a maintenant un nouveau président, Mathieu Lafleur. Mathieu, provenant du Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield (CSN), était le vice-président à la vie syndicale de la FIM depuis le dernier congrès et le 1<sup>er</sup> vice-président depuis 2016. Le plus jeune président à occuper cette fonction dans notre mouvement CSN !

C'est maintenant Louis Bégin, vice-président à la santé-sécurité, environnement qui occupe la fonction de 1<sup>er</sup> vice-président.

André Miousse, provenant du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Graymont (CSN), a été élu à la vice-présidence à la vie syndicale.

La participation de nos syndicats lors d'instances est primordiale pour s'assurer d'une bonne démocratie. Je vous invite donc à réserver les dates du 5 au 8 juin 2018, pour le 3<sup>e</sup> congrès de la FIM qui se tiendra au Centre des Congrès de Lévis.



André Miousse, nouveau vice-président à la vie syndicale



Conseil fédéral FIM  
tenu à Trois-Rivières  
du 16 au 19 mai 2017

Photos de Manon Paquette





## Les négociations Nord-américaines

### Accord de Libre-Échange Nord-Américain (ALENA)

**Par Mathieu Lafleur, président et Jean Dalcé, conseiller syndical du Service des relations du travail-CSN**

La CSN et la FIM demeurent préoccupées par la volonté de l'administration Trump, avec sa doctrine *America First*, de renégocier l'ALENA. Des milliers d'emplois au Québec, que ce soit dans les secteurs manufacturier, agroalimentaire ou minier, dépendent de nos échanges avec les États-Unis. Une renégociation de l'ALENA aura, à coup sûr, des conséquences sur les conditions de travail de bon nombre de travailleuses et travailleurs que nous représentons et risque d'entraîner de profonds changements dans la structure économique et sociale du Québec.

Alors que l'administration Trump entend s'attaquer aux importations américaines d'acier, d'aluminium et autres, il exige dans ses discours plus d'ouverture de la part de ses partenaires. Cette volonté protectionniste largement exprimée par nos voisins du Sud suscite maintes inquiétudes tant au Canada qu'au Québec. Elle crée un climat d'incertitude qui risque de nuire à la stabilité économique de la région. Déjà la décision de l'administration américaine d'imposer des tarifs punitifs sur le bois d'œuvre canadien constitue une violation de l'ALENA. Certes, ce n'est pas la première fois qu'un gouvernement américain pénalise injustement l'industrie du bois d'œuvre canadien, mais dans le contexte d'une renégociation de l'ALENA, cela laisse présager des pourparlers difficiles. Cette mauvaise nouvelle, qui menace la survie du secteur forestier au Québec, laisse planer un ciel ombrageux sur l'ensemble de l'industrie manufacturière. Elle risque d'avoir à court terme des incidences néfastes sur les travailleuses et travailleurs. Car, à chaque fois qu'il y a crise dans l'industrie, ce sont d'abord les travailleuses, les travailleurs et leurs familles qui écopent.

Par ailleurs, il faut le reconnaître : l'économie québécoise et celle des États-Unis sont intimement liées. Aux États-Unis, quelque 40 % des produits manufacturés exportés au Canada et environ 50 % des produits importés du Canada sont issus d'échanges interentreprises. Le Québec contribue aux chaînes d'approvisionnement de l'économie américaine et permet aux produits américains d'être plus compétitifs sur le marché mondial. Environ neuf millions d'Américains ont des emplois liés au commerce avec le Canada. Alors, si l'on parle aujourd'hui de renégocier l'ALENA, les partenaires sont surtout appelés à donner un visage humain à cet accord, lequel mettra l'accent sur un réel développement des peuples.

Lors de nos rencontres au printemps dernier avec M. Raymond Bachand, négociateur en chef dans la renégociation de l'ALENA, et avec divers représentants du conseil législatif américain et du service de recherche congressionnel des États-Unis, nous avons pu énoncer nos préoccupations et mettre en relief les intérêts des travailleuses et travailleurs québécois, mais aussi les intérêts au niveau des emplois aux États-Unis. Des rencontres sectorielles sont à prévoir avec le gouvernement fédéral dans le contexte de cette renégociation.

### Conflit sur le bois d'œuvre

**Par Michel Tétrault, trésorier**

Comme plusieurs le savent, l'entente sur le bois d'œuvre entre le Canada et les États-Unis est terminée depuis le 12 octobre 2015. Les deux pays disposaient d'une période de grâce d'un an pour pouvoir renégocier une nouvelle entente. Pendant cette période, nous avons interpellé à plusieurs reprises le gouvernement fédéral et leur avons soumis nos orientations prises lors d'une journée de réflexion sur la forêt que nous avons tenue en juin 2016. Nous leur avons en outre rappelé l'obligation qu'ils ont de défendre les entreprises québécoises dans les échanges entre le Canada et les États-Unis. Depuis, une large coalition a été formée pour le dossier. Cette coalition organisée par le conseil de l'industrie forestière (CIFQ) est constituée de représentants des entreprises forestières, des élus régionaux, des municipalités, des syndicats et du gouvernement du Québec. L'objectif visé consiste à faire pression sur le gouvernement canadien pour parvenir à une entente négociée dans le dossier du bois d'œuvre dans un délai raisonnable.

C'est le 24 avril dernier que la coalition américaine du bois a annoncé l'imposition de droits compensateurs de l'ordre de 19,88 % pour la majorité des scieries au Québec, sauf pour Produits forestiers Résolu (PFR) qui s'est retrouvée avec un taux moindre, soit 12,42 %. Deux mois plus tard, le 26 juin 2017, le département américain du commerce imposait des droits antidumping de 6,87 % pour la majorité des scieries au Québec, ce qui amène les droits compensateurs à un taux de 26,75 %.

C'est le 26 août dernier que les droits compensateur ont été enlevé, et ce jusqu'à la détermination du taux final prévue en septembre, mais qui a été reporté au 14 novembre 2017 dans le but de laisser une chance aux négociations.

