FIM CSN

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

L'AFFIRMATIF

Spécial environnement

Dossier caribou

Environnement dans nos syndicat : ce qu'il faut savoir

Charte CSN de l'environnement

Surtaxe : l'état des lieux

Conseil fédéral de juin

Fermeture chez Vélan

Maraudage chez Fer et titane

Les bonnes nouvelles !

STTIM

Printemps 2019

numéro 14

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Joignez la FIM sur Facebook
www.facebook.com/FIMCSN

Le journal L'Affirmation est publié par la Fédération de l'industrie manufacturière. Nous vous invitons à nous faire parvenir vos nouvelles au secrétariat général de la fédération à Montréal, à l'attention de Louis Bégin, président.

Fédération de l'industrie manufacturière
3500-1601, avenue de Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél : 514 529-4937
Téléc : 514 529-4935
fim@csn.qc.ca
www.fim.csn.qc.ca

Comité du journal
Louis Bégin
Stéphane Côté
Éric Dubois
Christophe Chapdelaine
Sarah Hillel
Photos: Les salarié-es de la fédération, Deposit photos.

Dans ce numéro

Mot du président 3
Mot du coordonnateur 4
L'importance de participer au conseil fédéral 5
Ils se sont levés face à la tempête 6
Velan : de familiale à néolibérale 7
La conformité environnementale, une recette gagnante pour le maintien et la création d'emplois 8
Caribous et emplois liés à la forêt : les travailleuses et les travailleurs pris entre l'arbre et l'écorce ? 12
La Charte de l'environnement de la CSN 15
Sico : Fermeture de Longueuil et Beauport 16
Rareté de la main d'œuvre : Un forum CSN pour passer en mode solution 18
Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'industrie manufacturière19
Libre-échange : Pas d'accord sans la levée des tarifs 20
Capsule SST 22
Calendrier de formation 23
Comment communiquer avec VOTRE fédération? 23
Élections au conseil fédéral 23
Une nouvelle convention dans le secteur du papier à Candiac 26
Une entente de principe pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Produits Scientific Games - CSN 26
Une première convention collective, ça se fête! 27
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de produits vétérinaires (CSN) a une nouvelle convention depuis le 1er janvier 2019 28
Un syndicat FIM : Syndicat des travailleurs de Structures GB - CSN .. 29
La FIM de retour en force dans le Bas-Saint-Laurent ! 30
On leur souhaite la bienvenue à la FIM ! 31

Mot du président

Le journal de la fédération, L'Affirmation, est une belle tribune pour traiter de dossiers importants touchant nos syndicats. L'environnement est un enjeu qui occupe une grande place pour les syndicats. Le développement durable, de plus en plus d'actualité dans les enjeux de société, force les milieux de travail à se redéfinir, à se questionner sur les virages qui se pointent dans un horizon de moins en moins lointain.

L'impact dans la vie des syndicats

L'environnement devient un dossier des plus incontournables dû à nos secteurs d'activités et à son impact sur nos milieux de travail. Il ne faut pas oublier, également, l'impact de l'environnement sur nos négociations et la survie même des entreprises. Parmi les interventions récentes de la fédération sur les enjeux environnementaux, nommons la sauvegarde du caribou forestier, ainsi que la gestion du régime forestier. La fédération a dû intervenir sur cet enjeu environnemental ayant un impact dans l'approvisionnement de certaines scieries et papetières et dans le développement durable.

Bourse du carbone

À Paris, en 2015, durant la Conférence sur les changements climatiques, les pays participants, dont le Canada, ont convenu qu'il fallait limiter la croissance du réchauffement climatique dû à l'activité humaine en réduisant les émissions de gaz à effet de serre (GES). Dans le même courant, le gouvernement Trudeau fait pression sur les provinces pour établir une bourse du carbone au Canada afin de contrôler les gaz à effet de serre émis dans l'atmosphère par, entre autres, les usines. Une mesure ayant une incidence directe sur les coûts de production. De plus en plus, on commence à échanger des crédits carbone sur les marchés, permettant à des entreprises, qui atteignent leur cible environnementale, de vendre leurs surplus de crédit. Donc, en ayant un contrôle sur notre empreinte écologique, on peut réduire les frais fixes d'une entreprise.

À l'horizon

La transition énergétique s'invite régulièrement dans l'actualité, et la tendance est à la hausse. La preuve, le mouvement de grève lancé par une étudiante suédoise , Greta Thunberg, a conduit à des manifestations en Australie, en Suède, en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas, et a été repris au Québec par les mouvements étudiants. Un mouvement qui réclame un virage environnemental plus musclé face aux bouleversements climatiques (comme nous le rappelle le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat[1]) pour limiter le réchauffement planétaire à 1,5 degré Celsius. Il s'avère important que des mécanismes de transition pour les travailleuses et les travailleurs se développent en lien avec cette transition et que les syndicats soient impliqués dans la prise de décision.

L'environnement dans tous ses aspects est devenu un champ d'action syndical incontournable.

Louis Bégin

1 https://www.ipcc.ch/francais/

Mot du coordonnateur

Bonjour à toutes et à tous,

La fédération est fière d'offrir un service de qualité à ses syndicats. Pour y arriver, elle peut compter sur des gens dévoués. Voici les dernières nouvelles concernant le personnel de la fédération.

On souhaite la bienvenue

- À Mathieu Poitras et Sophie Desrosier à la comptabilité;
- À Marie-Ève Arseneau au nouveau poste de secrétaire à Montréal;
- Jérémie Tremblay, conseiller syndical à Québec;
- À Christophe Chapdelaine comme secrétaire de direction.

On leur dit merci et bon départ

Mireille Boisvert, conseillère syndicale à Québec;
Sylvie Gaudet, employée de bureau à Rouyn-Noranda;
Annie Lawrence, employée de bureau à Drummondville.

Ils et elles continuent de faire du bon boulot à la FIM

- Dave Bellemare est maintant à Joliette;
- Hélène Gélinas est maintenant à Sorel;
- Martin Joly est maintenant à Montréal;

Aussi nous tenons à souligner l'apport important de la part de Kate Harrison et Sylvie Gaudet qui ont pallier pendant tout l'automne et durant le mois de janvier, l'absence de Marie-Ellen Tremblay à Baie-Comeau. Merci à vous deux et bon retour.

Nous sommes préoccupés par les nombreux changement de main-d'oeuvre, surtout à Québec. La Fédération, comme employeur, se doit de respecter les engagements de la convention collective pris avec le STTCSN (qui représente les salarié-es du mouvement). Vous avez vous-même une convention collective et vous êtes les premiers à vouloir la faire respecter auprès de vos employeurs respectifs.

L'important pour la fédération est et demeure toujours de vouloir vous offrir des services de qualité. C'est son engagement le plus ferme.

Normes du travail

Lors de la dernière parution (automne), je vous avais dit que le service juridique de la CSN allait produire un document de référence sur les modifications de la Loi des normes du travail. Ce document n'est toujours pas sorti, mais il sera disponible sous peu. Nous savons que plusieurs syndicats posent beaucoup de questions à leurs conseillers et spécialement pour les congés de maladie. Des alignements et réponses vous seront présentés bientôt. Merci de votre compréhension.

L'arrivée du printemps veut également dire instances et réunions importantes pour la fédération.

La réunion d'équipe de la FIM a eu lieu du 9 au 11 avril à La Malbaie. Nous avons discuté de divers dossiers comme la santé-sécurité, nos lignes d'équipe, notions juridiques et jurisprudence, consolidation, notion de fermeture, etc. Nous avons profité de notre déplacement pour aller visiter l'usine de papier Clermont qui regroupe deux syndicats de la FIM. Merci de nous avoir reçu chez vous.

Les membres du conseil de secteurs se sont réunis le 16 avril dernier en vue de la préparation du conseil fédéral de juin qui aura lieu à Rivière-du-Loup. Beaucoup de pain sur la planche. On va ainsi se voir très bientôt.

Au plaisir,

Stéphane Côté

L'importance de participer au conseil fédéral

Le conseil fédéral a lieu une fois par année à un endroit déterminé par le comité exécutif. Pourquoi participer à cette instance? Tout d'abord, c'est l'endroit où la fédération se réalise. C'est l'équivalent de votre assemblée générale, mais notez par contre qu'il y a des décisions qui peuvent se prendre qu'en congrès seulement lequel a lieu tous les trois ans.

Qui participe à cette instance? Tous les salarié-es, élus de la fédération et tous les syndicats affiliés inscrits. Les délégué-es des syndicats sont choisis par leurs comités exécutifs respectifs.

Le conseil fédéral est donc l'endroit où les décisions se prennent entre les congrès, par exemple des élections aux différents postes de la fédération. Vous participez à la vie de la fédération autrement dit, vous avez votre mot à dire. Le conseil fédéral est l'endroit pour s`informer des nouvelles lois du travail, de nouvelles politiques gouvernementales, des conflits de travail en cour, etc. Des conférenciers de renom sont invités régulièrement pour faire des présentations toutes plus passionnantes les unes que les autres. Le conseil fédéral se transforme en conseil de secteur à une période déterminée, et ce, pour échanger et discuter sur les sujets reliés à leur secteur d'activités respectif. Les sept secteurs établissent leurs priorités en élaborant leur plan de travail. Les groupes restreints favorisent les échanges et la prise de parole.

