

Le métall

AUTOMNE 2023



Dans ce numéro

- **Entrevue : Magali Picard, nouvelle présidente de la FTQ p.4**
- **Dossier : La formation syndicale p.7**
- **Aussi : Les métallos à la rencontre des élu.e.s p.12**

Dans ce numéro

Éditorial : Fier de ce qu'on signe / 2

Entrevue avec la nouvelle présidente de la FTQ, Magali Picard / 4 à 6

Dossier : La formation Métallo / 7 à 9

Aux sources de la formation syndicale avec Michel Blondin / 7

Délégué.e : Mode d'emploi / 8

Une formation qui évolue, entrevue avec Maude Raïche / 9

Parrainer une famille syrienne avec le FHM / 10

Le syndicat à la rescousse d'un travailleur étranger temporaire / 11

Dossier : Les métallos à la rencontre des élu.e.s / 12-13

Protection des retraites : une décennie d'efforts récompensée / 12

Quand les travailleurs parlent, les politiciens écoutent / 13

Les métallos à la rencontre des libéraux fédéraux / 13

Pour une loi anti-briseurs de grève au fédéral, disent des experts / 14

Vers un réseau des représentant.e.s en santé et sécurité / 15

Réforme des retraites en France / 16

Des nouvelles des conflits / 17

Contrats de travail / 18 à 23

Le secteur de la signalisation routière aura son syndicat / 18

Protection du caribou : nous devons faire partie de la solution / 19

Dix ans après l'effondrement du Rana Plaza / 20

Poursuites criminelles à la suite de l'accident chez Bois Ouvré / 23

La revue du Syndicat des Métallos (FTQ)

Volume 56, numéro 1

565, boulevard Crémazie Est, bureau 5100

Montréal (Québec) H2M 2V8

Téléphone : 514 382-9596 / 1 800 361-5756

Courriel : ccauchy@metallos.ca

Directeur : Dominic Lemieux

Responsable des communications : Clairandree Cauchy

Graphisme : Reg Albino

Révision et correction : Maxime Collins

Photos : Normand Blouin, Clairandree Cauchy, Daniel Mallette,

Christian Leduc, CGT

Correspondant.e.s : Isabelle Bournival, Alain Frenette,

Mélanie Tremblay

Personnel de soutien : Martina Folco, Junie François, Josée Simard

Tirage : 63 000

Premier numéro : janvier 1965

Imprimé par les syndiqué.e.s de l'Imprimerie Transcontinental

Dépôt légal à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Éditorial

Fier de ce qu'on signe !

Des hausses salariales annuelles de 6%, de 8%, et parfois même allant jusqu'à 12%, des clauses de rajustement à l'inflation, des clauses pour soutenir des membres touché.e.s par une situation de violence conjugale... Il y a de quoi ressentir de la fierté en lien avec les conventions collectives qui se signent ces temps-ci. On fait de vrais gains pour les travailleurs et travailleuses.

Certes, la pénurie de main-d'œuvre joue en notre faveur. Toutefois, on ne se contente pas de ramasser les fruits qui tombent eux-mêmes de l'arbre parce qu'ils sont mûrs. Les syndicats locaux et les membres se serrent les coudes pour revendiquer le maximum pour les travailleurs et travailleuses.

On peut être particulièrement fier des petites unités qu'on voit de plus en plus exercer un rapport de force et aller même jusqu'à la grève pour obtenir gain de cause. Félicitations aux sections locales composées et aux plus petites unités qui mènent actuellement de belles batailles pour de meilleures conditions de travail.

Chapeau aux matelots métallos d'Océan remorquage

Saluons la lutte exemplaire menée par les matelots d'Océan remorquage, qui ont mené une grève de neuf mois contre des horaires insensés et pour revendiquer des salaires décents. Tout comme pour d'autres plus petits groupes de métallos, ces huit matelots ont senti toute la solidarité des Métallos venir renforcer leur ligne de piquetage et faire rayonner leur lutte pour accentuer son effet.

Cela démontre bien que dès qu'un groupe décide de se mobiliser pour améliorer son sort, qu'il soit un groupe de 8 ou de 500 membres, l'organisation déploie la cavalerie ainsi que toutes les ressources à sa disposition pour les appuyer. Et ce sera toujours comme ça.