Malgré la volonté de l'industrie d'avoir une entente avec les Américains, les négociations entre le gouvernement Trudeau et l'administration Trump piétinent en ce moment. Plusieurs aides provinciales et fédérales ont été annoncées pour soutenir l'industrie forestière ainsi que les travailleuses et travailleurs en cas de pertes d'emplois. Néanmoins, l'industrie ne pourra pas dépendre indéfiniment d'aide publique. Le conflit doit se régler. Et, s'il faut le rappeler,

quand on parle de la crise du bois d'œuvre, c'est plus de 60 000 emplois directs dans toutes les régions du Québec qui sont actuellement menacés.

La FIM et la CSN suivent avec beaucoup d'attention le dossier du bois d'œuvre. Nous maintenons la pression auprès des deux paliers de gouvernement dans le but d'avoir une entente le plus rapidement possible dans le dossier. La fédération, que ce soit pour la renégociation de l'ALENA ou pour le conflit du bois d'œuvre, demeure vigilante et est très

active dans la défense des droits des travailleuses et travailleurs du secteur manufacturier. Nous continuerons, comme nous l'avons toujours fait, à intervenir et à revendiquer un développement manufacturier innovant et structurant pour le Canada et, particulièrement, pour le Québec. Nous serons présents dans les prochaines rencontres et tiendrons les travailleuses et travailleurs informés des actions que nous entreprendrons au cours des prochains mois pour faire avancer ce dossier.

## **PFR et Greenpeace, un combat à armes égales ?**

**Par Mathieu Lafleur, président**

En mai 2016, l'entreprise Produits forestiers Résolu (PFR) a entamé une poursuite de près de 300 millions de dollars contre Greenpeace et l'organisme STAND pour diffamation. Des attaques directes et indirectes ont été faites par Greenpeace envers PFR depuis ce temps.

La ligne que Greenpeace avait prise avec l'ensemble des travailleurs de PFR dans les dernières années était qu'il ne prendrait aucune action contre les emplois et les travailleurs dans leurs revendications. Cependant, dans leur dernière campagne et pétition, Greenpeace a bafoué leur parole et attaque directement l'usine d'Alma gérée par Produits forestiers Résolu. Greenpeace appelait la population et des auteurs connus à signer une pétition et faire pression sur de grandes maisons d'édition pour qu'elles cessent d'imprimer sur du « papier book » provenant de la fibre de la forêt boréale. La seule usine de PFR le faisant étant celle d'Alma, le message était assez clair.

À la suite de la sortie médiatique du Syndicat national des pâtes et papiers d'Alma, Greenpeace a réajusté son

ton en passant d'un boycottage des produits vers une conscientisation des grands éditeurs. Une consultation préalable des acteurs sociaux touchés par leur campagne aurait évité bien des problèmes et des impacts négatifs envers les travailleurs et leurs familles.

Il ne faut pas mettre l'environnement en compétition avec les emplois, cependant, il faut faire en sorte de trouver des solutions pour un développement durable et une transition juste dans l'évolution du marché du bois et du développement de la forêt. Ce n'est pas en attaquant directement le gagne-pain des travailleurs qu'une transition environnementale doit se faire.



## **6e Journée de la militance CSN**

**Par Mario Raymond, secrétaire de direction**

En 2011, lors du 63e Congrès de la CSN quelque 2000 délégué-es des syndicats ont adopté une résolution en faveur de la création d'une journée de la militance. Le 23 septembre est devenu ainsi la Journée de la militance CSN.

Plus largement, cette journée rend hommage aux femmes et aux hommes de tous les horizons qui décident de mettre

l'épaulé à la roue, à leur manière, pour changer ce qui doit l'être dans notre monde.

Tous les syndicats de la CSN sont invités à organiser une activité liée à ce thème. Ceux de la FIM qui désirent publiciser leur action peuvent rédiger un bref compte-rendu accompagné de photos et le faire parvenir à l'attention mon intention à [mario.raymond@csn.qc.ca](mailto:mario.raymond@csn.qc.ca). Nous verrons à diffuser votre activité sur notre site internet [www.fim.csn.qc.ca](http://www.fim.csn.qc.ca) ou sur notre page Facebook [www.facebook.com/FIMCSN/](http://www.facebook.com/FIMCSN/).

# Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières - CSN

Un syndicat d'avenir pour aujourd'hui

**Par André Miousse, vice-président à la vie syndicale**

Il y a environ 10 ans, le Service de syndicalisation CSN avait fait la réflexion sur la syndicalisation de petits groupes. Lors de cet exercice, l'idée d'un syndicat provincial confédéral qui regrouperait divers groupes de secteurs d'activités avait été avancée par l'équipe sans toutefois être retenue.

Depuis plusieurs années, la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) était en perte de membres occasionnée par des fermetures de grandes entreprises dues à des raisons multiples (délocalisation, restructuration, pertes de contrats, etc.) ou par l'implantation de nouveaux modèles de production ou, encore, des changements technologiques.

Pour remédier à cette situation, la fédération a réfléchi, en lien avec les propositions du dernier congrès de la FIM et du 64<sup>e</sup> congrès de la CSN, à organiser les petits groupes ayant de la difficulté à vivre de manière autonome au sein des rangs de la CSN ; soit pour cause de tâches accablantes à assumer ou de la structure trop lourde pour le groupe.

La création du Syndicat des travailleuses et des travailleurs des industries manufacturières-CSN (ci-après STTIM-CSN) le 18 mai dernier lors du conseil fédéral de la FIM permet maintenant aux petites unités non syndiquées et aux groupes atypiques de rejoindre la FIM. Le nouveau syndicat permet également à de plus grands groupes, qui désirent un service « clé en main », de grossir nos rangs.

Ce syndicat atteint l'objectif d'éviter les refus de syndicalisation à la FIM.

