FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Procès-verbal

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

Table des matières

Procès-verbal 5
Rapport des élections 17
Procès-verbal de l'assemblée générale du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières – CSN 23
Rapport du comité exécutif 27
Rapport de la trésorerie 51
Rapport du comité de surveillance 73
Politiques administratives 77
Politique d'utilisation des réseaux sociaux FIM 89
Présentation sur les disparités de traitement 95
Prise en charge de la santé-sécurité au travail lors d'un accident mortel .109
Préparation stratégique à la négociation 119
Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF) 127
L'analyse différenciée selon les sexes 151
Compte-rendu des réunions de secteurs

- Compte-rendu – secteur Automobile 163
- Compte-rendu – secteur Chimique – plastique - caoutchouc 169
- Compte-rendu – secteur Équipement – métal - électrique 183
- Compte-rendu – secteur Fonderies – aluminium – mines – carrières - bétonnières 217
- Compte-rendu – secteur Forêt et scieries 223
- Compte-rendu – secteur Transformation 229
- Compte-rendu – secteur Usine de pâtes et papiers 243

Rapport des présences 251

Mardi le 16 mai

- **Appel des dirigeants**

  Kathy Beaulieu, secrétaire

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

  Guy Côté, vice-président à la formation

  Mathieu Lafleur, vice-président à la vie syndicale

  Michel Tétreault, trésorier

- **Explications sur la présidence du conseil fédéral**

  Mathieu Lafleur donne des explications sur la présidence du conseil fédéral.

- **Adoption de l'ordre du jour**

  Kathy Beaulieu fait la lecture de l'ordre du jour en indiquant l'ajout de deux points « Deuxième rapport des lettres de créance » le jeudi 18 mai à l'ouverture et un point « Prise en charge en environnement » jeudi après-midi

  Il est proposé par Bertrand Roy
  Appuyé par René Bergeron

  Que l'ordre du jour soit adopté tel que modifié.

  Adopté

- **Adoption du procès-verbal du conseil fédéral des 7, 8, 9 et 10 juin 2016**

  Le procès-verbal a été posté aux syndicats au mois de mars 2017.

  Il est proposé par Bruno Leblanc
  Appuyé par Robert Sweeney

  Que l'on adopte le procès-verbal du conseil fédéral des 7, 8, 9 et 10 juin 2016

  Adopté

- **Rapport préliminaire des lettres de créance**

  Il est proposé par Alexandre Roy
  Appuyé par Claude Bernier

  Que l'on adopte le rapport préliminaire des lettres de créance.

  Adopté

- **Nomination d'un président et secrétaire d'élections**

  Il est proposé par André Corriveau
  Appuyé par Jean-Pierre Lebel

  Que Jean Boulanger, coordonnateur adjoint et Ginette Houle, secrétaire agisse respectivement comme président et secrétaire d'élections.

  Adopté

  Il est proposé par François Lévesque
  Appuyé par Charles-Olivier Gagnon

  Que Dave Bellemare, Bernard Demers, Dominic Demers, Sarah Hillel, Audrey Houle, Pierre-Luc Parent, Ricky Soucy, Julie Touchette et Éric Dubois agissent comme scrutateurs.

  Adopté

- **Procédure d'élection**

  Jean Boulanger explique la procédure des élections

- **Attribution d'un secteur aux nouveaux syndicats et changement de secteurs**

  Il est proposé par Kevin Gagnon
  Appuyé par Herman Martel

  Que Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Clean International — CSN soit attribué au secteur Fonderie - Aluminium - Mine - Carrière – Bétonnières ;

  Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Horticulture Sun Gro — CSN soit attribué au secteur Transformation ;

  Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Industries Mailhot — CSN soit attribué au secteur Équipement - Métal – Électrique ;

  Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des entreprises Rolland — CSN soit attribué au secteur Usine de pâtes et papiers ;

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nu-B — CSN soit attribué au secteur Chimique - Plastique – Caoutchouc ;

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Canam Ponts — CSN soit attribué au secteur Équipement - Métal – Électrique ;

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bibby Sainte-Croix — CSN soit attribué au secteur Fonderie - Aluminium - Mine - Carrière – Bétonnières ;

Le Syndicat des opératrices et opérateurs du Grand Montréal – CSN soit attribué au secteur Fonderie - Aluminium - Mine - Carrière – Bétonnières ;

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Oldcastle Solutions Enclosure — CSN soit attribué au secteur Chimique - Plastique – Caoutchouc.

Adopté

- **Informations sur les changements de secteurs**

Mathieu Lafleur explique le processus pour changer de secteurs.

Procédure à faire si un syndicat désire changer de secteur

1. Il avise son représentant de secteur;
2. Le représentant informe le secrétariat général;
3. Le comité exécutif procède à l'évaluation de la demande.

- **Rapport du comité exécutif**

Il est proposé par Jean-Pierre Poirier
Appuyé par Benoit Gauthier

De recevoir le rapport de l'exécutif.

Adopté

Il est proposé par Jean-Pierre Lebel
Appuyé par Alain Longpré

Que la FIM s'affilie à l'organisation internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB/BWI).

Adopté

- **Rapport de la trésorerie**

  Il est proposé par Robert Sweeney
  Appuyé par Maxime Bornais

  De recevoir le rapport du trésorier.

  Adopté

  Il est proposé par Roger Morin
  Appuyé par Stéphane Hubert

  De recevoir les états financiers au 31 décembre 2016

  Adopté

- **Rapport du comité de surveillance**

  Il est proposé par Pierre Fortier
  Appuyé par Richard Beaulieu

  De recevoir le rapport du comité de surveillance

  Adopté

- **Modifications et adoption des politiques administratives**

  Kathy Beaulieu présente les modifications apportées aux politiques administratives de la fédération.

  Il est proposé par Steeve Sanschagrin
  Appuyé par Simon Bilodeau

  De garder le statu quo sur l'annexe 1 procédure d'évaluation aux politiques administratives

  Rejeté

  La question préalable est proposée par Stéphane Mongeon appuyé de Vincent Cousineau.

  Adopté

  Il est proposé par Alexandre Roy
  Appuyé par Claude Bernier

  D'adopter les politiques administratives de la FIM telles que modifiées.

  Adopté

- **Nomination au comité synthèse (disparités de traitement)**

  Il est proposé par Bruno Leblanc
  Appuyé par Serge Berthiaume

  Que le comité synthèse soit composé de :

  - Mathieu Lafleur, Responsable politique du dossier jeunes
  - Maxime Bornais, Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone de Joliette (CSN)
  - Charles-Olivier Gagnon, Syndicat des salariés d'Emballages Mitchel-Lincoln (Division Drummondville) - CSN
  - Alexandre Roy, Syndicat des travailleuses et travailleurs de Papiers couchés d'Atlantic - CSN
  - Audrey Houle, Conseillère syndicale
  - Marie-Ellen Tremblay, Secrétaire

  Adopté

- **Réunions de secteur en après-midi**

Mercredi le 17 mai

- **Président d'élection**

  Mathieu Lafleur informe le conseil que Jean Boulanger, président des élections, a dû quitter le Conseil fédéral.

  Il est proposé par Dominic Grégoire
  Appuyé par Bertrand Roy

  Que Martin Pelletier, conseiller syndical, agisse comme président d'élection en remplacement de Jean Boulanger.

  Adopté

- **Rapport des lettres de créance**

  Il est proposé par Éric Tessier
  Appuyé par Jean-Pierre Poirier

  Que le conseil fédéral adopte le rapport des lettres de créance.

  Adopté

- **Politique d'utilisation des réseaux sociaux FIM**

  Il est proposé par Stéphane Rheault
  Appuyé par André Miousse

  D'adopter la Politique d'utilisation des réseaux sociaux FIM.

  Adopté

- **Conseil de l'industrie forestière du Québec**

  Mario St-Laurent, directeur des communications, affaires publiques, relations gouvernementales et des ressources humaines fait la présentation du Conseil de l'industrie forestière du Québec.

  Il est proposé par Jean-Pierre lebel
  Appuyé par René Martel

  De recevoir la présentation du Conseil de l'industrie forestière du Québec.

  Adopté

- **Présentation sur les disparités de traitement**

  Mathieu Lafleur présente le rapport sur les disparités de traitement à la suite des sondages remplis par les syndicats l'automne dernier.

  Il est proposé par Robert Sweeney
  Appuyé par Normand Dubé

  De recevoir le rapport sur les disparités de traitement

  Adopté

- **Ateliers – Disparités de traitements**

- **Rapport du président d'élections**

  Martin Pelletier, accompagné de Ginette Houle, fait son rapport des mises en candidature reçues.

- **Réunions de secteurs en après-midi**

Jeudi le 18 mai

- **Deuxième rapport des lettres de créance**

  Il est proposé par Normand Dubé
  Appuyé par Daniel Boyer

  Que le conseil fédéral adopte le deuxième rapport des lettres de créance.

  Adopté

- **Présentation de la nouvelle brochure FIM**

  Mathieu Lafleur présente la nouvelle brochure FIM.

- **Présentation et adoption STTIM-CSN**

  Mathieu Lafleur, accompagné de Jacques Létourneau, présente le projet du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières — CSN (STTIM-CSN)

  Il est proposé par Alain Longpré
  Appuyé par Dominic Tourigny

  Que le conseil fédéral adopte le projet du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières — CSN (STTIM-CSN) et procède à sa mise en place.

  Adopté

  Il est proposé par Vincent Cousineau
  Appuyé par François Lévesque

  Que la FIM crée d'un poste de conseiller syndical qui sera affecté au STTIM-CSN et également pour assurer une continuité dans les opérations de la fédération, et ce en projet pilote.

  Qu'au congrès 2018, nous fassions rapport étape du projet pilote.

  Adopté

- **Ajournement du conseil fédéral**

- **Ouverture de l'assemblée générale annuelle du STTIM-CSN**

- **Reprise du conseil fédéral**

- **Question privilèges et conflits en cours**

  Infolettre

  Katherine Desgroseillers, conseillère syndicale au Service des communications - CSN.

  Il est proposé par Stéphane Rheault
  Appuyé par Charles-Olivier Gagnon

  Que les syndicats affiliés à la FIM s'abonnent à L'infolettre CSN et en fassent la distribution à leurs membres.

  Adopté

  À bas les tueurs d'oiseaux

  Suzanne Chartrand vient présenter son livre - *A bas les tueurs d'oiseaux! - Michel Chartrand : Témoignages et réflexions sur son parcours militant.*

  Il est proposé par Léon Lateigne
  Appuyé par Normand Dubé

  Que la FIM fasse la promotion du livre *A bas les tueurs d'oiseaux! - Michel Chartrand : Témoignages et réflexions sur son parcours militant.*

  Adopté

- **Explications du président d'élections et discours des candidats**

  Martin Pelletier, accompagné de Ginette Houle, explique aux délégués le déroulement du scrutin et invite les candidats en élection à s'adresser aux délégués.

- **Congrès CSN**

  Jean Lacharité présente le déroulement du prochain congrès de la CSN.

  Mathieu Lafleur explique les orientations que la FIM prendra lors du congrès de la CSN

  Il est proposé par Stéphane Larente
  Appuyé par Vincent Cousineau

  De recevoir la présentation concernant le congrès de la CSN.

  Adopté

- **Prise en charge SST lors d'un accident mortel**

  Louis Bégin, vice-président et Naïsa Beaupré-Parent, conseillère syndicale, présentent une procédure d'intervention lorsque survient un accident mortel.

  Il est proposé par Réjean Leblanc
  Appuyé par Éric Bédard

  De recevoir la présentation sur la procédure d'intervention lorsque survient un accident mortel.

  Adopté

- **Prise en charge en environnement**

  Louis Bégin et Mireille Pelletier, conseillère syndicale, Service des relations du travail, font la présentation sur les changements de l'annexe 1 de la Loi sur la santé-sécurité au travail.

  Il est proposé par Steeve Deschênes
  Appuyé par Denis Champagne

  De recevoir la présentation sur les changements de l'annexe 1 de la Loi sur la santé-sécurité au travail.

  Adopté

- **Rapport du président d'élections**

  Jean Boulanger, accompagné de Ginette Houle, donne le résultat des élections.

- **Rapport des représentants de secteurs**

  Chaque représentant de secteur fait le rapport de la rencontre tenue pendant le conseil fédéral.

  Il est proposé par Sylvain Rousseau
  Appuyé par Maxime Rousseau

  De recevoir les rapports des représentants de secteurs.

  Adopté

- **Campagne Leucan**

  Jean Lacharité est invité à faire une présentation de la campagne Leucan 2017.

Il est proposé par Bruno Leblanc
Appuyé par le conseil fédéral

Que la FIM continue d'appuyer la campagne Leucan et insiste ses syndicats à acheter des billets.

Adopté

Vendredi le 19 mai

- **Préparation stratégique à la négociation (Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda - CSN)**

Jean-Noël Grenier accompagné de Frédéric Hanin, tous deux professeurs en relation industrielle à Université Laval ainsi que Mélanie Laroche professeure en relation industrielle à Université de Montréal font la présentation de leurs travaux.

Il est proposé par Richard Bergeron
Appuyé par Raphaël Jobin

De recevoir le rapport sur la préparation stratégique à la négociation.

Adopté

- **Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF)**

Diane Dwyer, conseillère syndicale au Service des relations du travail - CSN, vient présenter le programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes.

Il est proposé par Guylaine Brisebois
Appuyé par Claire Beauvais

De recevoir la présentation du Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF).

Adopté

- **Rapport du comité de synthèse sur les disparités de traitement**

Mathieu présente le rapport du comité synthèse sur les disparités de traitement.

Il est proposé par Mario Guignard
Appuyé par Christian Daigle

De recevoir le rapport du comité synthèse sur les disparités de traitement.

Adopté

Il est proposé par André Corriveau
Appuyé par Simon Bilodeau

Que la FIM organise des journées thématiques ou tous autres moyens afin de traiter des disparités de traitement.

Adopté

Il est proposé par Robert Sweeney
Appuyé par Charles-Olivier Gagnon

Que la FIM développe des outils pour contrer les disparités de traitement.

Adopté

Il est proposé par Dominic Tourigny
Appuyé par Benoit Gauthier

Que les syndicats s'engagent à tout faire pour éliminer les clauses de disparités de traitement dans leur convention collective.

Adopté

- **Politique industrielle – Mise à jour**

Francine Lévesque, vice-présidente CSN, présente les principales modifications et mises à jour de la politique industrielle.

Il est proposé par Claude Bernier
Appuyé par Éric Tessier

De recevoir le rapport sur les principales modifications et mises à jour de la politique industrielle.

Adopté

- **3e Congrès de la FIM – juin 2018**

Kathy Beaulieu informe le conseil fédéral qu'il doit statuer pour la date et le lieu où se tiendra le 3e congrès de la FIM.

Le comité exécutif recommande au conseil fédéral que le 3e congrès de la FIM se tienne du 5 au 8 juin 2018 au Centre des congrès de Lévis.

Il est proposé par Steeve Sanschagrin
Appuyé par Michel Desbiens

Que le 3e congrès de la FIM se tienne du 5 au 8 juin 2018 au Centre des congrès de Lévis.

Adopté

- **Installation des dirigeantes et dirigeants nouvellement élus**

  Le président d'élections, Martin Pelletier, procède à l'installation des nouveaux dirigeants.

- **Nomination de la première vice-présidence**

  Il est proposé par Normand Dubé
  Appuyé par Herman Martel

  Que Louis Bégin soit nommé premier vice-président.

  Adopté

- **Signatures pour effets bancaires**

  Il est proposé par François Lévesque
  Appuyé par Raynald Deschênes

  Que Mathieu Lafleur, président et Michel Tétreault, trésorier, agissent comme signataires des effets bancaires.

  Adopté

- **Nomination de la ou du représentant de la fédération au bureau confédéral**

  Il est proposé par Kevin Gagnon
  Appuyé par Steve Lamothe

  Que Mathieu Lafleur, président, représente la FIM au bureau confédéral.

  Adopté

La rencontre est levée le 19 mai 2017, à 13 h

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Rapport du président d'élections

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

MISES EN CANDIDATURE À LA PRÉSIDENCE

Au poste de **PRÉSIDENT,** nous avons reçu les candidatures de :

Mathieu Lafleur

Nous déclarons les mises en nomination ouvertes.

François Lévesque propose Mathieu Lafleur

Mathieu Lafleur, accepte d'être mis en nomination

Le président d'élection déclare Mathieu Lafleur élu par acclamation

MISES EN CANDIDATURE AU POSTE DE LA VICE-PRÉSIDENCE À LA VIE SYNDICALE

Au poste de **VICE-PRÉSIDENT À LA VIE SYNDICALE,** nous avons reçu les candidatures de :

Alexandre Roy

Michel Béland

André Miousse

Nous déclarons les mises en nomination ouvertes.

Jean Leblanc propose Alexandre Roy

Alain Lompré propose Michel Béland

Jean-Pierre Poirier propose André Miousse

Dans le sens inverse…

Alexandre Roy accepte d'être mis en nomination

Michel Béland accepte d'être mis en nomination

André Miousse accepte d'être mis en nomination

Il y aura élection au poste de vice-président à la vie syndicale

Au poste de VICE-PRÉSIDENT À LA VIE SYNDICALE, nous déclarons André Miousse ÉLU.

Destruction des bulletins de vote

Proposé par Normand Dubé
Appuyé par Stéphane Rheault

Que soient détruits les bulletins de vote.

Adoptée

Installation des nouveaux élus

Président

- Mathieu Lafleur

Vice-président à la vie syndicale

- André Miousse

Le président des élections invite les délégués à se lever et procède à l'installation des nouveaux dirigeants du comité exécutif de la fédération :

> **« Camarades,**
>
> **J'ai l'honneur de proclamer solennellement que vous êtes élus en qualité de membres du comité exécutif de la fédération.**
>
> **Vous connaissez déjà les droits et devoirs de vos charges respectives et vous connaissez également la Déclaration des principes, les statuts et règlements de la CSN.**
>
> **Promettez-vous sur l'honneur d'y conformer votre action, d'agir toujours consciencieusement dans l'exercice de vos fonctions et de ne rien négliger pour rester dignes de la confiance que le conseil fédéral a mise en vous ?**

L'un après l'autre, à haute voix, les nouveaux officiers du comité exécutif répondent :

> **« Je le promets sur l'honneur. »**

Les membres du congrès :

> **« Nous en sommes témoins. »**

Le président d'élection :

« Que les travailleurs, travailleuses et la classe ouvrière vous soient en aide. »

FIERS ET SOLIDAIRES

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Procès-verbal de l'assemblée générale du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières - CSN

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

1. Ouverture

   Mathieu Lafleur procède à l'ouverture de l'assemblée. Il invite les participants à prendre le document qui vient d'être distribué

2. Adoption de l'ordre du jour.

   Il est proposé par Robert Marcoux
   Appuyé par Steve Lévesque

   Que l'ordre du jour tel que proposé

   Adopté

3. Lecture et adoption des statuts

   Mathieu présente les statuts.

   Il est proposé par Maxime Bornais
   Appuyé par Michel Béland

   Que les statuts du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières — CSN soient adoptés tels que modifiés.

   Adopté

4. Budget

   Michel Tétreault présente les premières prévisions budgétaires du syndicat.

   Il est proposé par René Bergeron
   Appuyé par Marc-André Joannette

   D'adopter le budget 2017du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières — CSN tel présenté.

   Adopté

5. Effets bancaires

   - Ouverture de compte

     Il est proposé par Bertrand Roy
     Appuyé par Gilbert Bondu

Que le comité exécutif du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières — CSN procède à l'ouverture d'un compte bancaire à la caisse Desjardins du Chainon.

Adopté

- Signataires

Il est proposé par Mario Guignard
Appuyé par Alexandre Roy

Que le président et le trésorier soient autorisés à signer les effets bancaires.

Adopté

6. Levée de l'assemblée

La levée de l'assemblée est proposée par René Martel.

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Rapport du comité exécutif

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

Le comité exécutif de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) est heureux de vous souhaiter la bienvenue au dernier conseil fédéral précédant notre 3e congrès qui se tiendra à Lévis l'an prochain. Nous adressons également, de façon particulière, nos salutations aux militantes et militants délégués des nouveaux syndicats qui se sont joints à notre organisation depuis le dernier conseil fédéral. De même, une bienvenue toute spéciale également à celles et ceux qui en sont à leur première présence avec nous.

Même si on le réitère régulièrement au début de nos rapports du comité exécutif, nous tenons à vous rappeler toute l'importance de prendre, au cours de cette instance, des décisions nécessaires afin de répondre aux attentes et besoins des milliers de membres que nous représentons de façon collective. Pour ce faire, vous avez en main un outil de prise de notes, à la fin de votre cahier du conseil, qui vous permettra d'apporter les informations acquises à vos membres. De plus, la voix de vos membres que vous représentez est importante et essentielle dans nos débats.

Deuxième et dernier conseil fédéral

Nous constatons, encore plus cette année, les resserrements budgétaires que nous avons effectués lors du 2e congrès de la fédération. Le fait que nous nous rencontrons une seule fois par année nous apporte des défis, autant dans la manière de vous transmettre les résultats des mandats du dernier congrès, que dans la planification des interventions et l'optimisation des informations que nous voulons vous transmettre.

C'est également le dernier conseil fédéral avant notre prochain congrès qui s'effectuera à Lévis en 2018. Nous aurons la chance, cependant, de vous revoir, cette année, par la tournée précongrès que nous entamerons dès cet automne.

La structure de la FIM

Comité exécutif

Le comité exécutif a revu la présence des membres du comité aux différentes organisations auxquelles la FIM siège. Les membres de l'exécutif ont donc réparti certaines tâches en lien avec le parrainage des secteurs afin de permettre une meilleure efficacité dans la représentation de vos intérêts.

À la suite de l'annonce du départ du président de la fédération, Alain Lampron, le comité exécutif a dû refaire une nouvelle répartition des tâches et responsabilités pour permettre une continuité dans les opérations de la fédération et dans les représentations politiques que nous faisons dans divers dossiers.

Dans le présent conseil fédéral, vous aurez à vous prononcer sur le poste de la présidence et potentiellement sur un autre poste au sein du comité exécutif.

Conseil de secteurs

Le rôle du conseil de secteurs est encore plus primordial avec notre fonctionnement pour la vie syndicale et les orientations de notre fédération. Vous aurez la chance de participer à la vie de votre secteur lors de ce conseil fédéral. Participez aux débats, aux discussions et favorisez l'implication et les interactions du conseil de secteurs envers les positions et les orientations de la fédération.

Comités

Une rencontre intercomités a été organisée en février pour, non seulement répondre à un mandat du 2e congrès pour un lieu d'échange entre les comités sur les problèmes de vie syndicale dans les syndicats se dégageant des formations, mais aussi favoriser un réseautage et des échanges nécessaires entre les comités de la fédération.

Vous avez pu constater, lors de la présentation de l'ordre du jour de ce présent conseil, la concrétisation de mandats par les comités de la fédération.

L'équipe

Avec une rencontre d'équipe de moins par année et moins de ressources pour offrir les services aux syndicats de la fédération, nous devons faire un effort supplémentaire pour optimiser et rendre efficace nos rencontres et la préparation des mandats que nous nous donnons.

Nous avons dû, cependant, avoir une rencontre d'équipe spéciale l'automne dernier pour mettre en place un projet qui vous sera présenté, lors de ce présent conseil, et qui sans l'aide des salariés de la fédération, n'aurait pas eu la même crédibilité et le même impact autant auprès de l'exécutif de la CSN que dans l'acceptabilité du projet au sein de la fédération. L'équipe de salariés, malgré leur charge remplie, a pris le temps de participer à des comités de travail pour encadrer techniquement le projet et pour apporter leur connaissance et leur expertise.

Mouvement de main-d'œuvre

Il y a eu passablement de mouvement de main-d'œuvre au courant de la dernière année.

Au bureau de Montréal, il y a eu plusieurs changements chez les conseillères et conseillers syndicaux. Dominique Montpetit a quitté la FIM, l'été dernier, ainsi que Joanie Messier en janvier 2017. Ce fut suivi d'Yanic Beaudry qui est affecté à la coordination de UCCO-SACC depuis janvier.

Tous ces départs ont amené du sang neuf. Naïsa Beaupré-Parent et Marisol Durand ont obtenu des postes et Jean-Nicolas Blais a obtenu un poste temporaire moins d'un an le temps de l'absence d'Yanic. Michel Mercier a obtenu également un poste temporaire plus d'un an le temps de la libération syndicale de Marisol. Hélène Gélinas, qui effectue un retour progressif, est appuyée par Charlie Arsenault-Jacques jusqu'à son retour complet.

Au bureau de Joliette, Raynald Lalancette, conseiller syndical, et Michèle Côté, secrétaire, ont pris leur retraite à l'automne dernier. En décembre 2016, Peggy Courcy, secrétaire, faisait son arrivée suivie de Dave Bourque, conseiller syndical, qui est arrivé en janvier 2017. Dave a un poste temporaire plus d'un an le temps de l'affectation de Stéphane Côté à la coordination des services de la fédération. Depuis avril 2017, Peggy est en arrêt de travail pour un congé de maternité et parental. Elle est remplacée par Nathalie McHugh.

Au bureau de Chicoutimi, à l'automne 2016, c'est Éric Dubois, conseiller syndical, qui s'est prévalu d'un congé parental. Il a été remplacé par Simon-Philippe Voyer.

À Québec, en janvier 2017, Julie Morissette, conseillère syndicale, qui détenait un remplacement de Gilles Dicaire affecté au Service des relations de travail-CSN, quittait la FIM. Jérémie Tremblay, qui a déjà été conseiller syndical à la FIM, obtenait à nouveau le poste temporaire plus d'un an.

Nous tenons à remercier toutes et tous les salariés qui ont travaillé chez nous et nous leur souhaitons bonne chance pour leur projet respectif.

Bienvenue aux salariés qui se joignent à notre équipe et longue vie chez nous.

Malgré les mouvements de main-d'œuvre quant aux salariés, nous nous efforçons de soutenir les services de qualité auprès des syndicats. Certains d'entre vous ont subi un changement de conseillère ou conseiller syndical, mais soyez assurés, et rassurés, que nous faisons en sorte que les services fournis soient optimaux et en continuité.

Médias de la fédération

Le site internet de la fédération a été lancé en février dernier. La nouvelle mouture est beaucoup plus « *sexy* » et attrayante que notre ancien site internet. Vous y trouverez des informations ainsi que des nouvelles fortes intéressantes ; autant sur la structure et les outils de la fédération, que sur les syndicats qui la composent.

La page Facebook de la fédération, de plus en plus vivante et alimentée, nous permet de vous informer rapidement sur la situation des syndicats de la fédération, les orientations de la Confédération et de communiquer les outils de la FIM. N'oubliez pas d'aller la consulter et d'« aimer » la page Facebook de votre fédération.

Gouvernement fédéral

Le gouvernement libéral fédéral, après moins d'un an et demi au pouvoir, a insufflé une bonne dose d'optimisme et a projeté à l'étranger l'image d'un pays moderne et accueillant. Multipliant les bains de foule et les égoportraits (« *Selfies* »), le gouvernement Trudeau est encore en lune de miel avec les Canadiens.

Malgré le bris de certaines promesses, dont la réforme électorale, le gouvernement libéral a encore la « cote » dans l'électorat québécois et canadien. Il y a, cependant, plus de promesses remplies que brisées.

Le gouvernement libéral continue cependant de détricoter les engagements et les politiques de l'ancien gouvernement, quitte à creuser l'écart vers un équilibre budgétaire. Les politiques et promesses, plus près de la classe moyenne, permettent de garder la popularité du gouvernement.

Nous constatons la continuité de l'ouverture des ministères et du gouvernement face aux préoccupations des organisations syndicales. À nous de rester vigilants, sur nos gardes, et de relancer le gouvernement pour que les résultats puissent maintenir, consolider et créer des emplois dans nos secteurs d'activités.

Gouvernement québécois

Au moment où il annonçait des surplus budgétaires de 1,7 milliard $ en décembre dernier, le gouvernement Couillard a lancé quelques maigres promesses d'investissements en santé et en éducation.

Les sommes annoncées sont insuffisantes pour réparer les dégâts causés par les coupes des dernières années. Les politiques d'austérité ont saccagé le système de santé, asphyxié le monde de l'éducation, détruit le filet social et se sont attaquées aux plus vulnérables d'entre nous. Les inégalités sociales ont continué de s'accroître.

Budget 2017

Le budget provincial, bien qu'il y ait des investissements dans l'éducation, la santé et les services sociaux, est un budget décevant. En effet, les investissements sont, par la bande, un faible retour des coupures des trois dernières années, et ce, dans une prévision d'élections l'an prochain. Le gouvernement se moque encore des citoyennes et citoyens du Québec par la baisse d'impôt de 55 $.

Peu d'investissements sont consentis dans le développement d'emploi, malgré leur promesse. Voici quelques investissements dans certains secteurs d'activité :

Bois et foresterie

Une somme de 46 M$ sera injectée au cours des cinq prochaines années pour soutenir l'innovation dans le secteur forestier québécois. Une somme modeste en prenant compte de l'incertitude dans le domaine.

Concernant la foresterie, de la recherche sera réalisée pour moderniser les scieries du Québec. Une somme de 13 M$ a été octroyée à FP Innovations pour élaborer un projet de scierie de l'avenir permettant de concevoir de nouveaux modèles d'affaires. On vise l'optimisation de chaque bille qui passe au sciage.

Une somme de 7 M$ sera injectée sur trois ans pour réaliser un plan de gestion du caribou forestier. De plus, de nouvelles pratiques pour l'aménagement de la forêt boréale seront mises à

l'essai en vue de réduire les perturbations de l'habitat du caribou. Une somme de 2 M$ est prévue cette année pour son application.

Transport en commun

Québec prévoit une hausse de la contribution financière du gouvernement au transport collectif de près de 1,5 milliard de dollars pour les cinq prochaines années. Cette aide financière permettra, entre autres, de soutenir les régions métropolitaines de Montréal et de la Capitale-Nationale pour décongestionner les grands réseaux et accroître l'attractivité des zones urbaines.

Aluminium

Le budget 2017 ne prévoit rien pour l'aluminium. Il faut rappeler qu'une somme de 32,5 M$ avait été dégagée en 2015 pour élaborer une stratégie de diversification sur trois ans.

Vote d'allégeance

À la suite de la fin de la négociation dans le secteur public de la santé et des services sociaux, un vote d'allégeance a eu lieu cet hiver. Ce vote d'allégeance n'était pas considéré comme un maraudage. Chaque travailleuse et travailleur devait voter à la maison et envoyer leur bulletin de vote par la poste. La CSN ainsi que toutes les autres organisations se sont livré une chaude lutte pour acquérir de nouveaux membres ou pour conserver leur représentativité dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Le gouvernement en fusionnant les 182 CSSS et autres établissements de services sociaux en 34 établissements intégrés de santé et services sociaux ou intégrés universitaires en santé et services sociaux, s'attaquait aux organisations syndicales, mais surtout à la CSN, puisqu'elle est la plus représentative dans ce secteur.

La représentativité a changé énormément. La catégorie 1, qui regroupe les infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes, est maintenant représentée par la FIQ. La catégorie 4 représentant les professionnelles et les techniciens appartient maintenant à l'APTS. Les catégories 2 et 3 où l'on retrouve les services auxiliaires, métiers et le personnel de bureau sont représentées par la CSN et la FTQ. Dans cette opération, la CSN a perdu l'équivalent de 30 000 membres cotisants.

Congrès CSN

Comme vous le savez, le congrès de la CSN arrive à grands pas. L'automne passé et cet hiver, vous avez participé en grand nombre à la campagne précongrès de la CSN. Plus de 128 activités ont été tenues dans les syndicats affiliés à la FIM. Sur les 407 questionnaires remplis par l'ensemble des syndicats de la confédération, 112 l'ont été par des syndicats de la FIM. Nous pouvons constater

que vous participez activement à la vie syndicale de la confédération et nous vous en remercions grandement.

Comme nous vous l'avions annoncé l'an dernier, nous avons travaillé durant l'année à élaborer des orientations et des propositions avec les autres fédérations de la CSN pour que celles-ci puissent tirer leur épingle du jeu dans certains dossiers, dont les communications, et pour vous fournir de meilleurs services, dans la défense et l'arbitrage de vos dossiers.

Avec les résultats du vote d'allégeance dans le réseau de la santé et des services sociaux, votre présence au sein du congrès de la CSN est encore plus importante afin que les intérêts, non seulement de la réalité du privé, mais de l'ensemble de vos membres et des membres de la CSN soient pris en considération et soient défendus. Nous devons rester forts, solidaires et unis dans la diversité qu'offre la CSN et qui nous démarque par nos services, l'expertise et les outils disponibles.

Soyons nombreuses et nombreux à y être, car c'est dans l'intérêt de tous d'être présents au 65e congrès de la CSN !

Impacts internationaux

Comme vous le savez tous, les élections américaines ont façonné et envahi les médias pendant la course présidentielle de l'automne passé et lors de l'investiture de cet hiver. L'arrivée du président Trump à la tête de la puissance américaine a apporté énormément d'incertitudes dans l'ensemble des secteurs manufacturiers. Comme les entreprises dans lesquelles nous sommes syndiqués sont dépendantes des exportations aux États-Unis, nous constatons soit des diminutions de commandes ou soit de l'effervescence.

L'impact réel du changement de président se fera ressentir plus fortement au cours des prochains mois dans la modification des politiques prises par les démocrates au cours des derniers mandats.

Nous resterons à l'affût pour défendre et représenter les besoins des travailleuses et travailleurs qui pourraient être impactés par les changements de cap du gouvernement états-unien.

Politique industrielle

Vous aurez, lors de ce présent conseil fédéral, une présentation et une explication de la mise à jour de la politique industrielle. Nous vous informerons des prochaines étapes et du contenu de cette mise à jour. Nous avons l'intention de relancer ce débat et refaire les différentes rencontres à tous les niveaux : politiques, syndicales, patronales, etc. comme nous les avions réalisées lors du lancement. Nous croyons qu'il y a eu beaucoup de changement d'intervenants depuis le lancement de notre politique et que nous devons relancer l'importance d'une politique industrielle vivante et adéquate au Québec.

Représentations

IndustriALL

Au début d'octobre 2016, se déroulait à Rio de Janeiro au Brésil le 2e congrès d'IndustriALL Global Union auquel la FIM est affiliée. La fédération y a envoyé une délégation composée de Michel Tétreault, trésorier de la fédération et Jean Boulanger, coordonnateur adjoint.

Peu avant l'ouverture du congrès, nous avons participé à une rencontre « invitation » pour les représentants syndicaux du groupe Rio Tinto. Nous avons profité de cette occasion pour transmettre le message que nous portions de la part de nos membres provenant du Syndicat des ouvriers du fer et titane — CSN. À la suite de cette rencontre, nous sommes forcés d'admettre que la sous-traitance, la précarisation des emplois et le non-respect des travailleuses et travailleurs sont présents dans tous les sites exploités par Rio Tinto à travers le monde.

Nous avons participé aux débats du congrès permettant de définir les orientations d'IndustriALL pour les quatre années à venir afin de continuer à développer la solidarité internationale, dans le but d'outiller les travailleurs pour lutter contre les attaques des entreprises sur leurs conditions de vie, de continuer à améliorer les conditions de travail et favoriser une libre circulation de l'information tout au long des chaines de production (du minerai au produit fini).

Au cours de ce congrès, nous avons été à même de constater la capacité d'influence d'une organisation de l'ampleur d'IndustriALL Global Union et nous sommes fiers d'y être associés depuis le début.

Foresterie

À la suite de la journée thématique que nous avons effectuée en juin 2016, nous avons fait quelques représentations auprès des différents intervenants politiques, que ce soit, provincial, municipal ou autres. Nous avons eu une rencontre au début de l'été, avec le ministre Lessard, qui était, à ce moment-là, responsable du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs et nous avons vu, à la suite d'un remaniement ministériel au sein du cabinet québécois, que le ministre Blanchette, réitérait les engagements pris par son prédécesseur sur les revendications que nous lui avions apportées.

Nous avons fait aussi d'autres représentations auprès du ministre Lessard pour assurer des suivis dans certains dossiers de syndicats et pour influencer le ministère de prendre au sérieux nos enjeux de négociations et les besoins de modernisations dans les scieries et les usines de pâtes et papiers.

Nous avons participé au Forum innovation-bois qui s'est tenu en automne dernier où le gouvernement à créer cinq grands chantiers de travail qui ont pour mandat de bien cerner les problèmes et de trouver des solutions ainsi que les moyens pour faire progresser l'industrie des produits forestiers. Ces chantiers visent les cinq secteurs d'activités suivants :

- chantier sciage ;
- chantier pâtes, papiers et bioproduits ;
- chantier panneaux ;
- chantier construction bois ;
- chantier bioénergie.

Bois d'œuvre

Comme plusieurs d'entre vous le savent, l'entente sur le bois d'œuvre entre le Canada et les États-Unis est terminée depuis 12 octobre 2015. Les deux pays disposaient d'une période de grâce d'un an afin de pouvoir négocier une nouvelle entente.

Durant cette période, nous avons interpellé plusieurs fois le gouvernement fédéral, non seulement en leur soumettant nos orientations prises lors de la journée de réflexion sur la forêt québécoise que nous avons tenue en juin dernier, mais en les interpellant de s'assurer un maintien et une défense des entreprises québécoises dans les échanges entre le Canada et les États-Unis.

Sachant qu'il y aura une rencontre entre le premier ministre Trudeau et le président Obama en juin 2016, une large coalition est alors formée pour le dossier du bois d'œuvre. Cette coalition, organisée par le Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ), est formée par des représentants des entreprises forestières, des élus régionaux, des municipalités, des syndicats et du gouvernement du Québec.

Une conférence de presse, organisée par la coalition, est faite pour mettre de la pression sur le Canada pour avoir un règlement avant la fin de la période de grâce et aussi avant l'élection américaine.

Le premier ministre Trudeau a bien essayé de faire pression sur Barack Obama à diverses reprises, mais après des mois de discussions, force est de constater que le dossier piétine et que l'industrie s'impatiente.

Depuis la fin de cette période de grâce, c'est le 25 novembre dernier que la coalition américaine du bois a déposé une plainte devant le département du commerce américain afin d'imposer des droits compensateurs et antidumping sur les exportations canadiennes de bois d'œuvre sur le marché américain. L'application des droits compensateurs pouvait être en vigueur dès la fin avril.

Alors que plane la menace d'imposition de tarifs douaniers et de quotas sur les exportations canadiennes par l'administration Trump, Ottawa a annoncé, le 22 février dernier, la création du Groupe de travail fédéral-provincial sur le bois d'œuvre,

Au moment d'écrire ces lignes, rien n'était encore connu. Il y a beaucoup d'incertitudes dans l'air.

C'est plus de 60 000 emplois directs qui dépendent de cette entente dans toutes les régions du Québec et qui représente un chiffre d'affaires d'environ 15 milliards de dollars.

Forum social mondial

Lors du Forum social mondial qui s'est tenu à Montréal en août dernier, nous avons participé à plusieurs ateliers, dont ceux sur la forêt et sur les relations internationales où le Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN) a participé au panel.

Rona — Loews

Au début de l'automne, nous avons rencontré les dirigeants de la division de Loews au Québec. Comme plusieurs de nos syndicats fabriquent des produits se vendant dans les Rona de la province, nous voulions discuter avec les dirigeants de l'entreprise pour que la politique d'achat et la politique de fournisseur soient des politiques locales et québécoises. Nous sommes sortis de cette rencontre agréablement surpris de constater une ouverture aux produits québécois produits par vous.

Chantier naval Davie

Nous avons, en décembre dernier, accompagné de la CSN et le Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc., rencontré le ministre des Affaires étrangères, Stéphane Dion. Cependant, nous avons dû revoir l'approche auprès du ministère et du gouvernement fédéral dans ce dossier, à la suite du remaniement ministériel de janvier et à la suite du départ de Stéphane Dion.

Commission sur le développement économique et urbain et l'habitation

La FIM, la Fédération du commerce et le conseil central de Montréal Métropolitain sont intervenus et ont déposé un mémoire pour orienter les positions sur l'avenir du secteur manufacturier à Montréal lors de la Commission sur le développement économique et urbain et l'habitation. Vingt-quatre recommandations ont été élaborées lors de cette commission et le milieu syndical se retrouve dans ces recommandations pour prendre part aux mécanismes de consultation dans la modernisation du secteur manufacturier ainsi qu'en matière de création d'emplois et d'investissements structurants.

Rencontre IG Metall

En début septembre, la fédération a rencontré un représentant de l'organisation allemande IGMetall. IG Metall représente plus de 2,4 millions de travailleuses et travailleurs de l'industrie métallurgique, du textile et de l'habillement, du bois et du plastique. Lors de cette rencontre, outre la fédération, étaient présents le secrétaire général de la CSN ainsi que des adjoints au comité exécutif de la CSN. Nous avons pu expliquer les services et nos secteurs d'activités de notre fédération. Nous avons discuté, également, sur les moyens d'organisation des groupes de

travailleurs atypiques et sur la diversité ethnique. Cette rencontre nous a fait réfléchir sur les stratégies de syndicalisation au sein de notre fédération.

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois IBB — BWI

Lors du dernier congrès, des approches avaient été faites avec cette organisation syndicale internationale, basée en Suisse, pour que la FIM s'y affilie. Cette centrale défend près de douze millions affiliés dans le secteur du bois et de la construction. Nous avons renoué les liens avec cette organisation en mars dernier pour y voir la collaboration et les gains que nous pouvons en retirer de cette affiliation possible. Des occasions d'influences sur les normes de certifications forestières sont offertes et sont possibles par cette possible affiliation, sur les normes FSC, PEFC, etc. D'autres démarches sont à effectuer avec cette organisation.

Kronos

Une tentative de contact avec les homologues de la Belgique s'est effectuée en mars dernier pour renouer les contacts en lien avec la prochaine négociation du Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN). Un voyage était prévu en début mai pour aller rencontrer le syndicat belge ainsi que la centrale syndicale.

Condition féminine

Lors du dernier conseil fédéral, nous avons élu les militantes et militants aux différents comités, dont celui de la condition féminine. Une équipe dynamique qui a tenu deux rencontres au cours de la dernière année, tout en poursuivant le travail en continu.

L'an dernier, nous vous avons présenté des exemples de clauses qui pourraient être négociées en matière de conciliation famille-travail-études. Cette présentation était en lien avec l'une de nos propositions lors de notre 2e congrès où il était demandé de répertorier toutes les clauses existantes dans le mouvement. Nous ne pourrons malheureusement répondre entièrement à celle-ci vu le nombre incroyable diversité de clauses pouvant influencer l'application d'une conciliation famille-travail-études. Nous avons donc décidé de bâtir un guide FIM ayant pour objectif d'aider les syndicats à intégrer cette notion dans les conventions collectives. Et c'est à ce travail passionnant que les membres du comité s'attelleront dans l'année qui vient.

Dans ce présent conseil, nous vous présenterons le Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF) et une autre présentation sur l'importance d'utiliser ce qu'on appelle l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) lorsque l'on met sur pied des projets, des mesures ou des demandes de convention collective.

Pour terminer, nous vous présenterons une courte vidéo sur le 8 mars, Journée internationale des femmes, qui a été réalisée par la CSN, grâce à l'apport extrêmement important d'une militante FIM, membre du comité. Ces témoignages que vous aurez la chance de visionner ont été recueillis afin de dynamiser la capsule de formation sur le 8 mars.

Formation

De nos jours, nos entreprises sont confrontées à une concurrence mondiale. Nos employeurs ont l'obligation d'offrir à nos travailleuses et nos travailleurs un minimum de formation. Cette démarche va permettre d'améliorer nos compétences, donc être plus efficaces, ce qui pourra faire la différence afin de maintenir nos emplois.

Il ne faut pas oublier que nos employeurs sont bien encadrés et formés pour faire face à la machine syndicale. Que ce soit pour négocier une convention collective ou simplement négocier un grief ; en tant que délégué de nos syndicats, il faut être prêt à faire face à la négociation.

Comme représentants syndicaux, nous sommes également des formateurs. Dès le premier jour de travail d'une nouvelle ou d'un nouveau salarié, nous devons offrir un accueil de qualité, même ça, ça s'apprend ! Cet accueil pourra faire la différence afin que la personne devienne active syndicalement et soit présente à nos assemblées syndicales.

Le comité de formation de la FIM joue un rôle des plus importants à ce niveau. Les membres du comité sont formateurs et offrent des sessions de formation de qualité, et ce, avec rigueur. Nous ne pouvons oublier les conseillères et conseillers expérimentés qui complètent les duos de formateurs.

Nous vous avons offert, encore une fois, un calendrier de formations diversifiées. Malheureusement, plusieurs formations ont été annulées. Pour donner une session, il faut avoir un minimum de huit participants. Nous comprenons que c'est décevant d'apprendre qu'une session est annulée quand nous l'attendions impatiemment. Nous avons donc entrepris des démarches avec d'autres fédérations afin de jumeler nos calendriers. De cette façon, la malchance d'annuler une session sera moindre.

Lorsqu'une demande de formation personnalisée est adressée au coordonnateur, une évaluation des besoins est faite de façon rigoureuse. Nous avons donc répondu à des besoins particuliers de formations entre autres au Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc., au Syndicat des ouvriers du fer et titane-CSN. Aussi, nous avons ajouté des formations « agent de griefs » à Baie-Comeau et Matane. Notre but est de donner le service et nous croyons avoir répondu aux attentes de nos syndicats.

Enfin, notre politique de remboursement vous offre un aide financier intéressant. Vous recevrez le calendrier de formation à la fin de l'été. À l'intérieur de celui-ci, toutes les démarches et informations y sont inscrites. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Jeunes

Le comité des jeunes de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) avait, tout comme dans sa première année de mandat, à réaliser de nombreux outils et à planifier la concrétisation de certains mandats pour ce conseil fédéral.

Vous aurez, pendant ce conseil, à participer à une présentation et un débat sur les disparités de traitement contenues dans nos conventions collectives. L'automne dernier, vous avez reçu un questionnaire sur les disparités de traitement présentes dans nos conventions collectives et nous avons compilé le tout. Nous vous présenterons les constats de ce questionnaire et lors du débat que vous aurez à faire en atelier, vous pourrez vous exprimer sur le sujet. Ce débat permettra au comité ainsi qu'au comité exécutif de travailler sur des propositions ou des orientations de négociations.

Dans les instances de la CSN, soit les écoles de la relève syndicale et le rassemblement des jeunes de la CSN, la fédération se démarque sur la place et l'importance faites aux jeunes dans nos milieux de travail et dans nos structures. Continuez d'inscrire vos jeunes de 35 ans et moins à ces activités et instances pour susciter leur intérêt dans la militance et ainsi être votre relève.

Lors du présent conseil, vous pourrez constater que le comité a encore de nombreux outils à vous fournir. Le comité a réalisé d'autres fiches s'ajoutant au cartable du comité des jeunes que nous vous avons fourni l'an dernier au conseil fédéral. Le comité des jeunes effectuera une soirée 5@7, lors de ce présent conseil, pour vous expliquer les trois nouvelles fiches que le comité a développées dans la dernière année sur les enjeux intergénérationnels et sur les enjeux de vie syndicale des jeunes et des nouveaux.

Santé-sécurité, environnement

Décès au sein de la fédération

Depuis le dernier conseil fédéral 2016, trois évènements tragiques secouaient la fédération. Des travailleurs, des camarades, décèdent en accomplissant leur travail. Il est impensable, qu'encore aujourd'hui en 2017, nous parlions de perdre sa vie dans le cadre de son travail. Les enquêtes de la CNESST suivent leurs cours. À la publication des résultats, la fédération sera en première ligne pour les recevoir et les analyser. Par la suite, nous partagerons avec vous les constats et nos réflexions.