Quand un groupe choisit de résister et de revendiquer, la grande famille vient en renfort pour appuyer ceux et celles qui décident de lutter pour améliorer leur sort. C'est ça, la solidarité des Métallos.

Loi anti-briseurs de grève au fédéral

La bataille des grévistes d'Océan remorquage a ravivé l'importance d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral. L'absence d'une telle loi pour les milieux de travail sous compétence fédérale déséquilibre les négociations et envenime les conflits de travail. Si la revendication figure parmi les demandes traditionnelles des syndicats depuis des décennies, le contexte d'un gouvernement minoritaire et l'alliance entre le Parti libéral et le Nouveau Parti démocratique (NPD) ouvrent une fenêtre qui rend une telle loi plus plausible.

Métallos, tous ensemble, je vous invite à poursuivre la mobilisation pour une loi anti-briseurs de grève au fédéral et à reprendre le flambeau qu'a porté si fièrement le groupe d'Océan remorquage pendant leur conflit.

DL L

Dominic Lemieux
Directeur québécois du Syndicat des Métallos



Le nouvel adjoint veut « consolider et préparer la relève »

C'est le 1^{er} mai, Journée internationale des travailleurs et travailleuses, que le nouvel adjoint au directeur québécois, Nicolas Lapierre, est arrivé en poste, succédant à Donald Noël après son départ à la retraite. Nicolas était auparavant coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, la Gaspésie, le Bas-Saint-Laurent et les Îles-de-la-Madeleine. Originaire de Natashquan, ce dernier a commencé sa vie de métallo à l'usine de bouletage de Pointe-Noire à Sept-Îles, aujourd'hui fermée.

« J'arrive avec une volonté de consolider notre organisation pour donner le meilleur service aux membres et aux sections locales. Je ne veux pas tout brasser. Je veux veiller au bien-être de tous pour que nous puissions continuer d'être encore longtemps le syndicat combatif et solidaire auquel on est fier d'appartenir », affirme-t-il d'emblée.

Soulignant le roulement important survenu récemment dans les équipes du Syndicat des Métallos, et celui à prévoir dans un proche avenir, le nouvel adjoint au directeur mise sur la formation: « On souhaite mettre en place un cursus de formation pour les dirigeants, les futurs permanents et

les personnes nouvellement arrivées. Cela nous aidera à mieux préparer la relève, tout en renforçant les sections locales », explique-t-il.

Nicolas Lapierre s'est notamment illustré dans la campagne amorcée en 2016 pour une meilleure protection des retraites en cas de faillite d'entreprise.

À plusieurs reprises, il a coordonné des délégations de métallos qui ont rencontré des centaines de député.e.s, de sénateurs et sénatrices pour les sensibiliser au sort des retraité.e.s ainsi que des anciens travailleurs et anciennes travailleuses en cas de faillite, lorsque le régime de retraite n'est pas suffisamment capitalisé. « C'était fantastique de voir les militants et militantes de partout au Québec rencontrer des élus. C'est grâce à eux si nous avons aujourd'hui une telle loi, adoptée au printemps dernier », déclare Nicolas Lapierre.

Ce dernier entend rencontrer des métallos dans plusieurs milieux de travail du Québec pour s'imprégner de la grande diversité de notre organisation et des préoccupations des membres.





Entrevue avec la nouvelle présidente de la FTQ, Magali Picard

Militante syndicale chez ABB à Iberville (SL3953), formatrice et correspondante au bureau de Brossard, Isabelle Bournival a réalisé une entrevue avec la nouvelle présidente de la FTQ, Magali Picard, élue au Congrès de janvier dernier. Fière membre de la nation wendate, celle-ci est issue de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). La FTQ représente plus de 600 000 travailleurs et travailleuses au Québec, dont les membres du Syndicat des Métallos.

Q. Isabelle Bournival : Comment as-tu trouvé tes premiers mois en poste ?

R. Magali Picard : Extrêmement excitants. [...] J'ai remarqué une grande volonté des affilié.e.s de travailler ensemble. Je vois un syndicat comme le vôtre, les Métallos, qui vient en aide à un syndicat comme Unifor, et vice-versa. Je vois de grands syndicats qui font preuve de maturité et d'humilité, avec des gens qui sont là pour les bonnes raisons.