La FIM a maintenant la possibilité de syndiquer les petites et moyennes entreprises (PME) qui sont en essor au Québec. Plus de 87 % des entreprises au Québec sont des PME dont 80 % ont moins de vingt salariés. La FIM doit s'approprier la réputation et la présence qu'elle réclame au cœur du secteur privé au Québec et cela se fait par la création d'une structure d'accueil accessible à la petite accréditation.

Si d'autres organisations pouvaient offrir le service « clés en main », nous croyons qu'avec nos outils et nos valeurs CSN nous sommes en mesure d'offrir de meilleurs services.

La création du STTIM-CSN n'est pas d'enlever l'autonomie de nos syndicats, bien au contraire. Le but est d'offrir une option aux groupes qui désirent bénéficier d'un service « clés en main ». Une fois que ces groupes auront grossi les rangs du STTIM-CSN, nous devons travailler avec eux afin de tenter de les rendre autonomes. Bien que certains d'entre eux n'y parviendront jamais, nous pensons que plusieurs groupes pourront y arriver.

## Composition

Le comité exécutif du STTIM-CSN est composé du comité exécutif de la FIM selon les statuts de la FIM. Un membre ou plusieurs membres du comité exécutif auront la responsabilité politique du STTIM-CSN selon sa constitution (nombre de sections).

Une section est une unité d'accréditation ou un regroupement d'un même employeur et est représentée par au moins une ou un délégué.

Chaque nouveau groupe qui se syndique en acceptant les principes du STTIM-CSN s'élit ou se nomme au moins une ou un délégué responsable de faire le lien entre son groupe, le comité exécutif et la conseillère ou le conseiller syndical au dossier.

## Fonctionnement

L'assemblée générale du syndicat est constituée des délégués officiels du congrès ou du conseil fédéral de la FIM. Il lui appartient de définir, modifier ou adopter les grandes orientations du syndicat, soit la politique générale, les statuts, les états financiers, le budget, etc.

Quant à l'assemblée de section, elle est composée des membres de la section du syndicat. Il lui appartient de traiter les sujets qui s'adressent particulièrement aux membres de la section, soit l'élection du ou des délégués de la section, de décider du projet de convention collective, d'accepter ou rejeter les offres patronales, de décider la grève ou tout autre moyen de pression, etc. Le quorum de l'assemblée de section équivaut aux membres présents.

La gestion des finances du STTIM-CSN est administrée par le trésorier de la FIM. Le comité de surveillance du STTIM-CSN est le même comité de surveillance élu lors du congrès de la FIM.

## Négociations

Chaque section se voit attirer une conseillère ou un conseiller syndical qui peut être le même pour l'ensemble des sections.

À la table de négociation avec chacun des employeurs, c'est le délégué de section ainsi que la ou le conseiller syndical qui représentent la section. Un membre du comité exécutif peut se joindre à la table de négociation si la ou le conseiller syndical le juge nécessaire.

## Vie syndicale

Malgré l'aspect « clés en main » du STTIM-CSN, une vie syndicale doit être présente pour alimenter les membres sur leurs intérêts d'être syndiqués avec la CSN. Le comité exécutif ainsi que la ou le conseiller syndical attiré à chacune des sections doivent contacter les délégués pour un suivi et une prise en considération des difficultés des sections, et ce, de manière régulière, sinon hebdomadaire. Pour atteindre l'autonomie d'une section, de la formation est offerte au délégué de ladite section. Un accompagnement de la conseillère ou conseiller syndical est nécessaire.

# CSN Un congrès, un manifeste

POUR VOIR LOIN ET MISER JUSTE !

Par **Éric Dubois,**  
conseiller syndicale

Le 65<sup>e</sup> congrès de la CSN, dont les assises se sont tenues à Montréal du 5 au 9 juin dernier, aura été un moment privilégié pour discuter et débattre entre militantes et militants des orientations de notre grand mouvement, et ce débat s'est incarné par l'adoption du manifeste « Voir loin, viser juste ». Prenons quelques instants pour mieux en connaître les grandes lignes, à l'aide de quelques extraits et pour comprendre comment nos organisations comptent passer de ce manifeste à la réalité de nos luttes syndicales de tous les jours.

## Un constat, cinq axes d'intervention et une volonté de nous projeter dans les enjeux sociaux contemporains

Le texte du manifeste débute avec un constat flagrant : nous traversons des temps difficiles. *« Des temps difficiles pour les hommes et pour les femmes de ce pays. Des temps difficiles pour les organisations qui défendent les droits et les intérêts du monde ordinaire. »* Mais le manifeste refuse l'immobilisme et le cynisme : *« À la résignation, ce Manifeste veut opposer une vision et des revendications pour aller chercher de nouvelles avancées sur le chemin des libertés, des idéaux égalitaires, de la justice sociale et de la solidarité. Une société plus égalitaire, où les hommes et les femmes ont l'assurance d'une sécurité économique leur vie durant, voilà qui est au cœur de notre projet syndical. »*

Le manifeste propose donc des pistes de réflexion sur cinq enjeux qui brûlent d'actualité et qui ouvrent la porte à plusieurs possibilités et opportunités pour notre collectivité. Ces enjeux sont les mêmes que ceux proposés dans la consultation qui avait précédé le congrès, bonifiée par nos militantes et mitants et le texte du manifeste nous amène à réfléchir sur les pistes à privilégier :

- Pour sécuriser le revenu tout au long d'une vie ;
- Pour développer l'économie et développer des emplois de qualité ;
- Pour consolider les services publics ;
- Pour lutter contre les changements climatiques ;
- Pour renforcer la démocratie.