La fédération est appelée à soutenir, guider et conseiller ses syndicats tout au long du processus de réactions face à une telle tragédie. Les représentants de la fédération en viennent à la conclusion, la prise en charge d'un dossier de décès d'un travailleur, à la suite d'un accident du travail, ne s'improvise pas.

Ces évènements tragiques nous font prendre conscience du vide de procédure dans une telle situation à l'intérieur du coffre d'outils de la FIM, situations d'urgence des plus déstabilisantes à laquelle fait face le syndicat.

Ce vide est vite apparu comme une priorité à corriger. À la suite à ces évènements inacceptables, il est plus que nécessaire de vous présenter, lors de ce conseil fédéral, une procédure d'encadrement pour faire face à un tel évènement. La présentation vous apportera des précisions sur le cadre légal, le cadre d'intervention face à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), des attitudes à avoir face l'employeur et sans oublier les

actions à poser avec les travailleurs liés de près ou de loin à l'évènement. La fédération est intervenue et a accompagné les syndicats traversant ces évènements tragiques. Cette présentation a été soumise à l'équipe de la FIM en avril dernier.

L'environnement

La fédération est également interpellée de plus en plus souvent, par les syndicats, à intervenir sur des questions liées à l'environnement. Les lois et règlements en environnement concernent de plein fouet nos syndicats. Le développement durable, de plus en plus présent dans les enjeux de sociétés, force les milieux de travail de se redéfinir, à se questionner sur les virages qui se pointent dans un horizon de moins en moins lointain. La CSN, lors du 64e congrès, nous avait interpellés à prendre position sur ce volet. Sur ce point, la vision de notre fédération est façonnée par la réalité et le quotidien de nos syndicats liés à nos milieux de travail ; ce qui en fait une vision unique à la CSN. La fédération a dû travailler de pair avec des syndicats sur les impacts de changements de normes nouvellement en application ou en voie de l'être.

Lors notre prochain congrès, les questions liées à l'environnement et au développement durable, en passant par les politiques énergétiques, prendront beaucoup de place dans nos débats. Des directions et positions, voire des propositions, vous seront soumises pour guider les travaux de la fédération dans les années à venir. L'environnement devient un dossier des plus importants 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, concernant la controverse entourant la sauvegarde du caribou forestier, la fédération a dû intervenir sur cet enjeu environnemental ayant un impact dans l'approvisionnement de certaines scieries et papetières.

De plus, la fédération s'est invitée également sur le mémoire produit par la CSN lors des consultations publiques sur le projet d'oléoduc Énergie Est. La position de la fédération n'est pas en opposition tous azimuts de l'oléoduc sous-terrain, comme certains groupes de pression, mais plutôt de s'assurer d'avoir des normes de sécurité mieux définies dans le choix des équipements enfouis dans le sol, et également d'appliquer une attention particulière lors de passage sous nos cours d'eau de ces oléoducs et une surveillance du réseau fluvial. Dans le dossier d'Énergie Est, le gros irritant est le peu de retombées avantageuses et économiques du projet au Québec comparativement aux risques majeurs encourus en environnement.

À Paris, en 2015, les pays participants, dont le Canada, ont convenu qu'il fallait limiter la croissance de la température due à l'activité humaine ; cela signifie qu'il faut émettre de moins en moins 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 pour contrôler les gaz à effet de serre émis dans l'atmosphère par les usines. Une mesure ayant une incidence directe sur les coûts de production.

La fédération a fait entendre sa voix lors de la rédaction du mémoire sur la loi sur les hydrocarbures. Sur le nouvel organisme créé, le Transition énergétique du Québec (TÉQ), la

fédération s'interroge sur le peu d'indépendance dédiée dans son fonctionnement, ainsi que la place inexistante des travailleurs dans l'évaluation et l'implantation de la transition énergétique.

La santé et la sécurité

En santé-sécurité, la fédération a été invitée à se prononcer sur des plans de travail développés par la CNESST, des consultations sectorielles, tantôt triennaux, tantôt quinquennaux, une tribune unique pour porter nos revendications en santé-sécurité. Les membres du comité santé-sécurité et environnement de la FIM et les représentants de syndicats siégeant aux comités d'associations paritaires sectoriels ont pu, par ces démarches, faire valoir les intérêts en santé-sécurité des syndicats affiliés à la FIM.

Dans la même sphère d'activité, l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST) a invité les représentants de la FIM à siéger aux comités directeurs de recherches scientifiques, ayant des sujets rejoignant une réalité quotidienne de plusieurs de nos syndicats : des recherches sur les cartouches de masque respiratoire, sur les protections respiratoires de manière plus globale et en passant par la sécurisation des machines dans un contexte d'achat. C'est une belle occasion pour nous de siéger à ces comités ; nous sommes souvent la seule voix syndicale autour de représentants patronaux.

Cadenassage et autres contrôles des énergies

Un évènement formateur pour les syndicats de la fédération, c'est tenu le 9 février dernier à Drummondville, soit la journée thématique sur le cadenassage et autres contrôles des énergies. La journée a réuni 147 participants, donc 78 syndicats venant principalement de trois fédérations regroupant les secteurs privés à la CSN, soit la FIM, la FEESP et la FC. Plus précisément, 75 participants provenant de 48 syndicats affiliés à la FIM y ont assisté.

Cette journée a débuté par un mot de bienvenue de Jean Lacharité, vice-président CSN et responsable politique de la santé et la sécurité du travail. Dans un premier temps, un volet formatif avec les présentations d'Henry Bernard, conseiller expert en prévention inspection à la CNESST, portant principalement des changements sur le règlement de la santé-sécurité du travail entourant la nouvelle règlementation en vigueur concernant le cadenassage.

Dans un deuxième temps, les participants ont assisté à une présentation de Dominic Goudreault, du Service des relations du travail — CSN, spécialisé en défense des accidentés du travail. Les participants ont eu droit à une mise à jour du courant jurisprudentiel concernant les mesures disciplinaires en regard aux règles de cadenassage et autres règlements touchant la santé-sécurité au travail.

Le troisième volet de cette journée thématique portait sur les réalités syndicales vécues à la suite de l'application de changements législatifs et tout autre nouveau règlement touchant la santé et la sécurité du travail. Un échange interactif entre les délégués et le panel composé des représentants des différentes fédérations du secteur privé de la CSN, de Mireille Pelletier, conseillère syndicale représentant le Module prévention du Service des relations du travail — CSN

ainsi qu'Henry Bernard, représentant de la CNESST. Cet échange a été suivi par une présentation du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la brasserie Labatt (CSN) sur l'application de la nouvelle norme dans leur milieu de travail. Un échange très apprécié de la part des participants qui a permis de peindre une réalité terrain, des surprises sur l'existence de certaines procédures, des réalisations positives stimulantes ainsi que, malheureusement, du dérapage patronal en prévention ; soit de se servir de la prévention comme une main répressive et non pas d'une force positive d'agent de changement dans les milieux de travail.

Vie syndicale

Le comité vie syndicale, nommé au sein de l'équipe de la fédération, a élaboré une seconde journée de réflexion portant sur l'amélioration des clauses de libération syndicale.

Au cours de ce présent conseil fédéral et du prochain congrès, un diner « suivi » sera tenu afin que le comité puisse, non seulement vous remettre l'ensemble des outils développés pour l'amélioration de vos clauses de libération, mais aussi pour que nous puissions échanger sur vos gains et vos réalisations.

L'automne dernier, la fédération, par l'entremise de son stagiaire de deuxième niveau en baccalauréat en relation du travail, a collaboré à la production d'un mémoire sur la vie syndicale et le renouveau syndical ayant pour objectif d'évaluer les possibilités de résolution des problèmes de vie syndicale et de compréhension de la pertinence d'être syndiqué. Un « focus group » a été mis en place pour permettre l'élaboration et la concrétisation du mémoire. Par les constats et la production de ce mémoire, la fédération pourra développer des outils ou définir des orientations de négociation pour une meilleure prise en charge de la vie syndicale dans vos milieux de travail.

Le comité vie syndicale a aussi été mis à contribution dans l'élaboration de la journée intercomités qui s'est tenue en février dernier et dont nous vous avons parlé précédemment.

Afin d'améliorer leur situation et leur vie syndicale, quelques consolidations et formations personnalisées ont été réalisées auprès de syndicats durant la dernière année.

Syndicalisation

Dans le volet de la syndicalisation, la FIM, en étroite collaboration avec le Service de syndicalisation, a retravaillé le volet politique et terrain des orientations de la fédération au sujet de l'organisation de nouveaux syndicats et des priorités de celle-ci.

La fédération s'est refait une beauté dans sa documentation pour permettre de miser plus massivement sur la syndicalisation. La brochure d'accueil, de présentation de la fédération et ses services, a été refaite dans un format et un visuel plus accrocheurs, dynamiques et intéressants. De nouveaux outils promotionnels identifiés à notre fédération pour notre comité de clôture ont aussi été élaborés pour faciliter l'approche et la transmission des informations nécessaires à une syndicalisation efficace.

Nous avons refait cette année, en collaboration avec les conseillères et conseillers syndicaux, l'état de santé de l'ensemble de nos syndicats afin que nous puissions vous offrir tous les services nécessaires et ainsi nous assurer que les syndicats de notre fédération soient satisfaits des services de la CSN et mieux vous préparer à une période de maraudage.

Lors de ce présent conseil fédéral, nous vous présenterons un projet innovateur et constructif pour la fédération et pour la CSN. Le projet a été élaboré en collaboration avec le Service de la syndicalisation et avec l'équipe de salariés. Ce projet provient d'une longue réflexion sur la politique de refus de syndicalisation de la fédération et sur les problématiques de viabilité des petits groupes.

Enfin, au cours de la dernière année, nous avons accueilli douze nouveaux groupes au sein de notre fédération. Souhaitons-leur la bienvenue !

10-02-011-00	Syndicat des travailleuses et travailleurs de Clean International — CSN	20
10-02-012-00	Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Horticulture Sun Gro — CSN	27
10-07-022-00	Syndicat des travailleuses et travailleurs des Industries Mailhot — CSN	125
10-08-021-00	Syndicat des travailleuses et travailleurs des entreprises Rolland — CSN	32
10-09-036-05	Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal Métropolitain — CSN, section Mercedes Benz West Island	13
10-09-058-00	Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nu-B — CSN	43
10-09-060-00	Syndicat des travailleuses et travailleurs de Canam Ponts — CSN	63
10-11-056-00	Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bibby Sainte-Croix — CSN	320
10-15-001-02	Syndicat du secteur automobile de l'Estrie – CSN, section Automobiles Relais 2000	18
10-22-005-01	Syndicat des opératrices et opérateurs du Grand Montréal – CSN, section Ciment Québec Mascouche	15
10-22-005-02	Syndicat des opératrices et opérateurs du Grand Montréal – CSN, section Lafarge Saint-Rémi	12
10-25-078-00	Syndicat des travailleuses et travailleurs de Oldcastle Solutions Enclosure — CSN	53
	Total de nouveaux membres	741

Francisation

La Charte de la langue française (loi 101) à son arrivée, dans les années 1970-1980, a certainement permis de franciser les environnements de travail. Toutefois, force est de constater que son application est moins rigoureuse aujourd'hui. Différentes actions ont été posées, mais sans donner un nouveau souffle à cette loi. D'ailleurs, le gouvernement Couillard s'oppose à l'application de la loi 101 aux organismes et entreprises de compétence fédérale au Québec.

La journée de la francisation CSN 2017 s'est tenue le 23 mars dernier, sous le thème « La fierté de travailler en français » pendant laquelle la réticence des Québécoises et Québécois quant à la défense de la langue française et plus particulièrement des conséquences qu'entraine un manque de connaissance de la langue française dans les milieux de travail a été abordée.

Lors de cette journée, nous avons souligné le quarantième anniversaire de la loi 101. Jacques Létourneau a bien amorcé la journée avec son allocution. Nous avons eu l'occasion d'entendre différents conférenciers, notamment, Josée Boileau, journaliste depuis plus de 30 ans où elle nous faisait part de changement marqué sur l'utilisation de langue française dans notre vie de tous les jours. En effet, si nous regardons la grande région métropolitaine de Montréal, en 2011, celle-ci comportait un taux de 48 % de francophones et les prévisions ne sont pas reluisantes, car en 2036, ce pourcentage devrait atteindre les 41 %. Nous avons également eu accès au nouveau guide d'intervention CSN « La fierté de travailler en français », un guide très intéressant et pratique. Vous pourrez vous le procurer au kiosque de la francisation lors de ce conseil.

Lors du 2e congrès de la FIM, nous avons voté une proposition afin d'encourager nos syndicats à participer à cette journée. Une lettre de la fédération avait été envoyée aux syndicats afin de leur rappeler de l'importance de s'inscrire à cette journée. Malheureusement, encore trop peu de syndicats s'approprient ce dossier. Nous devons être plus vigilants concernant notre langue de travail, le français.

La fédération est fière du taux de participation de ses syndicats, car nos représentants de la FIM comptaient pour le tiers des participants en 2017.

	2015	**2016**	**2017**
Nb de participants FIM/Nb de participants CSN	26/86	32/83	28/78

Pour souligner cette journée, la FIM en collaboration avec la CSN a fait parvenir aux syndicats des napperons avec des activités afin de jouer et réfléchir à l'utilisation du français dans votre milieu de travail.

La fédération aimerait avoir un portrait de votre situation dans vos syndicats, par secteurs. Nous pourrons ainsi planifier nos actions dans le but de vous aider à promouvoir la langue française. C'est pourquoi vous recevrez, lors de vos rencontres de secteurs, un sondage de quelques questions. Nous espérons avoir un maximum de répondants.

Situations dans les syndicats

Mises à pied

Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau

Au moment d'écrire ces lignes, une précarité d'emploi se faisait sentir à l'aluminerie Alcoa ltée de Baie-Comeau où quelques dizaines de travailleurs et travailleuses pourraient se retrouver en mise à pied. Le syndicat est discussion avec l'employeur pour permettre des départs à la retraite au lieu de mettre à pied les plus jeunes en ancienneté. Près de 170 millions de dollars ont été investis pour la modernisation des équipements et de la machinerie et l'employeur continue, malgré les mises à pied et les mauvaises nouvelles, d'investir dans cette usine pour y assurer sa pérennité et sa productivité.

Syndicat des travailleurs et travailleuses du papier de Clermont inc. et Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers de Kénogami inc.

Dans les usines de Produits forestiers Résolu à Clermont et Kénogami, des fermetures temporaires ont été effectuées lors de l'hiver et du printemps 2017.

Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield

En décembre et en janvier, deux vagues de mises pieds de près de dix travailleuses et travailleurs pour chacune ont eu lieu. Une troisième vague de mise à pied à la fin janvier a été reportée. Le rappel de l'ensemble des travailleurs s'est effectué à la fin mars dernier.

Syndicat des travailleurs (euses) des Enseignes Trans-Canada (CSN)

Un ralentissement se fait sentir chez les Enseignes Transworld, près du tiers des travailleurs ont été mis à pied dans la dernière année. L'évolution du marché et une compétitivité accrue dans ce secteur d'activité en sont la cause.

Fermetures

Syndicat des travailleurs des Papiers saturés de Joliette — CSN

En août 2016, La Cie Matériaux de construction BP Canada annonçait sa fermeture. La compagnie a cessé complètement ses activités en début octobre. La production de l'usine a été transférée à Edmonton, en Alberta.

La chute des revenus de la vente de feutres bituminés, dont la production était assumée par l'usine de Joliette en est la cause. En un peu plus de cinq ans, l'entreprise avait perdu les deux tiers de ses profits liés à la vente de feutres bituminés en raison d'une mutation du marché vers la membrane synthétique.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue Mountain — CSN

En début août dernier, l'entreprise Blue Mountain s'est mise sous la loi de la protection de la faillite. Après plusieurs années difficiles sur le plan financier et de baisses considérables de contrats, il ne restait que peu de travailleurs lors de la faillite.

Syndicat des travailleurs de Matériaux de Construction Oldcastel Canada Inc. (Sherbrooke) (CSN)

En mars, l'entreprise Les matériaux de construction Oldcastle Canada inc. a fermé ses portes dues à une saturation du marché dans les blocs de béton.

Maraudages

Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bois d'œuvre de St-Hilarion (CSN) et Syndicat des travailleurs forestiers de Vermillon (FTPF-CSN)

Nous avons perdu ces deux syndicats, par maraudage au profit d'une autre organisation syndicale. Ce changement d'allégeance est dû principalement à une mauvaise compréhension des membres de la stratégie de négociation.

Les bonnes nouvelles

Syndicat des employé-es de la Scierie de St-Michel-des-Saints (CSN)

Après une démarche de plus de deux (2) ans avant d'obtenir le financement nécessaire à l'acquisition ainsi que pour procéder à la remise en ordre de la Scierie Saint-Michel-des-Saints, soit en investissant plusieurs millions de dollars dans l'intention d'avoir une scierie compétitive, à la mi-février, le premier chargement de bois a quitté la scierie. Plus d'une quarantaine de salariés devaient être employés à la fin du printemps.

Cette réussite est un exemple où, lorsque tous les intervenants s'impliquent, il est possible de se réapproprier nos ressources et de créer de l'emploi avec l'aide de la CSN.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Scierie Abitibi Consolidated, division La Tuque (CSN)

La nouvelle convention collective sera d'une durée de quatre ans, avec une possibilité de prolongement de 36 mois, si des investissements majeurs de la part de PFR sont réalisés dans la scierie. Grâce une mobilisation et à trois semaines de conflit, des hausses de salaire de l'ordre de 20 % sur quatre ans (26-27 % sur les sept ans, en cas de prolongation) sont consenties par l'employeur. Le syndicat a fait des gains importants sur des aspects de leur convention, soit l'abolition de clauses permettant le favoritisme, l'amélioration des clauses sur le mouvement de main d'œuvre, l'amélioration de la clause de sous-traitance, l'amélioration du régime d'assurance collective, la bonification de l'indemnité de licenciement et du système de boni de production. Ils obtiennent, également, le plein contrôle sur leur régime de retraite.

En février dernier, un investissement majeur s'est confirmé avec l'achat d'un optimiseur de planche, de type Gradex, au coût de près trois millions de dollars. Non seulement cet investissement permettra la pérennité de la scierie, mais assurera sa compétitivité. Malgré les

deux semaines de mise à pied en mars et le potentiel d'une autre période de mise à pied en mai, l'investissement est porteur d'une continuité pour la scierie et ces arrêts étaient nécessaires pour engranger du nouveau bois et pour écouler les inventaires.

Syndicat national usine Saint-Maurice — CSN

Le prix SPHERE (Syndical et paritaire pour honorer un engagement et une réalisation en environnement), une initiative du conseil central du Cœur-de-Québec, a été remis au Syndicat national usine Saint-Maurice. Le syndicat, par son projet de récupération des rebuts d'aluminium et par sa politique environnementale, démontre, encore une fois, que de s'occuper d'environnement dans son milieu de travail, c'est payant et gratifiant.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de LM Wind Power — CSN

Malgré un début d'année 2016 qui annonçait un avenir sombre par le manque de contrats à long terme et malgré les représentations du syndicat, de la fédération ainsi que le conseil central de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine ; en juin 2016, le syndicat négocie avec LM Wind Power pour assurer la pérennité de l'entreprise et procède à d'importantes concessions, dont la modification des horaires de travail. Peu de temps après, un contrat est octroyé, consolidant les emplois, mais permettant l'embauche de près de 80 travailleuses et travailleurs. À la fin de l'été, l'entreprise est acquise par General Electric où un vent frais permet, à la fin de l'année 2016, d'agrandir l'usine par un investissement de 12 millions de dollars, dont 5,7 millions proviennent du gouvernement du Québec. De 180 travailleuses et travailleurs en début 2016, l'entreprise doit atteindre 450 salariés pour réaliser les contrats. Une belle réalisation grâce au travail et aux efforts des membres.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Scierie Béarn (FIM-CSN)

Les 125 syndiqués de la scierie de Béarn se sont entendus avec Tembec dans une proportion de 73 % pour le renouvellement de leur convention collective.

Les employés ont obtenu des augmentations de salaire de 2 % par année, soit 8 % au total pour les quatre prochaines années encadrées par le nouveau contrat de travail.

La contribution de Tembec au régime d'épargne retraite passe aussi de 3,5 % à 5 %. Des gains sur des clauses normatives, notamment l'instauration de règles d'ancienneté et d'équité, des augmentations pour les outils de travail et des primes de 2 $ pour les chefs d'équipe, ont aussi été réalisés.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Cheminées Sécurité - CSN

Cheminées Sécurité International avait rencontré les représentants syndicaux, à la fin du mois de novembre, pour apporter des aménagements à la convention, qui était en vigueur jusqu'en 2018, afin d'assurer la pérennité de l'entreprise. Le syndicat a réussi à répondre à certaines demandes de l'employeur, tout en faisant des gains.

Les membres ont voté à 91 % en faveur de l'entente de principe, qui comprend, notamment, l'inauguration d'une nouvelle ligne de production, en juillet 2017.

Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (CSN)

Les membres se sont prononcés, en automne dernier, en faveur de l'adoption de l'entente de principe à 91 %. D'une durée de trois ans, la nouvelle convention collective prévoit des augmentations salariales de 2 % par année et l'introduction d'une carte de paiement direct pour les médicaments, tout en conservant les acquis des dernières négociations.

Syndicat des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers d'Alma (FIM-CSN)

Les 233 membres du syndicat ont voté, à 92 %, en faveur de l'entente de principe intervenue avec Produits forestiers Résolu — Usine Alma. D'une durée de quatre ans, la convention collective prévoit des augmentations salariales de 2 % par année, la mise sur pied d'un programme d'équipe responsable et d'un montant forfaitaire à la signature de 1000 $.

Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et du papier de Brompton — CSN

Après plus d'un an de négociation, les membres se sont prononcés en faveur d'une entente de principe à 84 % en mars dernier. Malgré les attaques d'Unifor pour marauder ce syndicat et la lenteur de l'employeur, des gains ont été réalisés et la solidarité est toujours présente.

Des investissements majeurs sont à prévoir à la suite de la ratification de la nouvelle convention collective.

Conclusion

Au cours du présent conseil fédéral, vous pourrez constater que la majorité des mandats donnés par le congrès sont déjà entamés. Les élus et les salariés de la FIM mettent tout en œuvre afin que vous puissiez être fiers et solidaires de votre fédération.

Maintenant, il ne tient qu'à vous d'informer vos membres de l'avancement de ces travaux, les impliquer dans ces réalisations et, bien sûr, recevoir leurs appuis.

Bons débats et bon conseil fédéral.

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Rapport de la trésorerie

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

Camarades délégué-es

J'ai le plaisir de vous transmettre mon deuxième rapport en tant que trésorier de la fédération. Celui-ci porte sur les résultats des 24 premiers mois du deuxième mandat de la FIM, soit du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016.

Lors de mon dernier rapport, j'avais exprimé le souhait de présenter celui-ci avec des résultats positifs. Malheureusement, nous ne sommes qu'à 0,2 de 1 % d'avoir atteint l'équilibre entre les dépenses et les revenus. Je reporte donc, ce souhait au prochain rapport qui sera présenté lors du 3e congrès de la fédération en juin 2018.

Toutefois, pour la dernière ligne droite de ce mandat, il y a du positif à l'horizon, mais également des préoccupations telles que le conflit du bois d'œuvre, le changement d'allégeance dans le secteur public et l'élection de Trump à la présidence des États-Unis pourraient avoir des conséquences sur nos finances.

Du côté positif, comme il a été mentionné dans le rapport de l'exécutif, plusieurs nouveaux syndicats ont joint les rangs de notre fédération augmentant, par le fait même, notre nombre de membres. Nous pourrons en constater davantage les effets au cours de la prochaine et dernière année du présent mandat. De plus, nous croyons fermement que la mise en place du STTIM-CSN, si elle a lieu, contribuera à améliorer les finances de la FIM au cours des prochaines années.

Produits (revenus)

Per capita

Au cours des deux premières années, nous avons eu une moyenne de 20 260 cotisants par mois, soit 656 de moins que le budget. Quant au taux moyen, il se situe à 22,22 $, alors que le budget prévoyait 22,26 $.

C'est ce qui explique que les revenus des per capita sont en deçà de 362 644 $ par rapport au budget prévu.

Péréquation

À ce poste budgétaire, nous avons reçu de la CSN 136 076 $ de plus que ce que nous avions prévu. Il faut se rappeler que la péréquation est évaluée chaque année, alors que notre budget est fait pour 3 ans ; c'est ce qui explique cet heureux surplus.

Remboursements (CSN)

Nous avons reçu de la CSN 125 576 $ de plus que le budget. Pour le prochain mandat, nous tenterons de faire une prévision plus juste.

Malgré l'écart déficitaire important au niveau des revenus de per capita, nous ne sommes qu'à 70 414 $ en deçà du budget. Cela peut paraître élevé, toutefois, sur un budget d'environ 13 millions cela ne représente que 0,5 %.

Encore une fois, nous comptons sur la syndicalisation ; c'est un des seuls moyens d'améliorer concrètement nos revenus. À cet effet, la campagne de syndicalisation dans le secteur privé se poursuit.

Charges (dépenses)

Salaires et charges sociales

Il y a un dépassement quant aux chiffres projetés de 97 798 $. Cela est principalement dû au versement rétroactif des salaires pour les années 2013, 2014 et 2015 à la suite du renouvellement de la convention collective intervenue entre le STTCSN et la CSN ainsi que ses organisations affiliées.

Notons qu'il y a un an, ce dépassement était de 187 199 $. Cette amélioration s'explique, principalement, par la meilleure situation du régime de retraite des salariés de la CSN pour l'année 2016.

Sessions de formation

À ce poste, il y a un énorme dépassement. Lors de la première année du mandat, celui-ci s'élevait à 167 % du budget, alors qu'aujourd'hui il est de 140 %. De nombreuses sessions de formation ont été ajoutées au calendrier, alors qu'elles n'avaient pas été budgétées. Nous remarquons donc une amélioration, bien que nous continuions de répondre aux besoins des syndicats. Malgré ce dépassement, nous sommes fiers de voir l'intérêt des militantes et militants pour la formation.

Frais juridiques

Grâce aux efforts des salariés et des syndicats, les dépenses en frais juridiques se portent très bien. Elles sont sous le budget de 20 % ce qui représente une économie de 155 281 $.

En ce qui concerne le total des charges ; bonne nouvelle, elles sont de 91 067 $ de moins par rapport à ce qui avait été budgété.

Pour les deux premières années de ce mandat, il y a donc un déficit de 27 539 $ comparativement au budget qui en prévoyait 48 192 $.

Nous pouvons constater que grâce à l'implication des syndicats, militants, salariés et élus, les changements apportés à la suite du dernier congrès et qui ont été mis de l'avant vers la mi-septembre 2015 portent leurs fruits. C'est ce qui nous a permis d'atteindre notre budget et même mieux.

Bilan

Quant au bilan, nous avons encore un « bas de laine » d'environ 1 150 000 $ soit l'équivalent de 2,5 mois du revenu de per capita. Pour le conserver, nous devons nous assurer de continuer de faire un suivi serré de nos dépenses et de poursuivre nos efforts pour tenter d'améliorer nos revenus.

En terminant, je tiens à remercier Nathalie Chamberland et Louise Archambault pour leur excellent travail et leur précieuse collaboration.

Bon conseil fédéral !

Michel Tétreault, trésorier

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE CSN

ÉTATS DE LA SITUATION FINANCIÈRE
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	31 décembre 2016	31 décembre 2014
ACTIF		
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse (note 1, page 4)	317 989 $	472 003 $
Dépôt à terme	-	-
Débiteurs (note 2, page 4)	1 267 058	1 202 955
Frais payés d'avance	27 278	19 000
	1 612 324	1 693 958
FONDS BÂTIRENTE	373 062	857 530
PARTS DE CAPITAL D'UNE INSTITUTION FINANCIÈRE (note 3, page 4)	458 260	426 603
IMMOBILISATIONS CORPORELLES (note 4, page 4)	103 339	142 662
QUOTE-PART DE L'ACTIF NET DU FONDS D'ASSURANCE DES RETRAITÉS CSN	1 998 261	1 681 878
	4 545 247 $	4 802 631 $

ÉTATS DE LA SITUATION FINANCIÈRE
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	31 décembre 2016	31 décembre 2014
PASSIF		
PASSIF À COURT TERME		
Créditeurs (note 5, page 5)	854 257 $	1 400 486 $
PASSIF AU TITRE DE CONTRIBUTIONS FORFAITAIRES	-	-
OBLIGATIONS POUR LE REGIME D'ASSURANCES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES	1 998 261	1 681 878
PASSIF AU TITRE DES PRESTATIONS DEFINIES DU RÉGIME D'AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE	1 761 700	1 761 700
PASSIF AU TITRE DES PRESTATIONS DÉFINIES DU RÉGIME DE RETRAITE	6 848 600	6 848 600
	11 462 818	11 692 664
ACTIF NET		
SURPLUS AU DÉBUT	(6 890 032)	(1 264 625)
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES (DES CHARGES SUR LES PRODUITS)	(27 539)	919 991
AJUSTEMENT DU PASSIF AU TITRE DES PRESTATIONS DÉFINIES DU RÉGIME DE RETRAITE DE LA FTPF SUITE À L'ACQUISITION	-	(1 127 400)
PERTE DE RÉÉVALUATION	-	(5 418 000)
	(6 917 571)	(6 890 033)
	4 545 247 $	4 802 631 $

AU NOM DU COMITÉ EXÉCUTIF

Alain Lampron, président

Michel Tétreault, trésorier

ÉTATS DES RÉSULTATS

EXERCICE DE 24 MOIS TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
PRODUITS			
Per capita (note 6, page 6)	10 426 409 $	10 819 156 $	16 379 843 $
Péréquation (CSN)	2 067 556	1 931 480	2 897 220
Budget sectoriel (CSN)	103 796	142 242	213 364
Remboursements (CSN) (note 7, page 6)	158 367	32 791	49 656
Ententes de services per capita (note 8, page 6)	101 734	93 440	115 934
Ententes de services salariés (note 9, page 6)	286 542	272 155	392 404
Indication de clients (note 10, page 6)	147 419	100 000	150 000
Intérêts	37 290	37 289	57 006
Congrès (note 11, page 6)	31 750	32 500	32 500
Autres produits (note 12, page 6)	32 762	2 986	4 516
	13 393 626	13 464 039	20 292 443
CHARGES			
Direction (note 13, page 7-8)	1 510 748	1 532 381	2 334 480
Salaires et charges sociales (note14, page 8-9)	7 339 801	7 242 003	10 815 812
Dépenses et killométrage (note 15, page 9-10)	900 505	970 911	1 436 149
Ententes de service (note 16, page 11)	354 844	387 809	590 096
Réunions (note 17, page 11)	763 965	813 665	1 192 769
Secteurs (note 18, page 12)	99 296	55 555	77 777
Délégations (note 19, page 12)	70 841	99 593	150 151
Comités (note 20, page 12)	86 538	60 426	91 390
Sessions de formation (note 21, page 12)	328 982	235 704	356 480
Frais juridiques (note 22, page 13)	616 863	772 144	1 167 800
Fonctionnement (note 23, page 14-16)	1 348 781	1 342 040	2 028 112
	13 421 165	13 512 231	20 241 016
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES (DES CHARGES SUR LES PRODUITS)	(27 539) $	(48 192) $	51 427 $

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	31 décembre 2016	31 décembre 2014
Note 1 Encaisse		
Caisse d'économie 92276-562485	317 018.63	470 933.00
Petites caisses	950.00	1 050.00
Carte affaires Visa Desjardins	-	-
Capital social Caisse d'économie	5.00	5.00
Parts sociales SSQ	15.00	15.00
	317 988.63	472 003.00
Note 2 Débiteurs		
Avances de dépenses	-	-
Comptes à recevoir	200 547.33	272 925.00
Ententes per capita à recevoir	12 447.20	48 551.00
Comptes à recevoir - CSN	18 837.70	3 232.00
Comptes à recevoir arbitrage	-	18 539.00
Comptes à recevoir autres	177 342.85	21 602.00
Comptes à recevoir per capita	1 238.11	918.00
Intérêts à recevoir	18 976.60	18 044.00
Estimé Per Capita à recevoir	837 668.48	818 134.00
Estimé per capita période antérieure	-	-
Compte entrée-sortie	(1 367.50)	1 010.00
LEUCAN entrée-sortie	1 367.50	-
	1 267 058.27	1 202 955.00
Note 3 Parts de capital d'une institution financière		
Fonds de soutien t. t. de Québec inc.	2 000.00	2 000.00
Parts permanentes Desjardins	55 260.00	55 260.00
Parts de capital Fédération des caisses Desjardins	401 000.00	369 310.00
	458 260.00	426 570.00
Note 4 Immobilisations corporelles		
Mobilier et équipement de bureau	379 220.08	371 502.00
Amort. acc. mobilier et équipement de bureau	(306 254.05)	(276 829.00)
Photocopieur Canon	44 902.21	37 058.00
Amort. acc. photocopie Canon	(26 458.36)	(10 684.00)
Équipements téléphoniques	5 265.34	5 265.00
Amort. acc. équipement téléphonique	(4 337.10)	(2 691.00)
Améliorations locatives	29 071.02	29 071.00
Amort. acc. améliorations locatives	(20 368.70)	(17 501.00)
Équipements audiovisuels	9 677.69	9 678.00
Amort. acc. équipement audiovisuel	(9 486.07)	(7 212.00)
Logiciels	-	8 631.00
Amort. acc. logiciel	-	(8 631.00)
Site internet	18 575.35	18 173.00
Amort. acc. site internet	(16 468.26)	(13 166.00)
	103 339.15	142 664.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

Note 5 Créditeurs	31 décembre 2016	31 décembre 2014
Marge de crédit	-	-
Comptes à payer fournisseurs	102 385.71	109 364.00
Comptes à payer salarié-es	33 622.75	34 630.00
Comptes à payer élu-es	-	17 576.00
Comptes à payer CSN	42 116.24	68 293.00
Comptes à payer CSN juridique	-	141 656.00
Entente per capita à payer	18 027.08	16 655.00
Arbitrages à payer	16 710.58	19 087.00
Conseil fédéral à payer	-	206 524.00
Congrès à payer	-	-
Libérations à payer	34 334.85	-
Sessions de formation à payer	-	7 551.00
Salaires et vacances à payer	583 693.64	682 498.00
Réserve de temps supplémentaire à payer	7 866.53	8 897.00
Impôt fédéral retenu à la source à payer	-	-
Assurance emploi retenu à la source à payer	-	-
Impôt provincial retenu à la source à payer	-	-
RRQ retenu à la source à payer	-	-
RQAP retenu à la source à payer	-	-
FSS retenu à la source à payer	-	-
CSST à payer	-	-
Régime de retraite à payer	-	63 627.00
Bâtirente à payer	-	50.00
FondAction à payer	2 168.44	4 020.00
Congé autofinancé à payer	-	-
STTCSN à payer	5 570.51	5 533.00
Pension alimentaire à payer	-	-
CNT à payer	1 886.51	-
Aliance Tiers Monde à payer	96.16	102.00
STTCSN Campagne solidarité à payer	163.50	179.00
Fonds d'assurance retraités à payer	3 909.39	14 108.00
Cotisations syndicales à payer	61.50	-
Dons Centraide à payer	1 643.50	138.00
	854 256.89	1 400 489.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Note 6 Per capita			
Per Capita	10 456 511.89	10 819 156.00	16 379 843.00
Per capita période antérieure	(35 765.64)	-	-
Per Capita CAC	5 662.77	-	-
	10 426 409.02	10 819 156.00	16 379 843.00
Note 7 Remboursements (CSN)			
Remboursements - Président	23 035.37	23 850.00	36 134.00
Remboursements - Trésorier	18 206.54	-	-
Remboursements - Secrétaire	5 231.53	-	-
Remboursements - Vice-président vie syndicale	3 905.31	-	-
Remboursements - Vice-présidence formation	23 011.90	-	-
Remboursements - Vice-présidence Santé Sécurité	40 786.14	-	-
Remboursements - 1 ère Vice présidence	4 516.04	-	-
Remboursements - Secrétaire-Trésorière	145.71	-	-
Comité santé-sécurité - remboursement CSN	21 473.99	-	-
Comité formation - remb. CSN	2 027.28		
Remboursements - conseil confédéral	-	8 941.00	13 522.00
Remboursement - formation autre ressource	16 026.93	-	-
	158 366.74	32 791.00	49 656.00
Note 8 Ententes de services per capita			
02-10-021 STT Caisse Rouyn-Noranda	11 098.30	12 326.00	12 326.00
02-10-031 STT Caisse du Cuivre	830.60	685.00	685.00
02-10-051 STT Hôtel Gouverneur Rouyn-Noranda	5 754.82	5 636.00	5 636.00
02-10-054 SEE Ben Deshaies	37 242.60	29 293.00	29 293.00
02-10-055 STT Motel de ville	-	1 601.00	1 601.00
02-10-056 ST Provigo Denis Nolet Ville-Marie	-	-	-
09-10-028 SEE Municipaux Notre-Dame-du-Nord	1 985.19	2 208.00	3 339.00
09-10-043 STT Boralex	9 372.17	10 349.00	15 652.00
09-10-046 STT Sani-Tri	203.52	-	-
09-10-049 SNTR Kepa	13 361.20	13 117.00	19 838.00
09-10-052 S Routiers EEYOU transports	2 438.96	-	-
09-10-053 STT de Sanimos	3 091.15	-	-
09-22-025 SEMB-SAQ	16 355.78	18 225.00	27 564.00
02-10-058 STT de Maxi Rouyn-Noranda	-	-	-
	101 734.29	93 440.00	115 934.00
Note 9 Ententes de services salariés			
Entente de service Noranda	107 328.78	100 219.00	152 593.00
Entente de service Baie-Comeau	119 888.09	129 928.00	197 803.00
Entente de service Val d'Or	59 325.43	42 008.00	42 008.00
	286 542.30	272 155.00	392 404.00
Note 10 Indication de clients			
Indication de clients chez AGA	146 930.00	100 000.00	150 000.00
Indication de clients chez SSQ	489.29	-	-
	147 419.29	100 000.00	150 000.00
Note 11 Congrès			
Congrès - inscriptions	23 000.00	25 000.00	25 000.00
Congrès - commandites	8 750.00	7 500.00	7 500.00
	31 750.00	32 500.00	32 500.00
Note 12 Autres produits			
Revenus divers	24 178.45	2 986.00	4 516.00
Revenus d'impression	5 036.72	-	-
Revenus bureau Noranda	3 547.27	-	-
	32 762.44	2 986.00	4 516.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Note 13 Direction			
Présidence			
Présidence - salaire	239 008.08	238 604.00	362 940.00
Présidence - avantages sociaux	95 267.88	98 964.00	147 903.00
Présidence - assurance SSQ	37.84	40.00	60.00
Présidence - dépenses	31 976.15	43 456.00	65 156.00
Présidence - kilométrage	29 213.98	39 993.00	60 486.00
	395 503.93	421 057.00	636 545.00
1re Vice-présidence			
1re Vice-présidence - libération	19 085.77	14 965.00	14 965.00
1re Vice-présidence - avantages sociaux	10.31	-	-
1re Vice-présidence - assurance SSQ	18.22	20.00	20.00
1re Vice-présidence - dépenses	5 097.28	6 966.00	6 966.00
1re Vice-présidence - kilométrage	4 249.23	5 640.00	5 640.00
	28 460.81	27 591.00	27 591.00
Secrétaire			
Secrétaire - libération	49 225.79	61 720.00	101 469.00
Secrétaire - avantages sociaux	44.17	-	-
Secrétaire - assurance SSQ	19.62	20.00	40.00
Secrétaire - dépenses	10 988.42	12 151.00	20 027.00
Secrétaire - kilométrage	13 044.52	14 289.00	24 024.00
	73 322.52	88 180.00	145 560.00
Secrétaire-trésorier			
Secrétaire-trésorier - libération	2 500.00	16 095.00	16 095.00
Secrétaire-trésorier - avantages sociaux	4.10	-	-
Secrétaire-trésorier - assurance SSQ	18.22	20.00	20.00
Secrétaire-trésorier - dépenses	4 647.71	4 398.00	4 398.00
Secrétaire-trésorier - kilométrage	5 050.45	4 710.00	4 710.00
	12 220.48	25 223.00	25 223.00
Trésorier			
Trésorier - libération	82 972.94	57 400.00	94 356.00
Trésorier - avantages sociaux	36.86	-	-
Trésorier - assurance SSQ	19.62	20.00	40.00
Trésorier - dépenses	15 475.59	20 239.00	33 725.00
Trésorier - kilométrage	23 469.44	17 112.00	28 770.00
	121 974.45	94 771.00	156 891.00
Vice-présidence vie syndicale			
Vice-présidence vie syndicale - libération	60 110.18	76 682.00	115 850.00
Vice-présidence vie syndicale - avantages sociaux	416.01	-	-
Vice-président vie syndicale - assurance SSQ	37.84	40.00	60.00
Vice-présidence vie syndicale - dépenses	22 658.43	20 095.00	29 790.00
Vice-présidence vie syndicale - kilométrage	16 741.99	18 991.00	28 722.00
	99 964.45	115 808.00	174 422.00
Vice-présidence formation			
Vice-présidence formation - libération	88 162.09	76 511.00	115 592.00
Vice-présidence formation - avantages sociaux	-	-	-
Vice-présidence formation - assurance SSQ	37.84	40.00	60.00
Vice-présidence formation - dépenses	37 622.97	35 643.00	53 385.00
Vice-présidence formation - kilométrage	31 966.71	26 600.00	40 230.00
	157 789.61	138 794.00	209 267.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Vice-présidence santé-sécurité			
Vice-présidence santé-sécurité - libération	77 298.57	74 955.00	113 238.00
Vice-présidence santé-sécurité - avantages sociaux	144.32	-	-
Vice-présidence santé-sécurité - assurance SSQ	37.84	40.00	60.00
Vice-présidence santé-sécurité - dépenses	26 870.31	23 347.00	34 752.00
Vice-présidence santé-sécurité - kilométrage	12 691.77	20 966.00	31 709.00
	117 042.81	119 308.00	179 759.00
Coordination			
Coordination - salaires	315 053.92	301 724.00	471 446.00
Coordination - avantages sociaux	118 397.16	123 531.00	190 558.00
Coordination - assurance SSQ	37.83	40.00	60.00
Coordination - dépenses	35 319.18	50 644.00	77 132.00
Coordination - kilométrage	35 660.93	25 710.00	40 026.00
	504 469.02	501 649.00	779 222.00

Note 14 Salaires et charges sociales

Montréal			
Montréal - salaires- conseillers	930 625.66	941 803.00	1 441 412.00
Montréal - salaires- secrétaire de direction	143 865.97	143 265.00	217 932.00
Montréal - salaires- secrétaires	191 849.53	187 264.00	260 831.00
Montréal - salaire- comptabilité	293 257.65	281 115.00	428 705.00
Montréal - avantages sociaux - conseillers	362 880.53	408 310.00	612 446.00
Montréal - avantages sociaux - sec.de direction	67 582.43	68 764.00	103 125.00
Montréal - avantages sociaux - secrétaires	94 940.10	91 492.00	122 361.00
Montréal - avantages sociaux - comptabilité	133 708.32	136 984.00	205 666.00
	2 218 710.19	2 258 997.00	3 392 478.00
Québec			
Québec - salaires - conseillers	627 618.88	568 503.00	867 733.00
Québec - salaires - secrétaire	143 699.90	141 158.00	214 725.00
Québec - avantages sociaux - conseillers	253 490.40	247 909.00	371 205.00
Québec - avantages sociaux - secrétaire	66 114.63	68 440.00	102 562.00
	1 090 923.81	1 026 010.00	1 556 225.00
Saguenay			
Saguenay - salaires - conseiller	420 446.90	384 069.00	585 955.00
Saguenay - avantages sociaux - conseiller	181 666.56	171 397.00	256 857.00
	602 113.46	555 466.00	842 812.00
Joliette			
Joliette - salaires - conseiller	581 860.76	484 971.00	688 637.00
Joliette - salaires - secrétaire	92 904.49	70 580.00	107 364.00
Joliette - avantages sociaux - conseiller	258 923.06	221 952.00	312 455.00
Joliette - avantages sociaux - secrétaire	41 608.43	30 420.00	45 632.00
	975 296.74	807 923.00	1 154 088.00
Sherbrooke			
Sherbrooke - salaires - conseiller	283 035.01	280 313.00	414 310.00
Sherbrooke - avantages sociaux - conseiller	113 651.84	118 626.00	171 382.00
	396 686.85	398 939.00	585 692.00
Noranda			
Noranda - salaires - conseiller	200 249.88	197 352.00	300 172.00
Noranda - salaires - secrétaire	136 857.82	138 669.00	210 949.00
Noranda - avantages sociaux - conseiller	84 169.20	87 008.00	130 190.00
Noranda - avantages sociaux - secrétaire	66 129.59	68 285.00	102 325.00
	487 406.49	491 314.00	743 636.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Sorel			
Sorel - salaires - conseiller	196 655.74	191 946.00	291 998.00
Sorel - salaires - secrétaire	73 096.80	68 220.00	104 360.00
Sorel - avantages sociaux - conseiller	83 965.01	86 346.00	129 187.00
Sorel - avantages sociaux - secrétaire	35 089.05	28 662.00	42 925.00
	388 806.60	375 174.00	568 470.00
Baie-Comeau			
Baie-Comeau - salaires - conseiller	223 918.39	186 889.00	287 176.00
Baie-Comeau - salaires - secrétaire	139 782.96	141 158.00	214 725.00
Baie-Comeau - avantages sociaux - conseiller	99 622.44	84 689.00	127 281.00
Baie-Comeau - avantages sociaux - secrétaire	58 874.98	60 295.00	90 131.00
	522 198.77	473 031.00	719 313.00
Drummondville			
Drummondville - salaires - conseiller	204 395.55	193 699.00	295 532.00
Drummondville - avantages sociaux - conseiller	84 004.53	86 456.00	129 408.00
	288 400.08	280 155.00	424 940.00
Val d'Or			
Val d'Or - salaires - conseiller	64 249.08	59 309.00	59 309.00
Val d'Or - avantages sociaux - conseiller	30 659.83	27 795.00	27 795.00
	94 908.91	87 104.00	87 104.00
Rimouski			
Rimouski - salaires - conseiller	64 959.74	198 833.00	302 448.00
Rimouski - avantages sociaux - conseiller	30 941.81	86 777.00	129 841.00
	95 901.55	285 610.00	432 289.00
Retraités			
Retraités avantages sociaux	7 165.08	8 414.00	12 843.00
Retraités SSQ	171 282.77	193 866.00	295 922.00
	178 447.85	202 280.00	308 765.00