Environ trois cents délégué-es participent à cette instance. C'est l'endroit privilégié pour faire des contacts avec des gens de partout au Québec, ce qui permet de développer son expertise syndicale et de partager ses expériences avec d`autres représentants syndicaux.

De retour dans leur syndicat, les représentants auront acquis de nouvelles connaissances qui ne feront qu'enrichir l'action syndicale pour en faire bénéficier les membres.

Au plaisir de vous voir en juin.

Pierre Leduc
Secrétaire général

Ils se sont levés face à la tempête

Serge Olivier, conseiller syndical au Service de la syndicalisation

Un maraudage n'arrive pas toujours quand nous sommes prêts ou quand nous voulons, ça peut arriver imprévisiblement… Ça peut arriver aussi vite que le vent se lève.

Nous étions à trois semaines de la fin de la période de maraudage, le syndicat subissait depuis une semaine des attaques à répétition. Le syndicat cherchait à comprendre pourquoi le ciel leur tombait sur la tête.

En même temps que le syndicat récupérait les commentaires sur le mécontentement, nous avons évalué les problèmes ensemble et convenu d'un fonctionnement. J'ai eu le privilège de contrer ce maraudage avec des militants pour qui le sentiment appartenance à la CSN était indéniable.

Ce fut une chaude et dure lutte où comité exécutif et délégués ont défendu les valeurs et les principes de la CSN ainsi que l'autonomie que leur syndicat CSN leur procurait. J'ai vu des militants se lever, accepter les critiques, trouver les meilleures solutions pour leurs membres. Ils se sont levés avec une ferme conviction de se battre pour reprendre leur territoire.

Ils ont fait la lutte sur le terrain aux entrées de l'usine et dans les départements pour expliquer à leurs membres que la meilleure solution pour régler l'ensemble des problèmes était toujours de rester dans le Syndicat des ouvriers du fer et titane – CSN. Malgré tous les problèmes, ils ont fait preuve de courage jour après jour, parfois 20 heures sur 24 et ils ont toujours gardé l'objectif de sauver leur syndicat CSN.

Ces militants aujourd'hui comprennent très bien qu'il n'y a pas de repos même après 68 ans d'existence pour un syndicat. Des attaques peuvent arriver en tout temps dans une période de maraudage. Aujourd'hui les membres du Syndicat des ouvriers du fer et titane - CSN ont repris le contrôle de leur syndicat en sachant qu'ils ont un travail collectif à faire pour palier à certaines situations qui ont conduit à ce maraudage.

Je ne peux qu'être fier d'avoir contribué à cette lutte avec des militants qui n'ont pas travaillé pour leurs intérêts personnels, mais qui ont plutôt défendu l'intérêt collectif de leur syndicat. Ils ont su se lever face à un défi d'une ampleur inimaginable, une attaque sans précédent pour un syndicat CSN. Je me suis rendu compte après cette période difficile qu'à la CSN nous avons des militants, mais de vrais militants : Alex, Gus, Dominique, François, Dave, Michel, Éric, Martin sans oublier les délégués du conseil syndical. Ils ont compris l'importance de la démocratie dans leur syndicat, de la transparence des messages à véhiculer ainsi que de la solidarité.

Je tenais à témoigner de cette lutte, de ces militants à la hauteur des valeurs de la CSN.

Au nom de la CSN, je leur dis merci.

Velan : de familiale à néolibérale

Par Jason Brochu-Valcourt, conseiller syndical à l'information

Quand les valeurs familiales d'un fleuron de l'économie québécoise disparaissent au profit d'une logique de marché prônant la délocalisation d'emplois vers l'Asie.

Alors que les deux unités d'accréditation syndicale de l'entreprise québécoise Velan s'apprêtent à renouveler leur convention collective, l'employeur, de son côté, poursuit son plan de « consolidation et de restructuration de ses opérations » en Amérique du Nord, qui s'est traduit notamment par l'annonce, en janvier dernier, de la fermeture d'une de ses deux usines à Montréal, affectant près de 130 emplois.

Pour les travailleurs de ce chef de file international en matière de robinetterie industrielle, c'est un autre coup dur à encaisser, après avoir subi un lock-out et de nombreuses mises à pied en 2015-2016. « Jusqu'en 2015, Velan avait toujours préconisé une gestion familiale et humaine de l'entreprise. Mais, depuis que la famille n'est plus aux commandes, on sent que la seule préoccupation de l'employeur demeure l'intérêt de ses actionnaires », explique Dyan Dhanesar, président du Syndicat national des employés de Velan.

En effet, avant 2015, les deux unités d'accréditation regroupaient plus de 800 salariés. Mais avec l'annonce de la fermeture du plan 2 situé dans l'arrondissement Ville Saint-Laurent à Montréal, elles ne compteront plus que 230 employés, répartis entre Montréal et Granby. « Le recours de plus en plus fréquent à de la sous-traitance et, principalement, à la délocalisation d'emplois vers l'Inde rappelle toute la nécessité d'une représentation syndicale forte et efficace afin de protéger au maximum les intérêts des travailleurs de Velan. C'est d'ailleurs ce à quoi nous travaillons depuis l'annonce de la fermeture, en collaboration avec le ministère du Travail et le ministère de l'Économie et de l'Innovation du Québec », a affirmé Louis Bégin, président de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN).

Le syndicat des employés de Velan, qui travaille de concert avec la FIM et la CSN, a entamé ses premières démarches auprès du gouvernement du Québec. « Jusqu'à présent, nous avons eu une bonne écoute de la part du gouvernement. Nous espérons maintenant que les élus de la CAQ tiennent leur promesse électorale et passent de la parole aux actes en faisant pression sur l'employeur afin de préserver les emplois de qualité comme les nôtres au Québec », a ajouté Dyan Dhanesar.

La conformité environnementale, une recette gagnante pour le maintien et la création d'emplois

Isabelle Ménard, conseillère syndicale au Service de santé, sécurité et d'environnement de la CSN.

Depuis une dizaine d'années, les préoccupations environnementales gagnent du terrain dans notre sphère socio-économique. Mais comment s'y retrouver avec le vocabulaire sans cesse renouvelé et les nouvelles réalités pour tenter de convaincre les citoyens et les travailleurs sur les enjeux en environnement ?

Ainsi, avec le développement durable, l'économie verte, les emplois verts, l'énergie verte ou renouvelable, les gaz à effet de serre, la bourse du carbone, la transition énergétique, il devient difficile de s'y retrouver. D'autant plus qu'« emplois verts » ne signifient pas nécessairement « décents ».

Une chose est certaine, la conformité aux lois environnementales et le contrôle de la pollution de l'air, de l'eau et du sol resteront une formule gagnante pour le respect des travailleurs, la durabilité de l'entreprise et des populations aux abords d'une industrie ou d'un établissement.

S'impliquer en environnement, qu'oss ça donne ?

Cela permet de :

- Développer une démarche participative où tout le monde y gagne ;
- Démontrer son savoir — faire dans la résolution de problème ;
- Permettre de développer un argumentaire face à l'employeur pour s'occuper de ces enjeux ;
- Permettre d'investir, d'innover et de moderniser les équipements.

Mais comment s'impliquer comme travailleur pour faire respecter la conformité aux lois dont l'application n'est pas paritaire ? Plusieurs chemins mènent à Rome et c'est le cas ici.

Prise en charge syndicale

Déjà plusieurs entreprises travaillent de concert avec les travailleurs sur les enjeux en environnement, mais encore trop souvent ces derniers sont exclus des solutions et des décisions. Pourtant comme les enjeux environnementaux gagnent en importance, il devient de plus en plus embêtant d'exclure les travailleurs qui souhaitent s'impliquer. La façon de s'organiser en environnement est différente selon les milieux de travail. L'important est de trouver ou d'adapter la bonne manière de prendre en charge cet enjeu.

Nous suggérons de :

- Se nommer une personne responsable du dossier. Cela peut être un représentant syndical ou un travailleur qui démontre de l'intérêt ;
- Coordonner les travaux en environnement avec ceux des autres comités (ex. : santé, sécurité, griefs, négociation, etc.) ;
- Déterminer les priorités des enjeux selon notre milieu de travail ;
- Développer un plan d'action (enjeux prioritaires, objectifs à atteindre, personnes responsables, budget, etc.) ;
- Dresser le portrait environnemental et de conformité de l'entreprise ;
- Former un comité santé, sécurité et environnement ou un comité environnement.

La personne responsable ou le comité :

- Documente le portait environnemental de l'entreprise ;
- Prépare les enquêtes en paritaire. Les enquêtes peuvent survenir lors d'une fuite ou d'un déversement dans l'environnement ;
- Accompagne un inspecteur de l'environnement en paritaire ;
- Prépare le plan d'action, le suivi et la relève ;
- S'informe sur les dossiers d'actualité (énergie, gaz naturel, sols contaminés, biodiversité, etc.) ;
- Fait un rapport des suivis en environnement à l'assemblée générale de son syndicat.