## Qu'en est-il du secteur manufacturier dans ce manifeste ?

Évidemment, le secteur manufacturier est au cœur du deuxième enjeu proposé dans le manifeste concernant le développement de l'économie et d'emplois de qualité ; une section y est entièrement consacrée :

### « POUR RELANCER LE SECTEUR MANUFACTURIER

*Affirmer qu'il est possible d'avoir une économie nationale forte et diversifiée, une économie dans laquelle le secteur manufacturier jouera un rôle à sa mesure, avec des retombées dans toutes les régions du Québec, ce n'est pas entretenir une vision passéiste.*

*Depuis 2012, la CSN réclame la mise en place d'une politique industrielle dans laquelle le gouvernement assumerait un*

*rôle proactif, où la qualité et la pérennité des emplois, de même que le développement durable seraient mis en avant.*

*Il faut rompre avec cette idée tenace que le Québec doit se cantonner dans l'exploitation des ressources naturelles. Les mesures et aides accordées en recherche et développement doivent se traduire en création d'emplois, ici. D'autres pays ont pu mettre sur pied une économie favorisant la deuxième et même la troisième transformation. Pourquoi pas nous ?*

*Nous affirmons aussi que la relance du secteur manufacturier n'est pas incompatible avec la protection de l'environnement. Cette relance doit être l'occasion de favoriser l'émergence de technologies propres, des technologies utiles dans le transport ou la production d'énergie. Une meilleure gestion des matières résiduelles, l'adoption de mesures d'efficacité énergétique, l'investissement dans des technologies moins polluantes sont autant de façons de protéger la planète tout en consolidant et en créant des emplois. »*

L'enjeu environnemental est traité dans le quatrième enjeu et concerne directement le secteur manufacturier. La CSN propose de miser sur une transition juste : *« La transition énergétique exige l'adoption de nouvelles technologies et de nouveaux procédés qui auront des répercussions sur l'emploi. Même si ce virage, pourtant indispensable, peut être créateur de nouveaux types d'emplois, on sait qu'il affectera aussi, malheureusement, des activités existantes. Or dans ce débat comme dans d'autres, l'impact sur les travailleuses et les travailleurs n'est pas suffisamment pris en compte par les décideurs et la voix de leurs organisations n'est pas suffisamment entendue.*

*Nous maintenons que l'intervention de l'État est absolument nécessaire pour que cette transition se fasse dans des conditions acceptables afin d'éviter la multiplication des laissés-pour-compte. Dans les entreprises, un droit à l'information sur les changements à venir doit être reconnu. »*

## Voir, miser, des verbes d'action

Comment entrevoir les suites de ce manifeste ? Le président du Conseil central du Saguenay-Lac-Saint Jean, Engelbert Cottenoir jr., l'entrevoit ainsi : « Les Conseils centraux, présents dans toutes les régions du Québec, de même que l'ensemble des fédérations de la CSN seront mobilisés pour les suites de ce manifeste. L'objectif est de faire cheminer les différents enjeux soulevés dans le texte dans nos syndicats et auprès de nos membres dans les assemblées générales. Ce sont ensuite les congrès des différentes fédérations qui discuteront du manifeste et des enjeux qui les concernent plus particulièrement. Évidemment, l'ensemble des syndicats de la FIM seront interpellés dans toutes les régions, afin d'assurer que ce manifeste puisse inspirer nos luttes, nos actions et nos interventions syndicales sur le terrain, pour les années à venir. De cette façon, nous souhaitons que notre CSN continue de jouer le rôle de vecteur de transformation sociale pour un Québec plus juste, plus vert et plus prospère ! »

## Nouvelles de nos syndicats

### Syndicat des employé(e)s de bureau de Alstom Énergies Renouvelables Canada inc.-CSN

Par Jacinthe Gagné,  
conseillère syndicale SAMVR-Montérégie

#### À quoi ça sert de se mobiliser?

S'il existe encore des gens qui se demandent à quoi ça sert de se mobiliser, ceux-ci devraient lire cet article!

Les membres du Syndicat des employé(e)s de bureau des énergies renouvelables – CSN savent ce que leur solidarité et leur mobilisation a apporté lors du renouvellement de leur convention collective.

Au départ, l'employeur GE Énergies Renouvelables Canada inc. voulait le statu quo de la convention collective, et surtout 0% d'augmentation salariale. De plus, il ne tenait même pas compte que dans le passé, le syndicat avait accepté la prolongation d'une année supplémentaire afin de permettre à l'employeur de passer des moments incertains. Devant un tel mépris, les membres se sont réunis en assemblée générale spéciale afin de voter à l'unanimité des moyens de pression.

Dès le lendemain, les actions se sont mis en place autant pour les membres qui travaillent à l'atelier de Sorel-Tracy que ceux et celles qui sont au bureau de Brossard.

Que ce soit par la démonstration de solidarité ou par les

gestes de manifestation, les membres ont fait bouger la table de négo et l'employeur n'a pas eu d'autre choix que de changer de ton.

Ces hommes et ces femmes qui ont cru à leur rapport de force ont enfin pu voter sur des offres de l'employeur qui sont plus respectueuses de leur prestation de travail.

Le 24 juillet, réunis en assemblée générale, les membres ont adopté à 91% leur nouvelle convention collective pour une durée de 3 ans avec des augmentations de 2% pour chacune des années, ainsi que des bonis supplémentaires de 0,25% et de 0,50% calculés sur des objectifs collectifs.

En plus des augmentations salariales, il y a intégration à la convention collective de la lettre d'entente sur les horaires flexibles, ainsi que le télétravail. Ces deux points représentaient des enjeux majeurs pour la majorité des membres. Aussi, d'autres gains touchant l'encadrement de la sous-traitance et les évaluations des niveaux ne sont que quelques points parmi les offres globales qui ont été améliorées.

Félicitations à l'ensemble des membres de ce syndicat!