Note 15 Dépenses et kilométrage

Montréal			
Montréal - dépenses - conseillers	75 182.35	109 330.00	162 288.00
Montréal - dépenses - secrétaire de direction	6 055.99	6 205.00	9 123.00
Montréal - dépenses - secrétaires	8 708.53	10 028.00	13 327.00
Montréal - dépenses - comptabilité	14 472.82	19 389.00	28 426.00
Montréal - kilométrage - conseillers	70 841.31	104 949.00	158 725.00
Montréal - kilométrage - sec.direction	732.54	1 837.00	2 778.00
Montréal - kilométrage - secrétaires	2 225.87	3 186.00	4 413.00
Montréal - kilométrage - comptabilité	2 293.67	3 771.00	5 704.00
	180 513.08	258 695.00	384 784.00
Québec			
Québec - dépenses - conseillers	63 108.40	68 460.00	102 162.00
Québec - dépenses - secrétaire	6 280.58	8 521.00	12 437.00
Québec - kilométrage - conseillers	88 148.63	91 815.00	138 862.00
Québec - kilométrage - secrétaire	2 071.95	2 248.00	3 400.00
	159 609.56	171 044.00	256 861.00
Saguenay			
Saguenay - dépenses - conseiller	55 797.95	38 609.00	57 577.00
Saguenay - kilométrage - conseiller	65 039.24	61 757.00	93 402.00
	120 837.19	100 366.00	150 979.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Joliette			
Joliette - dépenses - conseiller	45 886.38	36 341.00	50 264.00
Joliette - dépenses - secrétaire	4 818.90	6 395.00	9 222.00
Joliette - kilométrage - conseiller	63 665.66	52 649.00	74 267.00
Joliette - kilométrage - secrétaire	1 028.95	3 003.00	4 542.00
	115 399.89	98 388.00	138 295.00
Sherbrooke			
Sherbrooke - dépenses - conseiller	23 327.16	23 265.00	33 345.00
Sherbrooke - dépenses - secrétaire	45.49	-	-
Sherbrooke - kilométrage - conseiller	26 269.68	20 212.00	29 428.00
Sherbrooke - kilométrage - secrétaire	-	-	-
	49 642.33	43 477.00	62 773.00
Noranda			
Noranda - dépenses - conseiller	20 726.29	17 525.00	26 242.00
Noranda - dépenses - secrétaire	9 855.62	20 442.00	30 467.00
Noranda - kilométrage - conseiller	40 933.09	42 066.00	63 621.00
Noranda - kilométrage - secrétaire	9 530.89	6 785.00	10 262.00
	81 045.89	86 818.00	130 592.00
Sorel			
Sorel - dépenses - conseiller	12 611.82	15 775.00	23 326.00
Sorel - dépenses - secrétaire	5 296.48	7 262.00	10 567.00
Sorel - kilométrage - conseiller	11 752.62	12 859.00	19 448.00
Sorel - kilométrage - secrétaire	1 346.48	4 065.00	6 148.00
	31 007.40	39 961.00	59 489.00
Baie-Comeau			
Baie-Comeau - dépenses - conseiller	47 196.14	26 893.00	40 256.00
Baie-Comeau - dépenses - secrétaire	9 133.23	10 074.00	14 786.00
Baie-Comeau - kilométrage - conseiller	28 330.40	18 707.00	28 292.00
Baie-Comeau - kilométrage - secrétaire	7 592.13	9 812.00	14 840.00
	92 251.90	65 486.00	98 174.00
Drummondville			
Drummondville - dépenses - conseiller	13 893.69	19 112.00	28 488.00
Drummondville - dépenses - secrétaire	230.61	-	-
Drummondville - kilométrage - conseiller	16 829.22	22 804.00	34 489.00
	30 953.52	41 916.00	62 977.00
Val d'Or			
Val d'Or - dépenses - conseiller	6 096.96	5 316.00	5 316.00
Val d'Or - kilométrage - conseiller	11 410.75	6 918.00	6 918.00
	17 507.71	12 234.00	12 234.00
Rimouski			
Rimouski - dépenses - conseiller	8 490.47	23 292.00	34 777.00
Rimouski - dépenses - secrétaire	-	-	-
Rimouski - kilométrage - conseiller	13 245.58	29 234.00	44 214.00
Rimouski - kilométrage - secrétaire	-	-	-
	21 736.05	52 526.00	78 991.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Note 16 Ententes de service			
Entente de service per capita			
10-04-001 STT Mines Seleine - CSN	66 209.62	69 413.00	105 164.00
	66 209.62	69 413.00	105 164.00
Ententes de service salarié			
Entente employé de bureau - Saguenay	118 835.64	106 601.00	162 262.00
Entente employé de bureau - Sherbrooke	97 645.06	104 666.00	159 261.00
Entente employé de bureau - Drummondville	51 474.35	52 695.00	80 221.00
Entente employé de bureau - Rimouski	20 679.33	54 434.00	83 188.00
	288 634.38	318 396.00	484 932.00
Note 17 Réunions			
Exécutif			
Représentations de l'exécutif	8 792.97	14 000.00	21 000.00
Réunions de l'exécutif	366.06	2 000.00	3 000.00
	9 159.03	16 000.00	24 000.00
Réunions d'équipe			
Réunions d'équipe - salles	2 407.55	5 822.00	8 213.00
Réunions d'équipe - dépenses diverses	1 349.34	1 667.00	2 351.00
Réunions d'équipe - activités	8 863.30	11 584.00	16 340.00
Réunions d'équipe - impressions	6 026.00	10 193.00	14 378.00
	18 646.19	29 266.00	41 282.00
Congrès			
Tournée précongrès - salles	457.00	60.00	158.00
Tournée précongrès - buffets	3 788.58	3 285.00	4 819.00
Congrès - salles	5 708.51	12 000.00	12 000.00
Congrès - invité-es	4 735.96	4 000.00	4 000.00
Congrès - dépenses	60 479.78	40 400.00	40 400.00
Congrès - impression	26 859.08	30 000.00	30 000.00
Congrès - audio visuel	23 367.71	12 000.00	12 000.00
Congrès - aide aux syndicats mai 2015	299 722.44	300 000.00	300 000.00
Congrès - objets de solidarité	-	15 000.00	15 000.00
	425 119.06	416 745.00	418 377.00
Conseil fédéral			
Conseil fédéral - salles	9 480.84	15 582.00	31 421.00
Conseil fédéral - invités	231.84	4 143.00	8 354.00
Conseil fédéral - dépenses	11 581.28	6 534.00	13 176.00
Conseil fédéral - impressions	14 217.88	18 327.00	36 956.00
Conseil fédéral - audio visuel	35 613.07	16 368.00	33 006.00
Conseil fédéral - aide aux syndicats Juin 2016	235 504.58	290 700.00	290 700.00
Conseil fédéral - aide aux syndicats Juin 2017	-	-	295 497.00
Conseil fédéral - aide aux syndicats antérieurs	4 410.92	-	-
	311 040.41	351 654.00	709 110.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Note 18 Secteurs			
Secteur Fonderie - Aluminium - Mine - Carrière - Bétonnières	-	-	-
Secteur Équipement - Métal - Électrique	-	-	-
Secteur Chimique - Plastique - Caoutchouc	1 090.47	-	-
Secteur Automobile	-	-	-
Secteur Forêt - Scierie	-	-	-
Secteur Usine de pâtes et papiers	30 685.09	-	-
Secteur Transformation	-	-	-
Conseil de Secteurs	67 520.21	55 555.00	77 777.00
	99 295.77	55 555.00	77 777.00
Note 19 Délégations			
Affiliation internationale	64 425.05	60 000.00	90 000.00
Colloques et conférences	6 416.23	17 221.00	26 045.00
Conseil confédéral - libération	-	12 898.00	19 507.00
Conseil confédéral - dépenses et kilométrage	-	9 474.00	14 329.00
Congrès CSN - inscription	-	-	270.00
	70 841.28	99 593.00	150 151.00
Note 20 Comités			
Comité de surveillance - libération	1 511.51	2 662.00	4 026.00
Comité de surveillance - dépenses et kilométrage	1 291.92	2 226.00	3 367.00
Comité santé-sécurité - libération	16 841.81	7 979.00	12 067.00
Comité santé-sécurité - dépenses et kilométrage	3 962.03	6 435.00	9 733.00
Comité santé-sécurité - autres dépenses	77.79	-	-
Comité formation - libération	8 259.56	6 531.00	9 877.00
Comité formation - dépenses et kilométrage	3 503.73	3 739.00	5 655.00
Condition féminine - libération	492.99	1 428.00	2 160.00
Condition féminine - dépenses et kilométrage	936.53	1 424.00	2 154.00
Comité des jeunes - libération	2 343.81	3 370.00	5 097.00
Comité des jeunes - autres dépenses	11 960.51	-	-
Comité des jeunes - dépenses et kilométrage	1 581.38	2 107.00	3 187.00
Comités sectoriels - libération	16 010.97	14 239.00	21 535.00
Comités sectoriels - dépenses et kilométrage	5 484.88	8 286.00	12 532.00
Comités sectoriels - autres dépenses	12 278.50	-	-
	86 537.92	60 426.00	91 390.00
Note 21 Sessions de formation			
Formation autres ressources - salaires	29 320.38	6 366.00	9 628.00
Formation autres ressources - dépenses	25 265.54	6 650.00	10 057.00
Sessions revenus à la retraite	8 920.49	12 363.00	18 698.00
Sessions assurance collective	6 938.46	8 629.00	13 051.00
Sessions agent de griefs	87 857.88	43 843.00	66 309.00
Sessions leadership	19 134.55	-	-
Sessions comité jeune	5 193.62	-	-
Sessions négociation	41 365.23	43 405.00	65 646.00
Sessions personnalisées	49 566.10	64 373.00	97 358.00
Sessions vie syndicale	6 033.76	13 718.00	20 747.00
Sessions consolidation	6 565.54	-	-
Sessions - location de salles	15 590.31	14 545.00	21 998.00
Sessions - fournitures	2 031.97	488.00	738.00
Sessions - impressions	20 473.48	21 324.00	32 250.00
Soutien à la négociation	4 724.77	-	-
	328 982.08	235 704.00	356 480.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Note 22 Frais juridiques			
Services juridiques			
Service juridique - Côte-Nord	53 992.13	28 011.00	42 364.00
Service juridique - Gaspésie Iles de la Madeleine	6 506.20	4 991.00	7 549.00
Service juridique - Outaouais	3 755.70	36 956.00	55 892.00
Service juridique - Lanaudière	33 759.63	34 700.00	52 481.00
Service juridique - Laurentides	1 142.72	5 602.00	8 473.00
Service juridique - Montréal	91 382.87	63 308.00	95 748.00
Service juridique - Abitibi Témiscamingue Nord Qc	12 616.95	12 440.00	18 814.00
Service juridique - Québec	42 003.90	36 505.00	55 211.00
Service juridique - Bas-St-Laurent	55 380.58	49 808.00	75 330.00
Service juridique - Saguenay/Lac St-Jean	39 555.99	32 357.00	48 937.00
Service juridique - Estrie	10 937.53	138 733.00	209 821.00
Service juridique - National	19 154.18	17 687.00	26 750.00
Service juridique - Montérégie	88 616.78	68 769.00	104 007.00
Service juridique - Cœur-du-Québec	25 063.92	37 598.00	56 864.00
Service juridique - Fédération	5 860.13	14 247.00	21 548.00
	489 729.21	581 712.00	879 789.00
Arbitrages			
Arbitrages - Côte-Nord	3 336.90	9 508.00	14 380.00
Arbitrages - Gaspésie, Iles de la Madeleine	4 514.33	4 684.00	7 084.00
Arbitrages - Outaouais	845.06	6 465.00	9 778.00
Arbitrages - Lanaudière	1 693.21	9 437.00	14 272.00
Arbitrages - Laurentides	6 672.94	903.00	1 366.00
Arbitrages - Montréal	6 070.85	21 078.00	31 878.00
Arbitrages - Abitibi Témiscamingue Ungava	3 654.95	4 596.00	6 951.00
Arbitrages - Québec	12 487.75	16 307.00	24 663.00
Arbitrages - Bas-St-Laurent	7 349.81	5 836.00	8 827.00
Arbitrages - Saguenay/Lac St-Jean	20 403.66	5 471.00	8 275.00
Arbitrages - Estrie	1 120.38	6 644.00	10 048.00
Arbitrages - National	5 483.51	23 432.00	35 439.00
Arbitrages - Montérégie	32 203.42	55 365.00	83 734.00
Arbitrages - Coeur-du-Québec	4 119.04	15 709.00	23 759.00
Arbitrages - fédération	-	-	-
Arbitrages - FTPF	11 428.50	-	-
Huissiers	1 128.99	2 339.00	3 537.00
Expertises médicales	4 620.87	2 658.00	4 020.00
	127 134.17	190 432.00	288 011.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Note 23 Fonctionnement			
Abonnements et documentations	14 987.76	18 312.00	27 695.00
Assurances responsabilité	16 722.77	12 309.00	18 616.00
Coûts reliés à la convention collective			
Coûts de la convention collective	38 800.04	36 577.00	55 319.00
Coûts partagés stagiaires	13 243.04	16 150.00	24 425.00
Coûts greffe du personnel	12 361.13	18 828.00	28 476.00
Coûts agent du personnel	102 492.64	85 965.00	130 014.00
Renouvellement de la main d'oeuvre	3 671.71	31 623.00	47 827.00
Coûts président du STTCSN	7 345.92	6 828.00	10 327.00
Coûts conseiller du STTCSN	12 879.83	15 261.00	23 081.00
Coûts libérations négo du STTCSN	3 861.82	-	-
ASF - Cotisation d'équilibre	-	-	-
	194 656.13	211 232.00	319 469.00
CSST des libérés	5 948.35	6 058.00	9 162.00
Dons et contributions			
Dons de solidarité aux grévistes	3 820.00	6 245.00	9 445.00
Aide aux syndicats "Anniversaire"	7 250.00	4 622.00	6 990.00
Dons	2 400.00	4 789.00	7 243.00
	13 470.00	15 656.00	23 678.00
Fournitures de bureau			
Fournitures de bureau - Montréal	5 298.35	12 442.00	18 817.00
Fournitures de bureau - Québec	1 955.70	2 339.00	3 537.00
Fournitures de bureau - Saguenay	868.94	899.00	1 359.00
Fournitures de bureau - Joliette	1 975.59	1 793.00	2 712.00
Fournitures de bureau - Sherbrooke	856.53	905.00	1 369.00
Fournitures de bureau - Noranda	1 560.36	1 734.00	2 622.00
Fournitures de bureau - Sorel	540.59	823.00	1 245.00
Fournitures de bureau - Baie-Comeau	526.69	1 327.00	2 007.00
Fournitures de bureau - Drummondville	58.92	298.00	450.00
Fournitures de bureau - Val d'Or	-	-	-
Fournitures de bureau - Rimouski	36.05	204.00	309.00
	13 677.72	22 764.00	34 427.00
Frais de bureau			
Cotisations annuelles	1 453.37	1 472.00	2 226.00
Frais de formation à l'extérieur	8 956.36	7 288.00	11 023.00
Frais et articles d'entretien	-	226.00	342.00
Locations de salles	-	938.00	1 419.00
Reconnaissances des années de service	1 500.00	-	-
Intérêts et frais bancaires	117.66	200.00	300.00
Frais administration et paie CSN	7 003.62	7 036.00	10 642.00
Mauvaises créances	92.90	-	-
Dépenses diverses	19 383.85	17 356.00	26 249.00
	38 507.76	34 516.00	52 201.00
Honoraires professionnels	12 588.11	1 322.00	16 061.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Impressions			
Impressions - Montréal	54 810.42	26 634.00	40 282.00
Impressions - Québec	4 083.92	2 279.00	3 447.00
Impressions - Saguenay	5 008.95	3 916.00	5 923.00
Impressions - Joliette	2 824.56	982.00	1 485.00
Impressions - Sherbrooke	5 791.69	5 078.00	7 680.00
Impressions - Noranda	761.77	936.00	1 416.00
Impressions - Sorel	1 409.72	3 245.00	4 908.00
Impressions - Baie-Comeau	1 473.14	1 896.00	2 868.00
Impressions - Drummondville	540.55	909.00	1 375.00
Impressions - Val d'Or	187.95	-	-
Impressions - Rimouski	988.02	3 214.00	4 861.00
	77 880.69	49 089.00	74 245.00
Frais informatiques	121 958.33	133 116.00	197 700.00
Journal "L'Affirmation"	8 622.71	28 560.00	43 195.00
Location d'équipements	5 200.54	5 732.00	5 732.00
Loyers			
Loyer - Montréal	350 217.42	347 270.00	523 382.00
Loyer - Québec	94 914.00	94 612.00	143 030.00
Loyer Saguenay	19 813.88	18 612.00	28 152.00
Loyer - Joliette	42 238.63	37 724.00	54 735.00
Loyer - Sherbrooke	13 789.14	13 752.00	20 796.00
Loyer - Noranda	14 486.88	14 656.00	22 164.00
Loyer - Sorel	30 685.33	30 774.00	46 540.00
Loyer - Baie-Comeau	18 350.80	18 446.00	27 903.00
Loyer - Drummondville	10 957.20	11 040.00	16 700.00
Loyer - Val d'Or	2 945.25	2 296.00	2 296.00
Loyer - Rimouski	4 669.11	12 264.00	18 546.00
	603 067.64	601 446.00	904 244.00
Outils promotionnels	43 664.73	55 528.00	83 981.00
Postes			
Poste - Montréal	32 373.84	25 601.00	38 719.00
Poste - Québec	2 383.14	2 154.00	3 258.00
Poste - Saguenay	1 995.57	1 922.00	2 907.00
Poste - Joliette	1 758.90	1 617.00	2 445.00
Poste - Sherbrooke	1 971.94	2 313.00	3 498.00
Poste - Noranda	3 000.66	1 984.00	3 001.00
Poste - Sorel	1 139.49	692.00	1 047.00
Poste - Baie-Comeau	458.11	349.00	528.00
Poste - Drummondville	210.96	415.00	627.00
Poste - Val d'Or	6.28	-	-
Poste - Rimouski	286.87	659.00	996.00
	45 585.76	37 706.00	57 026.00

NOTES COMPLÉMENTAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2016

	Réel 24 mois	Budget 24 mois	Budget 36 mois
Télécommunications			
Télécommunications - Montréal	23 813.63	27 769.00	41 847.00
Télécommunications - Québec	12 153.96	12 486.00	18 814.00
Télécommunications - Saguenay	5 552.23	5 139.00	7 752.00
Télécommunications - Joliette	8 595.26	6 524.00	9 837.00
Télécommunications - Sherbrooke	6 062.46	6 272.00	9 466.00
Télécommunications - Noranda	8 724.96	6 997.00	10 582.00
Télécommunications - Sorel	2 057.17	1 913.00	2 893.00
Télécommunications - Baie-Comeau	3 846.42	3 257.00	4 906.00
Télécommunications - Drummondville	4 372.53	5 915.00	8 946.00
Télécommunications - Val d'Or	1 120.70	-	-
Télécommunications - Rimouski	1 362.45	2 685.00	4 051.00
Télécommunications - Conférences	893.40	476.00	720.00
Télécommunications - Exécutif	13 988.49	15 164.00	22 934.00
	92 543.66	94 597.00	142 748.00
Perte (gain) sur cession d'immobilisations	-	-	-
Amortissement - équipement informatique			
Amortissement équipement audiovisuel	2 216.19	1 814.00	1 814.00
Amortissement site internet	3 302.71	3 270.00	4 524.00
	5 518.90	5 084.00	6 338.00
Amortissement améliorations locatives	2 509.37	2 868.00	4 302.00
Amortissement - mobilier et agencement			
Amortissement mobilier	29 424.72	27 054.00	39 744.00
Amortissement photocopieurs	15 773.97	12 142.00	17 931.00
Amortissement équipement téléphonique	2 004.24	1 594.00	2 105.00
	47 202.93	40 790.00	59 780.00
Variation de la juste valeur du Fonds Bâtirente	(15 532.37)	(34 645.00)	(52 488.00)

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Rapport du comité de surveillance

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

Montréal, le 11 avril 2017

Le comité de surveillance s'est réuni les 9, 10 et 11 avril 2017 au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal. Étaient présents Marcel Cyr et Steeve Lévesque. Stéphane Mongeon ne pouvait être présent.

Dans un premier temps, nous avons reçu une formation spécifique à nos besoins par Line Brière, coordonnatrice du Service de l'administration - CSN.

Par la suite, nous avons vérifié différents documents : les procès-verbaux du comité exécutif, plusieurs pièces justificatives des différents postes ; rapport d'activités du comité exécutif ainsi que ceux des salariés. Le tout en lien avec les politiques de remboursement.

Nous tenons à féliciter le comité exécutif d'avoir respecté le budget, et ce, malgré une baisse constante des per capita, tout en maintenant une bonne qualité des services offerts par la FIM.

Le comité de surveillance tient à remercier Michel Tétreault, trésorier, Nathalie Chamberland, secrétaire comptable et Line Brière, coordonnatrice du Service de l'administration - CSN pour leur collaboration.

Le comité de surveillance recommande l'adoption des états financiers pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016.

Marcel Cyr

Steeve Lévesque

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Politiques administratives

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

Adoptées au 2e congrès de la FIM à Chicoutimi — 26 au 29 mai 2015
Modifiées par le comité exécutif — 19 et 20 septembre 2016
Modifiées par le comité exécutif — 13 et 14 mars 2017
Adoptées au conseil fédéral — Trois-Rivières du 16 au 19 mai 2017

INFORMATIQUE

Les ordinateurs portables sont fournis aux membres du comité exécutif, à la coordination et aux salarié-es de la fédération.

L'ensemble des ordinateurs demeure la propriété de la CSN et l'usage des portables est à des fins de travail professionnel seulement. La CSN se dégage des responsabilités de bris lorsque l'usage des portables n'est pas fait dans le cadre du travail.

Les équipes régionales doivent s'assurer que la réception des courriers d'affaires transite par l'adresse des employé-es de bureau et que les textes officiels ont été traités et finalisés par les employé-es de bureau.

L'achat des équipements informatiques est sous la responsabilité du Service de l'administration CSN — module Informatique. Il leur appartient de prendre les garanties d'entretien lors de tout achat et renouvèlement d'équipement. Le suivi concernant les assurances en cas de vol et de bris appartient à la FIM.

TÉLÉPHONES INTELLIGENTS

Les cellulaires sont fournis aux élu-es à l'exécutif, à la coordination ainsi qu'aux conseillères et conseillers de la fédération.

Tous les frais d'utilisation autres que ceux faits dans le cadre du travail sont à la charge de l'utilisateur.

La ou le salarié-e qui utilise un téléphone intelligent est personnellement responsable des coûts générés par l'utilisation de son appareil dès qu'il en fait l'utilisation comme modem.

Lorsque l'utilisatrice ou l'utilisateur doit se déplacer à l'extérieur du pays, pour le travail ou pour des raisons personnelles, il doit aviser la coordination afin d'obtenir un forfait itinérance et celui-ci est à la charge de l'utilisateur.

REMBOURSEMENT DES SESSIONS DE FORMATION

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le syndicat a droit à deux (2) délégué-es par session et la CSN rembourse à même les subventions de la CNESST lorsqu'applicable, 100 % du salaire réellement perdu des délégué-es. Les autres frais sont à la charge du syndicat.

Pour les délégué-es qui demeurent à plus de 500 km du lieu de la session, il y a remboursement à 100 % pour deux journées supplémentaires (une pour l'aller et l'autre pour le retour), s'il y a réellement perte de salaire.

AUTRES SESSIONS

La FIM rembourse 125 $ ou 75 % du salaire (excluant les primes et les avantages sociaux) par journée de formation pour deux (2) délégué-es par syndicat.

La FIM rembourse 125 $ par jour par participant lors des formations même s'il ne s'agit pas d'une journée de travail régulière (congé programmé) pour les participants.

Toute personne retraitée, en congé sans solde, en congé maladie, en CNESST, en assurance salaire, en assurance-emploi, en congé payé ou percevant une prestation d'un régime d'indemnisation privé ou public est considérée en absence motivée et ne peut, en conséquence, être éligible à un remboursement de salaire.

Pour les délégué-es qui travaillent à plus de 500 km du lieu de la session, il y a remboursement de 125 $ par jour ou 75 % du salaire (excluant les primes et les avantages sociaux) pour deux journées supplémentaires ; l'une pour l'aller et l'autre pour le retour selon le tableau B, s'il y a réellement perte de salaire.

Pour se prévaloir du 75 %, la ou le participant doit fournir un relevé de paye dans les quinze (15) jours suivant la session. Sinon, le 125 $ par jour s'applique.

La FIM rembourse pour une ou un délégué par syndicat le taux du kilométrage des employé-es de bureau de la CSN.

Chaque participant doit signer la feuille des présences pour chaque journée de session comme condition de remboursement. Une personne peut suivre une seule fois la même session par mandat (trois ans).

Ces règles s'appliquent également pour les formations personnalisées. Par contre, la FIM ne remboursera aucun kilométrage pour ces sessions, étant donné que ces formations sont données près des lieux de travail.

ANNIVERSAIRE DE VIE SYNDICALE D'UN SYNDICAT

La FIM verse au syndicat qui en fait la demande, un montant de base de 500 $ plus 1 $ par membre (sans limite du nombre de membres), lorsque le syndicat organise une fête soulignant son 25^{e} anniversaire de vie syndicale.

La politique s'applique par la suite pour chaque tranche de 25 ans de vie syndicale.

AIDE FINANCIÈRE POUR LES SYNDICATS EN CONFLIT

La FIM recommande d'initier une politique d'aide financière pour ses syndicats affiliés en conflit. Cette recommandation s'effectue dans le cadre d'un appui moral, financier et solidaire pour nos syndicats.

Chaque syndicat de la FIM s'engage à contribuer pour un montant de 25 $ par mois pour les syndicats de la FIM de moins de 500 membres et de 75 $ par mois pour les syndicats de plus de 500 membres, et ce, jusqu'à la fin du conflit.

La FIM donne un montant de 200 $ par mois pour ses syndicats affiliés qui sont en conflit. Pour les syndicats en conflit affiliés à d'autres fédérations de la CSN, la FIM donne une fois 100 $.

RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

La politique s'applique à toutes et tous les salarié-es et élu-es du comité exécutif de la FIM.

La date de comptabilisation pour les dates d'anniversaire se fait le 31 décembre de chaque année.

La reconnaissance des années de service à la FIM est soulignée de façon particulière par la remise d'un cadeau à la première réunion d'équipe de l'année.

NOMBRE D'ANNÉES	CADEAU (valeur approximative)
10 ANS	100 $
15 ANS	200 $
20 ANS	400 $
25 ANS	500 $

DÉPART À LA RETRAITE

La politique s'applique à tous les salarié-es et élu-es à l'exécutif de la FIM.

Un cadeau d'une valeur approximative de 500,00 $ est remis à la personne retraitée.

SALAIRE DES DIRIGEANT-ES

Le salaire de la présidence est maintenu à temps plein par la FIM.

La présidence a le choix de maintenir son salaire d'usine et les bénéfices qui s'y rapportent ou de prendre le salaire et les bénéfices d'un conseiller (au maximum de l'échelle à la CSN) et les règles de la convention collective des salariés sont maintenues.

Le salaire du président est majoré de 10 %.

REPAS DE NOËL

Les barèmes du diner et souper sont alloués à toutes et tous les salariés et membres du comité exécutif de la FIM pour leur permettre de faire un repas de Noël d'équipe dans chaque région. Le repas doit avoir lieu pour avoir droit au remboursement.

FRAIS DE REPRÉSENTATION

Toutes dépenses encourues en frais de représentation seront évaluées par le comité exécutif.

Toutes ces dépenses doivent être faites sans abus et avec justification.

ARBITRAGE

1- Le montant alloué en matière d'arbitrage est prévu au budget.

2- Pour tous les frais inhérents à l'arbitrage et au règlement d'un grief ou d'une plainte sans intervention de l'arbitre (art. 16 du CCTM) lors de l'annulation d'une enquête ou d'une audition (art. 17 du CCTM) ainsi que lors d'une remise, les syndicats assument au complet les frais encourus qu'ils font parvenir à la fédération à des fins de vérification et la fédération paiera l'arbitre.

3- Paiement lors des journées d'audition

a) Les syndicats de moins de 100 membres émettent un chèque au nom de la FIM-CSN à raison de 25 % de la facture qu'ils ont à payer.

b) Les syndicats de 100 membres et plus émettent un chèque au nom de la FIM-CSN à raison de 50 % de la facture qu'ils ont à payer.

c) Le tout sous réserve de la procédure d'évaluation prévue à l'annexe 1.

4- Lorsque les honoraires d'un arbitre excèdent les barèmes acceptés par la FIM, la fédération rembourse les barèmes, l'excédent devenant la responsabilité du syndicat. Dans un tel cas, la fédération facture le syndicat concerné.

5- Dans le cas d'un grief pour congédiement, la fédération paie 100 % de la part des honoraires d'arbitrage réclamés au syndicat selon les règles établies au point précédent et demande un remboursement à la CSN.

6- La fédération émet un chèque au nom de l'arbitre après avoir analysé la facture en fonction du code de rémunération alors en vigueur. Si des sommes sont retenues, elles seront retournées aux syndicats afin de respecter les pourcentages.

7- La fédération rembourse pour les expertises médicales relatives à un grief, selon les mêmes pourcentages établis pour l'arbitrage, jusqu'à un maximum de 1000 $ par expertise, tel que prévu au budget.

8- Avis juridique

Sur demande et avis de la conseillère ou du conseiller syndical, la coordination peut confier un mandat d'analyse et d'opinion juridiques au Service juridique de la CSN et la responsabilité d'acquitter les frais inhérents relève alors de la fédération.

Ces avis juridiques doivent porter strictement sur l'interprétation, l'application, la violation, la présumée violation de la convention collective, sur l'application des lois suivantes en relation avec ce qui précède, le tout à l'intérieur des juridictions déterminées à l'égard de ces lois par la CSN :

a) Code du travail

b) Loi sur la santé et la sécurité du travail, selon la juridiction en vigueur dans l'ensemble de la CSN

c) Loi sur les normes du travail

d) Loi sur les décrets de convention collective

e) Loi sur les régimes complémentaires de retraite

9- Requête en révision judiciaire de sentence arbitrale

La fédération est responsable de la nomination d'un procureur ainsi que des frais découlant de cette procédure à la condition que le syndicat ait en premier lieu requis l'avis de la conseillère ou du conseiller syndical pour décider de procéder. Après consultation avec la conseillère ou le conseiller syndical, la fédération peut demander un avis juridique avant d'inscrire la cause, le tout à l'intérieur des délais prévus au Code de procédure civile. La fédération, sur recommandation du Service juridique, informe le syndicat et la conseillère ou le conseiller syndical de la décision de porter ou non la cause en révision judiciaire.

Dans l'éventualité qu'un syndicat exige de procéder malgré l'avis contraire du Service juridique, les frais sont à la charge du syndicat.

10- Charge de nature criminelle ou civile

La fédération n'est pas responsable des honoraires et des frais de toute charge de nature criminelle ou civile.

Annexe 1 — PROCÉDURE D'ÉVALUATION

1- Lorsqu'une conseillère ou un conseiller syndical de la fédération ou du Service juridique de la CSN considère qu'un grief ne devrait pas être soumis à la procédure d'arbitrage ou ne devrait pas être entendu devant un arbitre de grief, il doit en aviser la coordination de la fédération. La coordination avisera la présidence le cas échéant.

La conseillère ou le conseiller syndical de la fédération ou du Service juridique de la CSN a alors le devoir de présenter les motifs au soutien de sa demande d'évaluation.

La conseillère ou le conseiller syndical de la fédération ou du Service juridique de la CSN qui soumet une requête d'évaluation à la fédération doit en aviser le syndicat.

2- La coordination, en collaboration avec la présidence de la fédération, peut accepter ou refuser la requête d'évaluation.

3- Lorsque la requête d'évaluation est acceptée, la coordination, en collaboration avec la présidence de la fédération, crée un comité d'évaluation composé de la conseillère ou du conseiller syndical au dossier, de la coordination et la présidence, et de toute autre personne jugée nécessaire pour permettre un éclairage du dossier.

4- Lorsque le comité arrive à la conclusion que le grief ne devrait pas être soumis à la procédure d'arbitrage ou ne devrait pas être entendu devant un arbitre de grief, les personnes habilitées de la fédération en informent le syndicat en justifiant leur décision.

5- Dans le cas où le syndicat désire tout de même poursuivre avec le grief, les services de la fédération ainsi que le paiement des frais juridiques couverts par la politique d'arbitrage de la fédération ne trouveraient pas application.

INDEMNITÉ DE DÉPENSES

La politique s'applique aux élus et membres des syndicats de la FIM.

DÉJEUNER — Le déjeuner est remboursé si :

1- Une rencontre débute avant 8 h.

2- Le coucher à l'extérieur, la veille de la rencontre, est remboursé.

3- Le lieu de la rencontre occasionne un déplacement de 100 km (aller) et que la réunion débute à 9 h.

DÎNER — Le dîner est remboursé si :

1- La rencontre débute l'avant-midi et se poursuit en après-midi.

2- La rencontre se termine après 12 h.

3- La rencontre se termine avant 12 h et qu'un déplacement supérieur à 100 km (retour) doit être effectué.

4- La rencontre débute entre 13 h et 14 h et qu'un déplacement supérieur à 100 km (aller) doit être effectué.

SOUPER — Le souper est remboursé si :

1- À la fin de l'activité, les critères du tableau C sont satisfaits.

2- Il y a une rencontre en soirée.

3- Un coucher est réclamé.

COUCHER – Le coucher est remboursé si :

1- À la fin de l'activité, les critères du tableau B sont satisfaits.

2- La veille d'une rencontre selon les critères du tableau A.

3- La rencontre se poursuit le lendemain et une distance supérieure à 100 km doit être effectuée.

FRAIS DE GARDE

La FIM applique la politique de frais de garde adoptée par le conseil confédéral de la CSN (se référer à la politique de la CSN).

REMBOURSEMENT POUR PARTICIPATION AU CONSEIL FÉDÉRAL ET AU CONGRÈS DE LA FIM

- Pour les syndicats de moins de 350 membres, le remboursement d'une (1) personne par syndicat ; les dépenses d'hébergement, de repas (selon les barèmes de la CSN) et les salaires sont remboursés à 100 % par la FIM même si la personne est en congé programmé.
- Pour les syndicats de 350 à 699 membres, le remboursement de deux (2) personnes par syndicat ; les dépenses d'hébergement, de repas (selon les barèmes de la CSN) et les salaires sont remboursés à 100 % par la FIM même si la personne est en congé programmé.
- Pour les syndicats de 700 membres et plus, le remboursement de trois (3) personnes par syndicat ; les dépenses d'hébergement, de repas (selon les barèmes de la CSN) et les salaires sont remboursés à 100 % par la FIM même si la personne est en congé programmé.

La FIM rembourse proportionnellement aux présences enregistrées aux réunions ; les frais de repas, l'hébergement et les salaires en excluant le kilométrage.

La FIM rembourse pour une personne par syndicat à partir du lieu de travail au taux de kilométrage des personnes employées de bureau de la CSN.

Pour avoir droit au remboursement, les personnes couvertes par cette politique doivent remplir le formulaire de réclamation fourni par la FIM.

Le calcul du nombre de membres pour être éligible à cette politique est basé sur la moyenne de cotisants des douze (12) mois précédant le conseil fédéral ou le congrès de la FIM.

Une pièce justificative (talon de paye) est nécessaire pour le remboursement du salaire.

Une pièce justificative est nécessaire pour le remboursement des avantages sociaux.

REMBOURSEMENT DE SALAIRE LORS DE RÉUNIONS ET DES INSTANCES

Pour les membres de l'exécutif, les représentants, les secrétaires de secteurs et les membres des comités qui bénéficient d'une libération et qui doivent voyager plus de 500 km, le salaire est remboursé pour la journée qui précède ou celle qui suit, si la réunion débute avant 10 h ou se termine après 17 h.

Le salaire est remboursé s'il y a réellement perte de salaire ou si la personne est en congé programmé.

Toute personne retraitée, en congé sans solde, en congé maladie, en CNESST, en assurance salaire, en assurance-emploi, en congé payé ou percevant une prestation d'un régime d'indemnisation privé ou public est considérée en absence motivée et ne peut, en conséquence, être éligible à un remboursement de salaire.

TABLEAU A — POLITIQUE POUR DÉPENSE DE COUCHER AVANT LA RÉUNION

Grille qui servira à établir s'il y a paiement du coucher lors de réunions ou d'instances de la FIM.

Heure du début de la réunion

KILOMÉTRAGE	14h	13h45	13h30	13h15	13h	12h45	12h30	12h15	12h	11h45	11h30	11h15	11h	10h45	10h30	10h15	10h	9h45	9h30	9h15	9h
125																				NON	OUI
150																			NON	OUI	
175																		NON	OUI		
200																	NON	OUI			
225																NON	OUI				
250															NON	OUI					
275														NON	OUI						
300													NON	OUI							
325												NON	OUI								
350											NON	OUI									
375										NON	OUI										
400									NON	OUI											
425								NON	OUI												
450							NON	OUI													
475						NON	OUI														
500					NON	OUI															
525				NON	OUI																
550			NON	OUI																	
575		NON	OUI																		
600	NON	OUI																			
625	OUI																				
650																					
675																					
700																					
725																					
750																					
775																					

TABLEAU B — POLITIQUE POUR DÉPENSE DE COUCHER SUIVANT LA RÉUNION

Grille qui servira à établir s'il y a paiement du coucher lors de réunions ou d'instances de la FIM.

Heure d'ajournement de la réunion

KILOMÉTRAGE	13h	13h15	13h30	13h45	14h	14h15	14h30	14h45	15h	15h15	15h30	15h45	16h	16h15	16h30	16h45	17h	17h15	17h30	17h45	18h
125																				NON	OUI
150																			NON	OUI	
175																		NON	OUI		
200																	NON	OUI			
225																NON	OUI				
250															NON	OUI					
275														NON	OUI						
300													NON	OUI							
325												NON	OUI								
350											NON	OUI									
375										NON	OUI										
400									NON	OUI											
425								NON	OUI												
450							NON	OUI													
475						NON	OUI														
500					NON	OUI															
525				NON	OUI																
550			NON	OUI																	
575		NON	OUI																		
600	NON	OUI																			
625	OUI																				
650																					
675																					
700																					
725																					
750																					
775																					

TABLEAU C — POLITIQUE POUR DÉPENSE DE SOUPER SUIVANT LA RÉUNION

Grille qui servira à établir s'il y a paiement du souper lors de réunions ou d'instances de la FIM.

Heure d'ajournement de la réunion

KILOMÉTRAGE	10h	10h30	11h	11h30	12h	12h30	13h	13h30	14h	14h30	15h	15h30	16h	16h30	17h	17h30	18h
0																NON	OUI
50															NON	OUI	
100														NON	OUI		
150													NON	OUI			
200												NON	OUI				
250											NON	OUI					
300										NON	OUI						
350									NON	OUI							
400								NON	OUI								
450							NON	OUI									
500						NON	OUI										
550					NON	OUI											
600				NON	OUI												
650			NON	OUI													
700		NON	OUI														
750	Non	OUI															
800	OUI																

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Politique d'utilisation des réseaux sociaux FIM

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

1. Cadre administratif

La *Politique d'utilisation des médias sociaux au sein de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)* s'inscrit dans la mission de diffusion de la fédération qui peut notamment :

a. Rendre disponibles par la consultation les informations et les évènements de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN).

b. Offrir une plateforme de discussion avec les membres et permettre les échanges entre les dirigeants et les membres des syndicats.

c. Offrir de l'information et des outils aux syndicats.

2. Objectifs

La *Politique d'utilisation des médias sociaux au sein de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)* vise les objectifs suivants :

- établir les principes régissant l'utilisation des médias sociaux par les administrateurs et les usagers ;
- présenter les modalités d'accès aux médias sociaux et à leur application ;
- guider les salariés et les élus et définir ses responsabilités envers les différentes clientèles qui utilisent les médias sociaux régis par la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN).

3. Principes et orientations

Conformément à sa mission, la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) rend accessibles ses médias sociaux (site internet, Facebook, etc.) au plus grand public possible.

Les utilisateurs des médias sociaux doivent être conscients qu'ils ne sont pas un médium sécuritaire et que de tierces parties peuvent y obtenir de l'information sur les activités d'autres usagers.

Pour ces raisons, la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) n'est pas responsable de la sécurité ni de la confidentialité et ne se porte pas garante de la valeur ni de la qualité de l'information trouvée sur les médias sociaux.

La responsabilité finale de l'utilisation des médias sociaux appartient à l'utilisateur qui interagit sur les médias sociaux de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN).

Par divers moyens, la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) informe les usagers afin de leur permettre d'utiliser les médias sociaux selon leurs besoins et d'une manière sécuritaire ou encore afin de les guider dans l'utilisation de ces derniers.

4. Modalités d'accès et services offerts

L'accès aux médias sociaux de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) est ouvert au public. Il n'est pas nécessaire d'être membre en règle ou actif pour participer à la vie des médias sociaux. L'accès à ses médias sociaux est gratuit.

5. Modalités d'utilisation

La Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) rend ses médias sociaux accessibles et à la disposition des usagers pour répondre à leurs besoins d'information, d'éducation, de recherche, de culture et de loisir.

- Les opinions divergentes et les débats constructifs sont les bienvenus dans les discussions et les commentaires. Toutefois, la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) se réserve le droit de modifier, de refuser ou de supprimer des commentaires qui contiennent, entre autres, des propos racistes, haineux, sexistes, homophobes, grossiers, violents, à caractère sexuel ou diffamatoire ;
- des messages offensants pour une personne ou un organisme, irrespectueux ou méprisants ;
- des messages qui violent la vie privée d'une personne ou d'un membre ;
- des messages ou photographies qui enfreignent les droits d'auteur ;
- des messages à des fins publicitaires ;
- des messages rédigés dans une langue autre que le français, l'anglais ou l'espagnol ;
- des messages incompréhensibles ou non pertinents ;
- des messages qui ne contribuent pas au déroulement normal de la discussion.

Tout usager qui ne respecte pas les lignes directrices peut être exclu de façon temporaire ou permanente des espaces de discussion sur ces voies de communication. Par ailleurs, l'utilisation des majuscules dans un message est considérée comme un cri. Un commentaire sera tout aussi valable et plus agréable à lire s'il est écrit en minuscules.

Tout ajout de photographies est accepté sur les médias sociaux, mais doit être mis en tout respect de l'auteur des photographies. Il est donc nécessaire d'inscrire et de respecter le droit d'auteur.

6. Information

La Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) met à la disposition de ses membres une documentation, dont cette politique, qui permet à ceux-ci de s'informer quant à l'utilisation des médias sociaux.

7. Responsabilité

Chaque usager est responsable de son utilisation des médias sociaux. Les utilisateurs de ces derniers participent à leur propre risque et assument l'entière responsabilité de leurs propos, leur identification et l'information qu'ils affichent. L'inclusion de liens externes ne constitue pas un endossement, une commandite, une association ou affiliation de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) avec un site relié.

8. Application de la politique

L'application de la présente politique relève du comité exécutif de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN).

9. Mise à jour

La mise à jour de la présente politique relève du comité exécutif de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN).

10. Entrée en vigueur

La *Politique d'utilisation des médias sociaux au sein de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)* entre en vigueur le jour de son approbation par le comité exécutif de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN).

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Présentation sur les disparités de traitement

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

La disparité de traitement

Conseil fédéral des 16, 17, 18 et 19 mai 2017
Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

1

Contenu de la présentation

- D'où émane le mandat sur la disparité de traitement;
- La disparité sous toutes ses formes;
- Présentation sommaire de l'enquête.

2

D'où émane le mandat?

- Provient du dernier congrès de la FIM.
- Revendication du comité des jeunes de la FIM.
- Mandat d'effectuer une enquête auprès des syndicats de la FIM.
- Organiser un débat sur cette question.

3

Qu'est-ce que la disparité

- Toutes clauses qui ont pour effet de ne plus fonder la politique salariale ou d'autres droits sur des critères communs à l'ensemble des salariés.
- Toutes clauses qui déterminent des conditions de travail différentes en lien avec une date d'embauche (selon la Loi sur les normes du travail).
- Toutes clauses qui déterminent des conditions de travail différentes en lien avec un statut d'emploi.

4

Qu'est-ce que la disparité

- La disparité de traitement en fonction du statut d'emploi réfère au fait que certains statuts ont des droits inférieurs aux salariés à temps complet.
- Nos lois du travail n'obligent pas les employeurs à accorder tous les mêmes avantages aux salariés atypiques (occasionnelle, temporaire…) qu'aux salariés réguliers à temps complet.
- La LNT oblige les employeurs à traiter les salariés équitablement, mais seulement en ce qui concerne les normes prévues à la loi et en vertu de la date d'embauche que nous verrons un peu plus loin.

5

La disparité de traitement sous toutes ces formes

Les formes de disparité :

- Celle interdite par la charte des droits et libertés;
- Celle interdite par la Loi des normes du travail; (salaire, d'une norme au sens de la LNT)
- Celle que l'on crée par la négociation, volontairement ou involontairement.

6

Celle interdite par la Charte des droits et libertés de la personne

- Le traitement vise un caractère discriminatoire au sens de la Charte.
- On vise la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. (Article 10)

7

Celle interdite par la Loi des normes du travail

- Le salaire, la durée du travail, les jours fériés, chômés et payés, les repos, les absences pour cause de maladie et familiales, l'avis de cessation d'emploi, les uniformes, matériels de sécurité, etc.
- C'est-à-dire celle visée par une norme selon la LNT, toutefois elle est insuffisante à couvrir toutes les disparités à cause des limites de ces articles.

8

Celle que l'on crée par la négociation

- Lorsque l'on crée un grand nombre de statuts d'emploi. En plus des temps complets et temps partiels, on ajoute les occasionnels, les surnuméraires, les temporaires, les saisonniers, etc., et qui, la plupart du temps, ont des conditions de travail normatives ou monétaires différentes.
- Lorsque l'on crée un régime de retraite ou offre un régime d'assurance moins avantageux pour certains salariés.
- Lorsque les heures supplémentaires sont accordées par ancienneté de statut au lieu de l'ancienneté générale, etc.

9

Celle que l'on crée par la négociation

- Lorsque les équipements de protection personnelle sont différents selon le statut d'emploi.
- Lorsque l'on crée des clauses de disparité de traitement (clauses orphelines) ou certaines de droits acquis (clauses grand-père).

10

Qu'est-ce qu'une clause de disparité de traitement (clause orpheline)

- La clause de disparité de traitement est un avantage accordé à certains salariés que de nouveaux salariés n'auront jamais droit d'obtenir.

Exemple : Deux échelles salariales pour un même titre d'emploi dont le maximum n'est pas le même selon une date donnée d'embauche.

11

Qu'est-ce qu'une clause de droits acquis (clause grand-père)

- Une clause grand-père se distingue par le fait qu'elle a une durée dans le temps.

Exemple : Une nouvelle échelle de salaire à la suite d'une fusion d'entreprise qui aurait pour conséquence que certains salariés se retrouveraient hors échelle. Dans ce cas, il doit, dans une limite de temps raisonnable (durée de la convention collective), y avoir une mécanique de rattrapage des autres salariés.

Il est de notre responsabilité de s'assurer qu'une clause grand-père n'engendre pas une clause orpheline (qu'elle devienne permanente).

12

Enquête

La disparité de traitement dans les conventions collectives de l'ensemble des secteurs de la FIM

13

Enquête

- 50 syndicats de tous les secteurs confondus ont répondu à l'enquête.
- Représente près de 35 % des membres de la fédération.

14

Les sujets enquêtés

- Application différente de l'ancienneté,
- Droits et les recours,
- L'équipement personnel de protection,
- Congés payés,
- Avantages sociaux,
- Salaire.

15

Application différente de l'ancienneté

- Plusieurs syndicats ont mentionné un cumul différent de l'ancienneté.

  Exemple : pour les salariés temporaires, étudiants, en période probatoire, etc.

- Plusieurs syndicats ont mentionné aussi un cumul différent de l'ancienneté lors d'absence au travail pour cause de maladie, mise à pied, libération syndicale.

16

Droits et recours

- Étudiants, période d'essai, saisonnier, etc. aucun recours en cas de congédiement, de non-rappel au travail.
- Les équipements de protection individuelle se font plus rares pour ces statuts d'emploi.
- Le droit au grief n'est permis qu'après un certain temps.
- On va même, à l'intérieur de certains de nos syndicats, considérer qu'ils ne font pas partie du syndicat puisqu'ils ne sont présents que pour un court laps de temps ou parce qu'ils n'ont pas terminé leur période d'essai.