Les gens sont prêts à travailler différemment. Je sens des gens à l'aise dans leurs sièges et prêts à relever de nouveaux défis.

Q. IB : Les médias ont parlé de toi comme la cheffe de l'opposition non officielle. La prise de position plus militante semble avoir chamboulé un peu le gouvernement. Est-ce le cas ?

R. MP : Ça a été un feu roulant ces derniers mois dans les médias. Tant mieux si le gouvernement sent que la FTQ veut être plus entendue, plus présente. Il faut être capable de se faire entendre, surtout devant un gouvernement majoritaire de 90 député.e.s qui mène seul le Québec. On n'a pas demandé cette image d'opposition non officielle, mais si les médias nous la donnent, on va la prendre!

En toute humilité, on sent déjà de l'écoute de la part des ministres qui n'ont pas envie de se relancer dans une bataille médiatique avec la FTQ. On prend le temps de s'approprier, de voir ce qu'on peut faire ensemble, de façon intelligente. On veut montrer notre ouverture, mais on veut aussi que nos priorités soient entendues, pas seulement les leur.

Q. IB : Quels défis attendent la FTQ ?

R. MP : On a déjà commencé à travailler pour avoir une assurance médicaments universelle pour nos membres et pour la population en général. Une travailleuse technicienne en garderie m'expliquait récemment qu'elle devait choisir entre acheter des médicaments pour son fils ou faire une épicerie décente. Ça n'a pas de sens.

La négociation du Front commun en santé et services sociaux et en éducation se déroule actuellement... on parle de 400 000 travailleurs et travailleuses qui attendent de voir leur contrat de travail des prochaines années.

L'environnement et une transition juste, ça fait partie de nos priorités. Il faut prendre les devants et s'assurer que notre monde est protégé. Ça veut dire former des travailleurs et travailleuses pour amener cette transition à l'intérieur même d'une industrie. Souvent, les besoins ne vont pas disparaître, mais les outils, eux, risquent de changer.

Il faut aborder de front la transition juste et être la voix des travailleurs et travailleuses.

Actuellement, dans l'industrie forestière par exemple, le gouvernement parle à tout le monde, aux groupes environnementaux, aux patrons, mais pas aux travailleurs et travailleuses. Entendre le ministre [de l'Économie] dire « je ne me préoccupe pas des travailleurs, parce que la pénurie de main-d'œuvre va régler ça », c'est inacceptable! Ces gens tiennent l'économie du Québec à bout de bras en période d'inflation. Compter sur la pénurie, c'est dire qu'ils auront des emplois de moindre qualité, et moins rémunérés. La FTQ va s'assurer que les travailleurs et travailleuses font partie de la transition.

Q. IB: Quel est le plan de la FTQ pour obtenir une loi anti-briseurs de grève au fédéral ?

R. MP: C'est un dossier prioritaire depuis des années, à la FTQ et au CTC. Pour la première fois dans l'histoire, avec un gouvernement minoritaire qui a un pacte avec le NPD, on a un réel espoir de l'obtenir. J'étais à Ottawa en février, pour une manifestation et une conférence de presse avec Alexandre Boulerice. On a rencontré des ministres et des député.e.s, pour leur dire qu'on les avait à l'œil et que ça ne pouvait pas rester que de belles promesses.

Dans la loi actuelle au Québec, avant même un conflit, il y a une négociation au sujet du niveau de services essentiels, pour ne pas mettre la population en danger. Si on bloque une entrée de restaurant et qu'un commerçant perd de la salade, c'est plate, mais ça fait partie du jeu. Au fédéral, on entend dire que le gouvernement envisage d'inclure une notion économique aux services essentiels.

En ce qui nous concerne, il ne faut pas que ça arrive, parce que tout peut être jugé essentiel d'un point de vue économique. C'est pour ça qu'on fait autant de représentation auprès des élu.e.s, pour que ça ne fasse pas partie du projet de loi.

Je suis inquiète que ça s'étire un peu. On va redoubler d'ardeur, pour que ce ne soit pas une fausse promesse. Je m'attends à ce que le NPD mette aussi de la pression, qu'il soit prêt à renverser le gouvernement [sur cet enjeu].