### Syndicat des employé-es cols blancs de la Mine Niobec - CSN

Par Éric Dubois,  
conseiller syndical

#### Solidarité intersyndicale chez Mine Niobec

Le conflit de travail qui a éclaté le 7 juin dernier à la mine Niobec de Saint-Honoré, entre les ouvrières et ouvriers (UNIFOR) et l'employeur aura eu des conséquences sur les cols blancs syndiqué-es à la FIM-CSN : la grande majorité d'entre eux ont été mis à pied pendant quelques semaines. Mais loin de mettre à mal la solidarité intersyndicale entre les travailleuses et les travailleurs de la mine, cette situation aura permis l'expression d'un soutien extraordinaire, puisque les syndiqués à la CSN ont entériné, en assemblée générale, une résolution d'appui financier aux grévistes de

l'unité des cols bleus : chaque col blanc qui n'était pas mis à pied allait verser une cotisation spéciale de solidarité de 15 \$ par semaine pour soutenir leurs confrères et leur lutte ; cette cotisation spéciale était volontaire pour les travailleuses et les travailleurs mis à pied.

Heureusement, le conflit de travail fut de courte durée et fort d'une entente de principe bonifiée pour les cols bleus, l'ensemble des salarié-es de la mine ont repris le travail le 13 juillet dernier. C'est sur ces bases solides et solidaires que nos cols blancs membres de la FIM-CSN entreprennent maintenant les négociations de leur nouvelle convention collective, forts de cette solidarité intersyndicale qui permet à tous coups d'améliorer les conditions de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

Bonne négociation et bravo pour votre solidarité !

# Syndicat des travailleuses et des travailleurs des Industries Mailhot CSN

Par Manon Paquette,  
conseillère syndicale

## Un syndicat qui va laisser sa marque !

C'est le 8 septembre 2016 que le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Industries Mailhot - CSN recevait son accréditation. En seulement deux (2) jours, les militants ont fait signer quatre-vingt-sept (87) cartes CSN sur une possibilité de cent quatorze (114) membres.

Selon le maître d'œuvre de ce maraudage sans bavure, Marc Paquette, c'est du jamais vu d'aller chercher autant de « cartons » en si peu de temps. Ce dépôt était la démonstration concrète que les salariés étaient motivés à se prendre en mains pour améliorer leurs conditions de travail. C'est donc dans cet état d'esprit que plus de 80 % des membres



Le comité de négociation, assis : Alain Chartier, président, et Alain Martel, trésorier. Debout : Éric Ducharme, vice-président griefs, Daniel Ducharme, secrétaire et Stéphane Malo, vice-président santé-sécurité.

ont participé aux assemblées générales en vue du renouvellement de leur convention collective.

La ronde de négociation a débuté à la fin du mois de janvier 2017. La semaine précédant le début des négociations, l'employeur annonçait au président du syndicat qu'il s'était départi des services de la directrice des ressources humaines. Il s'agissait là d'un irritant majeur qui entravait les relations de travail. L'employeur avait donc compris le message des salariés qui, depuis leur accréditation, portaient un macaron avec un seul message : RESPECT !

De février à mai, c'est plus d'une trentaine de rencontres de négociation qui se sont tenues. Durant cette même période, la mobilisation des salariés à l'usine a été exemplaire. Les mots d'ordre et l'intensification des moyens de pression ont porté ses fruits. Le dernier coup de semonce de la mobilisation a été un vote de grève à scrutin secret, adopté à 99 %. Il

s'agissait d'un premier vote de grève dans l'histoire de ce syndicat depuis sa fondation il y a une trentaine d'années.

Fort de ce vote, le comité de négo s'est présenté à la table de négociation avec un mandat clair et le slogan de leur négo y trouvait toute sa signification : « Mailhot, cette fois, ce sera pas pour des peanut\$ ! »

Les parties ont conclu une entente de principe au petit matin à la suite d'un blitz de négociation.

C'est donc à 84 % que les salariés ont adopté la nouvelle convention qui répondait à leurs aspirations en grande partie. Grâce à leur solidarité, ils ont atteint leur principal objectif, soit une amélioration substantielle de leur salaire avec une augmentation de 0,80 \$ de l'heure à la signature et 2,5 % par année pendant 5 ans. Au total à l'échéance du contrat de travail, les salaires auront été bonifiés de 16,5 % en moyenne.

Les autres matières qui ont fait l'objet de bonification sont entre autres les libérations syndicales, la formation, le régime de retraite, le maintien du salaire lors de supplantation, les primes, etc.

Et finalement, un gain important est le maintien de la participation de l'employeur à 50 % de la prime d'assurance collective. L'employeur demandait de voir passer sa participation à une prime maximale fixe. Cela aurait eu pour effet de creuser un écart défavorable aux salariés, la part de leur prime aurait augmenté au gré des augmentations des coûts de l'assurance collective et celle de l'employeur demeurant fixe au montant préétabli.

En conclusion, les salariés des Industries Mailhot ont mis sur la solidarité, la démocratie et le ralliement afin de marquer à tout jamais leur affiliation à la FIM-CSN.

Longue vie à ce jeune syndicat parmi nous, qui sera un exemple pour l'avenir !



## Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc.

Par Bernard Demers,  
conseiller syndical

### Cérémonie d'inauguration

Le 20 juillet 2017 a été une journée de réjouissance pour l'ensemble des salariés membres du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc. C'était la journée de la cérémonie d'inauguration du navire *Astérix*, premier ravitailleur militaire d'escadre de la classe *Resolve* qui sera livré à la *Marine royale canadienne* dès l'automne de cette année.

En remerciement pour le travail accompli et le soutien continu de tous, l'entreprise a invité l'ensemble des travailleurs et leur famille à célébrer cette réalisation par une journée porte ouverte (cérémonie d'inauguration, visite, jeux pour la famille et BBQ).

### Carnet des commandes à venir

Après les réjouissances, il faut faire face à la réalité : les conséquences d'un carnet de commandes vide.

Le départ du navire *Astérix* cet automne et la livraison des deux traversiers pour la *Société des traversiers du Québec* qui est prévu au printemps 2018, complètent les contrats en cours. Cette réalisation laisse un grand vide dans le carnet de commandes de l'entreprise.

Malheureusement, si l'annonce de nouveaux contrats ne se réalise pas à court terme, il en résultera une perte d'emploi pour plusieurs travailleurs ainsi qu'une perte d'expertise pour l'entreprise.