17

Les congés

- L'enquête nous indique que trop souvent lorsqu'il y a des congés maladie, ces congés sont réservés uniquement pour les salariés à temps complet.
- L'enquête nous indique, également, que le nombre de jours fériés diffère entre le temps complet et les autres statuts. Et même que parfois, l'application de la LNT s'applique pour certains statuts.

  Exemple : occasionnelle, étudiant, salarié à l'essai.

18

Les congés

- Même en ce qui concerne les vacances, il y a un traitement différent entre les salariés à temps complet et à temps partiel versus les autres statuts d'emploi.

  Exemple : un salarié saisonnier, etc.

- Les congés pour événements familiaux ne sont pas accordés à l'ensemble des salariés. Ils sont souvent réservés aux salariées qui travaillent sur une base régulière, et ce, même si la LNT les permet, peu importe le statut.

19

Les avantages sociaux

- Les régimes de retraite à prestations déterminées ont bien souvent disparu pour les plus jeunes. Ils sont remplacés par des régimes de retraite à cotisations déterminées qui sont beaucoup moins avantageux, alors que les plus anciens ont pu conserver le régime à prestations déterminées.
- Les assurances collectives sont disponibles bien souvent uniquement pour les salariés réguliers. Pour les autres statuts d'emploi, il est presque impossible de pouvoir y adhérer ou recevoir une compensation.

20

Les salaires

- L'ensemble des répondants nous indique qu'il y a des échelles de salaire pour les titres d'emploi sauf pour les étudiants, qui eux, semblent être rémunérés sur une autre base.

  Exemple : 80 % du taux applicable.

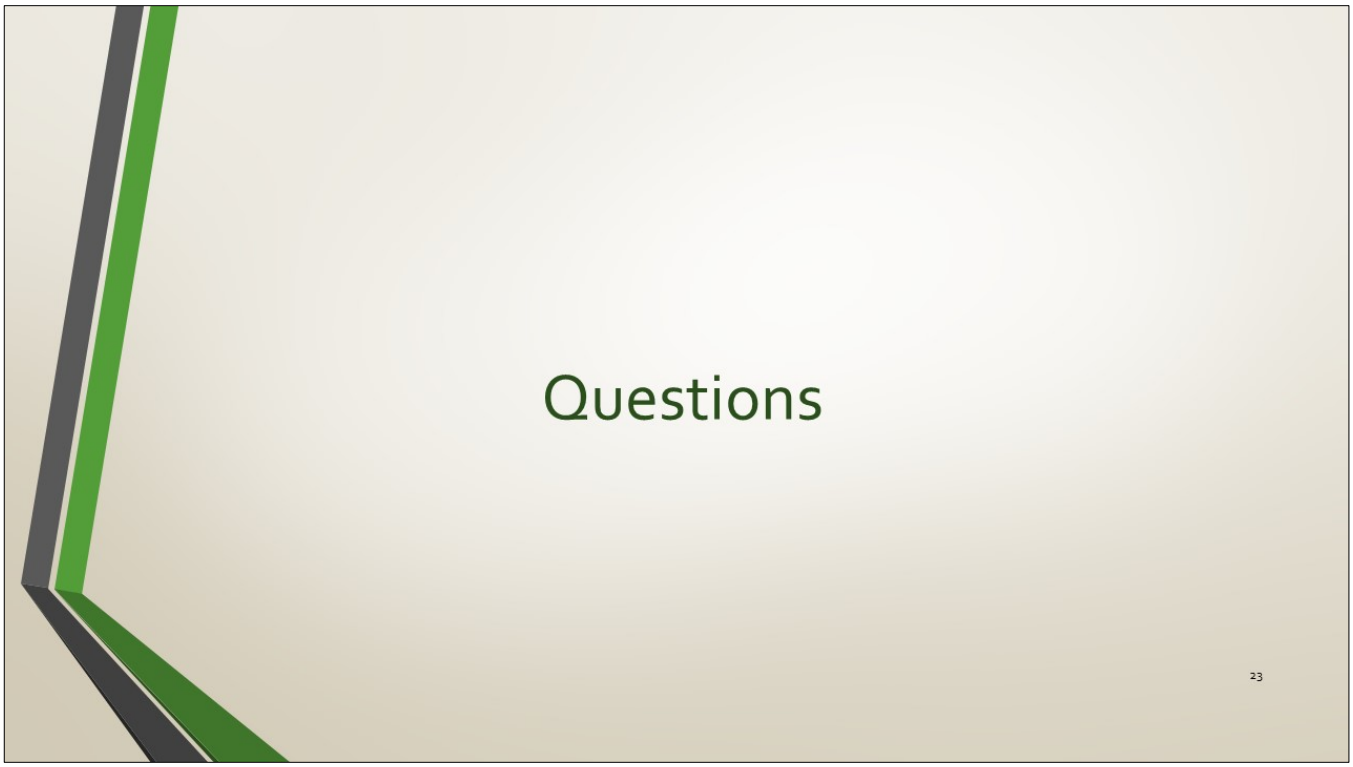
- Les primes, lorsqu'il y en a, semblent être versées d'une façon équitable.
- La rémunération et la répartition des heures supplémentaires semblent être appliquées équitablement.

21

Autres dispositions appliquées différemment

- Les préavis de mise à pied, période de travail plus longue avant de changer d'échelon, ancienneté appliquée différemment à partir d'une telle date.
- Certains répondants nous ont indiqué que plusieurs clauses de convention collective ne s'appliquaient pas aux salariés temporaires.

22


Questions
23

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Prise en charge de la santé-sécurité au travail lors d'un accident mortel

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Démarche syndicale lors d'un accident mortel

Par
Louis Bégin, vice-président à la santé-sécurité, environnement
Christian Beaulieu, conseiller syndical FIM
Naïsa Beaupré-Parent, conseillère syndicale FIM

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

À signaler, entre 2014 et 2015

Décès :

- Hausse de 21,1 % des décès associés à un accident du travail;
- Hausse de 18,7 % des décès associés à une maladie professionnelle;
- Hausse de 116,7 % de la proportion des décès accidentels résultant d'un contact avec des objets ou de l'équipement;
- Baisse de 14,3 % de la proportion des décès accidentels résultant d'une chute;
- Baisse de 9,5 % de la proportion des décès accidentels résultant d'un accident de transport;
- Hausse de 25,5 % des décès pour maladie professionnelle associés à l'amiante;
- Baisse de 20 % des décès pour maladie professionnelle associés à la silice.

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

LA PRESSE .CA

La Presse - 27 avril 2017

Deux fois plus d'accidents mortels en 2016

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Avant tout, ne demeurez pas seule ou seul à faire face à une situation aussi complexe.

Communiquez immédiatement avec votre conseillère ou conseiller syndical de la FIM.

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Intervention en 5 étapes

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

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

1re étape – L'assistance au travailleur accidenté

A. Évaluez si la zone d'accident est sécuritaire pour vous et les autres secouristes avant d'intervenir, sinon sécuriser avant toute intervention.
B. Portez secours au travailleur accidenté.
C. Appelez les secours d'urgence (911).
D. Appelez l'inspecteur de la CNESST (article 62, LSST).

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

2e étape – Les lieux de travail, site de l'accident

A. Établissez un périmètre de sécurité.

B. Les lieux de travail doivent demeurer inchangés, (article 62, LSST) si vous avez déplacé ou modifié un objet ou équipement pour faciliter l'évacuation du travailleur accidenté, mentionnez-le à l'inspecteur de la CNESST.

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

3e étape – Les autres travailleurs présents

A. Réunissez toutes et tous les travailleurs présents, évaluation des secouristes, possibilité de choc post-traumatique. Évacuez vers un établissement de santé si nécessaire.

B. Rencontrez l'employeur dans les plus brefs délais pour assurer un service de soutien psychologique pour les travailleurs encore présents. Ne retournez aucun travailleur au domicile sans une brève évaluation de leur état. Également, l'inspectrice ou l'inspecteur peut demander à les rencontrer avant leur départ des lieux de travail.

4e étape – La venue de l'inspecteur

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 personne représentante syndicale est réputée être au travail, salaire maintenu durant l'enquête.

5e étape – La déclaration de l'accident

À noter lors d'un décès

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 pour la famille prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. (article 109, LATMP), la loi prévoit que le représentant du travailleur peut remplacer celui-ci en cas d'incapacité de remplir les formulaires.

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Formulaires

Remplir paritairement avec l'employeur les formulaires, dans les plus brefs délais, l'Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR) et la section 4 - Description de l'évènement de la Réclamation du travailleur (RTR). Signez le rapport à la section 8 - Déclaration et autorisation du formulaire RTR en identifiant que vous êtes la ou le représentant du travailleur.

Le tout afin d'ouvrir rapidement le dossier à la CNESST.

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

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 personne attitrée à l'enquête ne peut tout faire, ni être présente sur deux fronts en même temps.

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

L'article 62 de la LSST précise que…

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 par règlement, de tout événement entraînant, selon le cas :

1. le décès d'un travailleur;

[…]

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.

comité SANTÉ-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

FIN DE LA PRÉSENTATION

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Préparation stratégique à la négociation

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

L'analyse stratégique pour l'action syndicale en contexte de restructuration d'entreprise: Un projet de recherche-action Rapport préliminaire

Jean-Noël Grenier, Université Laval
Frédéric Hanin, Université Laval
Patrice Jalette, Université de Montréal
Mélanie Laroche, Université de Montréal

Plan de l'exposé

- Origine du projet et mandat
- La préparation stratégique
- La démarche entreprise avec le SNTMN-FIM-CSN
- Quelques livrables
- Avantages et limites

Origine et mandat

- Initiative de la FIM en 2015;
  - Constat que la préparation à la négociation et les stratégies étaient mal adaptées au contexte de la financiarisation et de la mobilité du capital
  - Comment rehausser le pouvoir de négociation?
- Une équipe complémentaire;
- Élaborer et mettre à l'épreuve une formation avancée à la préparation à la négociation collective sous une perspective stratégique et économie politique

Le projet

- L'analyse stratégique vise à développer une compréhension globale de l'organisation dans son réseau et sa chaîne de valeur;
- Sortir la préparation de l'usine et la situer sur le même pied que l'employeur;

Démarche

- Élaboration d'outils et d'un modèle et coopération avec la FIM et le SRT de la CSN;
- Sélection d'un syndicat local et d'une entreprise: SNTMN-FIM-CSN
- Documentation sur l'entreprise et le secteur minier: Glencore
- Visite d'information Juillet 2016 (deux jours)
- Formation initiale Mars 2017 (deux jours)

L'activité de formation

- Le modèle;
- La démarche de formation sur deux jours;
  - Diagnostique
  - Analyse
  - Actions stratégiques

Autres

- Répertoire d'expériences québécoises, canadiennes et américaines (documents sous forme de tableau);
- Répertoire des formes d'alliance avec la communauté et les groupes externes;
- Diagnostic économique de la fonderie et des liens avec Glencore;
- Feuille de route pour les trois phases;

Avantages

- Meilleure compréhension de l'établissement et de la EMN;
- Meilleure compréhension des activités de préparation;
- Préparation plus politique et stratégies ouvertes à la communauté;
- Identification des alliés (syndicats et communauté);
- Réflexion et remise en question de la procédure habituelle;

Limites

- Ressources financières et techniques;
- Connaissances et expertises;
- Temps;
- Une formation avancée;
- Pour les «gros» syndicats ?

Remerciements

- Au SNTMN-FIM-CSN, l'exécutif local et au conseiller Ricky Souci
- À la FIM;
- Au SRT;
- À MCE Conseil

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF)

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes

Le PAREF

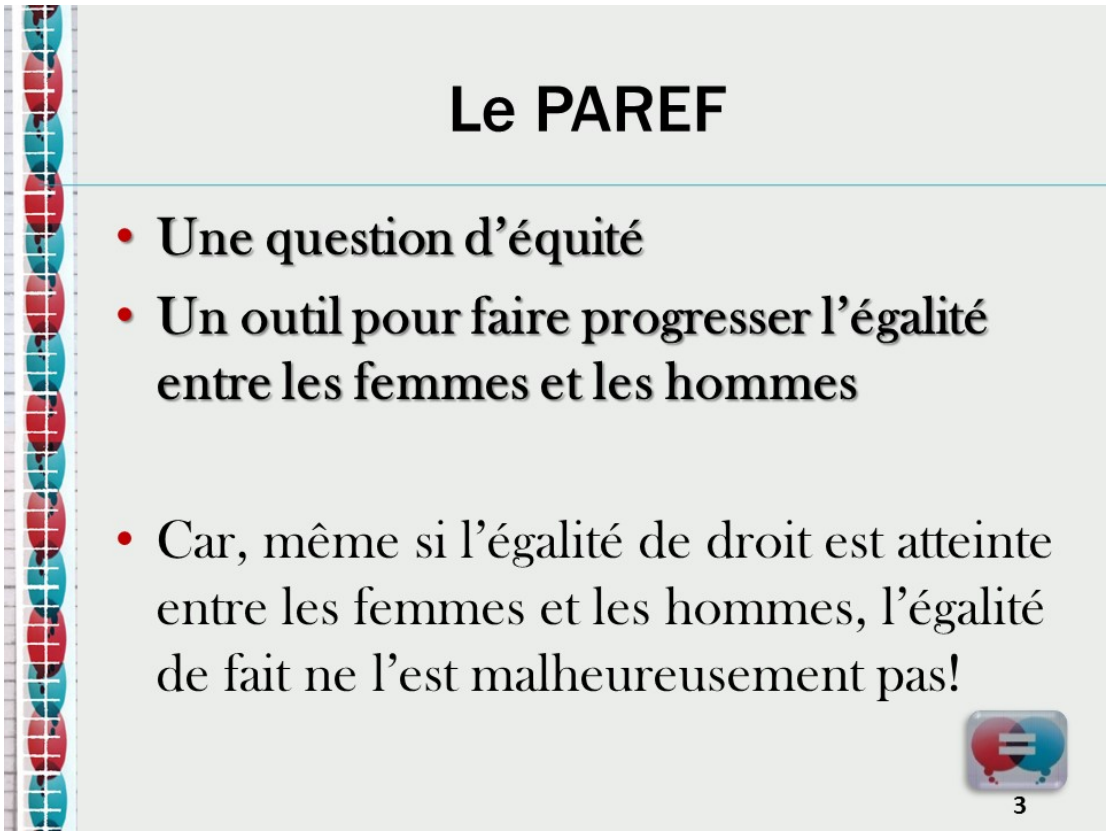
Nous sommes différents mais égaux

Présentation au conseil fédéral de la
Fédération de l'industrie manufacturière FIM – CSN

CSN

Diane Dwyer
Service des relations du travail- Condition féminine

Mai 2017



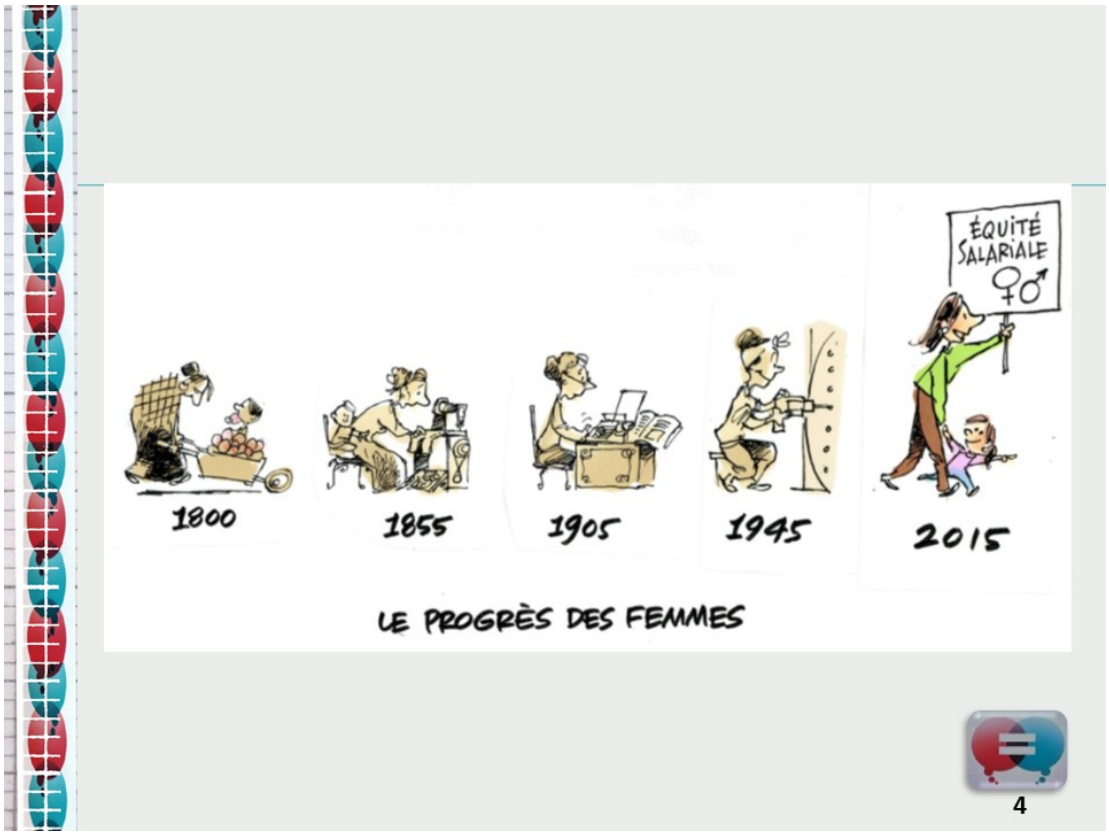
Informations supplémentaires :

- La CSN travaille depuis plus de 45 ans, avec les autres organisations, ainsi que les groupes autonomes de femmes, à construire une société plus juste et égalitaire entre les femmes et les hommes.

- Nous avons lutté pour faire reculer les discriminations systémiques envers les femmes, vos mères, sœurs, filles et conjointes, que ce soit par nos batailles pour l'équité salariale, pour la conciliation famille-travail qui bénéficie autant aux femmes qu'aux hommes, que pour des congés de maternité, congés parentaux et services de garde éducatifs publics.

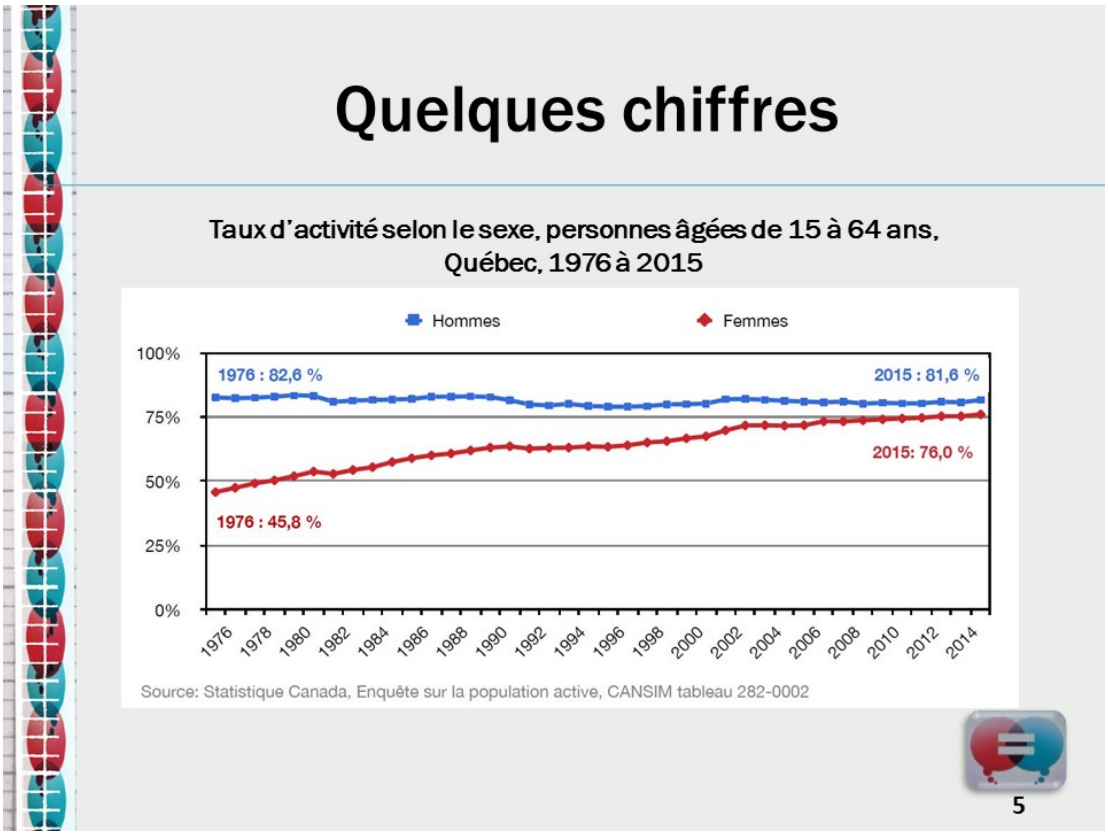
- Nous luttons toujours pour que les femmes prennent leur place dans les milieux majoritairement masculins et travaillons pour les aider à s'y maintenir.

- Quelques chiffres pour illustrer quelques inégalités qui persistent !



Ruth Rose, économiste, « Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique, en collaboration avec le Comité consultatif femmes, 2e éd. mai 2016.

Les quelques chiffres et brèves analyses que je vais vous présenter proviennent du travail de cette économiste.

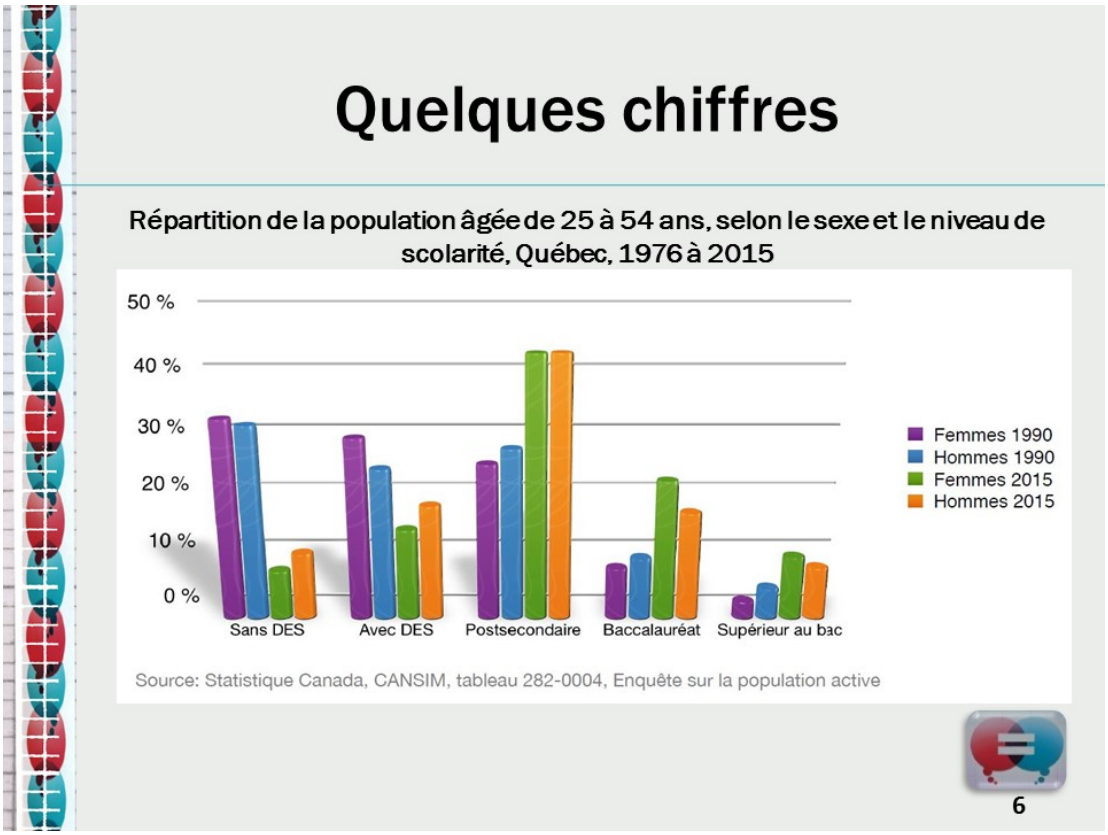


Les taux d'activité des femmes ne cessent de grimper. Pour l'ensemble des femmes âgées de 15 à 64 ans, le taux d'activité a augmenté, passant de 46 % en 1976 à 76 % en 2015, un taux inférieur à celui des hommes par moins de six points de pourcentage.

Ce sont les femmes âgées de 55 à 64 ans, les femmes ayant de jeunes enfants, particulièrement les femmes monoparentales, et celles ayant trois enfants ou plus qui ont les taux les plus faibles.

Au cours des prochaines années, on pourrait s'attendre à un rattrapage additionnel, surtout parmi les femmes âgées de 55 ans et plus, car les femmes vieillissantes des générations actuelles sont mieux établies sur le marché du travail, contrairement aux générations antérieures.

Par ailleurs, l'érosion des régimes de retraite publics et privés et l'instabilité des couples font en sorte que les femmes ont besoin de travailler plus longtemps pour s'assurer d'un revenu de retraite décent.



Précisons que le taux d'activité des femmes qui ont seulement un diplôme de niveau secondaire est de 78,4 % en 2014 (88,7 % chez les hommes) et leur taux d'emploi est de 71,7 % (80,7 % chez les hommes).

Chez les femmes sans diplôme d'études secondaires, le taux d'activité est de 57,8 % (74,8 % chez les hommes) et le taux d'emploi, un maigre 51,5 % (63,2 % chez les hommes). En d'autres mots, il existe encore un nombre important d'emplois décemment rémunérés pour les hommes peu scolarisés, notamment dans les travaux manuels, mais il y en a très peu pour les femmes. C'est à ce niveau, en particulier, que l'équité salariale et l'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins ont encore un rôle important à jouer.

Malgré le progrès au niveau de l'activité, le marché du travail demeure profondément ségrégué, surtout au bas et en haut de l'échelle. On considère une catégorie d'emploi comme étant mixte lorsqu'elle compte au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes.

Or, en 2005, seulement 26 des 140 catégories professionnelles étaient mixtes et seulement 22,0 % des femmes et 18,4 % des hommes travaillaient dans ces professions.

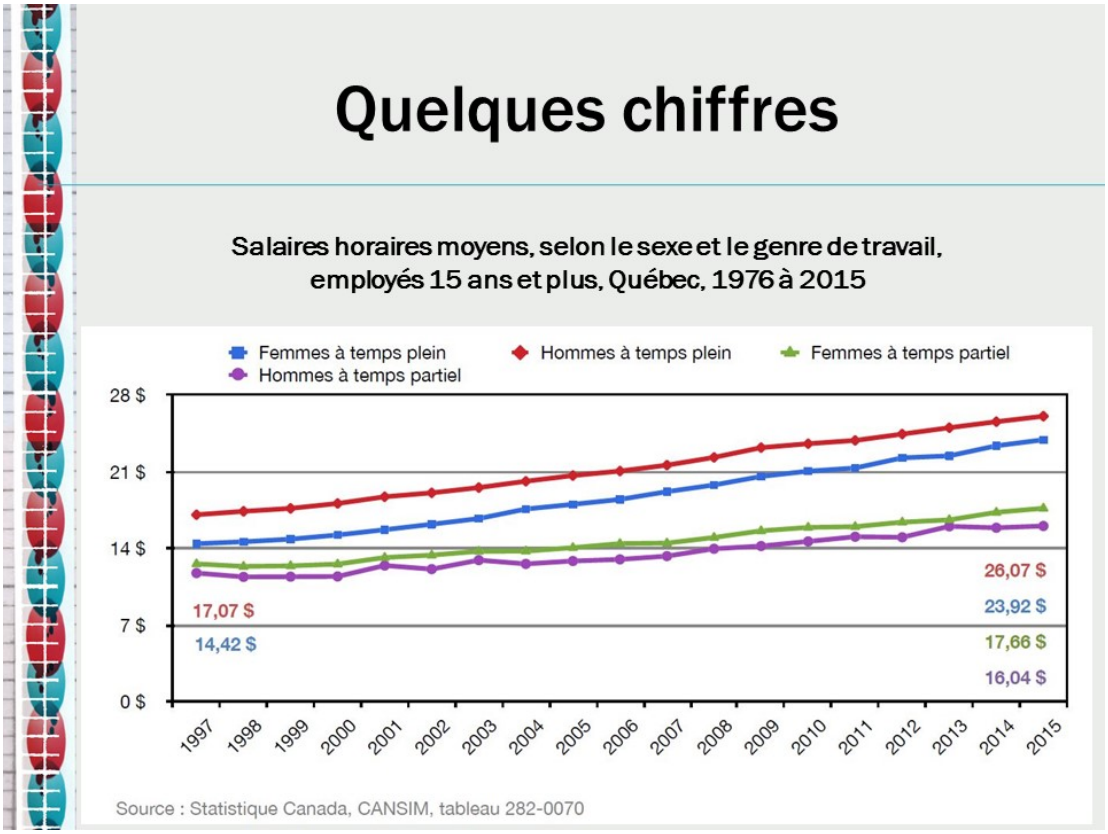
En 2005 toujours, la majorité des femmes, soit 59,5 %, se retrouvaient dans des emplois à prédominance féminine (comptant au moins 60 % de femmes) et seulement 18,5 % travaillaient dans des emplois à prédominance masculine, en baisse par rapport à 20,2 % en 2000.

Malheureusement, les choix professionnels des jeunes encore aux études laissent présager la continuation de la ségrégation professionnelle, surtout au niveau de la formation

professionnelle secondaire et de la formation technique collégiale. Les femmes sont particulièrement minoritaires dans les métiers de cols bleus, l'informatique et le génie. Au niveau universitaire, elles prédominent dans tous les grands domaines d'études, sauf les sciences appliquées.

Chez les femmes détenant un diplôme universitaire, l'écart est de l'ordre de 10 % pour le salaire horaire ; il est de 25 % pour celles qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Les femmes détentrices d'un diplôme d'études secondaires gagnent 17 % de moins que les hommes avec le même niveau de diplôme et pour celles ayant des études postsecondaires non universitaires, l'écart est de 15 % (tableau 2).

Même chez les jeunes ayant obtenu un diplôme depuis un an ou deux sans avoir vécu encore une interruption de carrière, les écarts femmes-hommes de la rémunération hebdomadaire sont de l'ordre de 25 % pour les personnes ayant un diplôme d'études professionnelles de niveau secondaire et de 10 % pour les personnes diplômées de niveau collégial ou de premier ou deuxième cycle universitaire. Il n'y a qu'au niveau du doctorat que l'écart est faible, de 2 %.



Le graphique montre l'évolution des salaires horaires moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel de 1997 à 2015.

Pour l'ensemble des employés masculins, le salaire moyen en 2015 était de 24,77 $, comparativement à 22,31 $ pour les femmes, laissant un écart de 9,9 % (chiffres non montrés dans la Figure 6). Il y a donc moins de différence entre les femmes et les hommes au niveau des salaires horaires qu'au niveau des gains annuels.

Le salaire des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 66 % sur la période, passant de 14,42 $ à 23,92 $. Celui des hommes a augmenté de 53 %, passant de 17,07 $ à 26,07 $. Le ratio du salaire moyen des femmes à celui des hommes est donc passé de 84 % à 92 % pour les personnes à temps plein, laissant toutefois un écart de 8 points de pourcentage.

Pour ce qui est des écarts qui demeurent entre les gains annuels des femmes et des hommes, environ la moitié est attribuable au fait que les femmes travaillent moins d'heures que les hommes, même quand elles sont à temps plein. En effet, elles continuent à assumer la majorité des tâches domestiques et donc le fardeau de concilier les responsabilités familiales et professionnelles.

L'autre moitié des écarts est due à au moins trois facteurs :

1. Pour le même emploi, les femmes sont moins payées en moyenne ;

2. Les emplois traditionnellement féminins continuent à être sous-évalués et sous-rémunérés ;

3. Les femmes ont toujours de la difficulté à accéder aux emplois à prédominance masculine les mieux rémunérés, surtout dans les métiers de cols bleus, les postes de cadres supérieurs et les professions en génie et en informatique.

Les personnes travaillant au salaire minimum

En 2015, 57 % des personnes travaillant au salaire minimum étaient des femmes. De même, en 2014, les femmes représentaient 60 % des personnes gagnant un salaire situé entre 100 % et 125 % du salaire minimum, soit entre 10,36 $ et 12,93 $ l'heure.

La ségrégation professionnelle aujourd'hui

Malgré le progrès au niveau de l'activité, le marché du travail demeure essentiellement ségrégué, surtout au bas et en haut de l'échelle. On considère une catégorie d'emploi comme étant mixte lorsqu'elle compte entre 40 % et 60 % de femmes. Or, en 2010, seulement 25 des 140 catégories professionnelles étaient mixtes et seulement 23 % des femmes et 19 % des hommes travaillaient dans ces professions.

En 2010, la majorité des femmes, 57 %, se retrouvaient dans des emplois à prédominance féminine (comptant au moins 60 % de femmes), une légère amélioration par rapport à 2005, quand il était à 60 %.

De plus, dans les deux années, seulement 19 % des femmes travaillaient dans des emplois à prédominance masculine.

Petit résumé

Un marché du travail encore très stratifié pour ce qui est de la présence en emploi, les professions les mieux rémunérées et les revenus

En haut de l'échelle :

- Les hommes de souche européenne, nés au Canada ou immigrants de longue date
- Les hommes immigrants récents, appartenant à une minorité visible ou et ceux ayant une identité autochtone
- Les femmes de souche européenne

Au bas de l'échelle :

- les femmes doublement désavantagées, soit les femmes immigrantes récentes, appartenant à une minorité visible et celles ayant une identité autochtone
- les hommes vivant avec une incapacité
- finalement les femmes ayant une incapacité

8

Le PAREF

- Ensemble, pour que notre mouvement, dans ses instances décisionnelles soit le reflet de sa composition (à la CSN, près de 53 % de nos membres sont des femmes pour 50,3 % dans l'ensemble de la population du Québec)

- Ensemble pour que les travailleuses, membres de la CSN, se reconnaissent dans les instances et les comités exécutifs, même si elles ne représentent pas un nombre égal dans certains syndicats et certaines organisations

9

Depuis longtemps, la CSN se bat pour que l'égalité de fait entre les femmes et les hommes soit réalité et que les femmes puissent prendre leur place dans les lieux décisionnels. Elle a souhaité que la place des femmes, dans des postes de direction, soit une réalité dans notre mouvement de même que dans la société.

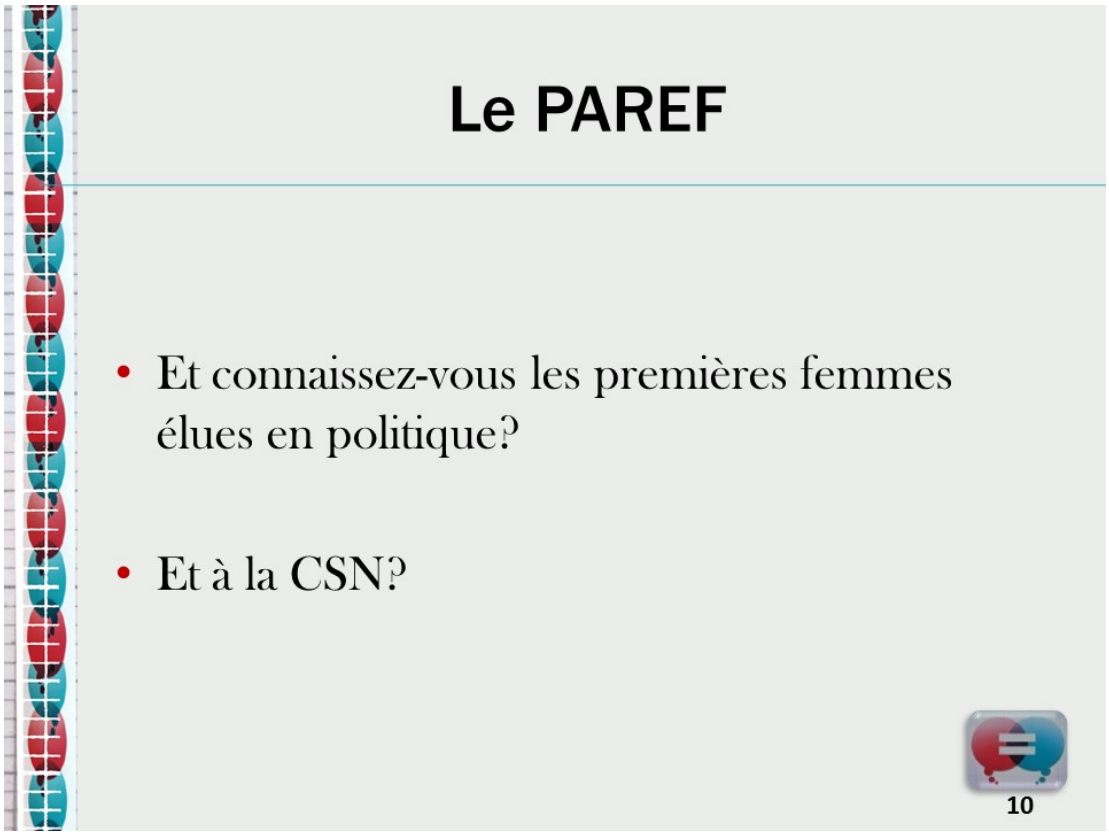
C'est pourquoi elle a produit de nombreuses enquêtes, dès 1980, pour connaître le portrait d'ensemble des femmes élues dans toutes les organisations, pour identifier les obstacles limitant les femmes dans la prise en charge de responsabilités importantes, dans les conditions de militantisme, etc.

D'ailleurs, nous continuons à ce jour, à encourager les instances à nous faire parvenir les statistiques concernant la représentation des femmes et des hommes, dans les conseils fédéraux, assemblées générales et congrès. Et le comité national de la condition féminine de la CSN s'est donné comme objectif de relancer ce programme d'accès à l'égalité pour les militantes.

C'est ainsi qu'elle a adopté le principe d'accès à l'égalité pour les femmes élues à la CSN au congrès spécial de 1995, « Programme d'accès à l'égalité pour les femmes élues à la CSN ». Ces propositions ont été présentées au Rassemblement des femmes CSN « Prendre l'avenir avec les femmes », puis adoptées en Conseil confédéral en 1995. En 2007-2008, à la suite de la réalisation d'une recherche auprès des militantes et militants élus à la CSN, nous avons trouvé nécessaire de mettre à jour ce PAE en tenant compte des suggestions apportées et c'est ainsi que nous avons « rafraîchi » le programme.

Il s'appelle maintenant le « Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes ». Il a été adopté au conseil confédéral de mars 2010.

Et vous avez entre les mains, le pamphlet s'y rapportant !



La première députée élue à l'Assemblée nationale est Marie-Claire Kirkland en 1961, elle est nommée ministre sans portefeuille l'année suivante.

En 1979, Lise Payette devient la première ministre d'État à la Condition féminine du gouvernement du Québec.

En 1983, la première présidente d'un conseil central est Irène Ellenberger au Conseil central du Montréal métropolitain−CSN.

En 2002, Claudette Carbonneau est la première femme à être élue à la présidence de la CSN.

Ce programme a été conçu sur le modèle des PAE pour les femmes en emploi. Il introduit des mesures d’égalité des chances et de soutien, propose des objectifs numériques quant à l’amélioration de la représentativité des femmes et établit des échéanciers de travail pour l’atteinte des objectifs numériques et l’implantation des mesures choisies.

Représentation des femmes

Pourcentage de femmes à l'Assemblée nationale du Québec :

- 2008 : 29,6 %
- 2012 : 32,8 %
- Janvier 2017 : 28,8 %

12

Représentation des femmes

Par exemple, à la CSN :

Conseil confédéral 2014-2017

Dates	Hommes %	Femmes %
11-12 juin 2014	61	39
24-26 sept. 2014	60	40
10-11 décembre 2014	63	37
9 -11 juin 2015	59.5	39.5
23-25 sept. 2015	63	37
2-3 décembre 2015	65.52	34.48
16-18 mars 2016	58	42
1-2 juin 2016	59	41
28-30 sept. 2016	57	43
14-16 décembre 2016	55	45
Moyenne	**60.10**	**39.80**

13

Représentation des femmes

Évolution du pourcentage de femmes dans le comité exécutif de la FIM*

1995	1997	2006	2009	2014	2016
0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	16 %

* Avant 2011, les calculs incluent la représentation dans les comités exécutifs de la Fédération de la métallurgie et de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt.

14

Pourquoi le PAREF?

- Parce que les femmes représentent la moitié de nos membres CSN
- Parce que les travailleuses de nos syndicats ont le droit d'avoir leur place dans nos structures, qu'elles soient en nombre minoritaire ou majoritaire

Leur présence est essentielle !

15

Pourquoi leur présence est-elle essentielle

Nous vivons, vous le savez bien, dans une société patriarcale qui fait en sorte que les hommes occupent une place privilégiée dans les places de décision et de pouvoir.

D'ailleurs, dans la société, les hommes sont encore vus comme les pourvoyeurs et les femmes comme étant les responsables des soins et des tâches domestiques.

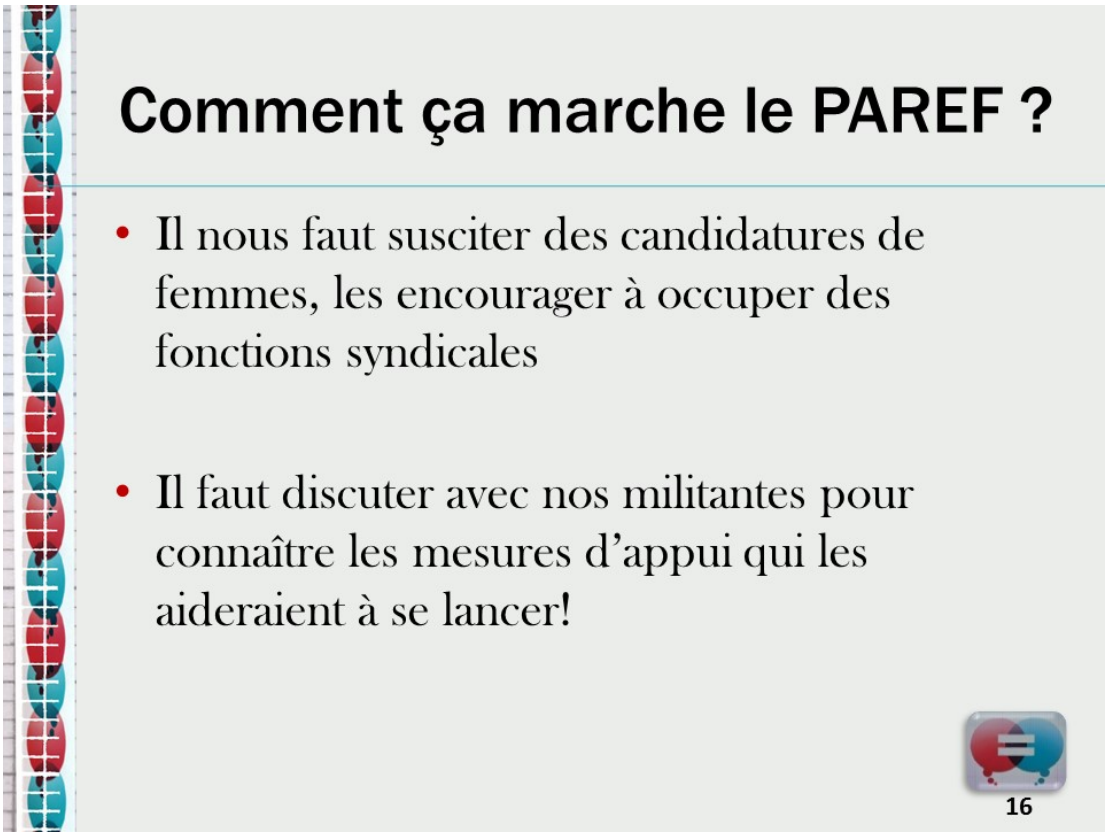
Il faut donc se battre ensemble pour que nous vivions l'égalité de fait entre les femmes et les hommes dans la société, donc dans les familles, au travail et dans nos instances syndicales.

Les femmes doivent pouvoir s'exprimer et participer aux décisions qui les concernent !

Nous devons, ensemble, faire les efforts afin que nos instances ne soient plus une chasse gardée des hommes. Nous devons travailler ensemble afin de favoriser l'accès des femmes à nos instances, tant comme déléguées qu'élues dans nos exécutifs.

Nous pouvons commencer à travailler pour relever les défis d'une parité dans les instances où les femmes et les hommes sont presque également présents et chercher à atteindre une certaine mixité paritaire, dans les instances où les femmes ne sont pas encore en nombre égal.

Par ailleurs, dans un premier temps, nous devons commencer par faire les démarches premières qui consistent à mettre en place des mesures d'appui pour favoriser cette représentation équitable des femmes.

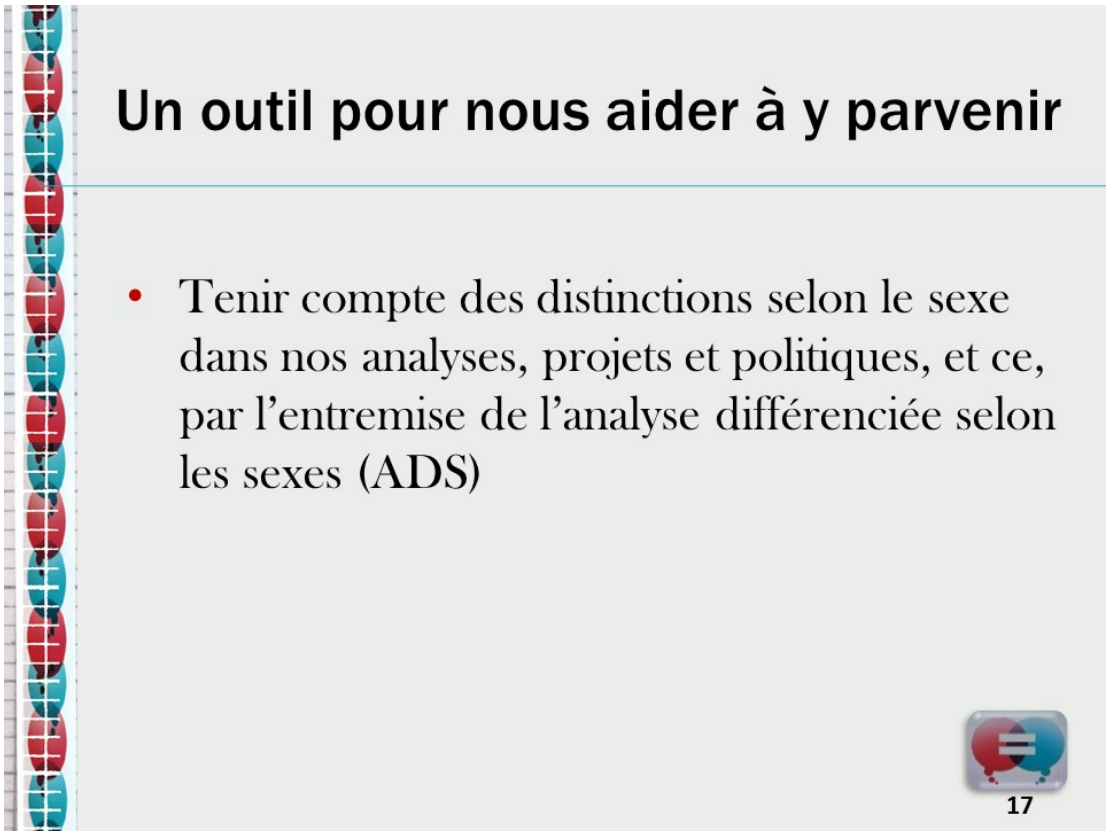


Le programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes est porteur d'objectifs forts ambitieux.