Voici quelques exemples :

Identifier ce qui, dans votre milieu de travail, vous touche le plus en environnement et, à travers ces choix, cibler ceux qui sont prioritaires.

Est-ce que la quantité de déchets qui est acheminés aux sites d'enfouissement vous préoccupe? Connaissez-vous les coûts que cela représente pour l'entreprise ? Pourrait-on faire des économies et investir ailleurs dans l'industrie ou l'établissement ?
Est-ce que des odeurs ou des polluants affectent le voisinage? Des membres de votre famille sont-ils touchés?
Êtes-vous inquiet d'une possible contamination de l'eau potable ?
Avez-vous des symptômes dont vous ignorez la source ?
Est-ce qu'il y a des fuites d'eau, du gaspillage d'énergie, des rejets de contaminants liquides dans les égouts ?
Avez-vous remarqué la fourgonnette du ministère de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques du gouvernement du Québec ? Ou pire, celle du fédéral ?
Avez-vous entendu parler d'un comité de citoyens mobilisés qui se plaint des nuisances des activités de l'entreprise ?

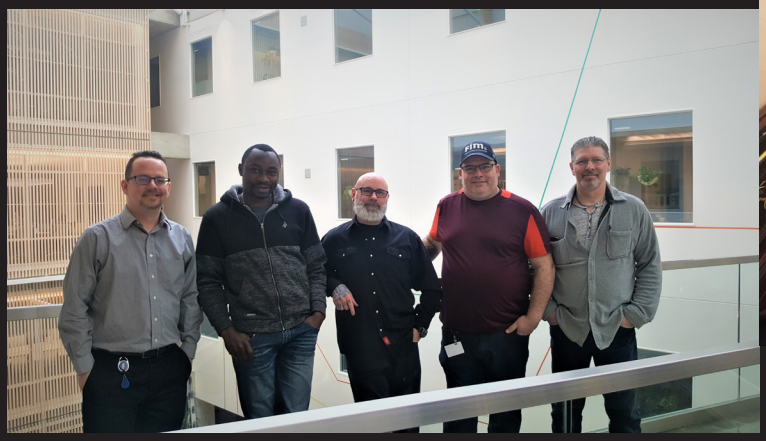
Les principaux enjeux en environnement dans les milieux de travail sont 1) le contrôle de la pollution atmosphérique, de l'eau et du sol ; 2) la gestion des matières résiduelles comme les déchets (verre, plastique métal, papier, déchets dangereux) ; 3) l'économie d'énergie ; 4) le développement et l'application de politiques climatiques ou de développement durable (mobilité transport).

La conformité environnementale fait partie des facteurs qu'il faut intégrer au même titre que le développement économique pour le maintien et la création d'emplois tant au sein d'une entreprise que d'une région. La considération des enjeux environnementaux est malheureusement trop souvent encore perçue comme une externalité au système économique basé sur la disponibilité infinie des ressources.

La préoccupation des enjeux en environnement n'est pas nouvelle pour les organisations syndicales, mais la prise en charge par les syndicats, au même titre que la santé et la sécurité, est plutôt nouvelle et doit être reconnue des travailleurs et des conseillers syndicaux. Le respect de la réglementation et de la conformité environnementale permet aussi de protéger l'environnement, la santé des personnes et des générations futures.

Les questions de santé et d'environnement apparaissent progressivement comme des impératifs pouvant compromettre la légitimité sociale et la pérennité des entreprises industrielles. Le développement de mesures permettant de réduire à la fois les risques pour le milieu naturel et pour la santé des travailleurs et de la population représente donc une préoccupation vitale pour les entreprises et les établissements.

Campagne en environnement de la CSN
http://vertlasolidarite.org/



LA FIM EN ACTION

Coca-Cola

Sprite

Caribous et emplois liés à la forêt : les travailleuses et les travailleurs pris entre l'arbre et l'écorce ?

Par Éric Dubois, conseiller syndical

Le dossier du rétablissement du caribou forestier a refait sa place dans l'actualité des régions forestières dernièrement. Le dépôt, par le gouvernement du Québec, du plan sommaire de rétablissement de cette espèce, en mars dernier et une tournée des régions visées auront soulevé plus de questions qu'apporter de véritables réponses. Le gouvernement de la CAQ promet des annonces en ce sens très bientôt. Dans ce contexte, l'équipe de l'Affirmation trouvait important de préparer ce petit dossier qui présente les différents points de vue et intérêts qui s'affrontent.

Évidemment, nous prendrons aussi le temps de comprendre quels sont les enjeux et les intérêts des travailleuses et des travailleurs de la forêt dans tout cela, et comment la FIM-CSN compte assurer que ses membres aient un mot à dire dans la mise en œuvre de ce plan de rétablissement.

Vision de l'industrie

L'industrie forestière semble sur les dents concernant l'application des mesures de sauvegarde du caribou. On se souviendra de l'ancien PDG de Produits forestiers résolu, Richard Garneau, qui multipliait les sorties, il y a quelques années, sur ce sujet ; remettant en doute le statut « menacé » de l'espèce et affirmait que le choix devait se faire entre les caribous et les emplois. Encore dans une entrevue récente dans un média du Lac-Saint-Jean, il annonçait de possibles pertes de 6000 jobs en raison du plan de rétablissement...

En fait, ce que craint l'industrie, c'est que la constitution de nouvelles aires protégées pour améliorer le statut du caribou vienne mettre en péril l'approvisionnement en bois dans certaines parties du territoire forestier. Ou encore que ces mesures augmentent le prix de la ressource, diminuant évidemment la rentabilité des opérations forestières.

Mais, cette crainte pourrait se dissiper à mesure que le gouvernement annoncera ses couleurs sur la mise en œuvre du plan de rétablissement. Déjà, en 2018, le forestier en chef du Québec, Louis Pelletier, proposait de revoir nos pratiques forestières et d'augmenter notre capacité de récolter de la ressource en misant sur les régions à haut potentiel de productivité et en accentuant l'intervention des travailleuses et des travailleurs sylvicoles en ce sens. Est-ce que le ministre de la forêt, Pierre Dufour, prendra cette balle au bond ?

Vision des écologistes

Qui n'a pas entendu, vu ou eu connaissance des actions spectaculaires menées par Greenpeace dans le dossier du caribou forestier ? Des querelles acrimonieuses et des poursuites entremêlées en justice entre PFR et cette « multinationale de l'environnement » ?

Mais, le débat entre industries et environnementalistes ne se résume pas à ce combat médiatisé. Les groupes de citoyenNEs et les lobbys écologistes demandent aux gouvernements de mettre en application les actions découlant de leurs propres lois et règlements concernant les espèces menacées, dont le caribou.

Pour eux, une forêt en santé passe nécessairement par la sauvegarde de l'habitat et des territoires visités par l'animal. Et peu importe les coûts ou

les impacts sur l'industrie et les emplois, c'est cet objectif qui doit primer, selon eux, dans l'intervention de l'État.

Est-ce à dire que le facteur « emploi » n'est pas pris en compte par ces intervenants écologistes ? Ce serait faux de l'affirmer. Beaucoup prennent à cœur la condition des travailleuses et des travailleurs de la forêt. Mais pour eux, on doit revoir notre modèle forestier pour protéger les vieilles forêts, habitat privilégié du caribou, et pour maximiser la transformation de la ressource à proximité du lieu de récolte.

D'ailleurs, il est bon de souligner que l'industrie forestière et les groupes écologistes travaillent parfois de concert, comme pour l'élaboration de la norme Forest Stewardship Council (FSC) qui fait consensus, aussi chez les scientifiques, les peuples autochtones et les travailleuses et les travailleurs.

Vision des peuples autochtones

Plusieurs nations autochtones cohabitent depuis la nuit des temps avec les différents écotypes de caribous. Pour les Mic-Macs, les Cris, les Inuits, les Naskapis et les Innus, le caribou est avant tout une source d'alimentation essentielle, qui est au centre des activités traditionnelles de ces peuples souvent nomades.

Mais au-delà de cette relation chasseur-chassé, le caribou est au cœur de la spiritualité et de l'identité de ces nations. Bien que ce soit difficile pour un non-autochtone de comprendre cette relation et son importance, il suffit d'entendre la vigueur et la passion que mettent les intervenants autochtones dans leurs interventions sur cet enjeu.

Les nations concernées ont déjà coordonné leurs actions et leurs interventions dans le dossier du caribou forestier, depuis 2017, et cela porte ses fruits. Ils sont assurément des intervenantEs privilégié-es et leur message porte. Une leçon que devraient prendre les travailleuses et travailleurs forestiers et leurs représentants. L'union fait la force.

Vision de la CSN

La CSN revendique que les travailleuses et les travailleurs de la forêt soient au cœur du processus d'élaboration de la politique sur la préservation et le rétablissement du caribou. Nous croyons que ces travailleuses et ces travailleurs ne doivent pas se retrouver plus longtemps entre l'arbre et l'écorce dans les choix qui seront faits par les gouvernements.

Nous souhaitons aussi que la science soit au cœur de cette démarche. Il faut compter sur un portrait juste et objectif de la réalité du caribou au Québec, et pour cela les gouvernements doivent assurer que les scientifiques puissent bien faire leur travail, sans aucune influence ni commande politique.