Pour éviter les conséquences d'un manque de travail sur le chantier de Lauzon, l'entreprise doit absolument obtenir sa part des contrats du gouvernement fédéral. Après avoir garni de plusieurs milliards de dollars les carnets de commandes des chantiers du Nouvelle Écosse et de Vancouver, le gouvernement

fédéral doit absolument considérer le chantier Davie pour l'obtention de nouveaux contrats.

### Les opportunités de contrats à venir

Afin de répondre à une lacune de capacité urgente le long de chaque littoral, la reconversion d'un deuxième ravitailleur de la classe *Resolve* serait un projet qui permettrait de maintenir plusieurs emplois pour 24 mois.

Sous la même formule que *Resolve*, Davie convertirait quatre navires brise-glaces. Cela représenterait du travail au chantier pour au moins deux ans.

Davie répondrait à une sollicitation de *Transports Canada* pour fournir trois traversiers. Ce projet fournirait de l'emploi pour au moins six ans.

Une autre sollicitation pour la réparation et l'entretien de la flotte de frégates basée sur la Côte Est. Ce programme de près de 2 milliards équivaudrait à dix ans de travail chez Davie.

Davie serait bien positionnée pour répondre à l'appel d'offres pour la construction de dix navires polyvalents pour la garde côtière.

### Des contrats pour la survie de l'entreprise et des emplois

Comme nous pouvons le constater, les opportunités de contrats sont réelles et permettraient au chantier de continuer à développer son expertise et maintenir un niveau d'emplois permettant sa pérennité.

Le Syndicat des travailleurs du chantier Naval de Lauzon, la CSN, la Fédération de l'industrie manufacturière et le conseil central de Québec Chaudière-Appalaches s'entendent à continuer de faire les représentations nécessaires auprès des gouvernements provincial et fédéral en appui à chantier Davie pour l'obtention de contrats qui permettraient de maintenir et consolider les emplois sur le chantier.



## Syndicat des travailleurs de la Tourbière Lambert (CSN)

Par Jérémie Tremblay,  
conseiller syndical

Après quelques rencontres de négociation et de conciliation, le comité de négociation fait le constat que l'argent n'est pas sur la table et que seules leurs demandes non pécuniaires avancent réellement. Le syndicat fait donc l'effort

d'accepter certaines demandes patronales afin de démontrer sa bonne foi et qu'il désire une bonne entente qui va satisfaire les deux parties.

Après avoir réglé les clauses non salariales, l'employeur nous présente son offre monétaire. De faibles augmentations et toujours aucun régime de retraite. Le comité de négociation décide tout de même d'accepter une entente de principe afin d'éviter la grève. En assemblée générale, les travailleurs rejettent l'entente et font le choix de faire la grève. Le 2 juin 2017 survient l'arrêt de travail.

L'employeur fait tout pour mettre de la pression sur les travailleurs : utilisation de briseurs de grève, surveillance constante par des gardiens, une mise en demeure et une lettre envoyées au domicile des salariés. Toutefois, le groupe continue sa lutte pour avoir la part qui lui revient.

Après six semaines de grève, les parties se rencontrent et

s'entendent pour présenter la recommandation du conciliateur. Le 14 juillet, les travailleurs acceptent cette recommandation comprenant une augmentation de 2 % par année pour une période de 8 ans et retournent au travail progressivement. La vie syndicale sera capitale pour les prochaines années. Solidarité !

## Syndicat des travailleurs et travailleuses de Pharmetics (CSN)

ASSEZ, C'EST ASSEZI!

Par Naïsa Beaupré-Parent,  
conseillère syndicale

Les membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Pharmetics (CSN) à Laval ont accepté une entente de principe à 93%, le 29 avril dernier. Le comité de négociation venait tout juste d'obtenir un règlement satisfaisant avec l'employeur après plus de 48 heures de négociations consécutives sous l'épée de Damoclès.

En janvier 2017, alors que les membres du comité exécutif s'attendaient à régler un énorme dossier d'équité salariale et de relativité salariale qui s'est déroulé sur plus de 3 années, l'employeur les avisait qu'il vivait d'énormes difficultés financières dont la faillite était imminente si aucun investisseur n'était trouvé.

Au mois de mars, l'investisseur inconnu à ce moment était trouvé, mais l'une des conditions était d'obtenir une nouvelle convention collective au plus tard le 28 avril 2017, soit avant l'échéance de la convention actuelle.

Les membres qui avaient choisi le slogan « ON SE SOUVIENT » en lien avec de nombreuses concessions déjà faites dans le passé et la conduite jugée irrespectueuse de l'employeur au fil des années, étaient dans une colère indescriptible.

Il faut se souvenir qu'en 2012 les salariés avaient accepté d'aider leur employeur avec une diminution temporaire des salaires de 15 % et qu'ils ont dû se battre pour rattraper cette baisse consentie.

Les relations de travail sont difficiles.

- Découvertes fortuites pendant la négociation à l'effet que l'employeur ne versait pas les sommes dans le régime de retraite ni dans Fondation;
- Patience a accepté des règlements de griefs avec étalement des paiements;
- Nombreux griefs accumulés;
- Mises à pied dans des contextes discutables;
- Etc.

C'est donc dans ce lourd contexte que les salariés devaient prendre des décisions. À l'unanimité, ils ont mandaté le syndicat de ne pas entamer la négociation tant que le dossier d'équité salariale et de relativité n'était pas réglé et adopté un cahier de demande le plus gros de leur histoire. Cependant, 90 % des demandes étaient reliées à la gestion qualifiée d'inacceptable.

L'employeur a très mal réagi au dépôt du cahier de demandes, car il s'attendait à des coupures sur les demandes. Après de fortes tensions, le comité négociation a réussi à faire comprendre à l'employeur que tout était possible et qu'il ne fallait pas oublier que l'ultimatum ne venait pas du côté syndical, mais bien de son côté et qu'il avait tout fait pour créer cette situation. Après tout, s'il y a faillite, il n'y a pas que les salariés syndiqués qui perdent. Il fallait donc tous ramer ensemble.