Cela signifie que la CSN et les organisations affiliées doivent viser à refléter la présence des femmes dans les fonctions électives.

Ces changements se feront progressivement en tenant compte du fait que les structures du pouvoir sont porteuses de discriminations, d'une vision du pouvoir traditionnellement occupé par les hommes.

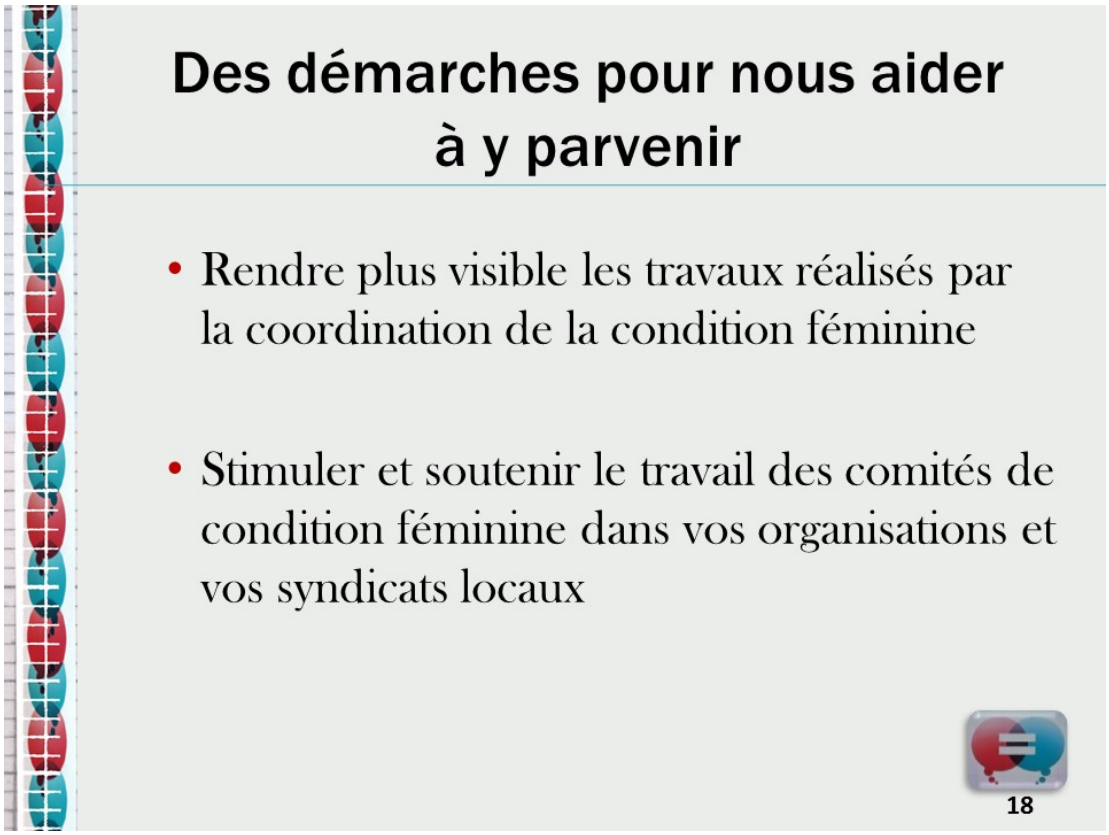
Mais nous pensons que la présence des femmes est essentielle, elle est une force importante pour toute la CSN.



L'ADS (analyse différenciée selon les sexes) : nous y reviendrons dans l'autre section de notre présentation

- Un outil concret pour orienter notre travail en prenant compte des enjeux spécifiques des femmes, des réalités différentes vécues par les femmes et les hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet.

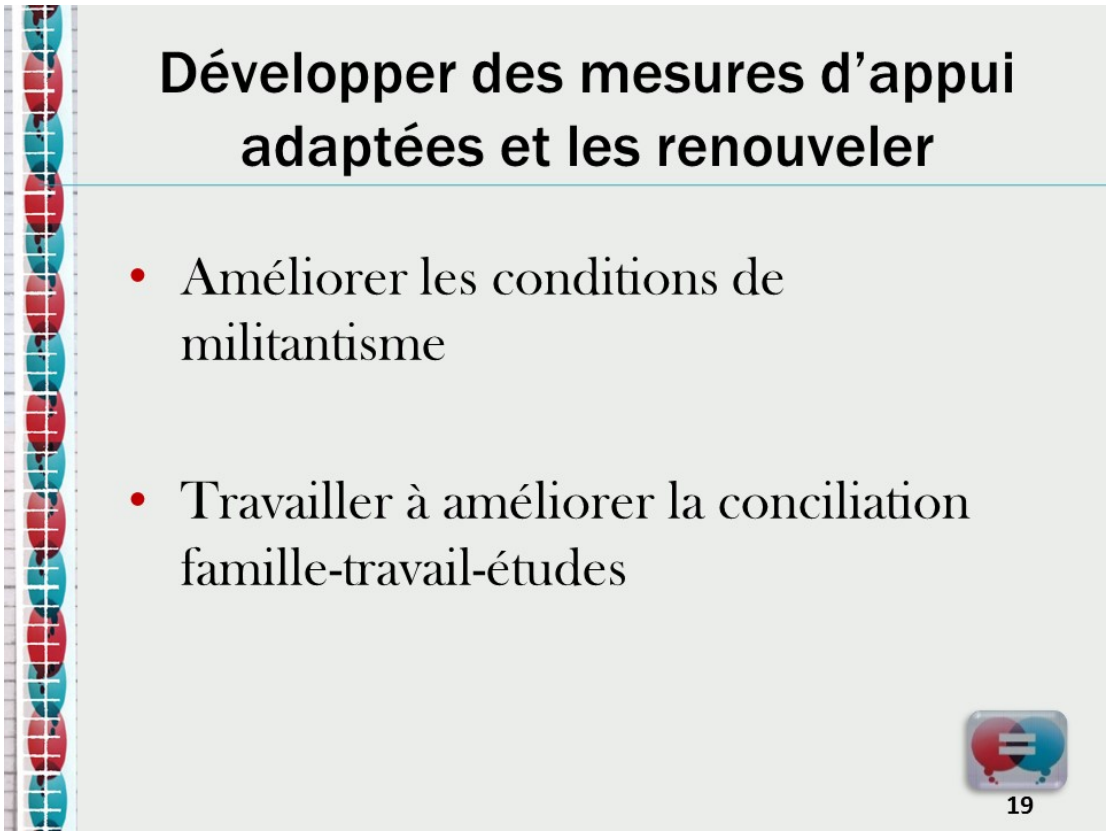
- Une grille d'analyse pour nous » assurer de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.



Par ce faire, nous aidons à faire circuler les notions d'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

De plus, nous aidons à diffuser les recherches, projets et évènements en lien avec le féminisme et la place des femmes dans la société et dans nos organisations.

Nous pouvons prendre connaissance des besoins des travailleuses de nos organisations et syndicats.



Améliorer les conditions de militantisme en tenant compte des éléments suivants :

- Les heures de rencontres
- Le partage des responsabilités syndicales
- Le temps de transport
- Le développement du mentorat pour les nouvelles et nouveaux militants
- L'encouragement et l'aide dans le travail syndical à réaliser
- Etc.

Faire de l'éducation politique auprès de nos membres afin de faire progresser les questions de conciliation famille-travail-études et de la nécessité de modifier nos façons de faire pour prendre en compte les obligations familiales de nos membres.

Soyons clairs ! L'amélioration des mesures de conciliation famille-travail-études dans le travail et l'amélioration des conditions de militantisme sont des clés importantes pour faciliter l'intégration des femmes dans les postes de responsabilités syndicales.

- Les femmes s'absentent en moyenne 76 heures par année pour des raisons personnelles et familiales

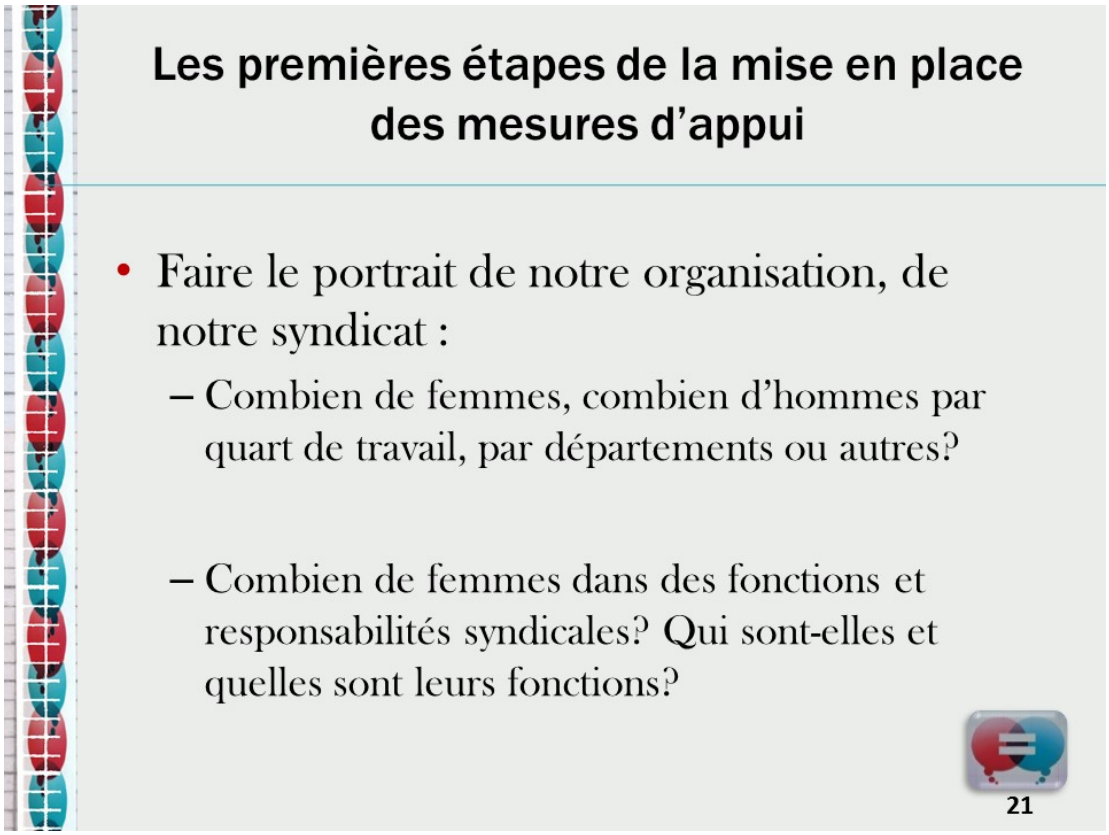
- Les hommes ne quittent le travail que 21,9 heures pour les mêmes raisons

(*Avis du Conseil du statut de la femme*, 2010, page 64)

Il s'agit essentiellement de moderniser nos façons de faire.

Permettre à des membres aux prises avec des obligations familiales de pouvoir participer à certaines rencontres ou réunions de comité exécutif.

Ces mesures d'appui ne concernent pas que les femmes quoique ce soient elles, principalement, qui continuent à être responsables de la famille.



Synthèse :

- Coller les objectifs à atteindre selon le portrait de son organisation
- Nommer une personne responsable pour faciliter la prise en charge des mesures à mettre en place, et ce, sans susciter une surcharge de travail
- Voir à implanter les mesures du PAREF étape par étape.

Informations supplémentaires :

- Il faut insister sur l'importance de faire régulièrement le portrait de notre organisation afin de mesure les pas franchis, les éventuels reculs et de prendre en compte les obstacles rencontrés.
- L'argument de la surcharge de tâches syndicales à assumer risque de faire l'objet de discussions, il faut en tenir compte.

Les premières étapes de la mise en place des mesures d'appui

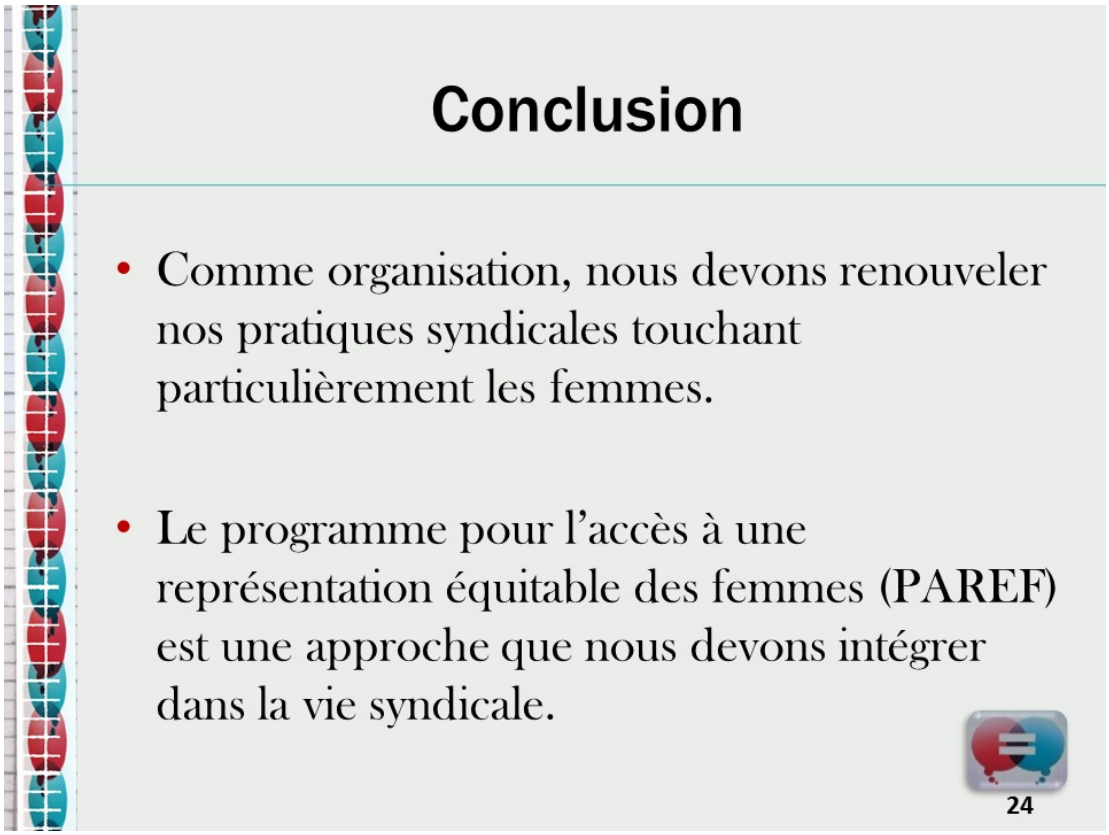
- Discuter avec les membres élues et avec les militantes de votre syndicat ou organisation pour comprendre les réalités et obstacles vécues par les femmes

22

Autres étapes de la mise en place des mesures d'appui

- Nommer une personne responsable de l'application des mesures du PAREF
- Faire un suivi au conseil et aux assemblées générales afin de promouvoir la mise en place des mesures d'appui et l'intérêt des travailleuses à s'impliquer dans les instances

23



En lien avec la gouvernance : où sont les femmes ?

Sur les 100 plus grandes sociétés commerciales au Québec :

- 15,8 % de femmes sont membres des conseils d'administration
- Plus d'un géant sur quatre (28 %) confie sa gouvernance à un conseil d'administration exclusivement masculin.
- La proportion de femmes parmi les membres des conseils d'administration varie beaucoup d'une région à l'autre. Les régions centrales sont les championnes et les régions périphériques sont plutôt fermées aux administratrices, à l'exception du Bas-Saint-Laurent.

Autres exemples :

En Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, dans la Capitale-Nationale, en Abitibi-Témiscamingue et au Saguenay-Lac-Saint-Jean, les femmes représentent moins de 15 % des membres des conseils d'administration.

(Conseil du statut de la femme, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes ? Faits saillants*. Décembre 2010)

Les messages principaux à retenir

Nous voulons le maintien des règles électorales habituelles et ici, il n'est pas question de favoritisme, mais d'efforts réels et soutenus pour que les femmes prennent la place qui leur revient dans nos instances.

Nous souhaitons OSER et REnouveler nos pratiques syndicales en faisant les efforts pour bannir les obstacles rencontrés spécifiquement par les femmes et en dénonçant les interrogations posées à l'endroit de la compétence des femmes.

Bref, il ne s'agit pas d'imposer une « femme pour une femme », mais de reconnaître leurs compétences et faire en sorte qu'elles puissent, avec leur réalité, participer et contribuer à la vie démocratique de nos instances en toute légitimité.

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

L'analyse différenciée selon les sexes

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

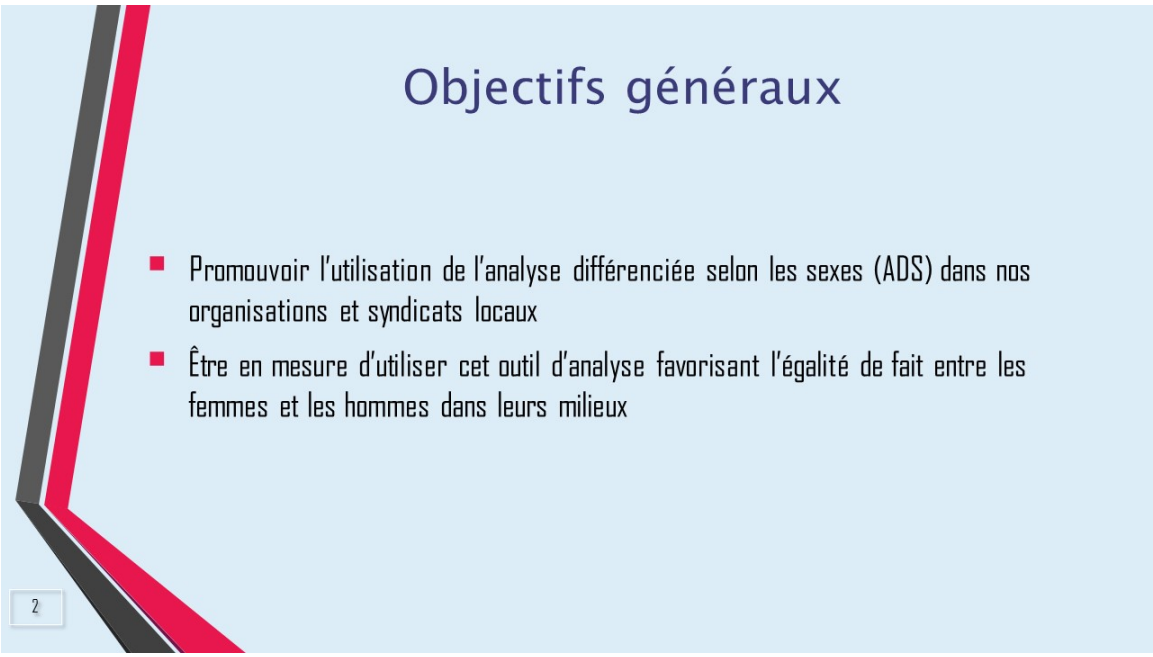
Pourquoi parler d'analyse différenciée selon les sexes aujourd'hui ?

Ce n'est pas d'hier qu'on parle d'ADS à la CSN. En février 2012, une session de formation avait été offerte aux dirigeantes, aux dirigeants, aux adjointes et aux adjoints du comité exécutif ainsi qu'aux salarié-es du Service des relations du travail (SRT). Le but de cette formation était de se familiariser avec cette approche et d'évaluer les impacts sur les femmes quant aux orientations et aux politiques prônées par la CSN. Mais force est de constater que peu d'avancées ont été faites depuis.

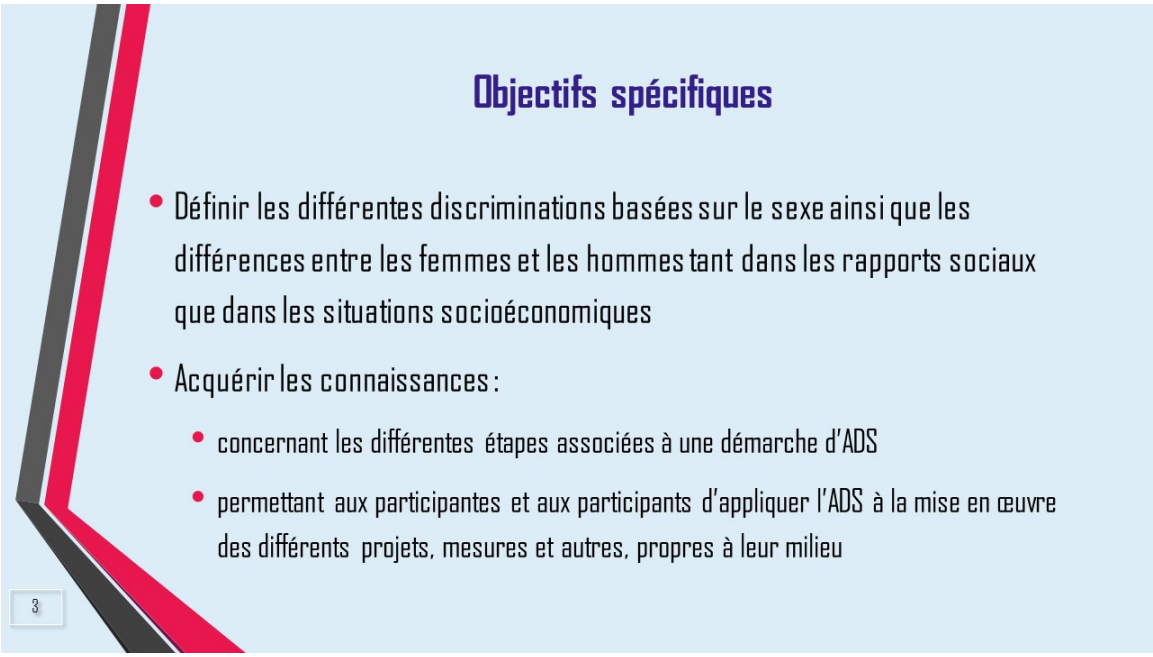
De plus, nous demandons depuis de nombreuses années que le gouvernement applique cet outil d'analyse dans ses politiques, programmes ou lois qui permettrait d'agir et de corriger les discriminations systémiques envers les femmes.

L'objectif de la présentation est vous outiller afin que vous soyez soient en mesure de convaincre vos camarades de l'importance d'utiliser l'analyse différenciée selon les sexes à la CSN, dans vos organisations et dans les syndicats locaux. L'ADS n'est pas une bibitte pas si épeurante !

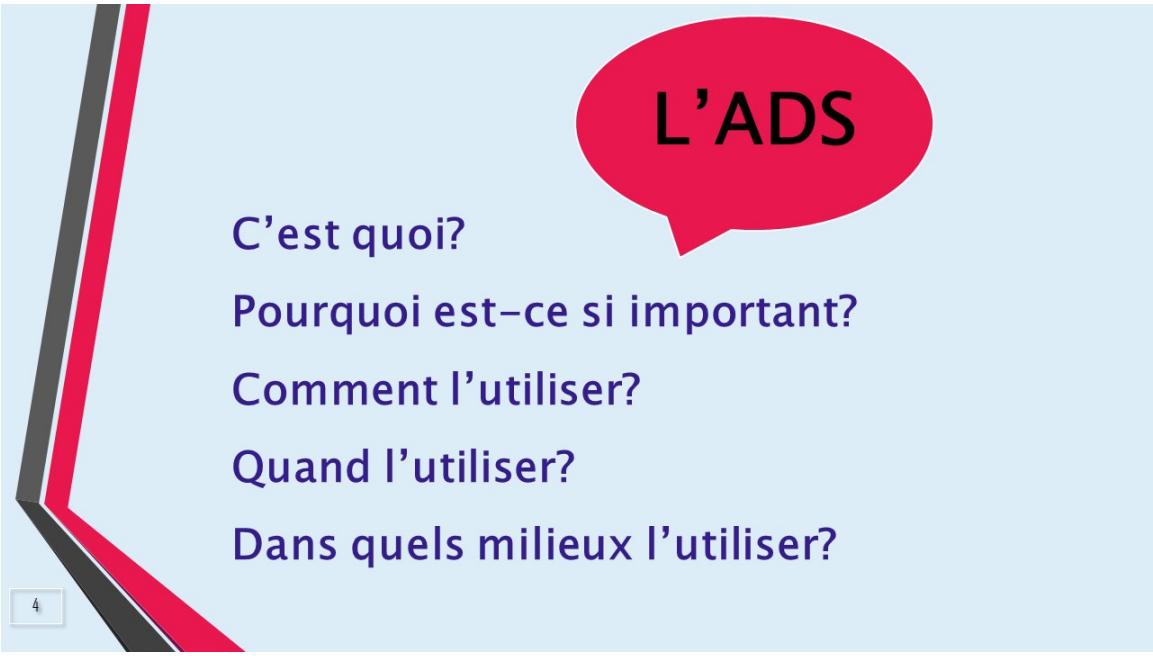
À cet effet, nous préparons une formation que nous vous résumerons un brin ce matin. Il s'agit d'une capsule de sensibilisation et de formation qui peut se décliner en 3 heures ou en 1 journée. Elle s'adresse particulièrement aux militantes et militants des syndicats locaux, mais aussi aux responsables politiques et responsables de la condition féminine de la CSN et de ses organisations.

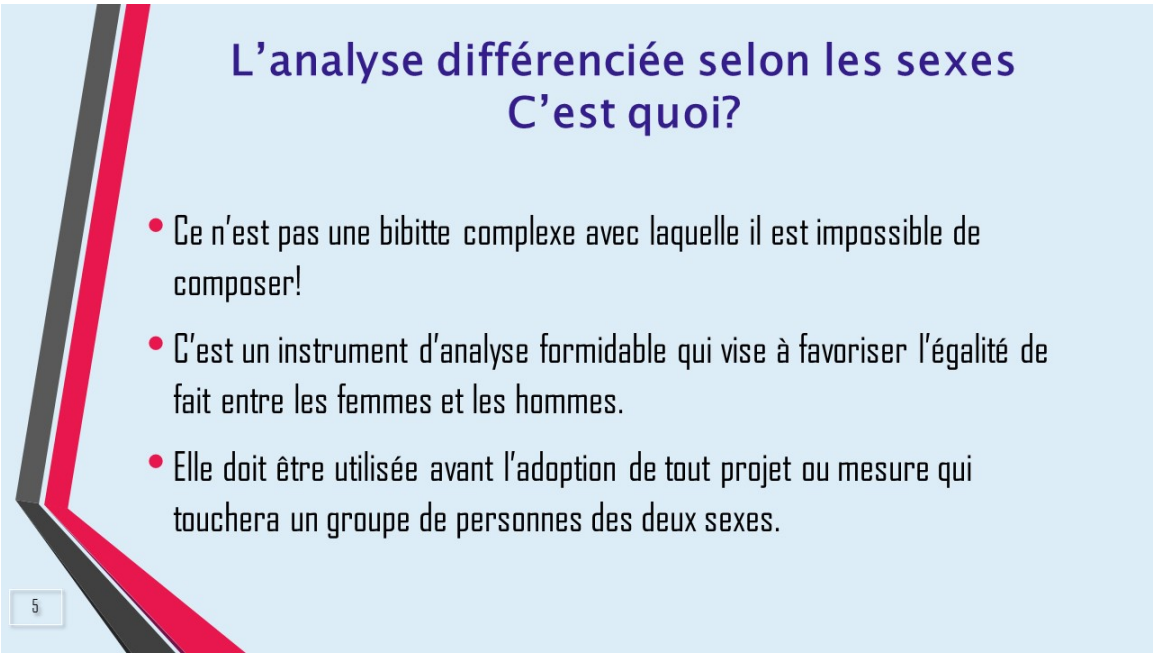


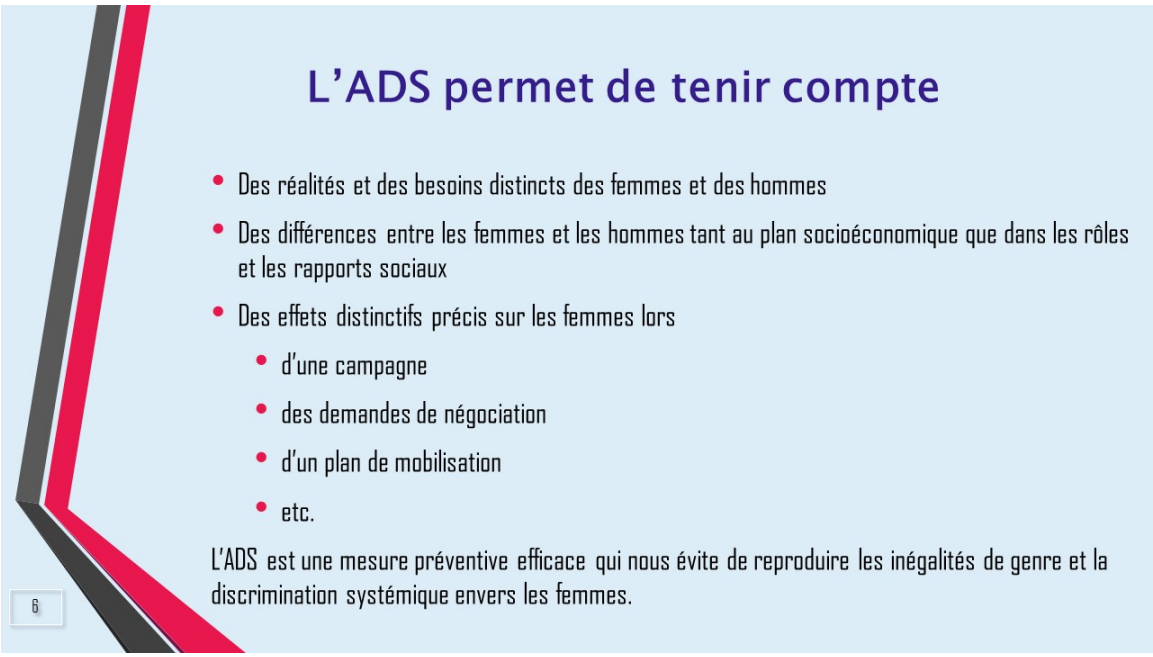
La brochure est disponible à la CSN et la formation qui viendra sous peu



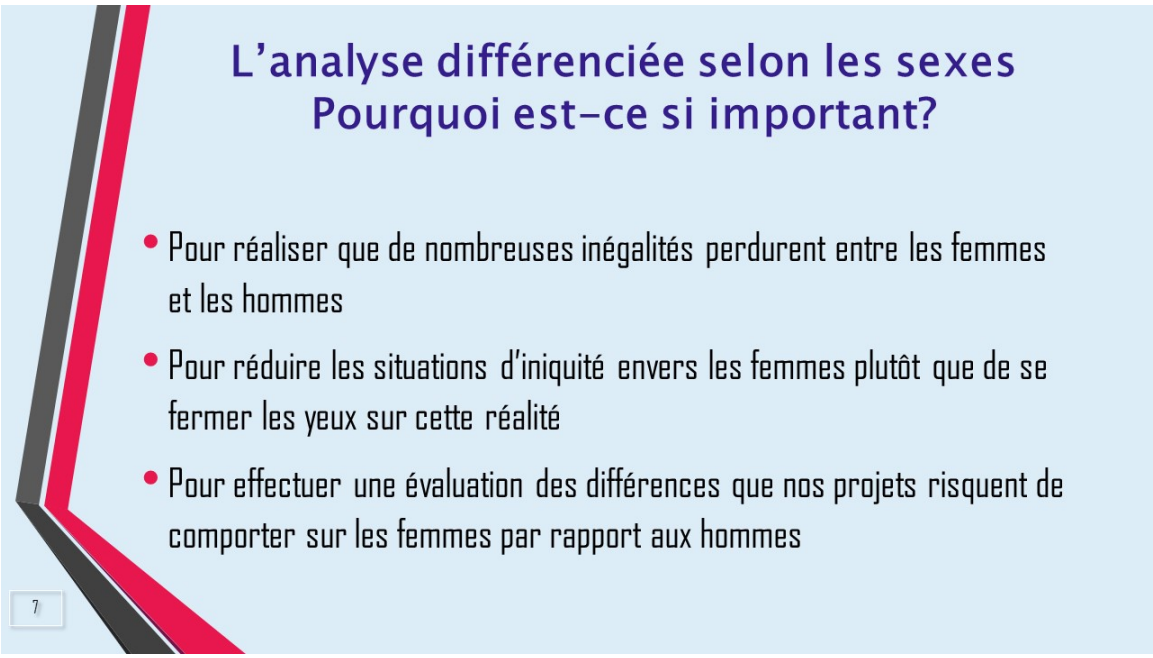
Tout d'abord, les objectifs de cette formation sont multiples. Bien sûr, pour comprendre l'importance d'employer cet outil qu'est l'ADS, encore faut-il être conscientes et conscients des différentes formes de discriminations que vivent les femmes et les travailleuses et les différences de vécus entre les femmes et les hommes dans les milieux de travail !

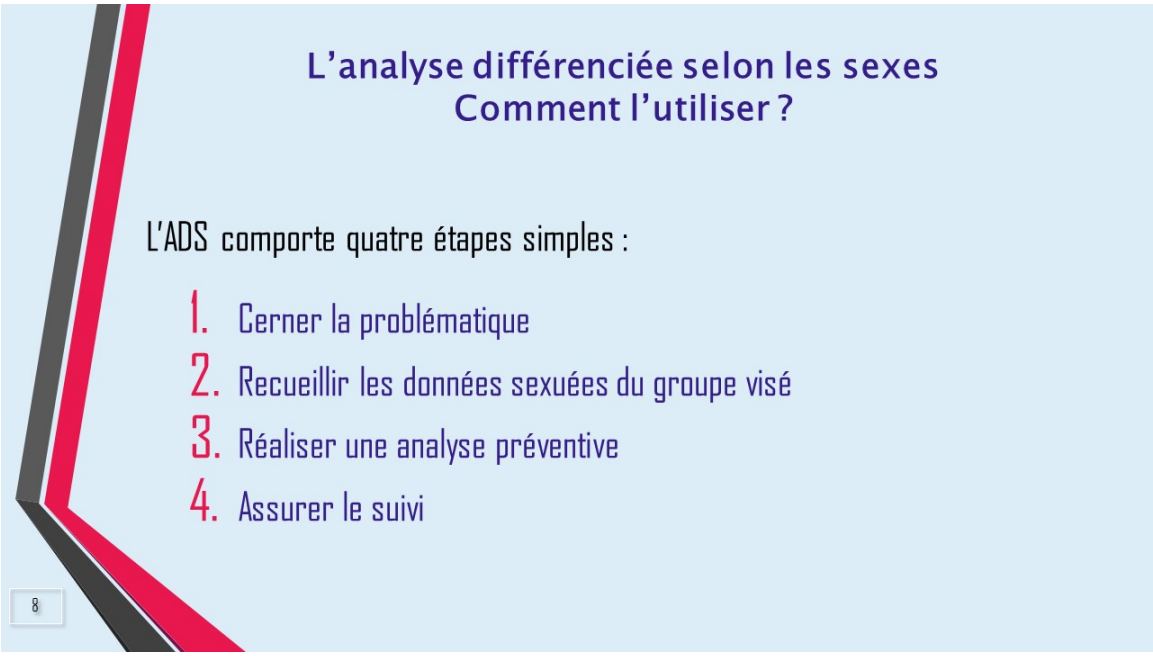

L'ADS
C'est quoi?
Pourquoi est-ce si important?
Comment l'utiliser?
Quand l'utiliser?
Dans quels milieux l'utiliser?
4


L'analyse différenciée selon les sexes
C'est quoi?
Ce n'est pas une bibitte complexe avec laquelle il est impossible de composer!
C'est un instrument d'analyse formidable qui vise à favoriser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.
Elle doit être utilisée avant l'adoption de tout projet ou mesure qui touchera un groupe de personnes des deux sexes.
5

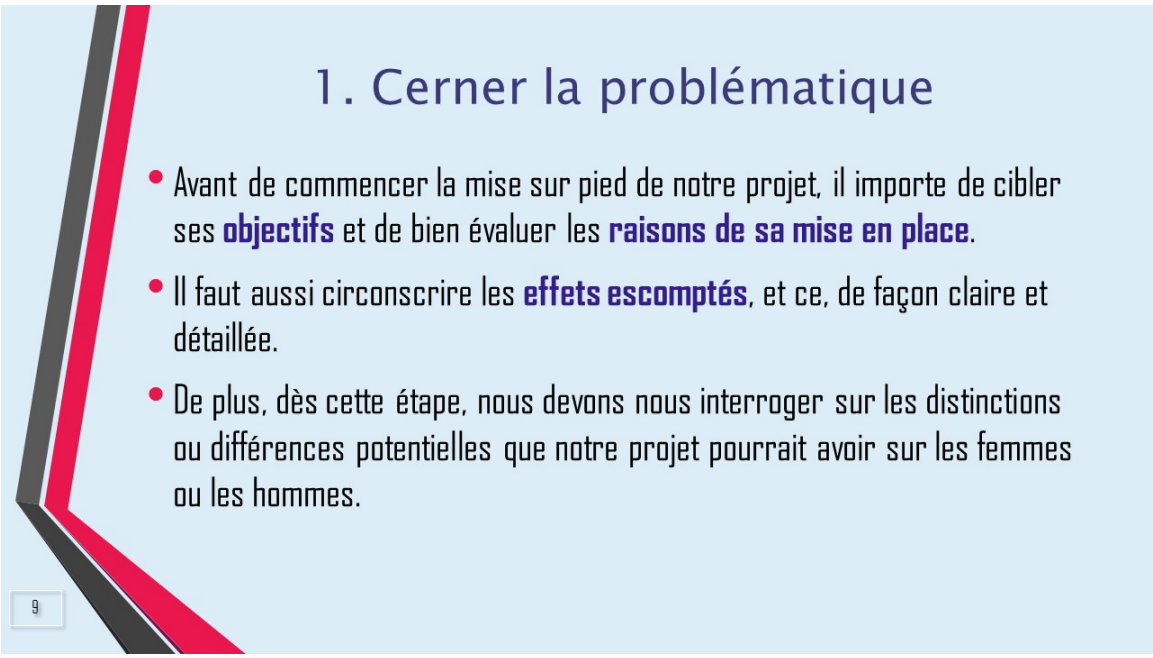


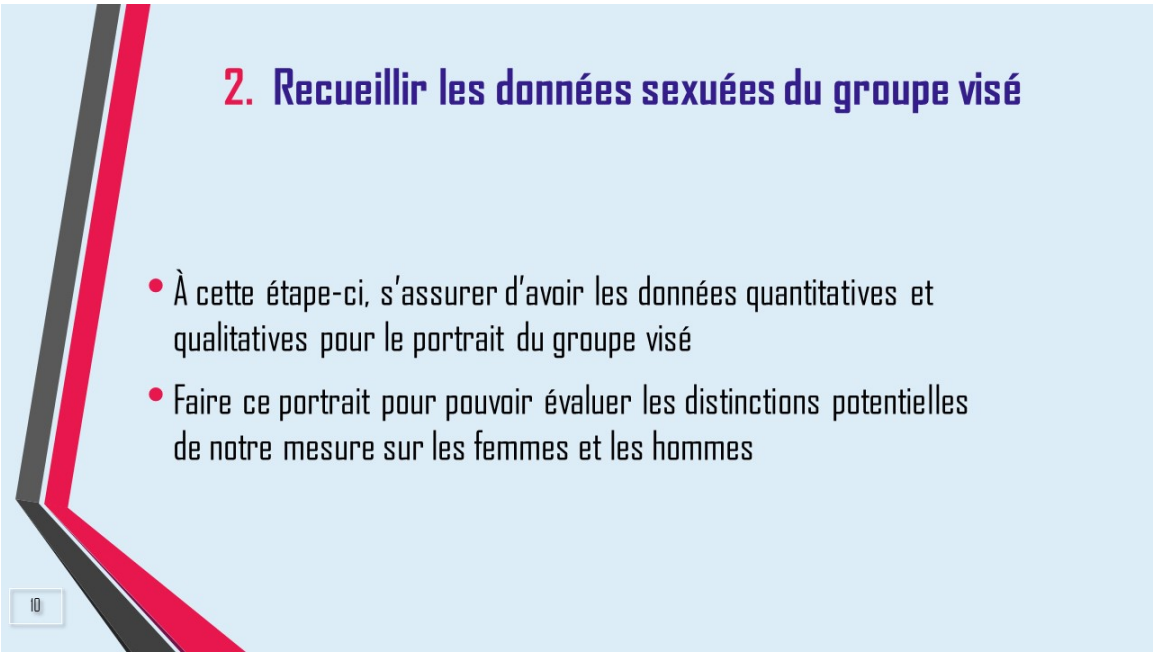
Cet instrument d'analyse permet de tenir compte des effets distinctifs précis sur les femmes. Et ce même si, à première vue, cette campagne, demande de négo ou plan de mob sont d'apparence neutre et asexuée !





Dans un contexte syndical, cette analyse s'impose chaque fois que nous voulons mettre sur pied un projet, édicter de nouvelles règles, développer des demandes de négociation, etc. Nous vous donnerons quelques exemples sous peu !





Combien y a-t-il de femmes et d’hommes dans ce secteur ou département visé ?

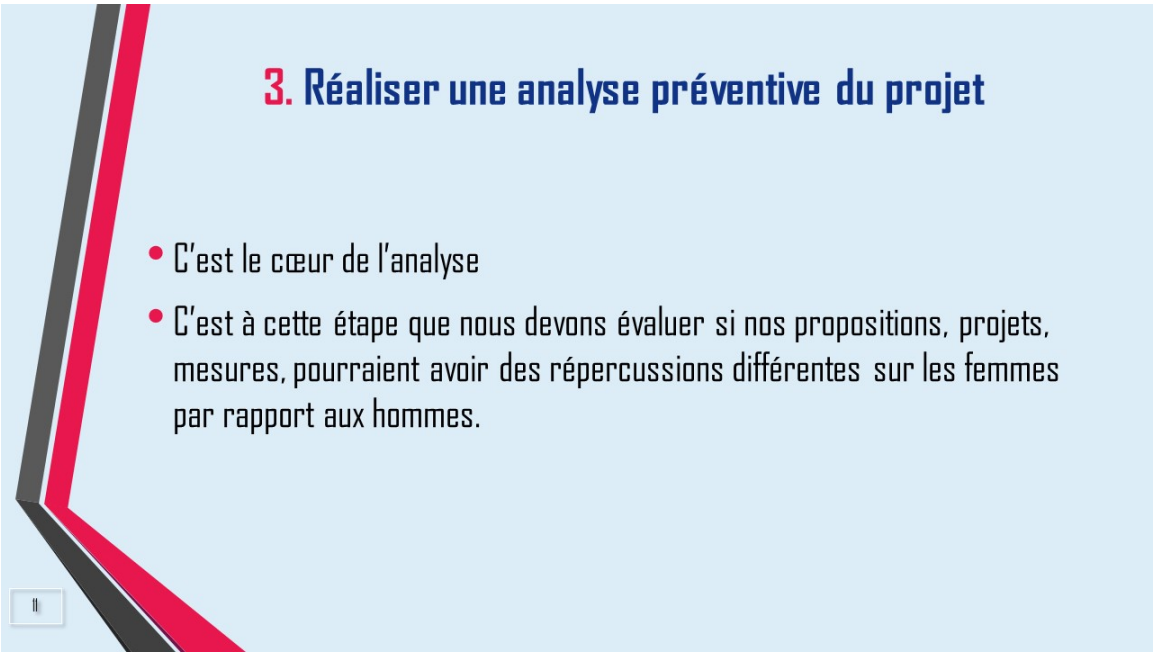
Combien de femmes et d’hommes selon les groupes d’âge ?

Qu’en est-il :

- Des chef-fes de famille monoparentale ?
- Des parents avec de jeunes enfants ? Des proches aidantes ? De la diversité des origines ethnoculturelles ?
- Combien de salarié-es travaillent à temps complet, à temps partiel et quel est le pourcentage des femmes et des hommes ?

Différents moyens nous permettent d’avoir accès à ces données.

Cela peut être par l’entremise de l’employeur, du syndicat, d’entrevues, d’enquêtes, etc.



Exemple que l'on peut donner en nos mots. Plus intéressant pour les participant-es de l'entendre raconter que de lire sur l'écran.

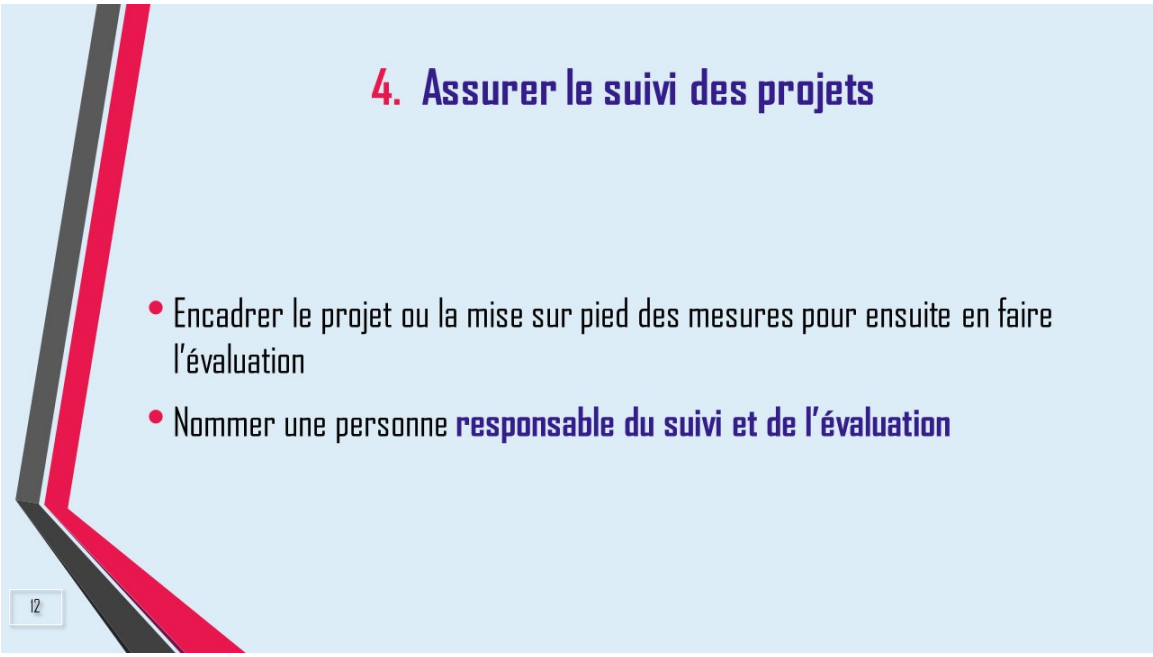
Dans une entreprise d'entretien paysager, le syndicat prépare une demande à l'employeur pour moderniser certains équipements désuets. Le comité de condition féminine et le comité exécutif recourent à l'ADS et concluent que les besoins des femmes en poste diffèrent de celui des hommes. Selon l'analyse préventive effectuée, le syndicat réalise que les femmes éprouvent beaucoup plus que les hommes de problèmes de santé-sécurité en raison des outils qui ne sont pas adaptés à leur gabarit et à leur force. D'ailleurs, l'entreprise a de la difficulté à retenir ses travailleuses.

La demande adressée à l'employeur a donc inclus une évaluation des équipements et la prise en compte des particularités distinctes des travailleuses. Tout compte fait, les modifications apportées ont aussi bénéficié aux hommes !