Les camarades présidents Louis Bégin (FIM-CSN) et Engelbert Cottenoir Jr (Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean-CSN) ont uni leurs plumes pour proposer une lettre d'opinion qui présente leur vision commune de cet enjeu. En voici un extrait :

« Pour l'avenir de l'industrie forestière(...), nous devons nous élever au-dessus de la mêlée et revendiquer une sortie de crise durable et intelligente. Il ne sert à rien de se fermer les yeux sur certains enjeux environnementaux incontournables, tout comme il faut, impérativement, s'assurer que les travailleuses et travailleurs qui vivent actuellement de la forêt ne paient pas le prix de mauvaises décisions patronales ou gouvernementales. Les luttes environnementales entourant la question du caribou forestier ne doivent pas se conclure par des pertes d'emplois dans la région, tout comme la recherche de profits ne doit pas placer l'industrie forestière dans une position de non-retour environnemental qui ne bénéficierait à personne.

Une analyse réelle de la situation doit être faite rapidement, basée sur des faits scientifiques et prenant en compte des avis objectifs qui doivent alimenter la discussion au lieu

des demi-vérités qui semblent prendre toute la place actuellement. Au travers des chiffres, des intérêts divergents et du spectacle médiatique, ce sont toujours les mêmes personnes qui prennent les coups venant de tous les côtés. De la plantation et l'aménagement, jusqu'à la transformation et en passant par la récolte, ce sont des personnes qui ont décidé de dédier leur carrière et une partie de leur vie à la forêt qui sont touchées, faudrait maintenant prendre en compte leurs expertises. »

La lettre peut être consultée intégralement sur le site de la FIM: https://www.fim.csn.qc.ca/travailleuses-travailleurs-coeur-forets-de-region/

La Charte de l'environnement de la CSN

Par Christophe Chapdelaine, secrétaire de direction

Ce texte se veut un résumer de deux autres : Présentation de la charte de l'environnement et Charte de l'environnement . Sauf indications contraires, toutes les idées exprimées émanent de ces textes.

Pourquoi ?

Il faut d'abord se rappeler que la CSN prend position dans la défense de l'environnement depuis les années soixante. Au début 2000, elle commence alors à proposer des actions syndicales qui impliquent les travailleuses et les travailleurs dans leurs milieux de travail. D'ailleurs, depuis 2011, la CSN et ses organisations affiliées ont adopté plusieurs propositions qui visent à sauvegarder l'environnement. Que l'on pense à l'augmentation de la température moyenne globale, aux événements climatiques extrêmes, aux catastrophes climatiques qui ont des coûts humains, au pic pétrolier, à une transition énergétique juste... tous ces sujets commandent une prise de position et des actions. Pour la CSN, la Charte représente alors l'urgence d'agir.

La Charte, c'est quoi ?

C'est un plan d'action qui se veut ambitieux, mais réaliste considérant l'ampleur des bouleversements climatiques. C'est un préambule dur, mais véridique d'où découlent quatre principes accompagnés de gestes à poser immédiatement.

Premier principe : Respect et protection des écosystèmes

Nous vivons dans un écosystème avec des ressources limitées. Ainsi, nos actions doivent tendre vers la préservation de ces ressources. On parle alors de proscrire le rejet de polluants dans l'eau, de reboiser nos forêts, d'assainir la qualité de l'air, de respecter la règlementation environnementale et de réduire substantiellement notre production de déchets.

Deuxième principe : Aménagement durable du territoire

Ce principe nous renvoie à une vision stratégique et intégrée du développement durable. C'est affirmer que tous les paliers de gouvernements ont la responsabilité d'agir pour mettre en valeur notre territoire, de gérer les eaux de surface et souterraines, de gérer les forêts et les milieux humides et de préserver les terres agricoles.

Troisième principe : Pour une société démocratique, participative, juste et de bien-être

Dans ce principe, on explique que l'inaction face aux bouleversements climatiques n'est pas une option. Surtout, afin de réaliser une transition, elle doit se faire dans un contexte démocratique respectueux des personnes impliquées, incluant les travailleuses et les travailleurs. On mentionne alors l'importance d'entretenir un dialogue, d'obtenir un consentement libre et éclairé de la part des acteurs des différents projets, de mettre en application le principe pollueur-payeur (notamment grâce à des institutions publiques fortes)... Enfin, on souhaite que notre mode de vie s'inscrive dans un modèle de développement inclusif.

Quatrième principe : La transition énergétique, juste et écologique

Toutes ces actions ne pourront se faire « sur le dos » de la classe ouvrière. Ainsi, la CSN a à cœur ses membres et le réaffirme dans ce principe. C'est dans ce principe que l'on mentionne l'importance de la conversion des énergies fossiles vers des énergies vertes. Pour y arriver, on demande aux caisses de retraite (CDPQ inclue) de cesser complètement ses investissements dans les énergies fossiles dans un horizon de cinq ans. La CSN réclame que l'État prévoie des mesures de transition avec de la formation et de la requalification, surtout pour le secteur manufacturier (donc, les membres de la FIM), des travailleuses et des travailleurs

touchés.

En conclusion

La Charte de l'environnement de la CSN est le résultat de plusieurs années de lutte et de réflexion. L'urgence d'agir est plus que palpable, d'où l'idée de décliner la Charte en quatre principes assortis d'action. Surtout, il faut retenir que cette Charte aura des impacts sur les membres de la CSN, mais que ces impacts doivent être gérés dans une perspective de respect de la classe ouvrière et d'accompagnement vers une transition solidaire.

100% POSSIBLE

Sico : Fermeture de Longueuil et Beauport

Bernard Demers, conseiller syndical

PPG Revêtement Architecturaux Canada a annoncé le 14 novembre dernier la fermeture de ses activités de son usine de Beauport et de son centre de distribution de Longueuil en invoquant la surcapacité de production existante au pays. À la suite de l'annonce de fermeture, les syndicats de Sico Longueuil et Beauport ont reçu de leurs membres en assemblée générale, le mandat de négocier les conditions de cette fermeture.

Après deux rencontres de négociation à Beauport et une première à Longueuil, les deux syndicats ont décidé de poursuivre les rendez-vous en unissant leurs demandes en un projet commun sur une seule table de négociations.

Un document comportant l'ensemble des demandes syndicales a été déposé à l'employeur lors d'une première rencontre conjointe qui s'est tenue à Québec le 7 mars dernier. Pour faire suite à ce dépôt, deux autres rencontres ont eu lieu les 14 et 15 mars à Montréal. À la fin de ces journées, un écart assez important persistait entre les offres patronales et les demandes syndicales. Il a été annoncé par l'employeur et convenu par les syndicats qu'une autre rencontre aurait lieu la semaine suivante, soit le 21 mars et qu'à cette rencontre un représentant de Pittsburgh serait présent pour tenter de dénouer l'impasse. Cette rencontre a permis aux parties d'en arriver à une entente négociée sur la plupart des conditions de la fermeture de l'entreprise.

Les principales conditions négociées de cette entente de fermeture sont les suivantes :

Le régime supplémentaire de rentes des employés syndiqués (CSN) de Beauport et Longueuil de Sico Inc. sera modifié afin de prévoir aux participants qui n'ont pas atteint l'âge de 55 ans au 30 septembre 2019 de pouvoir bénéficier des conditions de retraite anticipée semblables à ce qui est prévu au régime pour ceux qui auront atteint l'âge de 55 ans à la fermeture. Pour plus de précision, la date d'éligibilité à la retraite sans réduction est calculée comme si le participant avait continué de travailler jusqu'à l'âge d'éligibilité à une rente de retraite sans réduction. Pour ces participants, la réduction pour anticipation avant cette date sera de 5 % (au lieu de la réduction actuarielle) par année d'anticipation par rapport à la première date de retraite sans réduction plus une réduction correspondant à l'effet de l'indexation partielle avant l'âge de 55 ans prévue à l'article 5.1.2 du régime. La valeur totale de la prestation de départ bonifiée ne peut être inférieure à la valeur des droits actuellement prévue au régime pour ces participants.

De plus, comme pour les groupes de Beauport et du bureau de Longueuil, il est convenu que le participant au régime du centre de distribution de Montréal, en invalidité à la fermeture, qui continuera d'accumuler des droits au régime de retraite, sera couvert par le volet à prestations déterminées jusqu'au 31 décembre 2020, et bénéficiera du volet à cotisations déterminées à

partir du 1er janvier 2021.

La compagnie versera une indemnité de séparation de deux semaines (2) par année de service complétée à tout salarié affecté par cette fermeture et qui rompt son lien d'emploi. Le montant accordé ne peut excéder quarante-cinq (45) semaines au total.

La compagnie versera, à tous les salariés qui continueront de fournir leur prestation de travail habituelle, et cela jusqu'à ce qu'elle rompe le lien d'emploi, une prime de rétention de cinq mille (5 000 $) moins les déductions à la source applicables.

Un salarié de la même classification, ayant plus d'ancienneté que le salarié qui a reçu un avis de mise à pied définitif peut, s'il le désire, choisir d'être mis à pied définitivement à la place de celui ayant reçu l'avis à la condition qu'il n'utilise pas le privilège de déplacer un autre salarié.