Les parties ont négocié à partir du jeudi 7 h pour terminer le samedi à 8 h 45, soit 15 minutes avant l'assemblée. Les efforts et sacrifices sur les nuits blanches ont rapporté la plus grande satisfaction des membres.

**Des gains importants**  
D'une durée de trois ans, la convention

collective comprend un montant forfaitaire de 2 %, 2,5 % et 3 % en plus des augmentations obtenues pour certains postes suite à la relativité salariale, aussi augmentation des congés sociaux, vacances, prime de signature et contribution de l'employeur au régime de retraite pour tous les salariés qui ont une année d'ancienneté. D'énormes gains sur les clauses normatives ont été obtenus notamment pour le choix des vacances, l'ancienneté, les mises à pied, les heures supplémentaires obligatoires, les libérations syndicales, comité paritaire et l'obligation de l'employeur de remettre au syndicat des renseignements importants pour mieux gérer la défense de ses membres.

Félicitations au syndicat pour cette superbe victoire !



## **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Graymont (Qc) inc. (CSN)**

### **Renouvellement de leur convention collective**

**Par Jean Boulanger,  
coordonnateur adjoint**

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Graymont (Qc) (CSN) est parvenu à compléter le processus visant le renouvellement de sa convention collective qui était échue depuis le 26 août 2016.

Après 11 séances de négociation réparties sur près de dix mois, les membres du syndicat ont adopté, dans une proportion de 93 %, l'entente de principe présentée par leur comité de négociation.

Malgré un nombre de rencontres de négociation qui peut paraître minime, ce syndicat a dû faire preuve de ténacité et d'imagination pour en arriver à une entente en mesure de satisfaire ses membres.

En effet, les négociations avaient débuté sur une drôle de note, car, signe des temps, l'employeur avait pratiquement trois fois plus de demandes que le syndicat dont de nombreuses demandes de reculs.

Également, autre signe des temps, à l'aube de la nouvelle révolution industrielle 4.0, l'employeur demandait d'introduire des dispositions concernant le contrôle à distance des

opérations. Évidemment, selon la vision de l'employeur, le syndicat n'était qu'un simple spectateur méritant tout au plus un préavis de 90 jours précédant la mise en œuvre dudit contrôle.

Le syndicat est parvenu à prendre sa place en introduisant des mesures encadrant la notion de contrôle à distance. Le syndicat souhaite, par l'introduction de certains incitatifs pour l'entreprise, que si l'implantation d'un processus de contrôle à distance des opérations du groupe Graymont se concrétise, celui-ci soit implanté à Bedford. Cependant, advenant que ce ne soit pas le cas, le syndicat a réussi à protéger les emplois des salariés et son rapport de force. Notamment, en limitant le nombre d'activités pouvant y être soumis, en protégeant les salariés contre la perte de leur emploi et en introduisant des dispositions interdisant tout contrôle à distance en cas de grève ou de lock-out.

Cette entente de trois ans, rétroactive au 26 août 2016, prévoit des augmentations salariales de 3 % pour chacune des trois années ainsi qu'un ajustement de 1 \$ l'heure au poste d'opérateur chargeur pierre brute, des améliorations au niveau des ratios pour la prise des vacances et une meilleure capacité d'intervention du syndicat en ce qui concerne les régimes de retraite et d'assurances. Le tout a été chaleureusement accueilli en assemblée générale le 12 juin dernier.

Appelé à commenter, André Miousse, président du syndicat, a déclaré : « Nous pouvons être fiers de notre négociation dans le contexte actuel. Le résultat obtenu est grâce à une grande solidarité et mobilisation de tous les membres du syndicat. ».

## **Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bibby Sainte-Croix - CSN**

**Par Christian Beaulieu,  
conseiller syndical**

### **Entente de principe adoptée à 76 %**

Réunis en assemblée générale le 5 mai dernier, les membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bibby Sainte-Croix – CSN ont adopté à 76 % l'entente de principe intervenue dans la nuit du mercredi 3 mai entre leur employeur et leur syndicat.

La convention collective, d'une durée de 6 ans, prévoit des augmentations de salaire de 0,75 \$ les deux premières années et de 0,60 \$ les suivantes. Entre autres gains, deux nouveaux congés mobiles s'ajoutent à la convention ainsi qu'une contribution de l'employeur à un REER de Fondation de 0,5 % dès la 2<sup>e</sup> année et s'ajoute 0,5 % l'année suivante. Diverses améliorations ont également été apportées

du côté normatif, notamment au chapitre du traitement des griefs, de la santé et sécurité au travail, du traitement des sanctions disciplinaires et de la représentation syndicale.

Rappelons qu'il s'agit d'une première convention collective négociée avec la FIM pour ce syndicat affilié à la CSN depuis décembre dernier. La négociation fut menée rondement et l'entente est intervenue quelques jours avant l'échéance de l'ancienne convention collective CSD prévue le 6 mai. Le syndicat, qui souhaite que les futures relations de travail soient basées sur la coopération plutôt que sur la confrontation, est heureux d'annoncer la création d'un comité de relation de travail paritaire et l'introduction d'une clause encadrant ce comité.

« On a réussi à répondre aux différentes attentes des membres du syndicat et à concilier les intérêts d'un peu tout le monde. On est également heureux d'être allés chercher de meilleures augmentations que ce qui se négocie actuellement sur le marché et que ce qui était offert par le passé par l'employeur ». – Éric Moffet, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bibby Sainte-Croix – CSN.

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

INVESTISSEMENT IMPORTANT À L'USINE DE PRODUITS KRUGER À CRABTREE.

### Par Pierre-Luc Parent, conseiller syndical

L'usine de Crabtree emploie 527 salarié(es) qui œuvrent dans la fabrication et la transformation de produits hygiéniques à usage résidentiel.