Sur la ligne de piquetage, en préparant vos horaires de piquetage, vous réalisez que votre groupe est notamment composé d'un certain nombre de femmes en charge de famille monoparentale et d'autres qui doivent aller conduire et chercher leurs enfants au CPE. La planification de vos horaires devra donc tenir compte de ces contraintes qui leur imposent des limites le matin et à la fin de l'après-midi. Vous devrez également considérer les travailleurs à qui incombe aussi ce type de responsabilités, d'où l'importance d'obtenir le portrait le plus fidèle possible de votre groupe.

La planification de vos horaires devra donc tenir compte de ces contraintes qui leur imposent des limites le matin et à la fin de l'après-midi.

Vous devrez également considérer les travailleurs à qui incombe aussi ce type de responsabilités, d’où l’importance d’obtenir le portrait le plus fidèle possible de votre groupe.



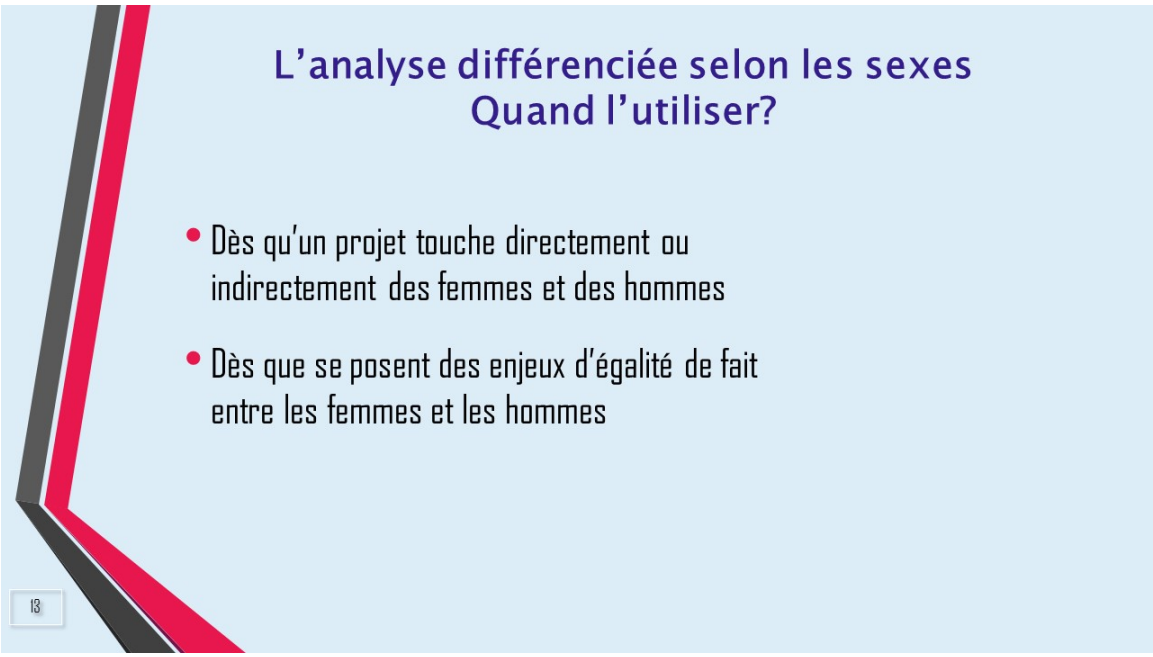
Évaluation : s’assurer que les effets escomptés ont eu des impacts équivalents sur les femmes et les hommes.

Quels ont été les effets du projet, de la mesure, de la clause de la convention collective chez les femmes et les hommes ?

Est-ce que les objectifs et les résultats ont été atteints ?

Est-ce que le projet, la mesure ou la clause ont contribué à l’atteinte de l’égalité de fait entre les sexes ?

Quelles modifications au projet pourrait-on proposer dans l’avenir pour mieux tenir compte des besoins différenciés des femmes et des hommes ?


L'analyse différenciée selon les sexes
Quand l'utiliser?
Dès qu'un projet touche directement ou indirectement des femmes et des hommes
Dès que se posent des enjeux d'égalité de fait entre les femmes et les hommes
13

L'analyse différenciée selon les sexes
Dans quels milieux l'utiliser?
Tous les milieux! Notamment:
Les secteurs industriel et manufacturier
Les entreprises forestières
Le milieu de la santé et des services sociaux
Le milieu de l'éducation
Les services publics
Le monde des communications
Le secteur de la construction
Le secteur commercial et des services
14

Conclusion
L’ADS, une analyse toute simple et essentielle

- Cessons de penser que les femmes et les hommes vivent les mêmes réalités au travail
  - Les femmes rencontrent souvent des obstacles plus importants que leurs confrères, que ce soit sur le marché du travail ou dans la vie de tous les jours
- Ayons toujours le réflexe d’utiliser l’ADS pour tous nos projets, histoire de ne pas reproduire les inégalités de fait qui perdurent entre les femmes et les hommes

15

Il faut cesser de
penser
que
l’analyse différenciée
selon les sexes
est
une bibitte complexe
et
difficile d’utilisation!

16

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Compte-rendu de la dernière rencontre du secteur Automobile

Conseil fédéral
16 au 19 mai 2017
Trois-Rivières

ORDRE DU JOUR

1- Ouverture et mot de bienvenue

2- Lecture et adoption de l'ordre du jour

3- Adoption du procès-verbal de la réunion du 7 et 8 juin 2016

4- Présences et tour de table

5- Auto prévention (retour sur l'AGA-mars2017)

6- Auto prévention (comité Maxime Fortier-ponts élévateur)

7- CSMO (compte-rendu des réunions)

8- CPCPA-rapport sur dossier en cours et suite à prévoir

9- Réflexion sur l'utilisation de l'internet et cellulaire au travail

10- Dossier sur les travaux légers imposés lors d'accident de travail ou autre

11- Bilan du fond spécial du secteur automobile

12- Règlement du conflit des garages au Saguenay- Lac St -Jean

13- Varia

14- Clôture de la rencontre

1- Ouverture et mot de bienvenue

Claude Bernier souhaite la bienvenue aux participants à cette réunion du secteur Automobile.

2- Lecture et adoption de l'ordre du jour

1. Ouverture et Mot de Bienvenue
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour
3. Adoption du dernier procès-verbal (7 et 8 juin 2016)
4. Présences et tour de table
5. Auto prévention (retour sur l'AGA-mars2017)
6. Auto prévention (comité Maxime Fortier-ponts élévateur)

7. CSMO (compte-rendu des réunions)
8. CPCPA-rapport sur dossier en cours et suite à prévoir
9. Réflexion sur l'utilisation de l'internet et cellulaire au travail
10. Dossier sur les travaux légers imposés lors d'accident de travail ou autre
11. Bilan du fond spécial du secteur automobile
12. Règlement du conflit des garages au Saguenay- Lac St -Jean
13. Varia
14. Clôture de la rencontre

Il est proposé par Stéphane Galipeau
appuyé par David Allard

D'adopter l'ordre du jour.

Adopté

3- Adoption du procès-verbal de la réunion du 7 et 8 juin 2016

Il est proposé par Stéphane Galipeau
appuyé par Claude Dubé

D'adopter le procès-verbal de la réunion 7 et 8 juin 2016.

Adopté

4- Présences et tour de table des participants

Tous les participants se présentent ainsi que le conseiller en appui au secteur automobile Jean Boulanger.

Lors du tour de table, nous avons discuté de la situation dans l'ensemble de nos garages. Plusieurs des garages sont en négociation ou sur le point de déposer leur projet de négo.

Nous avons discuté des enjeux sur la table de négo et des stratégies de chacun. La partie patronale est pas mal différente d'un endroit à l'autre, ils font chacun pour soi et c'est tant mieux pour nous.

5- AUTO PRÉVENTION retour sur l'aga mars 2017

Claude Bernier et André Giguère nous informe des avancements des travaux de la table de concertations sur les ponts élévateurs Maxime Fortier. Il y a eu des discussions très animés et très pertinente pour notre secteur en SST. Il y a eu présentation du sondage réalisé auprès des propriétaires ou administrateurs de garage dans la province et des résultats qui sont étonnants.

Nous continuons le travail.

7- CSMO (compte rendu des réunions)

Claude Bernier et André Giguère font un retour sur les réunions et des projets d'ensembles du comité sectorielle de la main D'œuvre automobile.

8- CPCPA rapport sur dossier en cours et les suites à prévoir à la suite des représentations à la commission parlementaire des 5, 6 et 18 octobre 2016.

Claude Bernier informe les participants sur les dossiers du CPCPA. Les dossiers ne bougent pas. Le gouvernement les a reportés dans le temps. Dossier à suivre.

9- Présentation économique sur l'industrie automobile

Julien Laflamme conseiller syndical au service des relations du travail-CSN fait la présentation économique sur l'industrie automobile

Après la présentation de tous les participants, le conseiller syndical Julien Laflamme présente une analyse sectorielle du secteur automobile au Québec. Ce fut très apprécié et pertinent pour notre secteur.

10- Réflexion sur l'utilisation de l'internet et du cellulaire

Claude Bernier explique aux participants les règles générales sur le cellulaire et internet au travail, les droits des salariés et de l'employeur.

- Les règles sur les caméras de surveillances.
- Le nombre et la durée de la perte de temps
- Les politiques de l'entreprise
- La jurisprudence et la tendance arbitraire
- Si l'employeur transmet les messages, pas de possibilité d'invoqué les cas urgents pour conserver le cellulaire, etc.

11- Dossier sur les travaux légers imposés lors d'accident de travail ou autres

Présentation de la réflexion sur les travaux légers par Jean Boulanger, conseiller syndical.

- Différence entre CNESST et prestation d'invalidité courte duré.
- Les droits des salariés
- Être vigilants avec assurance privé

12- Bilan du fond spécial du secteur automobile

Un bilan est présenté au secteur automobile

13- Varia

a) Invitation aux garages à se syndiquer

Présentation de Marc Paquette de la syndicalisation des avantages à se syndiquer

- Permet de hausser ou de maintenir les conditions de travail
- Invite les participants à identifier des individus qui veulent se syndiquer
- Présentation d'un vieux pamphlet de la métallurgie pour se syndiquer dans les garages.

14- Levée de la rencontre

Proposé par Claude Dubé

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Compte-rendu de la dernière rencontre du secteur Chimique — plastique — caoutchouc

Conseil fédéral
16 au 19 mai 2017
Trois-Rivières

ORDRE DU JOUR

1- Ouverture

2- Lecture et adoption de l'ordre du jour

3- Adoption du compte-rendu du 7 et 8 juin 2016 à Saint-Sauveur

4- Accueil des nouveaux syndicats

5- Tour de table

6- Présentation sur l'intégration culturelle en milieu de travail

7- Comparatif des conventions collectives

8- Revue de la jurisprudence

   a. Mesure disciplinaire (non-respect des règles SST)

   b. Obligations régies par la législation en lien avec la SST

9- Survol des clauses types à renforcer (clauses déjouées par l'employeur)

   a. Sous-traitance

   b. Polyvalence (multitâches, cloisonnement des métiers)

10- Responsabilisation et prise en charge dans l'organisation du travail

11- Cibles d'organisations à syndiquer

12- Alliances stratégiques (suivi sur le retour de certains syndicats)

13- Présentation des 4 CSMO

   a. Consultation sur les attentes des syndicats

14- Tour de tables pour souligner les réalisations importantes des syndicats du secteur

15- Levée de la rencontre

1- Ouverture et mot de bienvenue

Le mot d'ouverture est fait par le représentant du secteur Alain Longpré.

2- Lecture et adoption de l'ordre du jour

La lecture est faite par le secrétaire du secteur Michel Béland

Il est proposé par Marcel Robert
appuyé par Denis Champagne

D'adopter l'ordre du jour tel que modifié.

Adopté

3- Adoption du compte rendu de la réunion du 7 et 8 juin 2016

Les participants prennent connaissance du compte rendu.

Il est proposé par Sylvain Carbonneau
appuyé par Jean-Claude Groulx

D'adopter le compte rendu de la réunion 7 et 8 juin 2016.

Adopté

4- Accueil des nouveaux syndicats

Alain Longpré fait l'accueil des nouveaux syndicats dans le secteur

5- Tour de table

Le représentant du secteur fait un tour de table pour que les participants se présentent. Il met la table pour de bons débats

6- Comparatif des conventions collectives

Mathieu Lafleur fait la présentation du comparatif de conventions collectives.

Il est proposé par Robert Talbot
appuyé par André Corriveau

De recevoir le comparatif des conventions collectives.

Adopté

7- Revue de la jurisprudence

a. Mesure disciplinaire (non-respect des règles SST)

b. Obligations régies par la législation en lien avec la SST

Yanic Beaudry fait la lecture de différentes jurisprudences et décisions arbitraires sur certaines mesures disciplinaires maintenues en matière de santé-sécurité au travail ; articles 2, 51 et 49.

Yanic explique également des points un peu plus précis sur le droit de refus.

Il est proposé par Mathieu Guérin Lajoie
appuyé par Gaétan Filion

De recevoir la présentation de jurisprudence.

Adopté

8- Survol des clauses types à renforcer (clauses déjouées par l'employeur)

a. Sous-traitance

b. Polyvalence (multitâches, cloisonnement des métiers)

Ce point est remis

9- Responsabilisation et prise en charge dans l'organisation du travail

Présentation du projet « Chef secteur » par Michel Béland

Il est proposé par Marc André Joanette
appuyé par André Corriveau

De recevoir la présentation « Chef secteur ».

Adopté

10- Cibles d'organisations à syndiquer

Marc Paquette du Service de syndicalisation CSN nous fait un topo des cibles d'organisation à syndiquer. Il suggère également des comportements à adopter comme individus et salariés syndiqués.

Il est proposé par Danielle Nadeau
appuyé par Dominique Grégoire

De recevoir la présentation des cibles d'organisation à syndiquer.

Adopté

11- Alliances stratégiques (suivi sur le retour de certains syndicats)

Mathieu Lafleur nous fait un suivi sur les différentes alliances stratégiques déjà implanter dans certains syndicats de notre secteur et de son importance.

Il est proposé par Normand Dubé
appuyé par François Lamontagne

De recevoir la présentation sur les alliances stratégiques.

Adopté

12- Présentation des 4 CSMO

a. Consultation sur les attentes des syndicats

Les représentants des quatre CSMO nous expliquent différents aspects et services offerts. Notamment le programme de formation, préparation de la relève, information. Ils tracent également un portrait de l'industrie de notre secteur d'activités.

Il est proposé par Richard Beaulieu
appuyé par Normand Dubé

De recevoir la présentation sur les alliances stratégiques.

Adopté

14- Tour de tables pour souligner les réalisations importantes des syndicats du secteur

Alain Longpré met la table pour que les camarades du secteur nous parlent de leur réalisation importante dans leur syndicat. Comme la négociation, les griefs, des mises à pied, etc.

Il est proposé par Marcel Robert
appuyé par Marc André Joannette

De recevoir les présentations verbales des syndicats du secteur.

Adopté

15- Levée de la rencontre

Richard Beaulieu propose de lever la rencontre

13- Présentation sur l'intégration culturelle en milieu de travail

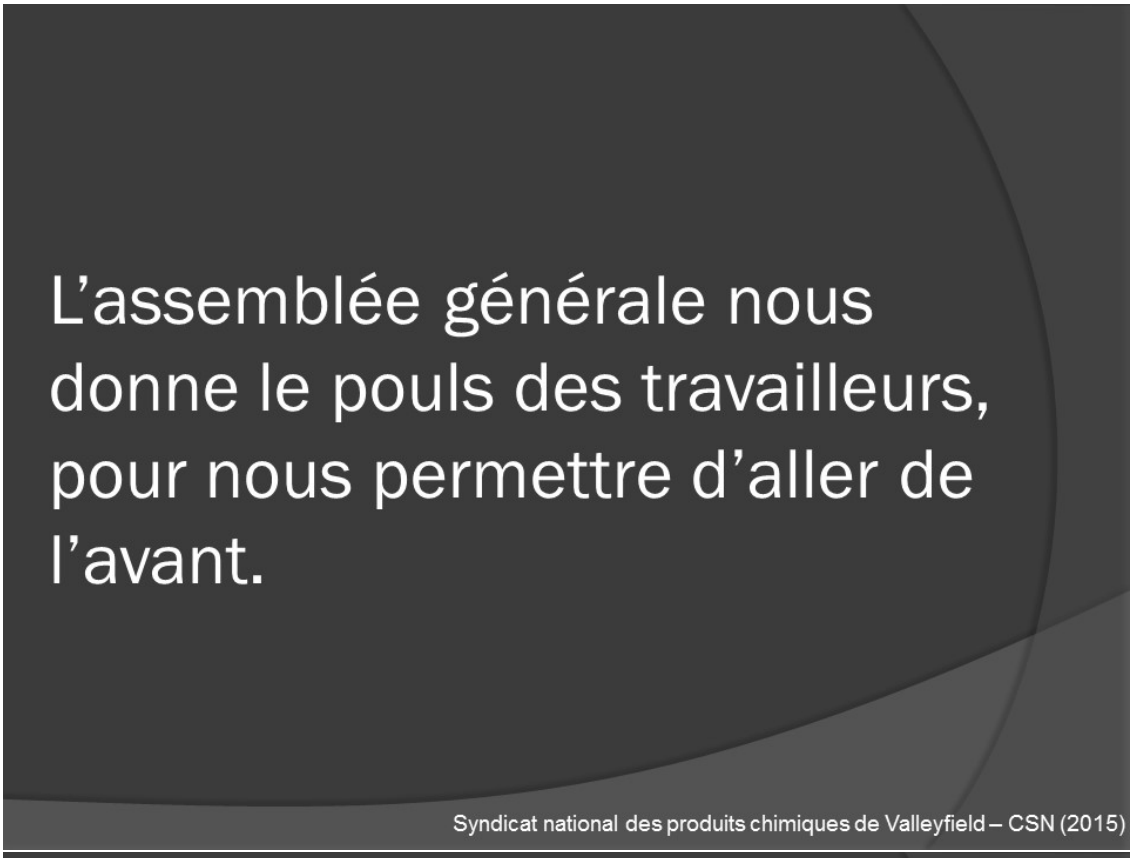
Marie-Hélène Bonin nous fait une présentation sur l'intégration culturelle en milieu de travail.

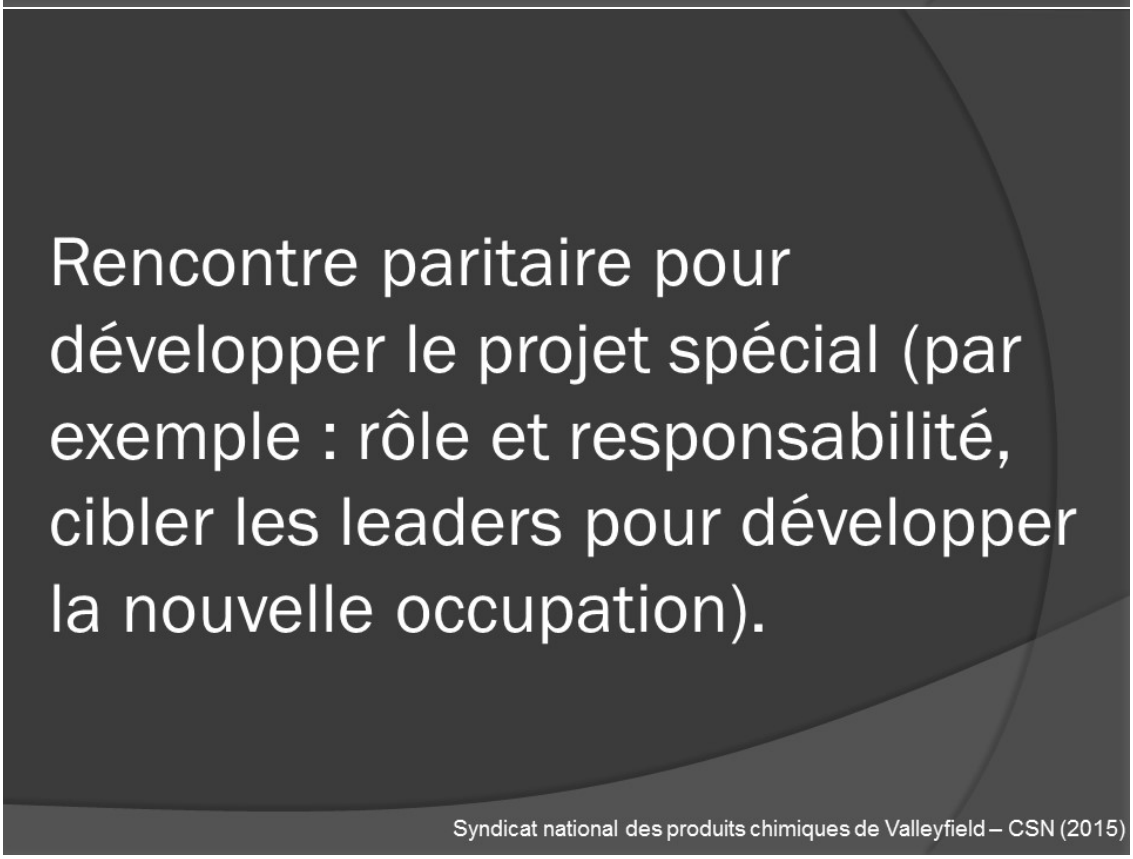
Il est proposé par Marcel Robert
appuyé par Gaétan Filion

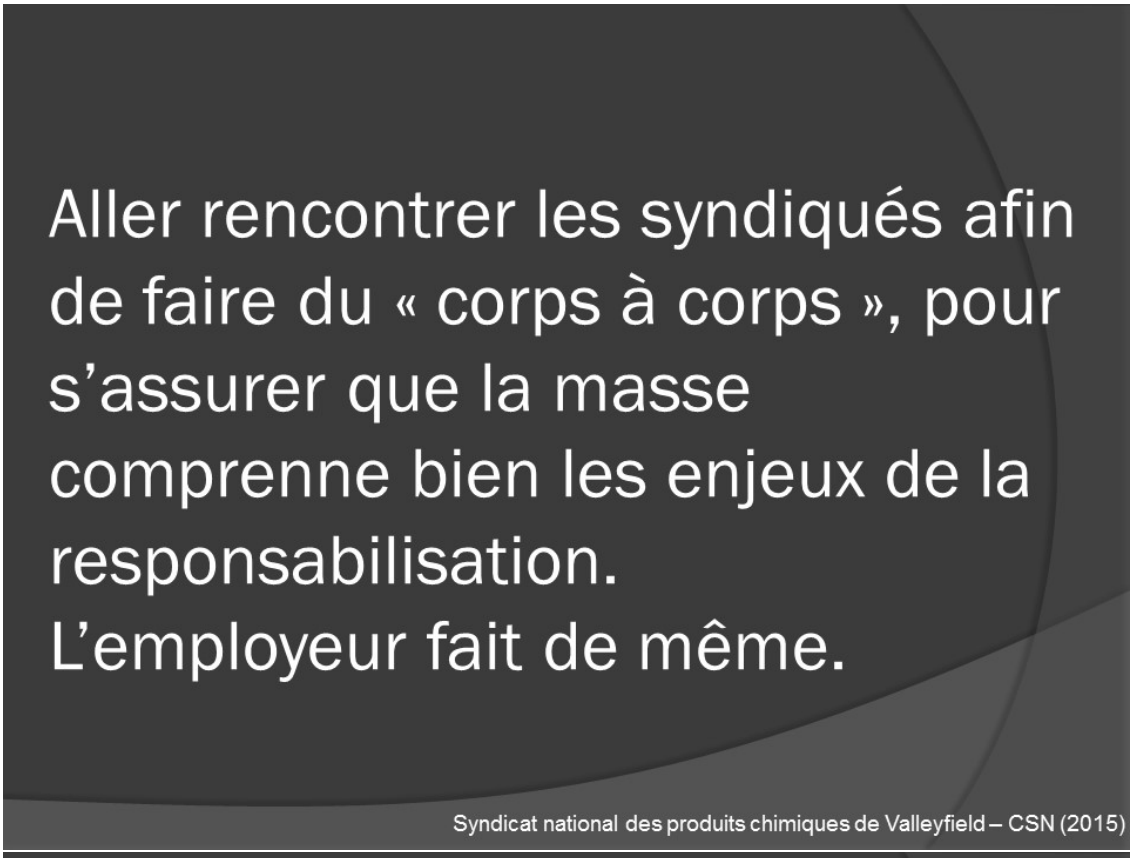
De recevoir la présentation sur l'intégration culturelle en milieu de travail.

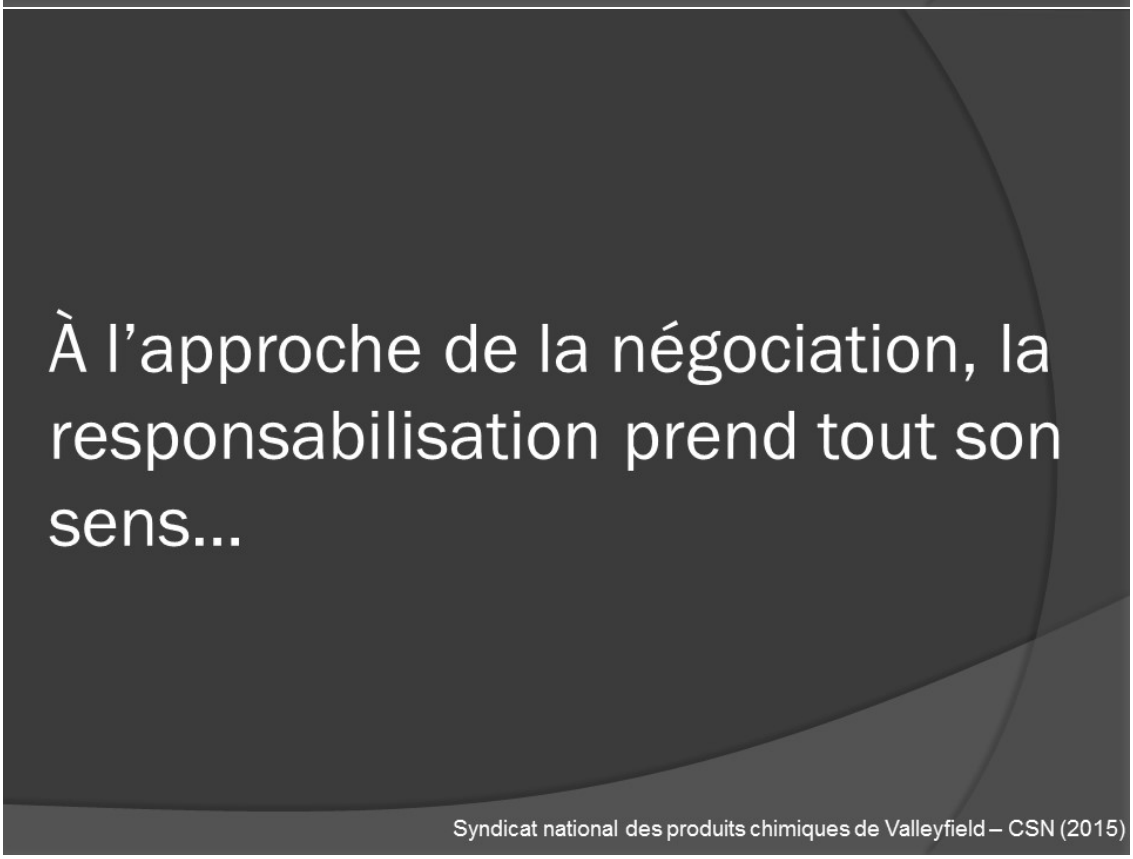
Adopté

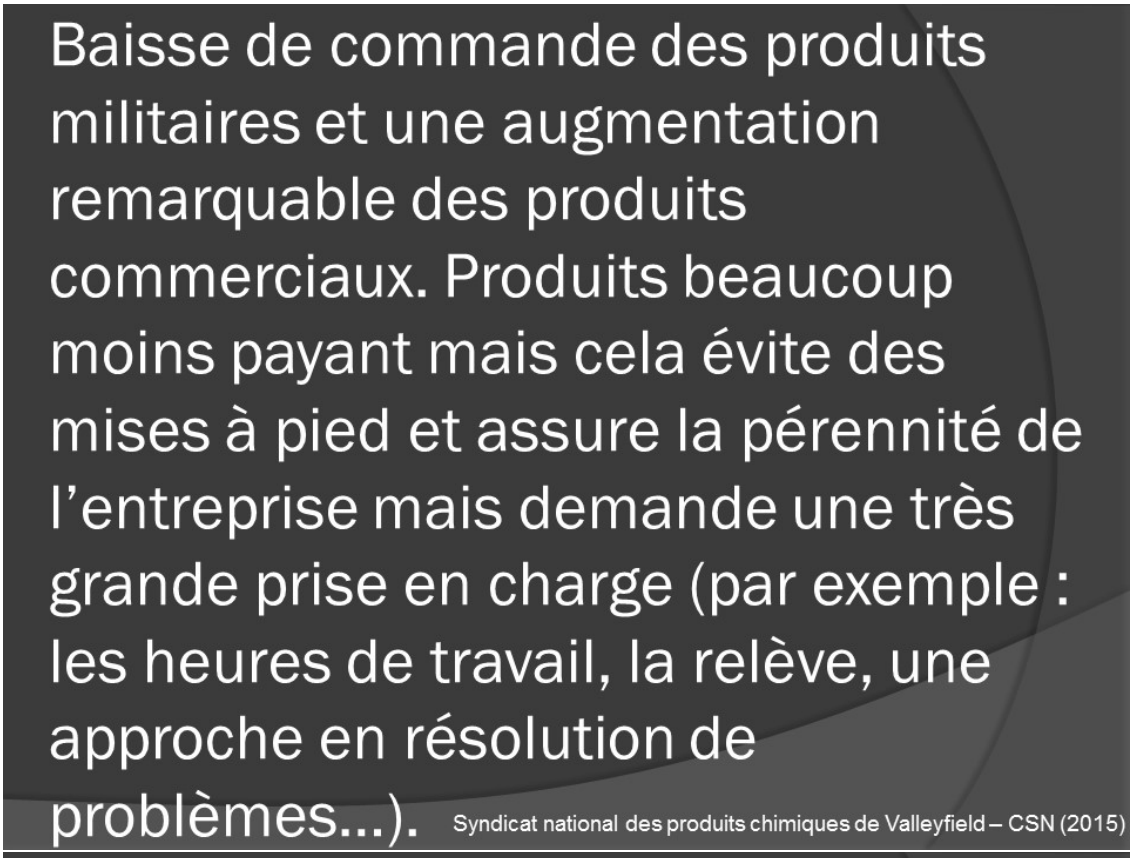
Syndicat National des Produits Chimiques
CSN
de Valleyfield
PROJET DE CHEF SECTEUR (AMÉLIORATION CONTINUE)
Responsabilisation
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)
Depuis 2012...
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)

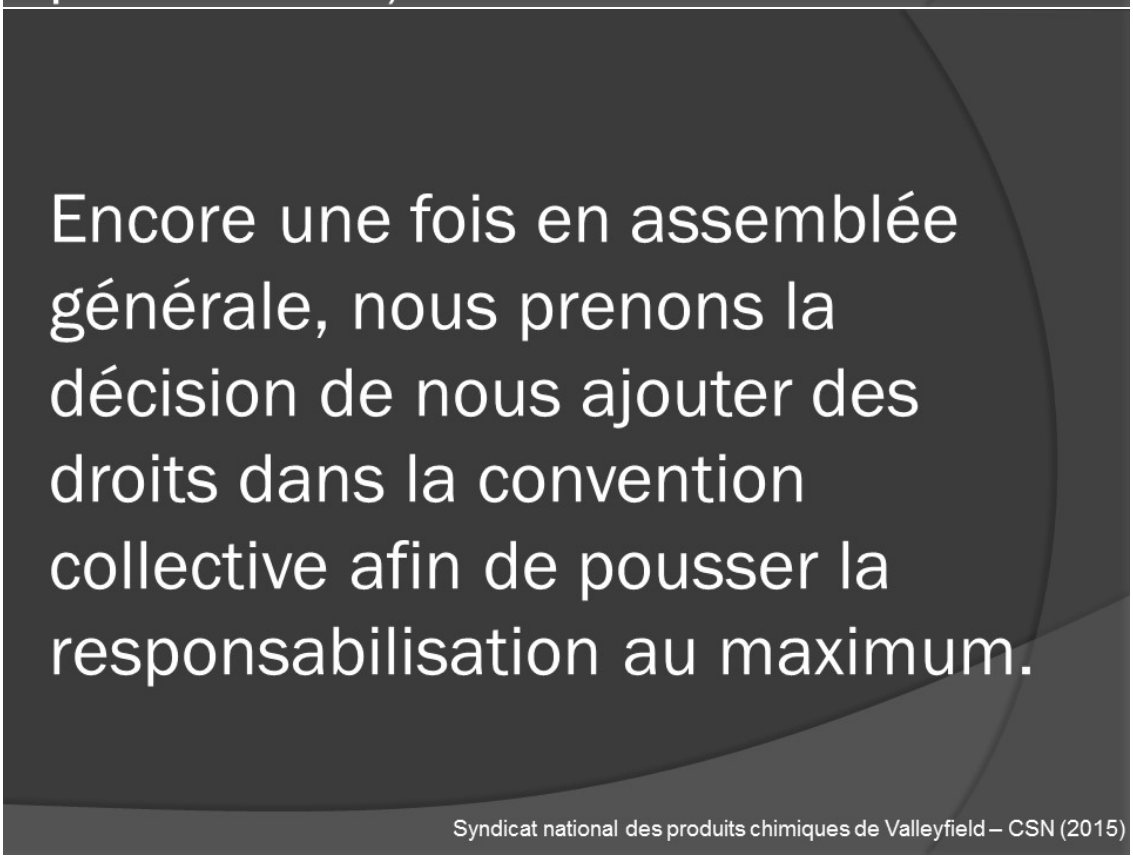

L'assemblée générale nous donne le pouls des travailleurs, pour nous permettre d'aller de l'avant.
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)

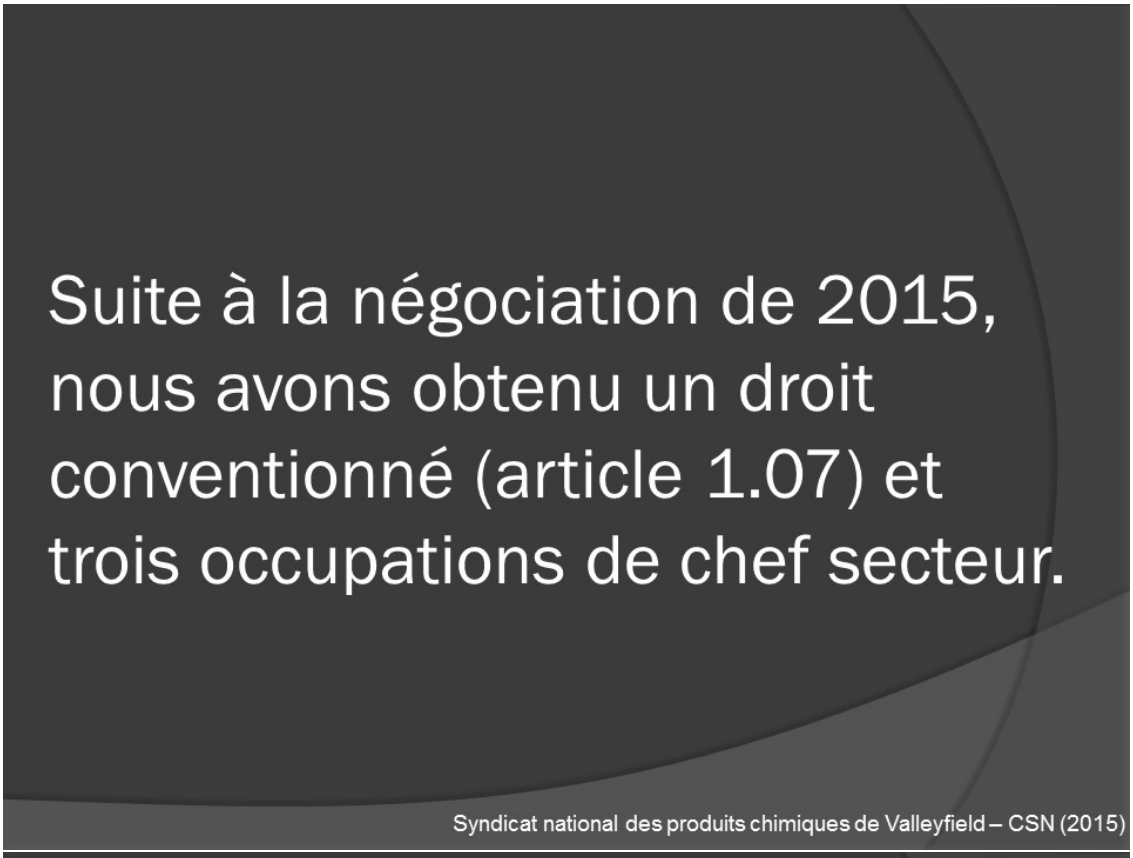

Rencontre paritaire pour développer le projet spécial (par exemple : rôle et responsabilité, cibler les leaders pour développer la nouvelle occupation).
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)

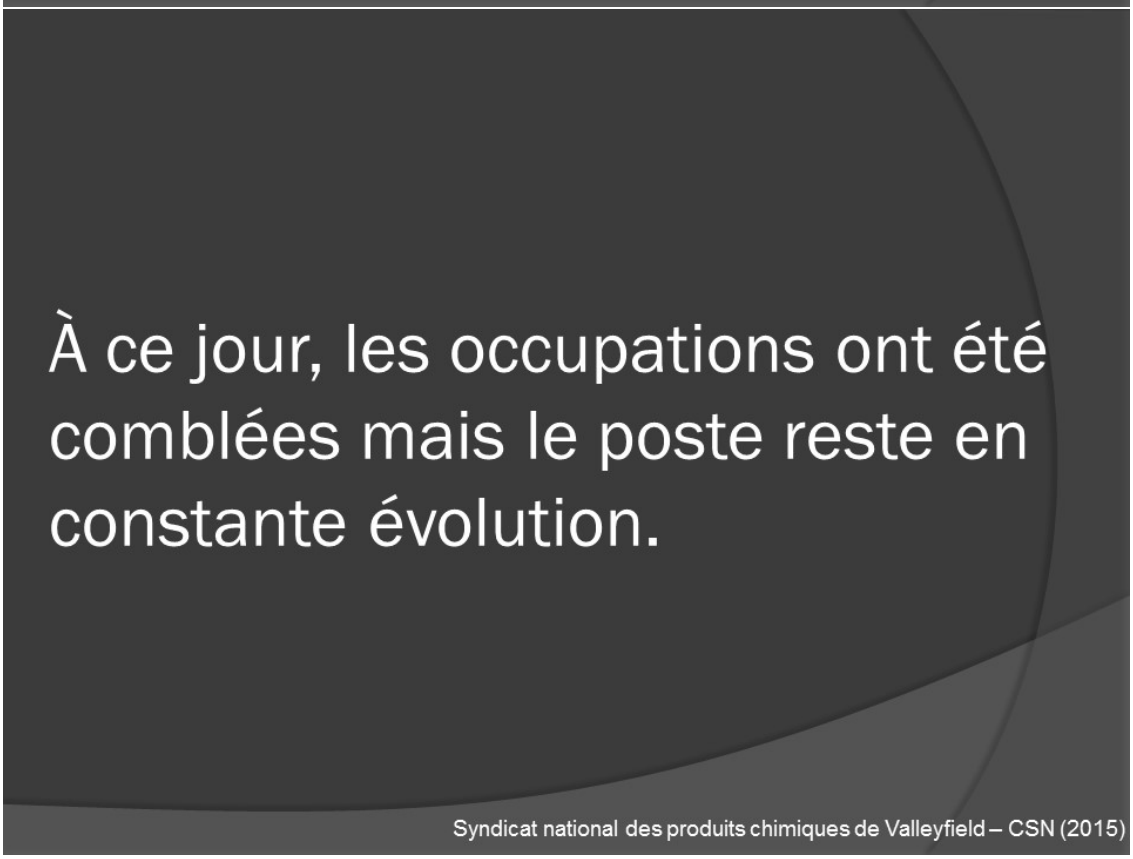

Aller rencontrer les syndiqués afin de faire du « corps à corps », pour s'assurer que la masse comprenne bien les enjeux de la responsabilisation.
L'employeur fait de même.
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)


À l'approche de la négociation, la responsabilisation prend tout son sens…
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)


Baisse de commande des produits militaires et une augmentation remarquable des produits commerciaux. Produits beaucoup moins payant mais cela évite des mises à pied et assure la pérennité de l'entreprise mais demande une très grande prise en charge (par exemple : les heures de travail, la relève, une approche en résolution de problèmes...).
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)


Encore une fois en assemblée générale, nous prenons la décision de nous ajouter des droits dans la convention collective afin de pousser la responsabilisation au maximum.
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)


Suite à la négociation de 2015, nous avons obtenu un droit conventionné (article 1.07) et trois occupations de chef secteur.
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)


À ce jour, les occupations ont été comblées mais le poste reste en constante évolution.
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)

Des questions ???
Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN (2015)

FIERS ET SOLIDAIRES

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE CSN

Compte rendu de la dernière rencontre du secteur Équipement – métal – électrique

Conseil fédéral
16, 17 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

ORDRE DU JOUR

1- Mot de bienvenue

2- Appel des officiers

3- Adoption de l'ordre du jour

4- Présentation de Marc Paquette du service de la syndicalisation

5- Adoption du compte-rendu du 7 et 8 juin 2016 à Saint-Sauveur

6- Présentation portant sur les mesures disciplinaires en milieu de travail

- Utilisation non permise du téléphone cellulaire en milieu de travail
- Les limites des médias sociaux comme outils de communication (facebook)

7- Les moyens pour contrer la main-d'œuvre bon marché (cheap labor)

8- L'intégration des travailleurs étrangers au travail

9- Recherche d'un site équivalent à Corail pour le fédéral

10- Présentation de M. Jean Dalcé sur l'industrie de la fabrication de produits métalliques.

11- Levée de l'assemblée

1— MOT DE BIENVENUE

Éric Ouellet, représentant du secteur Équipement — métal — électrique souhaite la bienvenue au participant de la réunion du secteur.

2— APPEL DES OFFICIERS

Fédération	Kathy Beaulieu	présente
Conseiller	Bernard Demers	présent
Représentant	Éric Ouellet	présent
Secrétaire	Philippe St-Onge	présent

3— ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Proposé par Benoît Bastien
Appuyé par Benoît Gauthier

D'adopter l'ordre du jour tel que modifié, lu par Philippe St-Onge.

Adopté

4— PRÉSENTATION DE MARC PAQUETTE DU SERVICE DE LA SYNDICALISATION

Marc nous fait une brève description des tâches d'un conseiller syndical au Service de syndicalisation CSN. Il nous demande par la suite de remplir le sondage qui se trouve dans notre cahier de réunion de secteur. Dans ce sondage, on nous demande si nous connaissons des gens qui voudraient se syndiquer. Il nous dit que sur cent prises de contact, dix donneront une première rencontre. De ces dix, seulement cinq continueront le processus pour une deuxième rencontre. Finalement, seulement 2,5 % de ces cent prises de contact aboutiront à une syndicalisation. Finalement, Marc nous demande de vérifier ce qui est inscrit sur nos certificats d'accréditation syndicale… peut-être que d'autres employés de l'entreprise devraient être sous notre accréditation, mais ont été oubliés.

5— ADOPTION DU COMPTE-RENDU DU 7 ET 8 JUIN 2016 À SAINT-SAUVEUR

Proposé par Robert Sweeney
Appuyé par David Gadbois

D'adopter le procès-verbal de la réunion du 7 et 8 juin 2016 à Saint-Sauveur

Adopté

6— PRÉSENTATION PORTANT SUR LES MESURES DISCIPLINAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL par Bernard Demers

- **L'utilisation non permise du téléphone cellulaire au travail.**

  Bernard nous parle du droit de l'employeur d'interdire l'utilisation du cellulaire durant notre quart de travail.

  Lors de cette présentation, on nous parle aussi de ce qui dirige l'employeur dans l'application de mesures disciplinaires. L'employeur doit discipliner dans le but d'amener le travailleur à changer ses agissements. (Gradation des sanctions)

  Plusieurs personnes interviennent au sujet des gradations.

  Bernard nous explique aussi la différence du pouvoir de l'arbitre dans les cas de mesure disciplinaire et de mesure administratives. Dans une mesure disciplinaire, l'arbitre peut changer la décision ou sanction de l'employeur. Alors que lors d'une mesure administrative, il ne peut que trancher sur la validité ou non de la mesure.

- **Les limites des médias sociaux comme outil de communication.**

  Si sur notre poste de travail, nous avons accès à internet, on ne doit pas l'utiliser pour nos besoins personnels (messagerie, Facebook, Twitter, etc.) durant les heures de travail. Le travailleur doit se rappeler qu'il a le devoir de loyauté envers son employeur. Nous devons mettre en garde nos membres sur l'importance de ce qu'ils postent sur les

réseaux sociaux. Les propos diffamatoires ou commentaires qui nuisent à l'image, ou portent préjudice, à l'entreprise, à l'un de ses dirigeants de même qu'à un confrère peuvent mener à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Ce qui est mis sur les réseaux sociaux n'est pas du domaine privé puisqu'il y a trop de partages possibles. Il faut avoir l'autorisation de l'employeur avant de poster une photo prise sur les lieux de travail.

Proposé par Sylvain Rousseau
Appuyé par Sylvain Grenier

De recevoir la présentation sur les mesures disciplinaires en milieu de travail.

Adopté

7. PRÉSENTATION SUR LES MOYENS DE CONTRER LA MAIN-D'ŒUVRE BON MARCHÉ (CHEAP LABOR) par Bernard Demers

La meilleure façon de contrer ce problème, c'est de négocier des clauses dans nos conventions collectives limitant la sous-traitance le plus possible. Des clauses qui viendraient empêcher l'employeur d'avoir recours à des travailleurs d'agences ou des clauses encadrant l'utilisation de ces travailleurs.

Proposé par Jean-François Gilbert
Appuyé par Steeve Deschênes

De recevoir la présentation sur les moyens de contrer la main-d'œuvre bon marché.

Adopté

8. L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS AU TRAVAIL par Éric Ouellet

Lors de cette présentation, on nous explique que c'est à nous, membres de l'exécutif de notre syndicat, d'aller vers ces gens de cultures diverses afin de les amener à comprendre ce que nous faisons comme travail de représentation. C'est notre devoir de leur faire comprendre comment fonctionnent nos lois du travail, de leur faire comprendre qu'ils ont des droits et qu'ils doivent les faire respecter sans peur de représailles de la part de l'employeur. Il ne faut pas oublier que dans certains pays, les droits de l'homme ou des travailleurs sont bafoués sans retenue, l'employeur a presque droit de vie ou de mort sur ses travailleuses et travailleurs. Il est donc normal que ses gens soient craintifs.

On nous parle aussi des deux catégories de travailleurs étrangers.

Ceux qui viennent ici avec un permis de travail temporaire afin d'accomplir une tâche pour un certain temps avant de retourner dans leur pays d'origine. Ceux – ci sont plus difficiles à approcher de par la nature de leur lien d'emplois.

Il y a aussi ceux qui viennent s'établir ici à cause de différents facteurs et qui veulent s'intégrer à la communauté. Ceux-ci sont plus faciles d'approche.

Proposé par Lucie Labrie
Appuyé pas Steeve Sanschagrin

De recevoir la présentation sur l'intégration des travailleurs étrangers au travail.

Adopté

8. RECHERCHE D'UN SITE ÉQUVALENT À CORAIL POUR LE FÉDÉRAL par Bernard Demers

Bernard nous partage le fruit de sa recherche. Les gens intéressés à avoir les liens internet les ont reçus par courriel.