À chacun des établissements, la compagnie mettra un conseiller financier à la disposition des salariés qui souhaiteraient discuter de leur retraite.

Tout salarié ayant atteint l'âge de 55 ans au 30 septembre 2019 et ayant accumulé 10 ans d'ancienneté sera admissible à la prestation-vie en cas de décès. La prestation-vie est de 5 000 $ pour les membres du Syndicat des employé-es de Sico inc. Longueuil (CSN) et de 10 000 $ pour les membres du Syndicat des employés de Sico (CSN) (usine Beauport). La prestation-vie est payable à la succession en cas de décès et est non imposable, et ce, en conformité aux règles fiscales applicables au moment du décès. Aux fins d'application de cet article uniquement, même si la fin d'emploi survient avant le 30 septembre 2019, l'ancienneté sera créditée à cette date.

La compagnie maintiendra la couverture médicale de base et soins dentaires, et paiera 100 % des primes jusqu'à la première des occurrences suivantes :

i) 12 semaines après que la compagnie ait rompu le lien d'emploi;
ii) la date d'adhésion à un régime d'assurance collective d'un autre employeur.

La compagnie, sous réserve de ses besoins opérationnels, permettra à un salarié qui en fait la demande dans un délai raisonnable de s'absenter sans solde afin de participer à une entrevue aux fins d'un nouvel emploi.

Comité de reclassement

La compagnie s'engage à transmettre, au plus tard dans la semaine du 25 mars 2019, l'avis de licenciement collectif au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

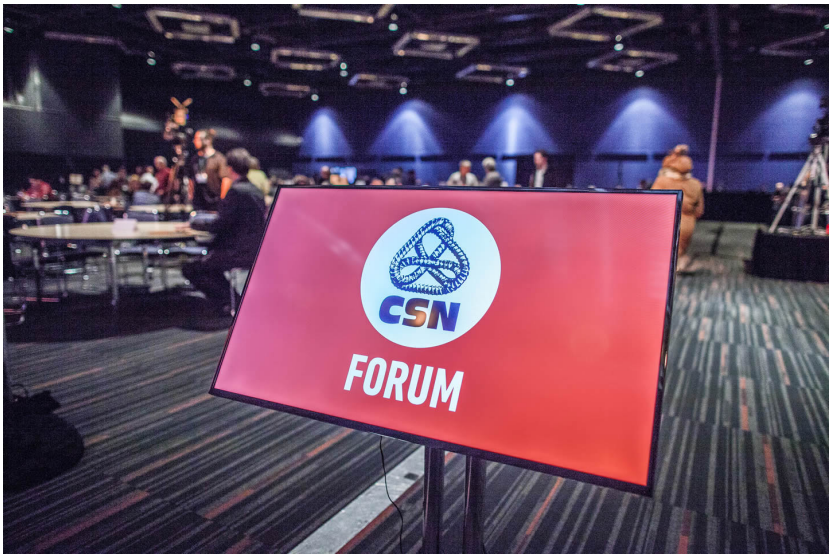
Les comités de négociation de Longueuil et de Beauport ont fait un travail considérable pour tenter de minimiser l'impact d'une telle décision sur les membres de leur syndicat. Malgré le résultat obtenu, il demeure que la décision de fermer l'entreprise par l'employeur PPG laisse un goût amer sur l'avenir de ces travailleuses et travailleurs qui perdent leur emploi. La plupart d'eux comptaient plusieurs années de services ce qui représente une grande contribution à la renommée de la marque Sico.

Rareté de la main d'œuvre : Un forum CSN pour passer en mode solution

Par Éric Dubois, conseiller syndical

Plus de trois cents membres de la CSN, dont une bonne délégation de syndicats de la FIM ont pris part au Palais des congrès de Montréal, les 26 et 27 février derniers, au Forum sur la pénurie et la rareté de la main-d'œuvre.

La confédération avait convié des intervenants syndicaux - dont notre président Louis Bégin, ainsi que des intervenants patronaux - entre autres le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) à discuter des enjeux directs et indirects liés à cette nouvelle réalité du monde du travail, qui frappe de plein fouet les secteurs des services (commerce) et manufacturiers.



Le forum fut le moment de faire le point sur les causes et les conséquences de cette crise. Du renversement de la pyramide des âges qui se concrétise par le départ massif à la retraite de salarié-es, par les tendances d'un marché du travail qui flirtent avec le plein emploi, les explications sur la crise sont consensuelles ; le sont un peu moins les solutions, qui diffèrent entre les parties. Les employeurs parlent abondamment d'immigration, d'intégration au travail des clientèles éloignées du marché du travail et de mesures incitatives pour les travailleurs âgés. Sans nécessairement rejeter ces pistes de solutions, les intervenants syndicaux ont rappelé l'importance de bonifier les conditions de travail dans les secteurs touchés pour les rendre plus attractifs et pour assurer la rétention de la main d'œuvre.

Un constat demeure : tant les employeurs que nos organisations syndicales n'ont pas su intervenir en amont de cette crise. Pourtant le portrait dressé par les démographes sur le vieillissement global de notre population au Québec était connu depuis les années 1980.

Autre constat, celui-ci issu des discussions qui ont suivis les panels, c'est que cette pénurie semble se répercuter différemment sur les secteurs publics que sur les entreprises privées. À la différence du privé, où le manque de main-d'œuvre devient rapidement un enjeu de productivité - pensez au casse-croute qui ne peut opérer alors qu'il ne trouve pas la main-d'œuvre, ou encore à la perte d'un contrat pour une entreprise manufacturière faute de compétence et de travailleurs - le secteur public semble enclin à justifier des attritions additionnelles sur le dos des pénuries de main-d'œuvre.

Faire partie de la solution

À l'issue du Forum, la CSN a été invitée à se mobiliser et à prendre sa place au sein des instances paritaires de formation et de planification de la main-d'œuvre, et ce à tous les paliers, et pour la CSN, comme pour les conseils centraux (instances territoriales) et les fédérations (instances sectorielles). Ces lieux d'interactions entre les intervenants patronaux, syndicaux et gouvernementaux sont stratégiques pour contribuer activement à la recherche de solutions pour nos milieux de travail en crise de

main d'œuvre.

Il est aussi intéressant de constater, pour un syndicat, l'énorme avantage stratégique de s'impliquer dans l'organisation du travail. N'oublions pas que cette pénurie de main-d'œuvre se répercute souvent sur la qualité de vie des collègues, souvent des plus jeunes, qui sont contraints à faire le temps supplémentaire exigé par l'employeur ; leurs petites familles écopent aussi. Et parfois, ce sont les vacances qu'on ne peut pas prendre avec nos proches l'été, faute de remplaçant au travail. L'action syndicale peut alors proposer des solutions concrètes et des ajustements conventionnels pour faciliter la vie des nouvelles et des nouveaux salarié-es, et ainsi contribuer à les retenir, à les garder.

En ce sens, ce nouveau front de lutte syndicale est porteur pour notre vie syndicale et pour l'avancement de nos conditions de travail. N'hésitez pas à en discuter avec votre personne conseillère syndicale pour mieux comprendre comment les enjeux de rareté de main-d'œuvre s'appliquent à votre milieu de travail, en particulier.

Vous pouvez aussi visionner les différentes interventions et les documents présentés lors de ce colloque sur le site de la CSN : https://www.csn.qc.ca/forum-sur-la-rarete-de-main-doeuvre/

Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'industrie manufacturière

Au cours de la dernière année, le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'industrie manufacturière a poursuivi sa croissance. Avec maintenant plus de dix sections, nous constatons que le STTIM répond à un réel besoin pour certaines catégories de syndicats, dans un contexte de transformation majeur du marché du travail.

Plusieurs petits groupes de travailleurs faisant face à un employeur qui, par exemple, ne respecte pas leur rang d'ancienneté, ne prend pas au sérieux la santé-sécurité ou qui ne les respecte tout simplement pas, le STTIM est le véhicule tout indiqué pour faire face à ce type d'entreprise. Les responsabilités de gestion syndicale sont assumées entièrement par les membres de l'exécutif du STTIM qui, par le fait même, sont les mêmes membres que ceux de l'exécutif de la fédération. Chaque section se nomme un délégué, un conseiller syndical est attitré pour l'ensemble des sections du STTIM. Les membres des sections peuvent, s'ils le désirent, convertir leur syndicat en syndicat autonome comme l'ensemble des syndicats de la CSN.

Nos syndicats STTIM œuvrent dans plusieurs secteurs d'activités, dont les bétonnières, carrières, fabrication de vitres thermos, fabrication de moulures et assemblage de portes, fabrication et installation de comptoirs.

Le STTIM fait présentement une percée dans le secteur de la vente automobile. Plusieurs vendeurs automobiles ont donc joint les rangs du STTIM.

Le STTIM offre également le service « trésorerie » pour tous les syndicats de la fédération qui en font la demande. Pour plus d'informations sur les services offerts, contactez la

fédération.

Avec ses quelque 250 membres, le STTIM est en mesure de dresser un bilan positif de la dernière période. Nul doute que le STTIM continuera sa croissance. Certains de ces syndicats n'auraient pas pu joindre nos rangs avec notre modèle traditionnel.