Cette usine compte entre autres quatre machines à papier et plusieurs unités de transformation du papier. On y retrouve les machines 2-3-4 et la machine 6 construite en 2006. De plus, certaines machines à papiers se faisaient vieillissantes, dont la machine numéro 3 qui a plus de 50 ans et pour laquelle une fermeture imminente était prévue. C'est dans ce contexte que l'employeur a approché le syndicat dans le but de renégocier la convention collective avant l'échéance en contrepartie d'un investissement avoisinant les 70 millions dans une nouvelle machine à papier.

Les travaux d'aménagement pour la nouvelle machine ont débuté en août 2016 et se sont poursuivis jusqu'en juillet

2017. Les salariés de la maintenance de Kruger ont participé au démarrage de cette machine et ont permis que ce soit un succès. Le 28 juillet 2017, la première bobine est produite. La machine va produire 30 000 tonnes métriques de papier annuellement, ce qui augmente la capacité de production de l'usine.

Le départ est considéré comme un franc succès, la courbe de productivité est au-delà des espérances, car après deux mois de roulement, la machine atteint déjà 85 % de sa capacité de production. Elle devrait atteindre 100 % de sa capacité sur certains grades de papier d'ici quelques semaines. Ce succès a été possible notamment grâce au savoir-faire de l'équipe de maintenance qui a finalisé l'installation de la machine ainsi qu'à l'expertise locale des papetiers et papetières.

Cet investissement permettra de consolider la pérennité de l'usine tout en augmentant la capacité de production. Il maintiendra aussi les 14 emplois reliés à la fermeture de la machine 3 et créera possiblement d'autres postes sur la machine numéro 8 advenant la production future de différents grades de papier. Cet investissement a possiblement permis l'arrivée d'une nouvelle unité de transformation au cours de l'année 2017 d'une valeur de plus de 10 millions de dollars. Ces investissements sont de bons augures pour l'avenir de l'usine de Crabtree et permettent de maintenir plusieurs emplois de qualité.

## Se souvenir de Michel Chartrand et s'en inspirer

Au cours du dernier Conseil fédéral, le 18 mai dernier, Suzanne-Geneviève Chartrand, une des filles de Simonne et de Michel Chartrand est venue nous présenter le livre-hommage à son père : *À bas les tueurs d'oiseaux ! Témoignages et réflexions sur son parcours militant*. Voici en gros ce qu'elle nous a dit.

### Se souvenir pour mieux avancer

Dans un pays qui a pour devise : *Je me souviens*, on a tendance à oublier bien vite. Qui se souvient des luttes menées par Michel Chartrand au cours des 60 dernières années (dans le textile à Sherbrooke, 1953; dans l'aluminium et la chimie à Shawinigan en 1955-56; dans l'aluminium à Arvida et les mines à Murdochville et à Rouyn-Noranda en 1957; dans la construction à Montréal en 1968, etc. ?

Certains connaissent le personnage, imité par Dominique Michel ou interprété par Luc Picard et caricaturé par les médias, mais que sait-on de l'homme, de ses motivations et de ses combats ?

### Un homme aux multiples facettes

C'est pour restituer à Michel Chartrand ses multiples dimensions : être tendre, amoureux de la nature, de la musique, grand lecteur et porté vers le silence, à ses heures, que j'ai fait ce livre où les multiples facettes du Maurice Richard du syndicalisme québécois, selon Normand Dubé,

président du Syndicat des employé-es de Sico inc. Longueuil (CSN), sont évoquées par 30 témoignages de personnes qui l'ont connu, souvent dans l'intimité.

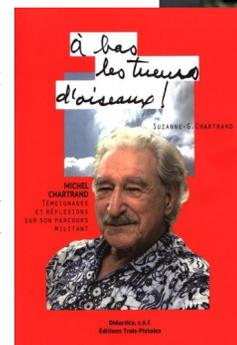
### Comprendre pour mieux agir

Mais c'est aussi pour qu'on comprenne mieux pourquoi il s'est battu toute sa vie pour les travailleuses et les travailleurs et les plus démunis. Et que ses valeurs et ses convictions nous inspirent pour les luttes à mener aujourd'hui et demain sur tous les fronts, car les pouvoirs actuels sont néfastes pour la nature, pour la culture, pour la santé-sécurité, pour la répartition des richesses du pays et pour le bien-être et la liberté du peuple. L'ouvrage tente d'expliquer son parcours et l'illustre de très nombreuses photos des luttes syndicales et populaires depuis 1949.

### Un devoir d'éducation

Il revient aux militantes et aux militants d'éduquer les nouvelles générations à l'histoire des luttes et des conquêtes du mouvement syndical et des groupes communautaires et culturels, car ni l'école ni les médias ne le font. Ce petit livre très accessible est un effort dans ce sens. À lire, à faire lire, à diffuser !

Les délégués de la FIM ont voté une résolution pour promouvoir la diffusion du livre. Je suis disponible pour aller le présenter dans votre assemblée ou votre milieu; on peut me contacter au 438 333 5553 et à l'adresse : [suzanne.chartrand@fse.ulaval.ca](mailto:suzanne.chartrand@fse.ulaval.ca).





**35%**  
CRÉDITS  
D'IMPÔT

## DONNER DU SENS À L'ARGENT

**ÉPARGNER** pour sa retraite

**BÉNÉFICIER** d'avantages fiscaux uniques

**PARTICIPER** à la création d'emplois

**SOUTENIR** des entreprises innovantes

**Notre équipe sur le terrain est disponible pour vous !  
Contactez votre responsable Fondation  
dans votre milieu de travail.**

[fondaction.com](http://fondaction.com)

**FONDACTION**  
**CSN** POUR LA COOPÉRATION  
ET L'EMPLOI

Il s'agit d'un placement dont la valeur et le rendement fluctuent; le passé n'est pas indicatif du futur. Ces titres sont placés au moyen d'un prospectus contenant de l'information détaillée importante à leur sujet, notamment sur les frais. Avant d'investir, veuillez consulter le prospectus à [fondaction.com](http://fondaction.com).