9. PRÉSENTATION DE M. JEAN DALCÉ SUR L'INDUSTRIE DE LA FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES.

M. Dalcé, conseiller syndical au Srice des relations du travail CSN, nous expose les résultats d'une recherche effectuée à travers le Canada sur la situation de l'industrie de la fabrication de produits métalliques au cours des dix dernières années. Selon cette étude, on peut voir que malgré les pertes d'emplois dans ce secteur d'activité, le Québec s'en sort mieux que l'Ontario et le reste du Canada. Le seul point où le Québec est en arrière sur le reste du Canada, c'est sur le salaire moyen qui est plus bas ; ceci dans une forte proportion (70 %) de petites entreprises comptant moins de vingt employés.

Proposé par Raphaël Jobin
Appuyé par Jean-François Gilbert

De recevoir la présentation de M. Jean Dalcé sur l'industrie de la fabrication de produits métalliques.

Adopté

10. LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE

Proposée par Lucie Labrie
Appuyée par Mario Guygnard

De lever l'assemble à 16 h 40.

Adopté

Philippe St-Onge,
secrétaire du secteur

2017-05-16

L'industrie de la fabrication de produits métalliques

Présentation faite au conseil fédéral de la FIM

Jean Dalcé, SRT – Recherche

Mai 2017

L'industrie de la fabrication de produits métalliques

Selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), l'industrie de la fabrication des produits métalliques (332) comprend :

- Le forgeage et l'estampage (3321)
- La fabrication de coutellerie et d'outils à main (3322)
- La fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (3323)
- La fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition (3324)

2017-05-16

L'industrie de la fabrication de produits métalliques

(suite)

- La fabrication d'articles de quincaillerie (3325)
- La fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)
- Les ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (3327)
- La fabrication d'autres produits métalliques (3329)

Des marchés variés

Les produits métalliques touchent une multitude d'industries :

- Les produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques destinés aux industries de la construction : des poutres et des éléments de charpente en acier, construction de ponts, viaducs, des bâtiments industriels et commerciaux et des bâtiments résidentiels de plusieurs étages;
- Les produits tournés, vis, écrous et boulons se retrouvent dans presque toutes les industries de fabrication, ainsi qu'à la construction et la rénovation.

2017-05-16

La fabrication de produits métalliques au Québec

- À la fin de 2010, le Québec comptait environ 2 000 entreprises dans cette industrie
- 70 % embauchaient moins de 20 employés
- Les ateliers d'usinage représentaient 34,2 % des firmes
- Les ateliers des produits d'architecture et de charpente métallique, environ 30 %
- 44 % des entreprises sont dans les régions de Montréal (23,1 %) et de la Montérégie (21,2 %); Chaudière-Appalaches (8,4 %); Capitale-Nationale (6,8); Lanaudière (6,8 %)

Conjoncture dans l'industrie

Graphique 1

Source : Statistique Canada. Tableaux 304-0014 et 302-0015

Les ventes :

Québec : pour 2007-2016, taux de croissance annuel moyen (TCAM) des ventes dans la fabrication de produits métalliques (-0,5 %)

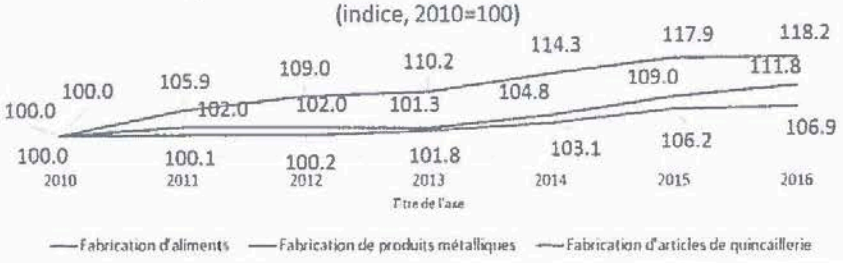
Ontario : TCAM 2007-2016 (-1,5 %); Canada (-1,2 %)

2017-05-16

Conjoncture dans l'industrie

Graphique 2

Indice des prix dans certaines industries manufacturières au Canada
(indice, 2010=100)



Source : Statistique Canada. Tableau 329-0077

Les prix

- Hausse des prix de 18,2 % pour la fabrication d'aliments pour 2010-2016
- 11,8 % pour la fabrication de produits métalliques
- 6,9 % pour la fabrication d'articles de quincaillerie

Conjoncture dans l'industrie

Tableau 1

Revenus de biens fabriqués (M) Secteur de la fabrication de produits métalliques	2013	2014	2015
Canada	33 843.8 $	34 835.6 $	35 332.8 $
Variation		*2.93*	*1.43*
Québec	7 883.5 $	8 095.2 $	8 458.3 $
Variation		*2.69*	*4.29*
Ontario	14 580.6 $	14 801.7 $	15 362.6 $
Variation		*1.52*	*3.65*

Source : Statistique Canada. Tableau 301-0008

Les revenus :

Pour 2013-2015 hausse des revenus dans la fabrication de produits métalliques :

Québec : (3,6 %)

Ontario : (2,7 %)

Canada : (2,2 %)

2017-05-16

Les données sur l'emploi

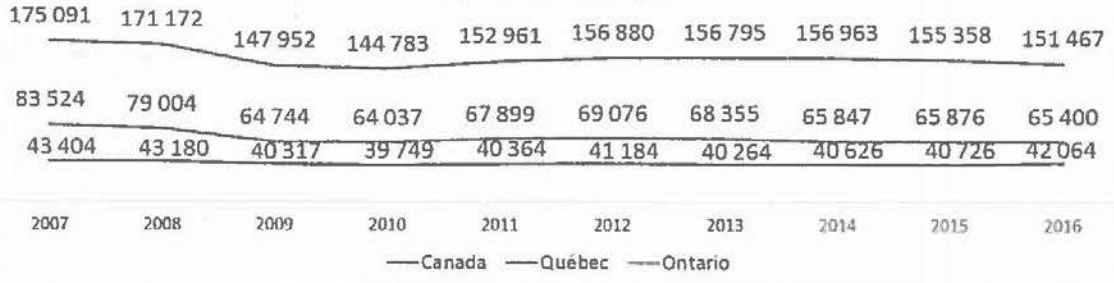
L'emploi au sein de l'industrie de la fabrication des produits métalliques

- En 2016, plus de 42 000 travailleurs et travailleuses dans l'industrie au Québec
- Québec : 2007-2016 TCAM de l'emploi (-0,3) (perte de 1 340 emplois sur la période)
- Ontario : TCAM de l'emploi (-2,7 %) (perte de 18 124 emplois sur la période)
- Canada (-1,6 %) (perte estimée à 23 624 emplois sur la période)
- Hausse de l'emploi au Québec en 2016 de 3,3 % par rapport à 2015

Les données sur l'emploi

Graphique 3

Emplois dans le secteur de la fabrication de produits métalliques



Source : Statistique Canada. Tableau 281-0024

2017-05-16

Les données sur l'emploi

Graphique 4

Source : Statistique Canada. Tableau 281-0027

La rémunération hebdomadaire moyenne

2007-2016, hausse des salaires dans la fabrication des produits métalliques :

- Québec (1,9 %) (152,19 $)
- Ontario (1,8 %) (156,76 $)
- Canada (2,0 %) (173,97 $)

Les données sur l'emploi

Graphique 5

Source : Statistique Canada. Tableau 281-0027

2007-2016, hausse des salaires : fabrication de produits métalliques Vs d'autres industries

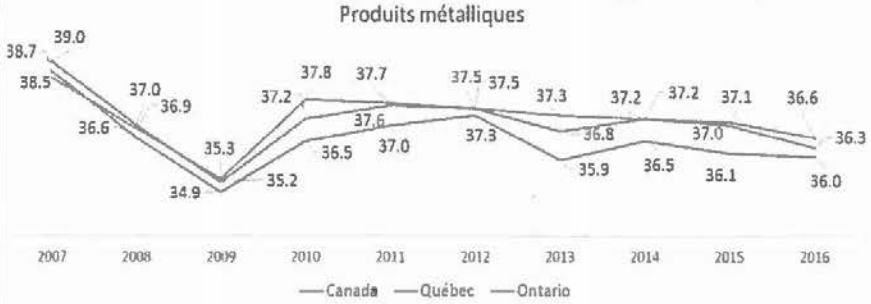
- Fabrication des produits métalliques (1,9 %)
- Fabrication d'aliments (1,2 %)
- Fabrication du papier (2,6 %)
- Première transformation des métaux (2,1 %)

2017-05-16

Les données sur l'emploi

Graphique 6

Heures hebdomadaires moyennes (incluant les heures supplémentaires)
Produits métalliques



Source : Statistique Canada. Tableau 281-0033

Heures travaillées / semaine

2007-2016 : chute du nombre d'heures hebdomadaires travaillées dans l'industrie

- **Québec (-2,7 h/s)**
- **Ontario (-1,9 h/s)**
- **Canada (-2,7 h/s)**

La fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques

2017-05-16

La fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques

Les prix :
Croissance des prix au Canada 2010-2016 (15,3 %) > à la ↑ des prix de la fabrication de produits métalliques (11,8 %)

Graphique 7

Source : Statistique Canada. Tableau 329-0077

15

La fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques

Graphique 8

L'emploi :
Une évolution en dents de scie : baisse de l'emploi au cours des années 2013-2015, reprise en 2016 avec un pic estimé à 17 358 emplois

Source : Statistique Canada. Tableau 281-0024

16

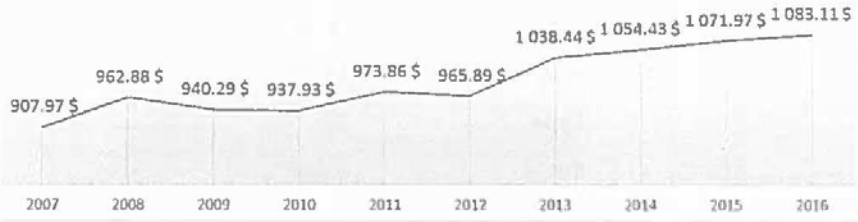
2017-05-16

La fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques

La rémunération :
Pour 2007-2016 TCAM de la rémunération hebdomadaire moyenne au Canada (2 %); hausse égale à celle de la fabrication des produits métalliques

Graphique 9

Rémunération hebdomadaire moyenne au Canada, sous-secteur
Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques



Source : Statistique Canada. Tableau 281-0027

17

Quelques informations sur le Groupe Canam

Groupe Canam exploite 23 usines situées au Canada et aux États-Unis avec une capacité de production annuelle de 815 500 tonnes. Son siège social est à Saint-Georges (Québec).

L'entreprise vient de passer sous contrôle américain. *American Industrial Partners*, une société américaine d'investissements, détient 60 % des parts du groupe Canam.

Secteurs d'activité

- Bâtiments : Conception, Fabrication et installation de produits pour la construction de bâtiments pour des projets commerciaux, industriels, institutionnels et multirésidentiels
- Charpentes métalliques : Conception, fabrication et installation de charpentes métalliques dans les secteurs industriel, commercial et institutionnel
- Ponts : Conception, fabrication et installation de ponts en acier, d'appareils d'appui, de joints de dilatation et de produits complémentaires destinés aux marchés routier, ferroviaire et industriel

18

2017-05-16

Quelques informations sur le Groupe Canam

Tableau 2

Répartition géographique des employés du Groupe Canam

Canada	2 161
États-Unis	2034
Roumanie	356
Inde	93
Total	4 644

Source : Groupe Canam, rapport annuel 2016

19

Évolution des revenus du Groupe Canam

- TCAM important des revenus pour la période 2012-2016 (19,7 %)
- Pour les années 2012-2015, TCAM du BAIIA de plus de 25 % ; l'année 2016 a été difficile

Tableau 3 : Résultats d'exploitation (en milliers de dollars canadiens)

	2012	2013	2014	2015	2016
Revenus	905 400	1 028 235	1 232 809	1 606 855	1 856 858
Marge brute ajustée*	15,2 %	16,4 %	14,3 %	14,3 %	7,9 %
BAIIA ajusté**	57 201	75 934	78 637	112 001	21 339
BAIIA ajusté	6,3 %	7,4 %	6, 4 %	7,0 %	1,1 %

* La marge brute ajustée est une mesure non conforme aux Normes internationales d'information financière (IFRS), et représente les revenus moins le coût des ventes, excluant l'amortissement.

** Le BAIIA ajusté est une mesure non conforme aux IFRS, et représente le bénéfice avant les charges financières, produits financiers, impôts et amortissements ainsi que la quote-part du résultat d'une coentreprise et des entreprises associées.

Source : Rapport annuel 2016, Groupe Canam Inc.

20

2017-05-16

Services grossistes et distributeurs de métaux et de produits métalliques

Services grossistes et distributeurs de métaux et de produits métalliques

Graphique 10

L'emploi : Reprise de l'emploi après la crise, l'emploi recommence à chuter à partir de 2014 (plus de 240 emplois perdus entre 2014-2016)

Pour 2007-2016, hausse de l'emploi estimée à 141

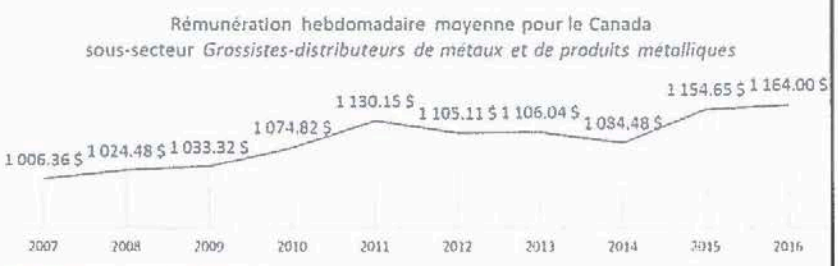
Source : Statistique Canada. Tableau 281-0024

2017-05-16

Services grossistes et distributeurs de métaux et de produits métalliques

- **Les salaires :** TCAM des salaires pour 2007-2016 1,6 %; taux inférieur à celui de la fabrication des produits métalliques (2 %).

Graphique 11



Source : Statistique Canada. Tableau 281-0027

23

Services grossistes et distributeurs de métaux et de produits métalliques

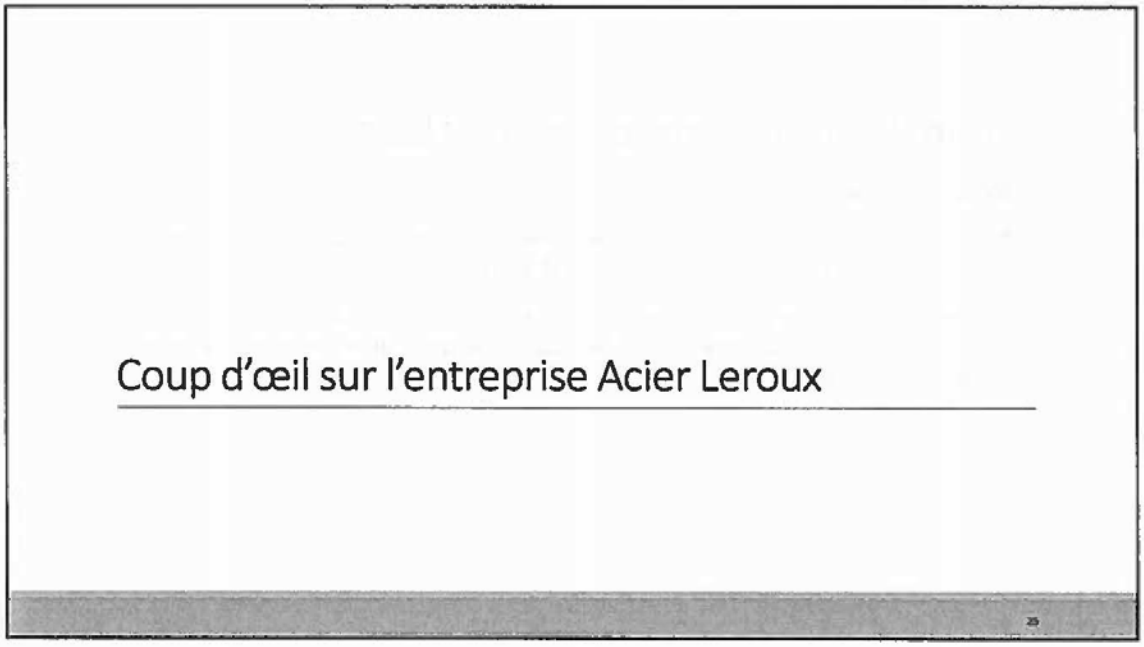
Graphique 12

- **Les prix :** Chute des prix au cours des dernières années au niveau du secteur des services de grossistes-distributeurs de métaux et de produits métalliques

* La moyenne pour 2016 a été calculée sur la base de 3 trimestres
Source : Statistique Canada. Tableau 332-0030

24

2017-05-16



Coup d'œil sur l'entreprise Acier Leroux

Acier Leroux, situé à Boucherville, œuvre comme grossiste-distributeur de produits métalliques.

Offre de l'entreprise :

- Livrer des poutres, des éléments de charpente en acier servant, entre autres, à la construction d'infrastructures routières : ponts, viaducs, des bâtiments industriels et commerciaux, des bâtiments multirésidentiels
- Ses clients proviennent en grande partie du monde de la construction. Acier Leroux est une filiale de Métaux Russel.

2017-05-16

Coup d'œil sur l'entreprise Acier Leroux

Métaux Russel :

- Une des grandes firmes dans le domaine de la distribution de métaux en Amérique du Nord. Son siège social est à Mississauga (Ontario).
- L'entreprise fonde sa stratégie de croissance sur des acquisitions (Pour la période 1994 -2015, acquisition de plus d'une quinzaine d'entreprises dont Acier Leroux en 2003).

27

Coup d'œil sur l'entreprise Acier Leroux

Évolution des revenus de Métaux Russel :

- baisse importante des revenus en 2015 et 2016, avec un déficit en 2015
- Hormis 2015, l'entreprise a enregistré des profits sur la période 2012-2016; les bénéfices demeurent faibles.

Tableau 4 :

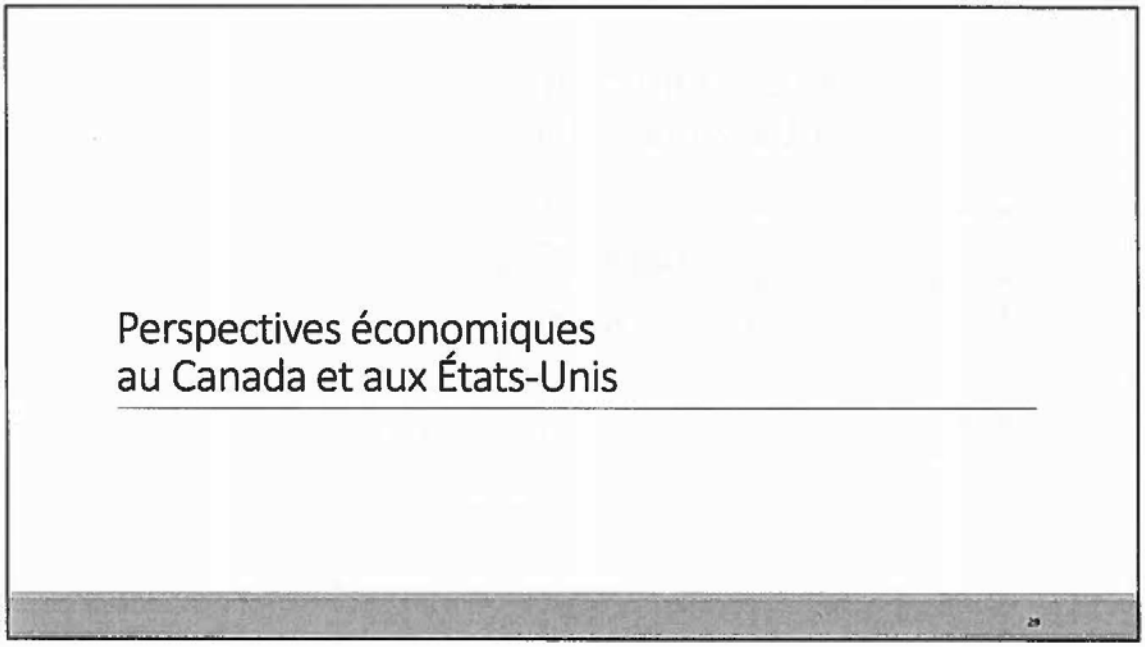
Résultats d'exploitation (M$)

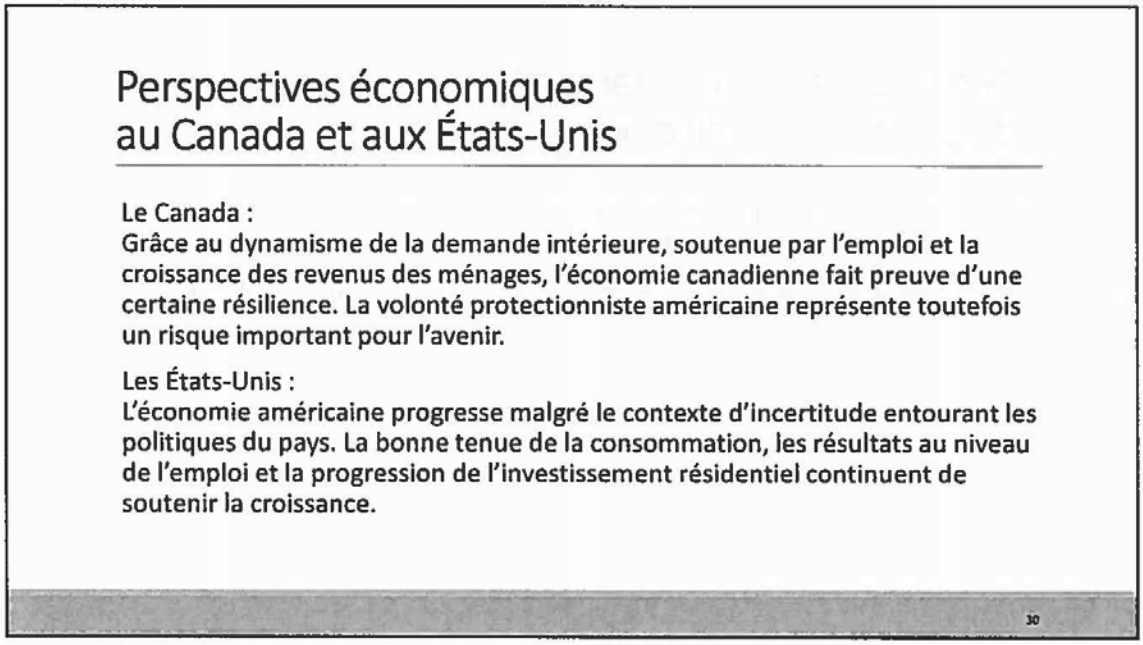
	2012	2013	2014	2015	2016
Revenus (M$)	3000.1	3187.8	3869.3	3111.6	2578.6
Variation (%)		6.26	17.61	-19.58	-17.13
Bénéfices nets (M$)	97.9	83.3	123.6	-87.6	62.8
Bénéfices nets en % du revenu	3.3	2.6	3.2	-2.8	2.4

Source : Métaux Russel, rapport annuel 2016

28

2017-05-16


Perspectives économiques
au Canada et aux États-Unis
29


Perspectives économiques
au Canada et aux États-Unis
Le Canada :
Grâce au dynamisme de la demande intérieure, soutenue par l'emploi et la croissance des revenus des ménages, l'économie canadienne fait preuve d'une certaine résilience. La volonté protectionniste américaine représente toutefois un risque important pour l'avenir.
Les États-Unis :
L'économie américaine progresse malgré le contexte d'incertitude entourant les politiques du pays. La bonne tenue de la consommation, les résultats au niveau de l'emploi et la progression de l'investissement résidentiel continuent de soutenir la croissance.
30

2017-05-16

Perspectives économiques au Canada et aux États-Unis

Tableau 5 : Prévisions économiques (PIB réel en %)

	2016	2017	2018
Canada	1,4	2,2 (2,6)	2,4 (1,9)
Québec	1,7	1,6	1,3
États-Unis	1,6	2,2 (2,1)	2,4 (2,3)

Source : Banque Nationale, le mensuel économique d'avril 2017 (les données entre parenthèses proviennent du rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada)

Perspectives dans la fabrication de produits métalliques

- L'évolution de quelques projets de remplacement et de construction d'ouvrages majeurs au Canada;
- La volonté du Québec et du Fédéral d'investir dans les infrastructures

2017-05-16

Perspectives dans la fabrication de produits métalliques

Tableau 6 : Quelques projets en cours au Québec

Description du projet	Valeur (M$)	Échéancier
Secteur génie civil et voirie		
Complexe hydroélectrique La Romaine (Côte Nord)	6 500	2009-2020
Nouveau Pont Champlain (Montréal)	4 200	2015-2019
Échangeur Turcot	3 670	2015-2020
Secteur industriel		
Modernisation d'usine, Bridgestone (Joliette)	312	2016-2023
Construction d'une usine de Plasma Sanguin, Green Cross (Montréal)	275	2015-2019
Usine de production de vaccins, Medicago (Québec)	245	2016-2019
Secteur institutionnel et commercial		
CHUM et CRCHUM (Montréal)	3 631	2011-2020
Développement Solar Uniquartier, Devimco, Brossard	1 200	2016-2018
CHU Sainte-Justine (Montréal)	940	2006-2018

Perspectives dans la fabrication de produits métalliques

- L'intention exprimée de Washington concernant un programme fédéral de remplacement des infrastructures laisse présager un niveau d'activité intéressant dans le domaine des ponts aux États-Unis.
- Dans le rapport annuel 2016 du Groupe Canam, il est noté : notre carnet de commandes est passé d'un niveau record de 1 183 M$ au 31 décembre 2015, à 1 139 M$ au 31 décembre 2016.
- Les projets provenant des États-Unis représentent 69 % du carnet de commandes.
- Les indicateurs de l'entreprise laissent entrevoir un bon niveau d'activités en 2017.

2017-05-16

Perspectives dans la fabrication de produits métalliques

Quelques enjeux :

- La menace protectionniste américaine (le Buy America Act)
- La renégociation de l'ALÉNA
- La concurrence dans le secteur de la fabrication des produits métalliques (notamment ceux liés à l'estampage, à la fabrication d'articles de quincaillerie, à la fabrication de produits liés au transport)
- Les importations québécoises en provenance de la Chine sont passées de 11,6 en 2002 à 26,6 en 2012.
- Le recrutement de la main-d'œuvre

Merci de votre écoute!

Merci à Dany Roy pour sa collaboration habituelle!

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Utilisation des médias sociaux

Depuis l'arrivée des différents médias sociaux (Facebook, Twitter et autres), plusieurs mesures disciplinaires, voire congédiements ont été imposé par les employeurs.

Sans faire une analyse exhaustive des différentes situations problématiques, il nous apparait important de faire certaines mises en garde à nos syndicats. Bien que la technologie soit un outil très utile, lorsque bien utilisée, de plus en plus de syndicats sont confrontés aux problématiques reliés à l'utilisation des médias sociaux.

Avant de s'attarder aux médias sociaux, il est approprié de rappeler certains faits.

Une longue tradition juridique établit que le salarié est dans un rapport d'assujettissement par rapport à son employeur. Il est soumis à un état de subordination juridique. Le salarié a une obligation de loyauté envers son employeur. Il doit agir de bonne foi, avec honnêteté et discrétion. Il ne doit pas nuire ou tenter de nuire aux intérêts légitimes de l'employeur. L'obligation de loyauté est directement reliée au lien de confiance qui unit le salarié à l'employeur.

L'obligation de loyauté est définie à l'article 2088 du Code civil du Québec :
« Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. »

Les médias sociaux tels Facebook ou Twitter, aussi amusants soient-ils pour certains, posent plusieurs pièges aux salariés. Ces médias sont publics, accessibles à tous et même si l'utilisateur peut en limiter l'accès, les propos tenus ne présentent aucune protection en terme de droit à la vie privée. Ce qui

se trouve sur un compte Facebook ne fait pas partie du domaine privé compte tenu de la multitude de personnes qui peuvent avoir accès à ce compte.

Même si les réseaux sociaux représentent une nouvelle forme de communication, ils sont assujettis aux mêmes règles. Les messages qu'on y écrit sont comme une lettre à la poste qu'on adresserait à des dizaines, voire des centaines de personnes. L'étendue de la couverture publique risque simplement d'augmenter les dommages.

La jurisprudence relative à la critique publique de l'employeur, la critique du supérieur hiérarchique et la dénonciation publique de l'employeur s'appliquent également aux médias sociaux.

Plusieurs arbitres ont eu à se prononcer sur des mesures disciplinaires, dont des congédiements, imposés à des salariés qui, selon l'employeur, avaient enfreint les règles.

Nous ne ferons pas la revue de la jurisprudence, mais voilà certains éléments importants qui ressortent des décisions arbitrales.

L'utilisation du réseau de l'employeur pour naviguer sur Internet durant vos temps d'attente ou vos temps de pauses, malgré que ce soit toléré par l'employeur, s'il est démontré que vous prolongez vos pauses et que vous en faites une utilisation plus importante que vos collègues de travail, vous expose à une mesure disciplinaire.

Les photos et les bandes vidéo publiées sur Facebook sont recevables en preuve pour démontrer qu'un salarié n'est pas invalide durant une absence au travail. Donc si vous faites du surf et que vous publiez vos photos sur Facebook, alors que vous êtes en invalidité à cause d'une entorse lombaire qui vous empêche de travailler, ce n'est certainement pas l'idée du siècle.

Les propos mensongers et diffamatoires, voire outrageants, sont généralement sanctionnés par le congédiement. Si vous publiez que vous avez « un boss de merde », que votre « employeur est un employeur de merde », que vous y ajoutez quelques jurons, cela vous expose à des mesures très sévères, voire un congédiement.

Si vous tenez des propos diffamatoires à l'endroit d'un collègue, vous n'êtes pas à l'abri. Même si le devoir de loyauté et le lien de subordination n'existe pas avec un collègue, les propos mensongers ou diffamatoires ne seront pas plus tolérés.

Le seul moyen de minimiser la portée de vos propos est de retirer rapidement le commentaire et de présenter des excuses sincères. Comme dans tous les cas de mesure disciplinaire, le salarié qui après avoir eu un comportement inapproprié, tente de s'amender rapidement et sincèrement, avant de se voir

imposer une mesure disciplinaire, réduit le risque de se faire imposer la peine capitale, le congédiement. Comme dans tous les cas de mesures disciplinaires l'arbitre tiendra compte de certains facteurs pour la détermination d'une mesure disciplinaire juste et raisonnable dont, la préméditation ou pas de la faute commise, le comportement du salarié après la faute, le fait qu'elle soit isolée ou pas, les conséquences de celle-ci sur l'employeur, l'application de la progression des sanctions, l'absence de probabilité de récidive, le dossier disciplinaire du salarié, son ancienneté, son âge, etc.

Certaines personnes se sentent invincibles derrière un clavier car elles peuvent aller sur certains sites pour exprimer leurs opinions, sans être identifié. Certains se permettent d'émettre des opinions de mauvais goût, de frôler la limite de la violence ou de la menace. Bien que plusieurs sites soient régis par un modérateur, plusieurs sont très tolérant et très peu interventionniste. Cela peut porter certaines personnes à croire que tout est permis derrière un clavier, car on peut écrire n'importe quoi en toute impunité. Hors il faut savoir que cette règle ne s'applique pas en relation de travail et c'est pour cette raison que nous recommandons une utilisation très prudente des médias sociaux.

Les syndicats qui ont des sites Facebook et autres doivent être prudent dans leurs propos et veiller à ce que les propos des utilisateurs soient dans les limites de l'art. Même si les sites peuvent être limités à certains utilisateurs, on ne sait jamais dans quelles mains nos propos et, ceux des autres, peuvent se retrouver.

Comme on ne peut empêcher l'utilisation des médias sociaux, nous vous recommandons une grande prudence. Il serait d'ailleurs sage d'informer vos membres des conséquences d'utilisation de propos inapproprié. De même qu'il serait sage de mettre en garde vos membres, contre une surexposition de leur vie privée, surtout en période d'invalidité. Puisque l'abstinence est impossible, la modération est fortement suggérée.

Yanic Beaudry
Conseiller syndical FIM-CSN

La sous-traitance et le transfert du travail entre établissements

L'un des principaux enjeux syndicaux du secteur manufacturier, est l'utilisation de sous-traitants par les employeurs. Également, le transfert du travail entre établissements est un autre enjeu. Nous regarderons différents moyens de limiter le droit de gérance. Les clauses de sous-traitance ont la vie difficile, elles sont attaquées de toutes parts. Les mots et les expressions utilisés dans ces clauses sont disséqués au bistouri par les procureurs patronaux, pour en écarter l'application. La plupart des décisions arbitrales rejettent les griefs. Quelques décisions rayonnent ici et là, mais elles sont rares. Le sujet est d'une importance telle pour les syndicats, surtout en cette ère de mondialisation, qu'il nous faut tenter de trouver des moyens de protéger nos emplois.

La clause de travail protégé

La première chose à faire quand vient le temps de se prémunir contre la sous-traitance est de se doter d'une bonne clause de travail protégé. Cependant, elle n'est pas une clause visant à contrer la sous-traitance et ne devrait jamais la remplacer. Elle peut prendre la forme suivante :

« *Toute personne, qui n'est pas comprise dans de l'unité de négociation et qui n'est pas visée par la convention collective ne peut effectuer aucun travail normalement fait par les salariés visés par la convention collective, à moins d'entente avec le comité exécutif du syndicat.* »

À la place du mot « personne », on rencontre souvent le mot « salarié » ou le mot « employé ». La différence est importante. Le mot « salarié » ou le mot « employé » ne vise généralement que les employés de l'employeur qui ne font pas partie de l'unité de négociation, notamment les cadres, ou les salariés qui sont visés par une autre unité de négociation, mais pas les sous-traitants. Ils ne visent pas davantage les salariés ou les employés d'une compagnie sœur. Cette interprétation est historiquement bien ancrée dans la jurisprudence.

Le mot « personne » doit être préféré. Ce mot peut couvrir le personnel des autres établissements de l'employeur, tandis que la clause qui parle du « personnel hors de l'unité » ne les couvre pas. Le mot « salarié » ou le mot « employé » ne couvre jamais les sous-traitants. Dans certains cas, le mot « personne » couvrira les sous-traitants, mais pas toujours. C'est pourquoi, il faut se doter d'une disposition couvrant les deux notions.

L'idéal serait d'indiquer « toute personne, y compris toute personne morale ».
L'absence de clause protégeant les tâches et le travail de l'unité est fatale. Dans ce cas, l'employeur peut confier tout travail à qui bon lui semble.

Il faut savoir que du travail partagé entre deux (2) unités de négociation peut faire échouer à un grief, en cas de contestation.

La vocation incontestée de la clause de travail protégée est de protéger le travail de l'unité chez un même employeur, d'abord dans l'établissement visé par l'unité de négociation et ensuite dans d'autres établissements de l'employeur. C'est la raison pour

salariés qualifiés et disponibles et/ou de l'équipement nécessaire pour effectuer le travail » et que le recours à la sous-traitance survient dans un autre contexte, l'obligation tombe.

La règle d'interprétation
L'interprétation des exceptions d'une clause de sous-traitance est généralement restrictive et, la plupart du temps elle est en faveur de l'employeur.

Le conflit de travail
En principe, l'article 109.1b) du *Code du travail* empêche un employeur de recourir à la sous-traitance durant un conflit de travail. La Commission des relations du travail a toutefois décidé que l'employeur a le droit limité de recourir à la sous-traitance durant un conflit de travail, dans les mêmes proportions que pendant la durée de la convention collective.

L'évolution de la technologie
La technologie actuelle permet d'accomplir mécaniquement du travail qui autrefois devait se faire manuellement. La clause de sous-traitance ne s'applique pas lorsque la machinerie s'occupe du travail. Dans un tel cas, il faudrait que la clause de sous-traitance interdise expressément l'achat de produits confectionnés par les salariés, même lorsque le travail s'accomplit mécaniquement, ce qui est pratiquement impensable. Évidemment, ceci ne s'applique pas si le travail exécuté par un sous-traitant s'accomplit manuellement dans un environnement similaire à celui des salariés.

En conclusion
Le sort des griefs est généralement tributaire des clauses négociées entre les parties. Il existe maintenant des clauses complexes de sous-traitance adaptées au contexte vraiment particulier des entreprises, de sorte qu'il est impossible de tirer des conclusions générales concernant l'application de ces clauses. Bien qu'il serait souhaitable que les conventions collectives prévoient une disposition qui interdit toute sous-traitance et tout transfert de travail hors de l'unité d'accréditation, il faut se rendre à l'évidence que cela ne se produira pas. Il nous faut donc faire ressortir certains éléments essentiels à introduire dans nos conventions collectives, afin de limiter la sous-traitance.

- **Transfert du travail vers un autre établissement de l'entreprise**
- **Encadrement des agences de personnel dans notre clause de sous-traitance**
- **Abolition de poste et mise à pied**
- **Le temps supplémentaire**
- **La force majeure, le cas fortuit et l'urgence**
- **L'obligation d'information**

Afin d'augmenter nos chances de réussite en cas de litige, l'introduction de dispositions encadrant ces éléments est plus que souhaité. Dans la 1re disposition que nous vous proposons, nous cherchons à empêcher le transfert de travail vers un autre établissement de l'entreprise.

1) « *Toute personne, y compris toute personne morale, qui n'est pas comprise dans de l'unité de négociation et qui n'est pas visée par la convention collective ne*

peut effectuer aucun travail fait par les salariés visés par la convention collective, à moins d'entente avec le comité exécutif du syndicat. »

Les exemples suivants visent à limiter la sous-traitance. Il s'agit de différentes formules, plus ou moins limitatives, qui visent à vous donner une idée des différentes options que vous pouvez utiliser.

1) *Sous-traitance*
« L'employeur ne peut avoir recours à la sous-traitance, ni à du personnel d'agence, pour effectuer du travail fait par les salariés visés par la convention collective, sauf en cas de force majeure.

2) *Limitation à la sous-traitance*

L'Employeur s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait et de ne pas avoir recours à du personnel d'agence, qui a pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher le rappel d'un salarié, d'engendrer l'abolition d'un poste, d'empêcher la création d'un poste, de réduire les opportunités de travail en temps supplémentaire, ou d'empêcher le transfert d'un salarié qualifié, sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- *La réalisation de projets majeurs (clé en main) ;*
- *Aucun salarié ne possède les qualifications pour effectuer le travail requis;*
- *L'Employeur ne possède pas le ou les équipements et ne peut pas les louer sur une base temporaire afin de faire le travail de façon économique.*

L'employeur s'engage, avant d'avoir recours à la sous-traitance ou à du personnel d'agence, à en discuter au préalable avec le syndicat, pour en expliquer les raisons. En cas de litige, le fardeau de la preuve revient à l'employeur.

3) *Limitation à la sous-traitance*

Toute personne, qui n'est pas comprise dans l'unité de négociation et qui n'est pas visée par la convention collective ne peut effectuer aucun travail normalement fait ou qui est de la compétence des salariés visé par la convention collective, à moins d'entente entre les parties.

De plus en plus de mauvaises décisions sortent sur la notion du travail normalement ou habituellement fait par les salariés. La majorité des arbitres interprètent ces clauses de façon restrictive puisqu'elles restreignent le droit de gérance de l'employeur et en conséquence, toutes nouvelles tâches non habituellement faites par les salariés échappent à la protection de la convention, et ce, même si elles sont parfaitement liées à la vocation de l'entreprise. Vous avez en annexe une décision où la décision rejette la notion de sous-traitance malgré un texte prévoyant la création de poste. La notion de compétence peut être importante.

Tous s'entendent pour dire qu'il nous faut trouver des moyens pour restreindre l'utilisation de sous-traitants et de personnel d'agence. Les dispositions suggérer ici peuvent paraitre

simple, mais lorsque vient le temps de négocier avec votre employeur, il en est tout autrement. Un bon moyen d'arriver à améliorer les dispositions d'une clause de sous-traitance, lors de la négociation de votre convention collective, est de vous présenter à la table de négociation avec une demande qui interdit toute sous-traitance. Même s'il est très peu probable que vous arriviez à l'obtenir, vous pourrez au moins chercher à faire certains gains. Chaque petit gain pour restreindre l'utilisation de sous-traitance est une victoire en soi. Rappelez-vous cet adage qui dit : « un éléphant se mange une bouchée à la fois ».

Bon débat et surtout bonnes négociations.

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Compte-rendu de la dernière rencontre du secteur Fonderies – aluminium – mines – carrières - bétonnières

Conseil fédéral
16 au 19 mai 2017
Trois-Rivières

ORDRE DU JOUR

15- **Ouverture de la réunion et mot de bienvenue**

16- **Lecture et adoption de l'ordre du jour**

17- **Tour de table (présentation des membres)**

18- Adoption du procès-verbal de la réunion de secteur du dernier congrès à Saint-Sauveur (Du 7 au 10 juin 2016)

19- **Présentation par Christian Cyr sur la mine du futur**

20- **Présentation d'un milieu de travail : Rio Tinto Fer et Titane**

21- **Présentation sur l'assignation temporaire par le CNESST**

22- **Présentation d'un rapport d'accident par Michel Desbiens**

23- **Varia**

24- **Clôture de la réunion**

Mardi 16 mai 2017

6- Ouverture de la réunion et mot de bienvenue

La réunion débute à 14 h 25, Pierre souhaite la bienvenue à tous et fait la présentation des responsables du secteur : Dave Bellemare conseiller, Eric Bérard secrétaire, Guy Coté représentant politique et Pierre Niquette représentant du secteur.

Présentation des nouveaux syndicats dans le secteur

7- Lecture et adoption de l'ordre du jour

Eric Bérard fait la lecture de l'ordre du jour.

Proposé par Simon Bilodeau
appuyé par Serge Létourneau

D'accepter l'ordre du jour.

Adopté.

8- Tour de table (présentation des membres)

Tous les membres dans la salle se présentent à tour de rôle en nommant leur nom, nom de leur syndicat, poste occupé au sein de leur syndicat, bref portrait de leur syndicat et de la situation économique de leur entreprise. Il y a eu plusieurs interventions dans la salle.

Pierre explique à quoi servent les réunions de secteurs. C'est une belle tribune pour s'exprimer, rencontrer d'autres travailleurs qui œuvrent dans le même domaine que nous, poser des questions, apporter des sujets qui serait intéressant pour tous, partager des expériences à tous les niveaux (travail, convention collective, assurance collective, santé-sécurité, etc.)

9- Adoption du procès-verbal de la réunion de secteur du dernier congrès à Saint-Sauveur (du 7 au 10 juin 2016)

Éric Bérard fait la lecture du procès-verbal de la dernière réunion de secteur qui a eu lieu lors du dernier conseil fédéral en juin 2016

Proposé par René Bergeron
appuyé par Robert Marcoux

D'accepter le procès-verbal de la dernière réunion de secteur.

Adopté.

10- Présentation par Christian Cyr sur la mine du futur

Christian nous fait une présentation sur les mines du futur avec une projection PowerPoint à l'écran. Belle présentation.

11- Présentation d'un milieu de travail : Rio Tinto Fer et Titane

François Nadeau et Yannick Dallaire du syndicat de Rio Tinto Fer et Titane nous présente leur milieu de travail, historique, photo et vidéos projeté à l'écran. Ce fut très intéressant

12- Ajournement

L'ajournement de la réunion est proposé par Robert Marcoux à 17 h 40.

Mercredi 17 mai 2017

13- Présentation sur l'assignation temporaire par la CNESST

Michèle Arsenault et Sophie Ricard de la CNESST nous expliquent le fonctionnement de l'assignation temporaire avec une projection PowerPoint à l'écran. Ils nous expliquent à quoi ça sert, quand s'en sert-on, quels sont nos droits ainsi que ceux de l'employeur. Il s'en est suivi une période de question à laquelle ils ont su bien répondre. La présentation a été fort appréciée par la salle.

14- Présentation d'un rapport d'accident par Michel Desbiens

Michel Desbiens, président du syndicat d'Alcoa à Baie-Comeau, avec quelques confrères de travail, nous explique comment ils ont vécu un accident de travail mortel d'un de leur confrère de travail dans leur entreprise. Description détaillée de l'accident, le processus d'enquête et tout ce qui s'en suit après. Ce fut un très beau témoignage.

15- Varia

10.1 Marc Paquette de l'AMS vient nous parler de l'importance de la syndicalisation et des résultats de la dernière année. Il est toujours à la recherche d'agent multiplicateur afin de pouvoir établir le plus de contact possible avec des entreprises qui ne sont pas encore syndiquées.

10.2 Nous sommes à la recherche d'une future présentation d'un milieu de travail pour la prochaine réunion de secteur.

16- Clôture de la réunion :

Clôture de la réunion proposée par Dave Lessard à 16 h 35.

Éric Bérard, secrétaire du secteur Pierre Niquette, représentant du secteur

FIERS ET SOLIDAIRES

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Compte-rendu de la dernière rencontre du secteur Forêt et scieries

Conseil fédéral
16 au 19 mai 2017
Trois-Rivières

ORDRE DU JOUR

1- Ouverture et mot de bienvenue de Bertrand Roy

2- Appel des officiers, responsable politique et conseiller en appui

3- Rôle, mandat et pouvoir du secteur

4- Présentation des membres du secteur

5- Lecture et adoption de l'ordre du jour

6- Réunion conjointe avec le secteur Pâtes et papiers (Présentation des chantiers du forum innovation bois, Rivière-du-Loup, octobre 2016)

7- Réunion conjointe avec le secteur Pâtes et papier. (Bilan des actions de la Fédération dans les secteurs forêts/scieries et Pâtes/papiers)

8- Retour en secteur forêt Scieries

9- Adoption du compte-rendu de la réunion du secteur des 7 et 8 juin 2016 à Saint-Sauveur

10- Présentation des CSMO : (comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'aménagement forestier) et Formabois (comité sectoriel de la main-d'œuvre du bois)

11- Réunion conjointe avec le secteur Pâtes et papiers. (Présentation des programmes disponibles à l'assurance emploi par Stéphane Blais et Chantal Pomerleau d'emploi et immigration-service Canada)

12- Suivi du plan de travail 2015-2018

13- Tour de table, questions précises (Négociation de convention, bref compte-rendu des résultats, clauses de sous-traitances, investissements ou réorganisation de main d'œuvre)

14- Divers

15- Levée de la réunion

1- Ouverture et mot de bienvenue de Bertrand Roy

La réunion débute à 14 h 40

2- Appel des officier, responsable politique et conseiller en appui

- Bertrand Roy, représentant
- René Martel, secrétaire (absent le 16 mai 2017)
- Michel Tétreault, responsable politique
- Ricky Soucy, conseiller en appui

3- Rôle, mandat et pouvoir du secteur

Michel Tétreault explique le rôle et mandat du secteur, notamment son rôle de recommandation au conseil fédéral et à l'exécutif de la fédération.

4- Présentation des membres du secteur

Les participants se présentent. Ils précisent de quel syndicat ils proviennent et quelle fonction ils occupent.

5- Lecture et adoption de l'ordre du jour

Il est proposé par François Lévesque
appuyé par Steve Champagne

D'adopter l'ordre du jour.

Adopté

6- Réunion conjointe avec le secteur Pâtes et papiers (Présentation des chantiers du forum innovation bois, Rivière-du-Loup, octobre 2016)

Présentation de monsieur André Denis sur la tenue du forum Innovation bois et de l'importance que ce secteur se diversifie et développe la 2e et 3e transformation.

7- Réunion conjointe avec le secteur Pâtes et papier. (Bilan des actions de la Fédération dans les secteurs forêts/scieries et Pâtes/papiers)

Présentation du conflit et du règlement dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention collective du Syndicat des travailleuses et travailleurs Abitibi Consolidated, division La tuque (Scierie Rivière-aux-Rats).