Les syndicats doivent s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail. Le STTIM en est un bel exemple.

Libre-échange : Pas d'accord sans la levée des tarifs

Par Jean Dalcé, conseiller syndical CSN – Service des relations du travail – Recherche

Le Canada doit s'assurer de la levée des tarifs sur l'aluminium et l'acier avant la ratification de l'accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM)

La Fédération de l'industrie manufacturière de la Confédération des syndicats nationaux (FIM-CSN) demeure préoccupée par la décision de l'administration Trump de maintenir les tarifs sur l'aluminium et l'acier, malgré l'entente de principe survenue dans le cadre de la renégociation de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). Cette décision, injuste et inacceptable, brime les règles du commerce international. Elle constitue, en outre, une preuve flagrante de la volonté protectionniste largement exprimée par l'administration Trump ; laquelle suscite maintes inquiétudes chez nos travailleuses et travailleurs du secteur manufacturier. Ainsi, nous demandons au gouvernement canadien de poursuivre ses efforts de mobilisation auprès des dirigeants américains afin de parvenir à l'élimination des tarifs sur l'aluminium et l'acier avant la ratification de l'accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM). Puis, contrairement à ce que souhaite l'administration Trump, le Canada doit refuser toute idée de quota d'importation d'aluminium et d'acier qui risque de nuire au développement de nouveaux projets dans les deux secteurs.

En avril 2017, en vertu d'une loi sur le commerce datant de 1962[1], l'administration américaine a ordonné au Département du commerce (DoC) de mener des enquêtes accélérées concernant les répercussions des importations d'aluminium et d'acier sur la sécurité nationale ainsi que sur les aciéries et alumineries américaines. À la suite du rapport soumis par le DoC en janvier 2018[2], le président Trump a décidé d'imposer des droits de douane de 25 % sur toutes les importations d'acier et de 10 % sur l'aluminium. Les impositions sur l'acier et l'aluminium en provenance du Canada et du Mexique sont entrées en vigueur le 1er juin dernier. Puisque, selon le président Trump, l'imposition de ces tarifs sur l'aluminium et l'acier canadiens était conditionnelle à la signature de l'ALENA, l'on s'attendait à leur levée à la suite de l'entente de principe survenue le 30 septembre 2018 ; malheureusement, ce ne fut pas le cas. Ces tarifs continuent de s'appliquer aujourd'hui malgré la menace qu'ils représentent pour l'économie de l'ensemble de la région. Pour le Québec, cet enjeu est crucial compte tenu de l'importance des secteurs de l'aluminium et de l'acier dans notre économie.

L'industrie de l'aluminium occupe en effet une place fondamentale au sein de l'économie québécoise, particulièrement en région où se trouvent plusieurs usines de production. Trois grandes entreprises soutiennent la production québécoise d'aluminium primaire : Rio Tinto Alcan (RTA), Alcoa Canada et Aluminerie Alouette. Ces compagnies exploitent neuf alumineries réparties sur l'ensemble du territoire. Dans son ensemble, le secteur soutient près de 30 000 emplois, dont 10 000 dans l'industrie primaire. Plus de 90 % de l'aluminium produit au Canada se fait

1 L'article 232 du Trade Expansion Act de 1962

2 US Department of Commerce, Bureau of Industry and Security, The effect on imports of aluminum on the National Security, jan. 2018.

au Québec avec la plus grande part destinée au marché américain. L'aluminium occupe ainsi le deuxième rang des principaux produits exportés par le Québec aux États-Unis avec une valeur estimée à environ 7 milliards de dollars en 2017. Les exportations québécoises vers les États-Unis de produits sidérurgiques et de produits en acier, fabriqués à partir d'acier acheté, représentaient respectivement 787 millions de dollars et 291 millions de dollars en 2017. Les secteurs de la sidérurgie et de la fabrication de produits en acier à partir d'acier acheté représentent environ 3 200 emplois au Québec[3].

S'il faut le rappeler, l'économie canadienne (québécoise) et celle des États-Unis sont 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[4]. Nos échanges dans les secteurs de l'aluminium et de l'acier contribuent ainsi à la création d'emplois et à la croissance économique américaine. Dans ce contexte, le maintien des tarifs par l'administration Trump pénalise les travailleuses et travailleurs des deux côtés de la frontière. Ces tarifs représentent en effet une menace pour la croissance de l'emploi dans d'autres industries de l'économie américaine telles l'automobile, l'aéronautique, la construction et d'autres branches qui utilisent ces métaux comme matière première dans leur production. L'administration Trump prétend défendre les travailleuses et travailleurs américains, mais s'y prend de la mauvaise façon car, en maintenant les tarifs sur l'aluminium et l'acier, elle défavorise non seulement le secteur manufacturier américain, mais aussi les consommateurs qui auront à payer plus cher leurs produits. Bref, sans aucun doute, ces tarifs constituent une source d'incertitude pour l'économie de l'ensemble de la région.

Tout bien pesé, le Canada doit trouver les moyens nécessaires dans le but d'assurer la défense de ses intérêts face à son vis-à-vis américain qui prône America First, mais qui est en même temps son plus grand partenaire commercial. Contrairement à ce que souhaite l'administration Trump, nos dirigeants doivent refuser des quotas d'importation dans les secteurs de l'aluminium et de l'acier qui risquent de freiner la progression de nos deux industries. Ils doivent surtout rappeler à cette administration que l'aluminium et l'acier produits au Canada contribuent aux chaînes d'approvisionnement de l'économie américaine et permettent à leurs entreprises d'être plus compétitives sur le marché mondial. La prise en compte de ces éléments doit amener les décideurs américains à saisir l'urgence de la situation pour enfin mettre un terme à ces tarifs imposés injustement sur l'acier et l'aluminium canadiens.

Actuellement, s'il y a un problème de surcapacité sur le marché mondial de l'aluminium et de l'acier, c'est loin d'être la faute du Canada. L'administration Trump doit trouver ses solutions ailleurs. Son comportement actuel, au lieu de ramener les alumineries et aciéries en sol américain, risque plutôt d'entraver la compétitivité nord-américaine. Une telle façon de faire va à l'encontre des objectifs visés par l'accord Canada–États-Unis-Mexique (ACEUM).

3 Gouvernement du Québec, Le gouvernement du Québec et les secteurs de l'acier et de l'aluminium unissent leurs efforts pour obtenir une exemption complète et permanente, communiqué de presse, 16 mars 2018.

4 P.Stephen S., L'intégration du commerce transfrontalier et la politique monétaire, Banque du Canada, sept. 2016.

Capsule SST

Par Mireille Pelletier, conseillères syndicale CSN - Service de santé-sécurité et environnement

Au début de chaque année, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) rend publique sa planification règlementaire en santé et sécurité du travail. Cette planification établit les besoins et les objectifs de la commission concernant les modifications requises aux normes et règlements régissant les différents milieux de travail au Québec afin que ceux-ci protègent plus efficacement la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs sous juridiction québécoise.

Cet article survolera certains aspects de cette planification qui toucheront plus directement les travailleurs de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM - CSN), l'Annexe I.

L'annexe I du Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) concerne les valeurs d'exposition limite des différents contaminants chimiques en milieu de travail. Cette liste de substances chimiques a grandement besoin d'être mise à jour, car depuis 1979, seulement 10 contaminants ont vu leur teneur changer pour refléter leur dangerosité réelle. Pourtant, les valeurs de plus de 350 substances ont besoin d'être mises à jour dans cette annexe désuète.

Enfin, en novembre 2018, un premier pas fut franchi par la publication du gouvernement de la mise à jour des valeurs d'expositions de 180 contaminants chimiques. Ces nouvelles normes d'exposition entreront en vigueur en automne prochain. De plus, pour s'assurer de ne plus jamais prendre autant de retard, la CNESST s'est dotée d'un processus pour mettre à jour en continu la valeur d'exposition des différents contaminants chimiques. Vous trouverez, en mars de chaque année, sur le site de la CNESST, la liste des contaminants dont la valeur d'exposition sera analysée. Vous pouvez d'ailleurs, pendant la consultation de la CNESST, émettre vos commentaires pour mentionner de quelle façon l'exposition à certains contaminants ciblés affecte votre santé et votre sécurité. Il ne faut jamais oublier, plus la commission reçoit de commentaires de la part de travailleurs, plus il est facile de faire changer une norme.

Bruit

Il faudra également surveiller cette année, si tout se passe pour le mieux, l'arrivée de nouveaux articles règlementaires concernant la prévention du bruit en milieu de travail. Ces nouvelles dispositions s'appliqueront à l'ensemble des milieux de travail et elles vont enfin permettre d'avoir les outils règlementaires nécessaires pour faire la prévention du bruit de manière plus efficace. Il n'est pas normal, en 2019, que nos milieux de travail soient responsables d'autant de diagnostics de travailleurs souffrant d'une perte d'audition.

Sécurité des machines

Les normes règlementaires concernant la sécurité des machines seront également revues en 2019. Les machines ont évolué au fil des années et pendant ce temps, la règlementation a stagné. Il est maintenant temps que cette règlementation reflète les machines utilisées dans les milieux de travail. Il serait également intéressant que la CNESST inclue dans cette règlementation une partie sur les robots, car présentement, la législation en santé et sécurité du travail est muette sur cet aspect.

Pompiers forestiers

Les pompiers forestiers sont présentement exclus du Règlement sur la santé et la sécurité dans les travaux d'aménagement forestier. Une modification règlementaire sera déposée d'ici la fin de l'année pour changer la définition d'aménagements forestiers et cette nouvelle définition inclura les pompiers forestiers. Il faudra que les syndicats prennent acte de ce règlement qui introduira de nouveaux devoirs en matière de santé et de sécurité aux employeurs de ce secteur.

Finalement, il ne faut pas oublier qu'aussi intéressante que puisse être une législation, il faut l'apport du syndicat pour la faire respecter par les employeurs et ainsi protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Il est donc important de rester à l'affut pour connaitre vos nouveaux droits.

AJOUT

Calendrier de formation

Formation	Juillet 2019	Inscrivez-vous avant le 7 juin prochain
Agent de griefs et rôle du délégué	2, 3 et 4	

Élections au conseil fédéral

Durant le conseil fédéral de juin, voici les postes qui devront être comblés :

- Comité santé-sécurité au travail : un (1) poste;
- Comité de formation : deux (2) postes;
- Condition féminine : un poste (1);
- Comité jeunes : un (1) poste.

S'impliquer à la FIM, un geste de solidarité !

Comment communiquer avec VOTRE fédération?

Suivez-vous la page Facebook de la FIM?

www.facebook.com/FIMCSN

Vous y trouverez de l'actualité, des photos, de l'information... Vous avez réalisé un bon coup dans votre syndicat dernièrement ? Envoyez nous un court article et une photo à fim@csn.qc.ca . Nous évaluerons la possibilité de publier le tout sur nos différentes plates-formes.

www.fim.qc.ca

Le site internet de la FIM est régulièrement mis à jour. Vous trouverez une panoplie d'information, incluant le calendrier des formations pour l'année à venir. Bonne visite !

La revue L'Affirmation

L'Affirmation est la revue bi-annuelle de la fédération. Elle comprend de nombreuses informations et des nouvelles. L'Affirmation est acheminée directement à la boîte aux lettre de votre syndicat.

Courriel

Vous avez une question, mais vous ne savez pas à qui vous adresser ? Vous pouvez communiquer avec nous à : fim@csn.qc.ca

Téléphone

Le numéro principal de la fédération est : 1 877 529-4977.

Poste

Notre adresse postale est :
3500-1601, avenue de Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5

Télécopieur

Le numéro de notre télécopieur, pour la région de Montréal, est : 514 529-4935.

LA FIM EN ACTION

36 R6
NEWALL
terrapure

CSN
csn.qc.ca
28 AVRIL

terrapure

LM
Wind Power
CSN

Une nouvelle convention dans le secteur du papier à Candiac

Par Hélène Gélinas, conseillère syndicale

Le syndicat national des employés du papier de Candiac a renouvelé à l'automne dernier sa convention collective. C'est dans un contexte d'un probable investissement que la négociation s'est déroulée. La durée de la convention collective serait d'une période de six ans si l'investissement se concrétise avant une date butoir fixée par les parties avec une ouverture sur le monétaire à la quatrième année. Si l'investissement ne devait pas se concrétiser, la durée de la convention serait alors de trois ans.

La négociation a permis notamment :

- L'accès à un poste par reconnaissance de la formation acquise à l'interne, poste qui était par le passé réservé à un détenteur de diplôme;
- L'introduction d'un projet pilote d'un horaire 4/10 pour le secteur de l'entretien;
- La possibilité de fractionner une semaine de vacances pour l'intégrer aux congés d'horaire;
- Augmentation du nombre de jours fériés;
- Majoration du nombre d'heures de congé flottant pour les plus jeunes en ancienneté;
- Diminution de la déduction faite à l'allocation minimale de retraite dans le cadre d'une prime préretraite;
- Augmentation de salaire de 2% par année.

Une entente de principe pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Produits Scientific Games - CSN

Par Danielle Paré, conseillère syndicale

Après une trentaine de rencontres de négociation, dont environ 27 en conciliation, nous avons conclu une entente de principe vers 2 h 30 le matin du 19 décembre 2018.

La conciliation fut longue et difficile étant donné que l'employeur avait beaucoup de demandes de recul, notamment en ce qui a trait à la liberté d'action syndicale.

Un vote de grève a été nécessaire, et il a été voté à 96 % lors d'une assemblée où la grande majorité des membres étaient présents.

Grâce à la détermination des membres, nous avons réussi à obtenir une entente de principe très satisfaisante, laquelle a été adoptée à 88 %.

Plusieurs gains ont été obtenus dont :

- Une prime de compagnon (formateur);
- Une clause qui encadre mieux la sous-traitance;
- Les salarié-es temporaires qui deviennent réguliers beaucoup plus rapidement;
- Une augmentation de salaire intéressante;
- Et surtout, nous avons réussi à maintenir les acquis, notamment le régime de retraite à prestation déterminée, ce qui ne fût pas une mince tâche étant donné le nombre de demandes de l'employeur.

On peut donc dire que ce fût une négociation difficile, mais qui s'est finalement bien terminée.

Une première convention collective, ça se fête!

Par Gilles Dicaiare, conseiller syndical

En effet, c'est avec une belle unanimité que les salariés de Thermover 2017, division de l'entreprise Multiver, ont adopté, le 17 février dernier, leur première convention collective.

Pour la petite histoire, rappelons que Multiver a fait l'acquisition de Thermover en septembre 2017. Mais avant l'achat de l'entreprise par Multiver, Thermover subissait des pertes importantes et avait de grandes difficultés financières qui laissaient entrevoir une fermeture à court terme de l'usine. Avec la venue d'un nouvel acquéreur et voyant une lueur au bout du tunnel, les travailleurs(euses) ont saisi l'opportunité en mai 2018 et ont décidé de façon très claire de s'affilier à la FIM et à la CSN. Un choix logique, car la présence syndicale de la FIM – CSN dans l'industrie du verre est reconnue au Québec. D'ailleurs, cette importante représentation de la FIM a permis à plusieurs de nos syndicats affiliés d'améliorer leurs conditions de travail. Celui de la section Thermover ne fait pas exception.

Plusieurs gains ont été enregistrés au bénéfice des salariés lors de la négociation. Par exemple, au chapitre des taux de salaires, l'augmentation moyenne pour la première année est de 2,95 %. Soulignons ici que la grande majorité des salariés n'avaient pas reçu d'augmentation depuis plus de trois ans. À cela s'ajoute une contribution de l'employeur à un REÉR collectif représentant 1,75 %, l'instauration de primes de soir et de nuit, l'ajout et le paiement de plusieurs congés fériés et plusieurs autres conditions de travail qui touchent les mouvements de main-d'œuvre. Enfin, l'employeur reconnait pleinement le syndicat FIM à l'intérieur de l'établissement, ce qui permet aux délégués de se libérer au besoin pour voir à la défense des intérêts des salariés.

Autre bonne nouvelle, afin de développer le plein potentiel de l'usine, l'employeur a investi des sommes importantes afin de moderniser ses installations et ses procédés. Il a, de plus, fait l'acquisition de nouveaux équipements, ce qui lui permettra de progresser dans ce secteur d'activité et de mieux servir sa clientèle, ainsi que d'explorer de nouveaux marchés. Dans les faits, c'est plus d'un million de dollars qui ont été investis depuis le début de l'année 2019. Tous ces investissements laissent entrevoir que Thermover va croître et que les salariés feront partie intégrante de cette croissance.

Enfin, je m'en voudrais de passer sous silence le travail très sérieux des délégués ainsi que des membres du comité de mobilisation avant et durant toute la négociation. Leur implication a été grandement appréciée. Nous souhaitons tous qu'ils poursuivent leur travail afin de voir à l'application de cette première convention collective.

Rappelons que la section Thermover fait partie du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières (STTIM – CSN) et qu'elle a été accréditée le 8 mai 2018.

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de produits vétérinaires (CSN) a une nouvelle convention depuis le 1er janvier 2019

Par Mireille Boisvert, conseillère syndicale

Cette usine de fabrication de médicaments pour animaux, située à Princeville, est en bonne santé financière et offre des conditions de travail intéressantes à ses salariés. La négociation s'est donc bien déroulée et les gains sont appréciables pour les travailleurs. Soulignons, entre autres, des congés de deuil bonifiés, une prime de formation, un ajustement salarial de 10 % pour les aides-préposés et des augmentations salariales entre 2,5 % à 3,25 % pour les cinq prochaines années.

Finalement, avec la pénurie de main-d'œuvre, les primes de départ ne sont plus dans l'air du temps. Vétoquinol tient surtout à garder ses salariés « expérimentés » et a plutôt offert une prime de rétention pour ses travailleurs. En effet, un salarié de 63 ans se verra ajouter 0,75 $ à son taux horaire. Ce bonus est augmenté avec les années pour atteindre, à 67 ans, 4,50 $ l'heure de plus que le taux horaire conventionné. Certains employeurs font preuve de beaucoup d'imagination pour garder leurs travailleurs!