8- Adoption du compte-rendu de la réunion du secteur des 7 et 8 juin 2016 à Saint-Sauveur :

Il est proposé par : Vincent Cousineau
Appuyé par : Michael Lavoie

D'adopter le procès-verbal de la réunion du 7 et 8 juin 2017, à Saint-Sauveur

Adoptée.

9- Présentation des CSMO : (comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'aménagement forestier) et Formabois (comité sectoriel de la main-d'œuvre du bois)

Présentation de Réjean St-Arnault de Formabois — comité sectoriel de main-d'œuvre du bois.

- Les mandats ;
- Les sous-secteurs ;
- Une trentaine de formations disponibles dans le but de développer les compétences des participants ;
- Il y a eu près de 14 000 heures de formation entre 2012 et 2017 ;

Présentation de Annie Beaupré — comité sectoriel de la main-d'œuvre en aménagement forestier.

- OSBL paritaire (employeurs/syndicats) ;
- Couvre toutes les activités qui se font en forêt ;
- Les mandats, notamment la planification de la relève et le développement des compétences ;
- Service de reconnaissance des compétences ;
- 12 ans d'existence et plus de 23 000 participants.

Période de questions animées dans les deux présentations.

10- Réunion conjointe avec le secteur Pâtes et papiers. (Présentation des programmes disponibles à l'assurance emploi par Stéphane Blais et Chantal Pomerleau d'emploi et immigration-service Canada).

- Mise à jour des informations disponibles ;
- Les différents types de prestations ;
- Le calcul du nombre de semaines payables ;
- Les règles d'admissibilité ;
- La valeur des prestations ;
- La possibilité d'être rémunéré pour au travail durant les prestations ;
- Les programmes de formations et perfectionnement.

Période de questions et commentaires animés durant la présentation.

11- Suivi du plan de travail 2015-2018

Michel Tétreault présente le plan de travail du secteur, 2015-2018, les réalisations et les travaux en cours.

12- Tour de table, questions précises (Négociation de convention, bref compte-rendu des résultats, clauses de sous-traitances, investissements ou réorganisation de main d'œuvre) :

Syndicat des travailleurs et des travailleuses PF Résolu, Senneterre (FIM-CSN)

- Deux agences de placement, enquête en cours ;

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Scierie Béarn (FIM-CSN)

- Renouvellement de la convention collective ajout de clauses pour contrer les agences de placement et amélioration pour contrer la clause de sous-traitance (rappel au travail, promotion, affichage de postes).

Syndicat des pompiers forestiers de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie James (FIM-CSN)

- Négociation de la convention collective s'amorce à l'automne. Négociation coordonnée avec Bas-Saint-Laurent et Baie-Comeau sur certains thèmes (plateforme de revendication commune). Gouvernement sera 100 % payeur de la Sopfeu en 2018.

Syndicat des travailleurs (euses) de Tembec, usine de Senneterre (FIM-CSN)

- Négociation de la convention collective, salaire 2 % par année + 2 % de contribution supplémentaire de l'employeur dans le régime de retraite. Beaucoup de sous-traitance due à une pénurie de main-d'œuvre à la maintenance.
- PFR a acheté l'usine de Tembec à Senneterre.
- Annonce de fermeture de la scierie. L'employeur veut transférer la garantie d'approvisionnement. Comité regroupé entre les syndicats, PFR Senneterre FIM-CSN et le syndicat Tembec Senneterre FIM-CSN tentent de négocier une entente à l'amiable concernant l'intégration des salariés de Tembec vers l'usine de PFR.

Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN)

- En préparation de la négociation coordonnée. Fin des conventions collectives 31 décembre 2017. Demandes notamment, salaire 4 % par année, 3 congés, compensation monétaire lors de l'exercice d'un droit de refus.

13- Divers

Marc Paquette conseiller au service de syndicalisation de la CSN et parrain de la FIM explique le rôle du service ainsi que le 1er et 2e délai de maraudage prévu au Code du travail.

Les délégués sont invités à remplir le questionnaire cible potentiel de syndicalisation.

Les délégués sont invités à remplir le questionnaire identification des besoins en francisation.

14- Levée de la réunion

Sylvie Campeau propose de lever la rencontre

Adopté

Ricky Soucy, conseiller en appui au secteur et secrétaire-intérim pour la réunion.

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Compte rendu de la dernière rencontre du secteur Transformation

Conseil fédéral
16, 17 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

ORDRE DU JOUR

12- Ouverture de la réunion

13- Appel des représentants

14- Mot du représentant de secteur

15- Adoption de l'ordre du jour

16- Adoption du procès-verbal de la dernière réunion de secteur

17- Présentation du service de relation de travail CSN sur la situation économique du secteur

18- Présentation CSMO Graphique

19- Plan de travail

20- Fermeture réunion

1- L'ouverture de la réunion

La rencontre débute le 16 mai 2017, à 14 h 10

2- Appel des représentants

Réjean Leblanc, représentant de secteur

Manon Lajeunesse, secrétaire de secteur

Pierre-Luc Parent, conseiller syndical en appui

Stéphane Coté, parrain

3- Mot de bienvenue du représentant

Pendant nos deux demi-journées de réunions, nous allons discuter entre autres de deux sujets qui préoccupent de plus en plus d'usines soit : les agences de placement et contractants ainsi que le départ à la préretraite et retraite.

4- Lecture et adoption de l'ordre du jour :

Il est proposé par Bruno Leblanc
appuyé par Pierre Gagnon

D'adopter l'ordre du jour à 14 h 23.

Adopté

5- Adoption du procès-verbal du 28 mai 2015

Il est proposé par Steve Lamothe
Appuyé par Alexandre Roy

D'adopter le procès-verbal du 7 et 8 juin 2016, à Saint-Sauveur, à 14 h 39

6- Présentation du service de relation de travail CSN sur la situation économique du secteur

Le point 6 sera présenté le mercredi 17 mai 2017

Les agences de placement et contractants ainsi que le départ à la préretraite et retraite

Discussion avec chaque syndicat sur comment vivent-ils avec les départs à la retraite, les agences de placement ainsi que les contractants. Comment les ont-ils intégrés et encadrés à la convention collective ?

Présentation de madame Chantal Renaud de chez AGA assurances collectives

Assurance collective pour les personnes préretraitées & retraités.

En résumé : qu'est-ce qui se passe avec les couvertures d'assurance-vie, invalidité, médicaments. La couverture, la durée, l'âge maximum auquel la personne sera assurable ainsi que les coûts supplémentaires qui pourraient être demandés.

7- Présentation CSMO Graphique. Invité M. Stéphane Labrie

En résumé, le comité sectoriel représente tous les secteurs des arts graphiques tels que : fabrication de produits de papier transformé, impression & activités connexes et l'édition, design graphique & centre de services aux entreprises.

Son mandat est de contribuer au développement continu des compétences & formations de la MOD en identifiants les besoins spécifiques du secteur pour permettre le maintien et la création des emplois en offrant un programme d'apprentissage en milieu de travail et une reconnaissance des compétences en permettant aux entreprises de faciliter le transfert des compétences entre le travailleur expérimenté et la relève.

Mot de Marc Paquette, conseiller syndical à la syndicalisation

Depuis les neuf derniers mois, il y a eu beaucoup de recrutement de nouveaux membres pour la FIM, mais dans l'ensemble pour la CSN et à travers l'Amérique, il y a beaucoup de perte de membres et une précarité de certains syndicats. Sensibilisation aux recrutements de nouveaux membres qui sont soit non-syndiqués ou encore mal syndiqués ainsi qu'aux agents multiplicateurs en syndicalisation (AMS) que chaque syndicat devrait avoir.

Mercredi 17 mai 2017, 14 h 10

6- Présentation du service de relation de travail CSN sur la situation économique du secteur. Invité : M François Bélanger économiste/analyste.

En résumé, dans le secteur de l'impression, le numérique est en forte progression au détriment de l'imprimé traditionnel. Dans le secteur du carton, la croissance est lente, mais constante. Finalement dans le secteur des portes & fenêtres, il y a une stagnation dans les ventes et de MOD sauf dans le plastique. Vu le large éventail d'entreprises dans le secteur, il s'agit d'un survol de quelques entreprises.

8- Plan de travail

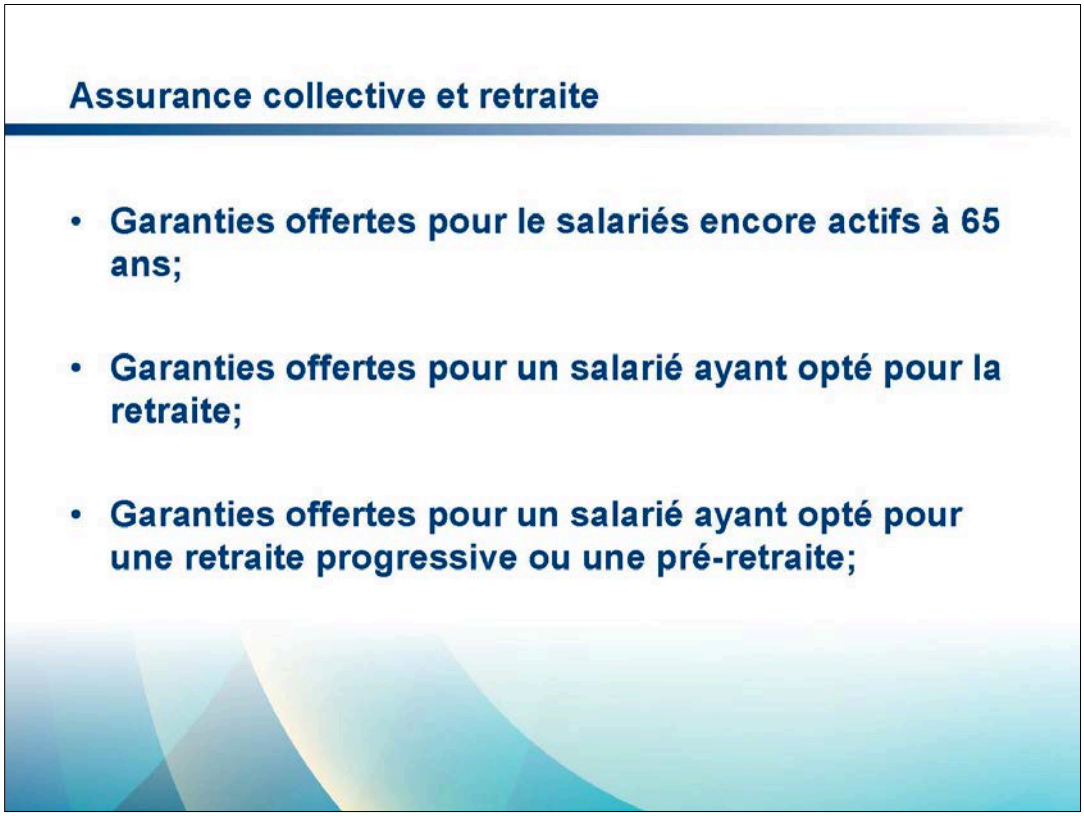
- **Discussion et mise au point sur la formation.**

  La nécessité que chaque entreprise et par le fait même de l'importance d'un plan de formation pour permettre le transfert de connaissance. Pour une meilleure efficacité lors de remplacements pendant les absences, congés ou vacances du personnel plus ancien dans la compagnie et ainsi évité une surcharge de travail et un risque d'accident plus élevé dû entre autres à la fatigue. Mais que pour le moment les entreprises sont aux prises avec de la formation décousue, sans suivi et pas continue.

9- Levée de l'assemblée

Francois Mercier propose la levée de l'assemblée à 16 h 24.

FIM - Secteur Transformation 16 mai 2017
Présentation par Chantal Renaud
Conseillère sénior
514-935-5444 poste : 2023
AGA
ASSURANCES
COLLECTIVES


Assurance collective et retraite
• Garanties offertes pour le salariés encore actifs à 65 ans;
• Garanties offertes pour un salarié ayant opté pour la retraite;
• Garanties offertes pour un salarié ayant opté pour une retraite progressive ou une pré-retraite;

Salariés de 65 ans et plus actifs au travail (règles habituelles)

Assurance vie et Décès ou Mutilation Accidentels :

- Possibilité de réduction du capital de 50%;
- Cesse généralement à 70 ans ou à la retraite. (à moins d'avoir une couverture pour les retraités)

Invalidité de courte et longue durée:

- Invalidité de courte durée cesse généralement à 70 ans;
- Invalidité de longue durée : cesse à 65 ans.

Soins de santé et soins dentaires:

- Maintien des 2 garanties;
- Soins dentaires : cessent à 70 ou à la retraite;
- Soins de santé : 4 choix sont offerts aux 65 ans et plus

Les 4 choix pour les adhérents de 65 ans .....

1. Demeurer inscrit auprès de la RAMQ et inscrire votre conjointe et ce, même si ce dernier n'a pas atteint 65 ans, et vous prévaloir du régime complémentaire;
2. Vous pouvez vous « désenregistrer » de la RAMQ et utiliser strictement votre régime. Il faut alors penser à payer une surprime;
3. Vous pouvez également demeurer enregistrer auprès de la RAMQ et demander d'être exempté pour la garantie d'assurance santé tout en participant aux autres garanties; (attention règle de l'assureur)
4. Si votre conjointe a moins de 65 ans et qu'elle a accès à un régime privé : vous pouvez demander une couverture pour les soins de santé en tant que personne à charge. Il faut cependant vérifier les règles de l'assureur en place chez l'employeur de votre conjointe.

Garanties offertes pour un salarié ayant opté pour la retraite

- Pour être admissible à une couverture d'assurance pendant la retraite, il faut nécessairement que le régime en place offre une couverture pour les retraités;
- La grande majorité des régimes cessent à 70 ans ou à la retraite;
- Dans certains cas lorsque le régime des salariés est détenu par le syndicat, l'employeur pourrait offrir une garantie à ses salariés retraités par le biais de son régime;
- Il y a très peu de régimes qui offrent une couverture pour les retraités en raison des coûts et de la responsabilité qui s'y rattachent;
- L'employeur offrant une couverture à ses retraités doit nécessairement prévoir par le biais d'une réserve, les fonds nécessaires pour supporter les coûts actuels et futurs d'un tel engagement;

Garanties offertes pour un salarié ayant opté pour la retraite

- Si le régime offert ne couvre pas les retraités, sachez que si vous n'avez pas encore atteint vos 65 ans, vous pouvez toujours vous prévaloir du droit de transformation en assurance-vie et chez certains assureurs du droit de transformation en soins de santé;

Garanties offertes pour un salarié ayant opté pour la retraite

Lorsqu'un régime d'assurance collective offre une couverture aux retraités :

- Assurance vie (petit capital);
- Assurance vie libérée (petit capital);
- Soins de santé avec différents paramètres;
- Soins dentaires : très rarement

Pour les adhérents ayant plus de 65 ans, La structure du régime va probablement « exiger » d'être enregistrés à la RAMQ pour les médicaments par le biais d'une « surprime » quelconque.

Il faut souligner qu'un retraité n'est pas nécessairement âgé de 65 ans;

Droit de transformation

- Vous pouvez à la cessation de votre couverture d'assurance collective, si vous n'avez pas atteint 65 ans, transformez votre capital d'assurance-vie en vigueur en une police individuelle;
- Le coût est en fonction du statut de « fumeur/non fumeur », du sexe, et de l'âge de l'adhérent;
- Aucune preuve d'assurabilité n'est exigée;
- Vous devez présenter une demande par écrit à l'assureur dans les 31 jours suivant la cessation de votre couverture.

Le coût pour le salarié retraité….

- Si une couverture est offerte pour les salariés retraités, généralement, le coût est supporté par l'employeur;
- Sachez que le retraité n'a peut-être pas de prime à débourser mais il devra ajouter à son revenu imposable tout montant payé par l'employeur à titre d'avantages imposables;
- Comme les coûts sont élevés pour la couverture des soins de santé dans cette catégorie d'employés, il n'est pas rare qu'un retraité voit son revenu imposable augmenter de plusieurs milliers de dollars à la fin de l'année.

Cotisation yeur	Provincial	fédéral
Vie - DMA	X	X
Santé et dentaires	X	

Retraite progressive ou pré-retraite?

- Les termes de « retraite progressive » ou de « pré-retraite » sont souvent utilisés pour désigner le salarié qui a la possibilité de réduire son nombre d'heures à travailler pour se diriger assurément vers une retraite;
- Pour être admissible au régime d'assurance collective, l'assureur exige à l'adhérent d'avoir un travail à temps plein tout en ayant un minimum d'heures de travail. Généralement ce minimum d'heures peut se situer entre 20 et 30 heures par semaine (à vérifier dans votre contrat);
- Si le minimum d'heures est rencontré, l'assureur acceptera de maintenir les mêmes couvertures aux salariés en « retraite progressive ou pré-retraite » que tous les autres employés actifs.
- Il faut cependant apporter une attention particulière à l'assurance salaire (niveau des prestations et durée)
- Nous vous recommandons, malgré que le minimum d'heures prévu au contrat soit rencontré, de confirmer toute entente avec l'assureur. Il est plus « prudent » de dénoncer tous les termes d'une telle entente avec l'assureur avant de confirmer le maintien des couvertures.

Pré-retraité…..

- Certains utilisent le terme « pré-retraité » pour désigner le salarié à la retraite mais qui n'a pas encore atteint l'âge requis pour participer au régime d'assurance offert par l'employeur pour ses retraités, soit 65 ans.
- Dans l'attente d'atteindre l'âge requis pour participer au régime offert par l'employeur, souvent le régime détenu par le syndicat va prévoir une couverture en soins de santé, soins dentaires et en assurance vie pour cette catégorie de salariés.
- Les couvertures cesseront à 65 ans car le « pré-retraité » sera transféré au régime de l'employeur.
- Sachez que pour l'assureur un pré-retraité est un retraité ayant moins de 65 ans

Merci!

Questions ?

AGA ASSURANCES COLLECTIVES

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Compte rendu de la dernière rencontre du secteur Usine de pâtes et papiers

Conseil fédéral
16, 17 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

ORDRE DU JOUR

16 mai 2017, à 14 h

21- Bienvenue

22- Appel des officiers

23- Adoption de l'ordre du jour

24- Adoption du compte-rendu du 7 et 8 juin 2016 à Saint-Sauveur

25- Présentation sur le Forum innovation bois — André Denis (ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs du Québec)

26- Action de la FIM dans l'industrie forestière

27- Négociation et conflit de travail à la scierie de Rivière-aux-Rats

17 mai 2017, à 14 h 15

28- Explication du 2e délai et du maraudage — Marc Paquette (Service de syndicalisation)

29- Présentation de jurisprudence en SST, disciplinaire, prise en charge — Dominic Demers et Louis Bégin

30- Opération des usines de filtration et la formation s'y rapportant — Louis Bégin

31- Tour de table

32- Levée de l'assemblée

Journée du 16 juin

Ouverture à 14 h 40

1— Mot de bienvenue

2— Appel des officiers

3— Lecture et adoption de l'ordre du jour

Il est proposé par Marc Frappier
appuyé par Jonathan Guay

Que l'ordre du jour soit accepté tel que lu et modifié.

Adopté

4— Présentation sur le Forum innovation bois avec le secteur Forêt-scierie — André Denis (ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs du Québec)

5— Négociation et conflit de travail à la scierie de Rivière-aux-Rats — Herman Martel et Dominic Demers

6— Explication du 2e délai et du maraudage — Marc Paquette (service de syndicalisation)

Suspension de la réunion à 16 h 45 par Steve Salois

Journée du 17 mai :

Ouverture à 14 h 5

7— Adoption du compte-rendu du 7 et 8 juin 2016

Il est proposé par Éric Sourdif
appuyé par Daniel Voyer

Que le compte-rendu de la réunion du secteur pâtes et papiers du 7 et 8 juin 2016 soit adopté.

Adopté

8— Tour de table

Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et du papier de Brompton — CSN (André Forest)

- Convention collective acceptée à 80 %
- Durée de 4 ans avec possibilité de 6 s'il y a investissement dans l'usine
- Augmentation salariale de 2 % par année, dont deux en % et deux en montant fixe pour ne pas trop creuser les écarts salariaux, ainsi que 1000 $ forfaitaire

- Compensation annuelle de 365 $ pour ceux qui travaillent sur les relèves de 12 h
- Prime annuelle pour les outils
- Augmentation de la part patronale aux assurances (équivaut à 10 % de plus)
- Régime de retraite resté à prestation déterminée malgré la volonté patronale
- 98 % de griefs réglés avec les négos
- Il y a beaucoup de tests et d'essais sur les machines
- Possibilité d'une conversion vers les papiers spécialisés d'ici 2021
- Difficulté à trouver du personnel qualifié (MMF classe 2) pour la cogénération
- Un bonus a été négocié pour le chef MMF et pour encourager l'obtention des classes
- Il y a un vent d'optimisme grâce à la signature de la convention et des promesses d'investissement

Syndicat des travailleurs(euses) du papier de Lennoxville (CSN) (Stéphane Comeau)

- Convention signée en février 2017
- Rattrapage salarial selon l'industrie
- Plusieurs attaques patronales contre la maintenance
- Beaucoup trop d'heures supplémentaires, mais le syndicat essaie de trouver une solution
- Création d'un poste
- Toujours autant de mesure disciplinaire en SST, mais maintenant aussi au niveau d'erreur/perte de production
- Retour du syndicat au comité de SST en 2016
- Beaucoup de griefs en rapport aux caméras de sécurité/d'opération
- Meilleur climat suite à une entente en rapport avec les caméras

Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers de Crabtree inc. (Éric Sourdif)

- Investissement dans l'usine
- Annonce d'une coupure de deux postes
- Relation de travail meilleure, mais loin d'être idéale
- Toujours beaucoup de mesure disciplinaire
- Le syndicat a quitté les comités de SST, la compagnie a engagé une firme au lieu de parler au syndicat. Le syndicat a réintégré les comités en février
- Beaucoup de sous-traitance et défaite lors d'un arbitrage sur le sujet.
- Une nouvelle loi sur l'opération des usines de traitement des eaux municipales empêcherait les employés d'y travailler, faute d'avoir une formation (DEP). Ceux y travaillant déjà pourraient obtenir la qualification par défaut
- Problèmes avec les assurances qui ne reconnaissent pas les papiers des « super-infirmières » lors de réclamations.
- Problème avec le processus d'embauche trop sévère
- L'usine produit au maximum, tellement qu'il y a un manque de personnel malgré l'embauche d'une trentaine de travailleurs

Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers de Kénogami inc. (Julien Morel)

- Usine à une machine et des barrages produisant ~170 MW
- Bris majeur d'une turbine causé pas la négligence de la compagnie
- La compagnie commence à mettre plus d'argent dans l'entretien des turbines
- L'usine ressent l'effet de la taxe américaine sur le papier surcalandré
- Fermeture de 14 jours en mars
- Difficulté de rétention des jeunes
- Griefs sur les assurances pour non-paiement de la part de l'assureur, réglé hors cour avec un paiement complet
- Essai sur de nouveaux grades

Syndicat des travailleurs et travailleuses du papier de Clermont inc. (Jonathan Guay)

- Problème avec travail fait par un cadre dû à un manque de main-d'œuvre (en grief)
- Entretien étiré au maximum, mal planifié et fait à la course
- Beaucoup de sous-traitance au niveau de l'entretien
- La compagnie ne transmet plus les résultats financiers
- Arrêt de production d'une semaine par manque de commande
- Un travailleur a été victime d'un grave accident de travail au niveau d'une jambe

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

- Convention collective de 3 ans (2015-2018)
- L'usine produit au maximum et de manière stable
- Budget d'entretien limité
- Un grief a été déposé à propos d'un affichage (pour un nouveau poste) qui a été annulé dû à sa popularité (30 candidatures, dont 3 « runner » sur les 4)

Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor inc. (CSN) (Marc Frappier)

- Travaille pour utiliser les têtes de rouleau produites par une usine locale au lieu de les faire venir d'ailleurs
- Usine de Nanocellulose : Investissement pour améliorer les équipements, nouveau partenaire majeur, mais toujours pas de nouvelle production
- La nouvelle cogénération est en période de démarrage
- Investissement d'environ 35 millions à la cour à bois pour remplacer les deux lignes désuètes par une seule capable de prendre le bois en longueur
- Projet d'investissement pour un nouveau laveur diffuseur
- Bon climat patronal-syndical

Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers d'Alma inc. (Jean-Pierre Lebel)

- Convention collective de 4 ans acceptée en décembre 2016 à 92 %
- Augmentation de 2 % par année excepté la dernière qui suivra le « pattern » établi
- Prime « équipe responsable » d'un maximum de 2000 $/année (payable deux fois par année) a été obtenue

- Montant de 285 000 $ provenant d'un ancien fonds conjoint de formation issu de l'ancien partenariat a été récupéré
- Montant rétroactif de 1000 $
- Maintien des acquis, malgré les demandes de l'employeur
- Amélioration des assurances selon le pattern
- Le comité de négo a dû faire face à un cahier patronal épais et agressif
- Une semaine et demie de moyens de pression a été nécessaire pour en arriver à une entente (autocollant, retrait des comités, cessé d'utiliser les pagettes, etc.)
- Pouvoir décisionnel patronal local faible a ralenti les négociations, jusqu'à l'intervention du siège social (Montréal)
- Toujours du disciplinaire en SST, quoiqu'ils semblent moins stricts
- L'opération est mal gérée
- L'entretien est minimal et espacé
- Beaucoup de sous-traitance lors des arrêts d'entretien

9— Explication de l'assurance emploi avec le secteur Forêt-scierie — Emploi et Développement social Canada

Deux points à l'ordre du jour n'ont pu être traités par manque de temps, soit :

- Présentation de jurisprudence en SST, disciplinaire et prise en charge — Dominic Demers et Louis Bégin
- Opération des usines de filtration et la formation s'y rapportant — Louis Bégin

Ajournement proposé à 17 h par Josée Plamondon

FIERS ET SOLIDAIRES

FIM CSN
FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Présences

Conseil fédéral
16, 17, 18 et 19 mai 2017
Trois-Rivières

10-00-000 **FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE (5)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. BEAULIEU, KATHY	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. BÉGIN, LOUIS	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. CÔTÉ, GUY	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
4. LAFLEUR, MATHIEU	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
5. TÉTREAULT, MICHEL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-02-001 **SNE DE L'ALUMINIUM DE BAIE-COMEAU (CSN) (8)**						
1. DESBIENS, MICHEL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. GAGNON, BENOIT	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. GAUTHIER, STEEVE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
4. JEAN, STEFAN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
5. LEVESQUE, STEEVE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
6. MALOUIN, SERGE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
7. MORIN, ROGER	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-02-003 **STT PROFESSIONNELS ET DE BUREAU DE L'ALUMINERIE DE BAIE-COMEAU — CSN (1)**						
1. DUBÉ, DANY	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
CHAMBERLAND, TOMMY	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-02-005 **S DES POMPIERS FORESTIERS DE LA CÔTE-NORD (CSN-FTPF) (1)**						
1. CHAMPAGNE, STEVE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	

10-04-001 **STT DE MINES SELEINE (CSN) (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. LAPIERRE, STEVE	X	X	X	X	X	X
2. POIRIER, JEAN-PIERRE	X	X	X	X	X	X

10-04-001
STT DE MINES SELEINE (CSN) (2)

1. DENIS, SYLVAIN	X	X	X	X	X	X
2. GIASSON, FRANCINE	X	X	X	X	X	X

10-06-002
STT DE LOUISIANA PACIFIC — CSN (2)

1. DANIS, ÉRIC	X	X	X	X	X	X
2. LAVOIE, MICKAËL	X	X	X	X	X	X
OUELLETTE, LUC	X	X	X	X	X	X

10-07-001
SNTT DES PÂTES ET PAPIERS DE CRABTREE INC. (5)

1. BÉCU, OLIVIER						
2. CARDIN, CHRISTIAN	X	X	X	X	X	X
3. HUBERT, STÉPHANE	X	X		X	X	X
4. LASALLE, MARTIN	X	X	X	X	X	X
5. SAUVAGEAU, PHILIPPE	X	X	X		X	X
6. SOURDIF, ÉRIC	X	X	X	X	X	X

10-07-004
STT DE SONOCO DE TERREBONNE — CSN (2)

1. DESCHENES, RAYNALD	X	X	X	X	X	X

10-07-005
STT DE INTEPLAST SACS ET FILMS - CSN (2)

	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. ÉTHIER, DOMINIC		X	X	X	X	X
2. LEFRANCOIS, CLAUDE	X					

10-07-008
S DU PLASTIQUE DE ST-JACQUES (CSN) (2)

1. D'ASTOUS, SYLVAIN	X		X	X	X	X
2. RACINE, FRANÇOIS	X	X	X	X	X	X

10-07-010
S DES TRAVAILLEURS (EUSES) DE BRIDGESTONE DE JOLIETTE (CSN) (11)

1. BERGERON, RICHARD	X	X		X		X
2. BERGERON, SYLVIE	X	X	X	X		X
3. BORNAIS, MAXIME	X	X	X	X		X
4. CORRIVEAU, ANDRÉ	X	X	X	X		X
5. GAGNON, KEVIN	X	X	X	X		X
6. GÉRIN-LAJOIE, MATHIEU	X	X	X	X		X
7. LONGPRÉ, ALAIN	X	X	X		X	X
8. PRÉVILLE, YANICK	X	X	X	X		X
9. ROUETTE, MARTIN	X	X	X	X		X

10-07-015
ST DE ITI HYDRAULIK — CSN (1)

1. PELLAND, TOMMY	X	X	X	X	X	X

10-07-018
STT DE ADF — CSN (3)

1. BOUDREAULT, MARC	X		X	X		
2. THIBAULT, DONAT	X		X	X		

10-07-022 **STT DES INDUSTRIES MAILHOT - CSN (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. CHARTIER, ALAIN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-08-002
STT DE TIMCAL CANADA INC. (CSN) (1)

1. BONDU, GILBERT	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	

10-08-004
STT DE SONACA MONTRÉAL — CSN (2)

1. DESLAURIERS, RÉAL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. GRENIER, SYLVAIN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-08-005
STT DE ORICA — CSN (3)

1. LALONDE, CHRISTIAN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. RAYMOND, ALAIN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. RICHER, MARTIN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	

10-08-007
STT DE FRE COMPOSITES — CSN (1)

1. LASCELLES, CARL				**X**	**X**	
PERIARD, STÉPHANE				**X**	**X**	

10-09-001
SE DE NORAMPAC VIAU (CSN) (3)

1. LAJEUNESSE, MANON	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. LEBLANC, RÉJEAN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. MERCIER, FRANÇOIS	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-09-003
SE DE KRUGER-LASALLE (CSN) (2)

	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. GAGNON, PIERRE	X	X	X	X	X	X
2. LAMAIE, PASCAL	X	X	X	X	X	X

10-09-010
STT DES PRODUITS SCIENTIFIC GAMES — CSN (2)

1. BRISEBOIS, GUYLAINE	X	X	X	X	X	X
2. DINELLE, DANIEL	X	X	X	X	X	X
ST-JEAN, LINDA	X	X	X	X	X	X
ARSENEAU, MARIO	X	X	X	X	X	X

10-09-012
S NATIONAL DES EMPLOYÉS DE VELAN (CSN) (3)

1. LAPLANTE, DOMINIC	X	X	X	X	X	X

10-09-015
ST DES ENSEIGNES TRANS-CANADA (CSN) (1)

1. BASTIEN, BENOIT	X	X	X	X	X	X

10-09-020
STT DE LAVO LTÉE (CSN) (2)

1. TALBOT, ROBERT	X	X	X	X	X	X

10-09-021
ST DE CÂBLES ACIER DE POINTE-CLAIRE (CSN) (2)

1. BOISSÉ, PATRICK	X	X	X	X	X	
2. COLLETTE, STÉPHANE	X					
OUELLET, DANIEL						
ROBERT, GUY						
THÉORET, BENOIT						

10-09-022 **STT DE PHARMETICS (CSN) (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. ROBERT, MARCEL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-09-024
STT DE CHEMINÉES SECURITÉ - CSN (2)

1. SWEENEY, ROBERT	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. TESSIER, ÉRIC	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
NOËL, TOMMY	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
PEREZ, MIGUEL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-09-032
STT DE ATLANTIS — CSN (2)

1. DESBIENS, ÉTIENNE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. ST-ONGE, PHILIPPE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
MELO, JONATHAN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-09-046
STT DE MDA ESPACE — CSN (2)

1. LAMPRON, JOËL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-10-001
ST DE LA MINE NORANDA — CSN (4)

1. DICKEY, JÉRÉMIE						
2. GILBERT, SÉBASTIEN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. LARENTE, STÉPHANE	**X**	**X**	**X**		**X**	**X**

10-10-004
STT DE NORASCON - CSN (2)

	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. COULOMBE, ALAIN						
2. RHEAULT, STEPHAN	X	X	X	X	X	X

10-10-005
S DES EMPLOYÉS DE LES MINES SIGMA (QUÉBEC) LTÉE — CSN (1)

1. MARCOUX, ROBERT-PIERRE	X	X	X	X	X	X

10-10-007
STT DE TEMFOR INC. (CSN) (2)

1. COUSINEAU, VINCENT	X	X	X	X	X	X
2. LESSARD, LUCILLE					X	X

10-10-008
STT DE SCIERIE VAL D'OR (CSN) (2)

1. PAQUIN, MICHEL	X	X	X	X	X	X

10-10-009
STT DE LA SCIERIE BÉARN (FIM-CSN) (2)

1. DÉNOMMÉ, DANY	X	X	X	X	X	X

10-10-010
ST DE TEMBEC, USINE DE SENNETERRE (FIM-CSN) (2)

1. CHIASSON, DANIEL	X	X	X	X	X	X

10-10-011 **STT PF RÉSOLU, SENNETERRE (FIM-CSN) (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. BEAUVAIS, CLAIRE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. ROY, BERTRAND	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-10-012 **S DES POMPIERS FORESTIERS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE ET DE BAIE JAMES (FIM-CSN) (1)**						
1. GAUTHIER, JEAN-RÉMI		**X**	**X**	**X**	**X**	

10-11-001 **STT DU PAPIER CLERMONT INC. (2)**						
1. GUAY, JONATHAN	**X**	**X**		**X**	**X**	**X**
2. SIMARD, BERNARD	**X**	**X**		**X**	**X**	**X**

10-11-010 **ST DE MAIBEC (CSN) (2)**						
1. CÔTÉ, ROBERT	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. PELLETIER, JACQUES-ALAIN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-11-011 **ST PRODUITS FORESTIERS D.G. LTEE (CSN) (2)**						
1. MAHEUX, JIMMY						
2. TURGEON, GUY-NOËL						

10-11-012 **STT DE SOLARIS QUÉBEC (CSN) (2)**						
1. LEBLANC, BRUNO	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-11-015 **STT DE BOIS KENNEBEC (CSN) (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. CAMPEAU, SYLVIE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. CERISIER, ÉRIC	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-11-016 **ST DU STRATIFIÉ PRÉMOULÉ (CSN) (1)**						
1. MORIN, GÉRALD		**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
ROBERGE, ALEXANDRE		**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-11-018 **ST DU CHANTIER NAVAL DE LAUZON INC. (7)**						
1. ASSELIN, BERNARD	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. JOBIN, RAPHAEL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. LAVERDIÈRE, KEVIN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
4. SANSCHAGRIN, STEEVE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-11-019 **SE DU CORPS DE SÉCURITÉ DE DAVIE (1)**						
1. FORTIER, PIERRE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
SÉVIGNY, JIMMY						

10-11-020 **STT DE ABB (CSN) (1))**						
1. DROUIN, DANIEL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-11-021 **SE DE SICO INC. (CSN) (2)**						
1. CARBONNEAU, SYLVAIN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-11-024 **SS DE GENERAL DYNAMICS PRODUITS DE DÉFENSE ET SYSTÈMES TACTIQUES - CANADA (CSN) - USINE ST-AUGUSTIN (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. BUSSIÈRE, VINCENT	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**
2. ROBERGE, SIMON	**X**	**X**		**X**		**X**

10-11-029
STT DU FIBRE DE VERRE (CSN) (2))

1. GROULT, JEAN-CLAUDE	**X**	**X**	**X**	**X**		
2. LEPAGE, VINCENT	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-11-041
STT CANAM STRUCTAL (CSN) (3)

1. OUELLET, ÉRIC	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. ROUSSEAU, SYLVAIN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. VEILLEUX, JEAN-FRANCOIS	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-12-002
SE DE GARAGE MATANE (1)

1. BOUFFARD, STEEVE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-12-006
SE DE BOMBARDIER LA POCATIÈRE (CSN) (2)

1. DESCHÊNES, STEEVE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. GUIGNARD, MARIO	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-12-007
SE DE GARAGE DE LA POCATIÈRE ET RÉGION (CSN) (1)

1. DUBÉ, CLAUDE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-12-008
ST DES INDUSTRIES VERREAULT - CSN (2)

	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. GAGNON, SYLVAIN	X	X		X	X	X
2. GAUTHIER, BENOIT	X	X	X	X	X	X
POULIOT, YAN						
GENDRON, HAROLD						

10-12-010
ST DE LA TOURBIÈRE LAMBERT (CSN) (2)

1. BOUCHER, MICHEL	X	X	X	X	X	X
2. LAPLANTE, PASCAL	X	X	X	X	X	X

10-12-012
ST DE CÉDRICO (CSN) (1)

1. LÉVESQUE, FRANÇOIS	X	X	X	X	X	X

10-13-001
SNTT DES PÂTES ET PAPIERS D'ALMA INC. (3)

1. LEBEL, JEAN-PIERRE	X	X	X	X	X	X
2. VOYER, DANIEL	X	X	X	X	X	X

10-13-003
SNTT PATES ET PAPIER DE KENOGAMI INC. (2)

1. BROUSSEAU, ANDRÉ	X	X	X	X	X	X
2. MOREL, JULIEN	X	X	X	X	X	X
3. THÉRIAULT, PIERRE						
BLACKBURN, MICHEL	X	X	X	X	X	X
VAILLANCOURT, GILLES	X	X	X	X	X	X

10-13-013 **ST DE LA SCIERIE PETIT PARIS (CSN) (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. GODIN, PIERRE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	
2. TREMBLAY, ÉRIC	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	

10-13-017 **SE DE FONDERIE SAGUENAY LTÉE (1)**						
1. LEMELIN, FRANÇOIS	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-13-019 **SNT DE INTER-CITÉ CONSTRUCTION (CSN) (1)**						
1. DESCHESNES, SYLVAIN						

10-13-024 **ST DE CHARL-POL SAGUENAY INC. – CSN (1)**						
1. POTVIN, YVES	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-13-029 **SE COLS BLANCS DE LA MINE NIOBEC — CSN (2)**						
1. MALLETTE, JACQUES	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. ROUSSEAU, YVES	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
SIMARD, JONATHAN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
PARÉ, GINA	**X**			**X**	**X**	**X**

10-15-001 **S DU SECTEUR AUTOMOBILE DE L'ESTRIE — CSN (3)**						
1. BERNIER, CLAUDE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. GALIPEAU, STÉPHANE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. GIGUÈRE, ANDRÉ	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-15-003 **S DES SALARIÉS DE SINTRA INC. (ESTRIE) – CSN (1)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. BLANCHETTE, MICHEL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-15-009
STT DE TLD-CSN (2)

1. PRUNEAU, MICHEL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-15-010
STT DE GURIT — CSN (2)

1. GRÉGOIRE, DOMINIC	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-15-011
STT DE CONSTRUCTION DJL ESTRIE — CSN (1)

1. BERNIER, YVES	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	

10-15-012
STT DES PÂTES ET DU PAPIER DE BROMPTON — CSN (3)

1. FOREST, ANDRÉ	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**
2. PERRON, DANIEL	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**
3. ROY, MATHIEU	**X**		**X**	**X**		**X**
PLAMONDON, JOSÉE	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**

10-15-015
STT DE PAPIERS COUCHÉS D'ATLANTIC — CSN (1)

1. ROY, ALEXANDRE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-15-016 **ST DES PÂTES ET PAPIERS DE WINDSOR INC. (CSN) (7)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. DUBREUIL, JOËL	X	X	X	X	X	X
2. FRAPPPIER, MARC	X	X	X	X	X	X
3. GIRARD, PATRICE	X	X	X	X	X	X
4. LABRANCHE, ROCK	X	X	X	X	X	X
5. LANGLOIS, PATRICK	X	X	X	X	X	X
6. ROUSSEAU, MAXIME	X	X	X	X	X	X
7. SALOIS, STEVE	X	X	X	X		

10-15-017 **STT DU PAPIER DE LENNOXVILLE (CSN) (1)**						
1. COMEAU, STÉPHANE	X	X	X	X	X	X
HUPPÉ, STEEVE	X	X	X	X	X	X

10-15-021 **ST DES PÂTES ET CARTONS D'EAST ANGUS INC. (CSN) (2)**						
1. PAILLÉ, DANY	X	X	X	X	X	
2. PAQUIN, DANY	X	X	X	X	X	

10-22-001 **SN DE LA SYLVICULTURE (SNS-CSN) (3)**						
1. DESROSIERS, SERGE		X	X	X	X	X
2. MARTEL, RENÉ		X	X	X	X	

10-22-004 **ST DE DEMIX (LASALLE - LONGUEUIL) - CSN (2)**						
1. BILODEAU, SIMON	X	X	X	X	X	X

10-25-001
SN DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD (CSN) (3)

	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. BEAULIEU, RICHARD		X	X	X		
2. BÉLAND, MICHEL	X	X	X	X	X	X
3. JOANNETTE, MARC-ANDRÉ		X	X	X		

10-25-008
S DES AGENTS DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD — CSN (1)

1. LANTEIGNE, LÉON	X	X	X	X	X	X

10-25-012
SNE DE VELAN GRANBY (CSN) (2)

1. BERGERON, STÉPHANE						
2. CLEARY, CLAUDE	X	X	X	X	X	X

10-25-016
STT DE PLASTUBE INC. – CSN (2)

1. AUGER, DIANE	X	X	X	X	X	X
2. INKEL, JEAN	X	X	X	X	X	X
CHAUSSÉ, ESTELLE	X		X	X	X	X
PIVIN, JOHANNE	X	X	X	X	X	X

10-25-017
S DES ACIERS FORGÉS SOREL (CSN) (5)

1. BÉLISLE, FRÉDÉRIC						
2. BÉRARD, ÉRIC	X	X		X	X	X
3. LANEUVILLE, DENIS						
4. MONGEON, STÉPHANE	X	X	X	X	X	X
5. NIQUETTE, PIERRE	X	X		X	X	X

10-25-018 **SE DE BUREAU DE ALSTOM ÉNERGIES RENOUVELABLES CANADA INC.-CSN (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. LAVALLÉE, CLÉMENT	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	

10-25-019 **ST DE ALSTOM ÉNERGIES RENOUVELABLES CANADA INC.-CSN (2)**						
1. GILBERT, JEAN-FRANÇOIS	**X**		**X**	**X**	**X**	**X**
2. PICHÉ, MATHIEU	**X**		**X**	**X**	**X**	**X**

10-25-020 **S DES OUVRIERS DU FER ET TITANE — CSN (8)**						
1. ANTAYA, RAPHAËL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. BLAIS, DOMINIQUE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. BOISVERT, DOMINIC		**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
4. DALLAIRE, YANNICK	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
5. DE GRANPRÉ, DANIEL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
6. LESSARD, DAVE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
7. NADEAU, FRANÇOIS	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
8. POIRIER, ALEXANDRE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-25-021 **SNE DE KRONOS CANADA (CSN) (3)**						
1. BERTHIAUME, SERGE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. ST-HILAIRE, RICHARD						

10-25-027 **SNT EN ACCESSOIRES ÉLECTRIQUES (CSN) LAPRAIRIE (2)**						
1. DROUIN, ALEXANDRE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. ROLLAND, HUGUES	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
GUILLOTTE, LUC						

10-25-028 **STT DE GRAYMONT (QC) INC. (CSN) (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. MILLETTE, ALEXANDRE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. MIOUSSE, ANDRÉ	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-25-030 **SE DE SICO INC. LONGUEUIL (CSN) (2)**						
1. DUBÉ, NORMAND	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-25-033 **ST D'ACIER LEROUX DE BOUCHERVILLE — CSN (2)**						
1. LÉTOURNEAU, RÉJEAN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. RIVARD, DENIS	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
CLOUTIER, SERGE						

10-25-041 **ST DU PLOMB VILLE SAINTE-CATHERINE - CSN (2)**						
1. CHARBONNEAU, ALAIN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. LÉTOURNEAU, SERGE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-25-049 **ST DE FABSPEC — CSN (2)**						
1. GADBOIS, DAVID	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-25-051 **STT DE CELANESE ÉMULSIONS — CSN (BOUCHERVILLE) (1)**						
1. RODRIGUE, LOUIS	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-25-061 **STT DE KILDAIR — CSN (1)**						
1. DAUPLAISE, PATRICE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-26-007 **STT DE LA SCIERIE ABITIBI CONSOLIDATED, DIVISION LATUQUE (CSN) (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. ARSENAULT, BERNARD	X	X	X	X	X	X
2. MARTEL, HERMAN	X	X	X	X	X	X
VEILLETTE, ALAIN	X	X	X	X	X	X
MUNGER, GUILLAUME	X	X	X	X	X	X
GUAY, MICHAEL	X	X	X	X	X	X

10-26-009 **SS DES EMBALLAGES MITCHEL-LINCOLN (DIVISION DRUMMONDVILLE) — CSN (3)**						
1. GAGNON, CHARLES-OLIVIER	X	X	X	X	X	X
2. LAMOTHE, STEVE	X	X	X	X	X	X
3. TIMMONS, ALLAN	X	X	X	X	X	X

10-26-013 **SE DE MONTEREY COLS BLEUS (CSN) (2)**						
1. FILION, GAÉTAN	X	X	X	X	X	X

10-26-014 **STT DES ENSEIGNES LECO (CSN) (1)**						
1. DESHAIES, BERNARD	X	X	X	X	X	X

10-26-016 **S NATIONAL USINE SAINT-MAURICE — CSN (2)**						
1. TOURIGNY, DOMINIC		X	X	X	X	X

10-26-017 **STT DE SHAWINIGAN ALUMINIUM INC. (CSN) (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. BERGERON, RENÉ	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. DUBÉ, FRANCOIS	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
BOUDREAU, DAVID	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
GIGUÈRE, RENÉ	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-26-021 **SNS DES ACIERS VIC-WEST DE VICTORIAVILLE (2)**						
1. GOUDREAU, PASCAL	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. HAMEL, JUAN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-26-022 **SNE DE L'AUTOMOBILE DE LA RÉGION DE VICTORIAVILLE (CSN) (1)**						
1. ALLARD, DAVID	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-26-023 **ST DE POSI-PLUS TECHNOLOGIES INC. (CSN) (2)**						
1. DAIGLE, CHRISTIAN	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-26-024 **STT DE PRODUITS VÉTÉRINAIRES (CSN) (1)**						
1. CHAMPAGNE, DENIS	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-26-027 **STT DE LA FONDERIE BELGEN (CSN) (2)**						
1. LAFLAMME, ERIC	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. SIROIS, BRUNO	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-26-028 **STT DE OUTILLAGE DE PRÉCISION - CSN (2)**	2017-05-16 PM	2017-05-17 AM	2017-05-17 PM	2017-05-18 AM	2017-05-18 PM	2017-05-19 AM
1. HOULE, MARIE-LOUE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. LABRIE, LUCIE	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

10-26-042 **STT DE SOUCY INTERNATIONAL — CSN (2)**						
1. LAMONTAGNE, FRANÇOIS	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**
2. NADEAU, DANIELLE	**X**	**X**	**X**	**X**		
TROTTIER, DIANE	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**