En effet, les industries manufacturières se plaignent, à travers la province, d'une pénurie de main-d'œuvre sans précédent. Sans vouloir nier cette situation bien réelle, mentionnons que Vétoquinol n'a aucun problème de main-d'œuvre. Parions que de bonnes conditions de travail et un salaire compétitif jouent un rôle prépondérant dans cet état de fait!

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de produits vétérinaires (CSN) a récemment fêté ses 40 ans d'existence. Lors d'une rencontre pour souligner l'événement, le président, Denis Champagne a, entre autres, souligné le fait que, bien que les relations de travail n'aient pas toujours été au beau fixe avec l'employeur au cours de ces longues années, les salariés se sont toujours montrés solidaires et impliqués, ce qui a joué un rôle prépondérant aux différentes tables de négociation.

Parions que la FIM fêtera un jour les 100 ans de ce syndicat exemplaire!

Un syndicat FIM : Syndicat des travailleurs de Structures GB - CSN

Par Éric Dubois, conseiller syndical

C'est à l'issue d'une campagne de maraudage que se sont joints, en février dernier, les quelque cinquante salariés syndiqués de l'entreprise Structures GB de Rimouski. À l'aube de la préparation de leur première négociation collective à la sauce CSN, nous avons pris le temps de discuter avec les membres de l'exécutif à propos de leur milieu de travail.

Quelle est l'histoire de votre syndicat ?

« Notre première accréditation chez les TUAC date de 2011. Nous avons eu une très mauvaise expérience syndicale avec cette organisation. Nous n'avions malheureusement pas les services dont nous avions besoin et nos intérêts passaient souvent en dessous de la table dans nos relations de travail. Beaucoup d'entre nous avaient perdu confiance en notre syndicat et en notre convention collective », de mentionner Stéphane Nadeau, secrétaire du syndicat.

Vous avez joint la FIM-CSN dernièrement. Qu'est-ce qui a motivé votre choix syndical ?

« Nous avons choisi la FIM pour être autonomes, pour assurer la juste représentation de nos travailleurs dans la défense de leurs droits, pour prendre les décisions pour nous-mêmes, ensemble. Nous avons aussi apprécié le fait que nous pourrions compter sur un conseiller de la FIM à Rimouski et que nous allions avoir le soutien de tout le mouvement CSN et ses outils pour représenter et défendre nos droits », de répondre Jean-Philippe Clouâtre, vice-président du syndicat.

Parlez-nous un peu de votre employeur, des produits et services que vous offrez chez Structures GB

« Nous sommes spécialisés dans la conception, dans la fabrication et dans l'installation de structures métalliques industrielles. Notre expertise est appréciée, car l'entreprise mise sur la souplesse et dans l'inventivité pour bien répondre aux besoins de nos clients. Notre unité syndicale couvre l'ensemble des salariés qui œuvrent à la fabrication des structures, dans notre usine de la Montée industrielle et commerciale à Rimouski », de préciser le président du syndicat, Sébastien Garon.

Quels sont, selon vous, les enjeux de la prochaine négociation ?

« Améliorer nos conditions de travail, généralement dans la mesure du possible. Nous sommes conscients de la valeur de notre travail et nous entendons faire valoir nos demandes, dans le contexte où l'employeur a besoin d'offrir des conditions de travail compétitives pour attirer et maintenir la main-d'œuvre. Nous allons aussi tenter d'adapter notre convention à notre nouvelle réalité CSN », de nous expliquer Donald Labrie, trésorier du syndicat.

Et en terminant, une bonne nouvelle ?

« Oui, nous avons appris que notre employeur a décroché dernièrement un contrat pour la réalisation de la structure métallique de ce qui deviendra la nouvelle usine de papier essuie-tout qui accueillera, elle aussi, des salariés membres de la FIM-CSN chez Kruger à Brompton, en Estrie. Ce contrat nous garantit 40 000 heures de travail pour sa fabrication et nous sommes heureux que cela profite directement à des camarades de la fédération. Selon l'employeur, ce

contrat pourrait être suivi de plusieurs autres à être confirmés cette année. Nous sommes donc optimistes », de déclarer le président du syndicat.

À chaque parution, il vous est possible de présenter votre syndicat. Envoyer votre court texte et une photo de qualité à fim@csn.qc.ca.

La FIM de retour en force dans le Bas-Saint-Laurent !

Par Éric Dubois, conseiller syndical

Depuis janvier dernier, j'ai le grand honneur de servir les travailleuses et les travailleurs de la belle région du Bas du Fleuve, un énorme territoire où on retrouve des syndicats œuvrant dans plusieurs domaines - forêt, métallurgie, fabrication, garages, entretien de navires, béton préfabriqué, etc. L'équipe de l'Affirmation m'a demandé de faire le portrait d'un syndicat dans ma nouvelle charge de travail ; comme il y a beaucoup à dire sur plusieurs syndicats, j'ai préféré vous entretenir des enjeux des syndicats qui négocient prochainement.

Béton Provincial Matane

Après un lockout imposé par l'employeur, en octobre 2018, au moment même où les négociations progressaient, le comité de négociation a repris les pourparlers avec l'employeur sur le renouvellement de la convention collective et en est venu à une entente de principe qui a été adoptée à 79% d'appuis par les membres du syndicat réunis en assemblée générale le 22 février dernier. Outre les éléments normatifs, cette entente prévoit des augmentations annuelles de 1,92% sur les 7 années de la durée de la convention, une clause IPC ainsi que la mise en place d'une matrice de compétence, établie et maintenue paritairement avec l'employeur, pour les remplacements et les rappels au travail des salarié-es saisonniers. Outre cela, les syndiqué-es de Béton provincial Matane ont l'impression d'avoir gagné le respect de leur employeur, surtout au niveau local où les relations de travail semblent s'être améliorées.

Sciage Kamouraska

La vingtaine de salarié-es opérant le moulin à sciage de l'entreprise Lebel, à Saint-Joseph de Kamouraska ont adopté le 6 avril dernier leur cahier de demandes et ont procédé à la nomination de leur comité de négociation. Outre les enjeux normatifs et salariaux, les travailleurs souhaitent revoir certains éléments d'organisation du travail et bonifier les mesures en santé et sécurité dans l'usine.

Acier Leroux

Les salarié-es membres, environ une vingtaine, du syndicat des travailleuses et des travailleurs d'Acier Leroux à Rimouski ont eux aussi adopté leur cahier de demandes et ont transmis l'avis de négociation à l'employeur. Outre les enjeux habituels, la question d'un rattrapage salarial avec les autres unités du groupe Acier Leroux est au cœur des souhaits des travailleurs.

On leur souhaite la bienvenue à la FIM !

Voici les nouveaux syndicats (ou leurs nouvelles sections) depuis la dernière parution du magazine.

Nom du syndicat	Employeur	Total approximatif de membres
STT de Béton 640 - CSN	Ciment Québec inc.	15
SE de Lafarge, division de Lafarge Canada inc. (CSN) Montréal-Est	Carrière de Montréal-Est, division deLafarge Canada inc.	6
STT des Outils Garant - CSN	Garant moulin à bois	26
STT du béton du Bas-Saint-Laurent - CSN	Béton Provincial	100
ST de Structure GB - CSN	Les Structures GB	46
STT de Bousquet Technologies - CSN	Bousquet Technologies	100
SNE de l'automobile de la région de Victoriaville (CSN)	Drummond Ford ou Tradition Ford Ltée	10
STT des industries manufacturières - CSN	Béton Provincial	9
STT des industries manufacturières - CSN	Summum Granit	18
STT des industries manufacturières - CSN	Jaguar Land Rover Brossard / Volvo de Brossard	14
	Total	**344**

SSQ assurance

FIM CSN

En tant que membres d'un Syndicat affilié de la Fédération de l'industrie manufacturière, profitez de :

18 % de rabais
en assurance auto

10 % de rabais
en assurance habitation

En combinant vos assurances auto et habitation :

- Bénéficiez de rabais additionnels et obtenez le plan d'assistance **Bien protégé** qui inclut cinq services d'assistance : routière 24h*, habitation, santé, juridique et vol d'identité.
- Obtenez également les garanties supplémentaires* de **l'Auto Extra**.

Bénéficiez de plus d'avantages :

- **Aucun ajout de système de surveillance électronique** à votre véhicule pour économiser et payer selon votre kilométrage
- Des **économies additionnelles** en assurant plus d'un véhicule*
- Une **réduction de votre franchise** à chaque renouvellement sans réclamation*
- Un **rabais de 60 $** en effectuant une soumission auto en ligne et **un rabais de 60 $** en effectuant une soumission habitation en ligne†
- **Vos contrats d'assurance simplifiés** et **accessibles en tout temps !** Découvrez votre Espace client. Inscrivez-vous dès maintenant à **espace-client.ssq.ca**

Demandez une soumission

1 866 777-2886

ssq.ca/groupes

l'esprit collectif

* Certaines conditions, restrictions ou exclusions peuvent s'appliquer.
† Certaines conditions, restrictions et exclusions s'appliquent.
Économie applicable sur les nouvelles polices auto ou habitation (propriétaire occupant).

63966