Cette loi au Québec, qui vient des années 1970, est extrêmement importante. Il n'en demeure pas moins qu'elle devra aussi être mise au goût du jour avec la nouvelle réalité du télétravail.

Q. IB: Au sujet de la réforme en santé et sécurité, il reste encore plusieurs choses à définir dans les règlements. Quel est le rôle de la FTQ à ce sujet ?

R. MP: La FTQ a des sièges à la CNESST, qui est gérée de façon paritaire.

Notre travail, c'est de pousser nos priorités, de convaincre la partie patronale, et que ça fasse son chemin à la CNESST. Puis, le ministre du Travail présente ça à son conseil des ministres, au gouvernement. Quand on siège à des commissions comme celles-là, on représente les travailleurs et travailleuses de tout le Québec.

C'est très difficile actuellement. Des employeurs veulent couper en prévention dans des secteurs hautement prioritaires. On leur dit: la journée où vous allez toucher [à la prévention dans] nos secteurs prioritaires, ça va aller mal!

La CNESST est en train d'analyser l'ajout de nouveaux secteurs à prédominance féminine où il n'y a jamais eu de prévention. On parle ici des écoles, des hôpitaux, ou encore dans des milieux de travail où il y a des problèmes de santé mentale ou des problèmes musculosquelettiques. On constate que les chiffres [dans ces milieux de travail] cadrent avec la définition des secteurs prioritaires.

De l'autre côté, dans les 16 secteurs prioritaires qu'on reconnaît



comme hautement dangereux depuis 1979, il y a 6 ou 7 groupes qui ne cadreraient plus. Le nombre d'accidents de travail a diminué parce qu'il y a de la prévention. Ça montre que la prévention fonctionne. Mais là, la prévention aurait tellement bien fonctionné qu'on n'en aurait plus besoin? On ne peut pas calculer ça de cette façon.

On a une grosse bataille à faire. Ça risque de devenir une campagne médiatique. Il va falloir que la population soit mise au courant de tout ça, et ça presse!

Q. IB: Quelle est ta vision sur la façon de raviver la mobilisation ?

R. MP: On dit que, depuis plusieurs années, c'est difficile de mobiliser notre monde. On est content quand il y a 1000 personnes dans une manifestation alors qu'on en représente 600 000, ça n'a pas de sens.

Je pense qu'on n'a pas investi suffisamment en mobilisation. On a tenu pour acquis qu'une personne est une bonne représentante syndicale si elle sait faire de la mobilisation. C'est un métier, la négociation; comme la mobilisation en est un aussi! Il va falloir qu'on développe une expertise en mobilisation.

On ne peut pas aller voir nos membres seulement pour un vote de grève ou leur dire comment voter aux élections. On doit entretenir la mobilisation à longueur d'année. Il faut garder nos membres alertes, allumé.e.s.

Q. IB: On sent parfois une certaine montée des idées de droite et de l'individualisme. Comment y réagir comme mouvement syndical ?

Il faut miser sur la communication et rester très proche de notre monde.

Il y en a de moins en moins de comités sociaux dans nos milieux de travail. Quand j'ai commencé à travailler, il y avait une équipe de baseball, on allait jouer aux quilles, il y avait une sortie à la cabane à sucre chaque année, on allait à la pêche avec les familles durant l'été. Tout ça n'existe plus.

Et nous, les syndicats, on n'a pas pris la balle au bond. La montée de la droite, ça va avec la montée de l'individualisme.

[suite, p. 6]



Souvent, ce ne sont même pas les plus riches dans la société qui vont voter pour les partis de droite. Les électrices et électeurs ne réalisent pas qu'ils travaillent pour le 1 % des plus riches.

La droite a vraiment peaufiné son approche en matière de communication. Il y a 10 ans, tout le monde savait que Pierre Poilievre était d'extrême droite, très religieux, contre le droit des femmes à l'avortement. Tu l'écoutes parler aujourd'hui [comme chef du Parti conservateur], et tu as quasiment envie de l'inviter à souper! Ils ont appris à manipuler leur message.

Nous, on doit vraiment se rapprocher de notre monde. Il va falloir qu'on se mette à faire de petits extraits vidéo de 30 secondes, pour expliquer pourquoi on n'est pas d'accord avec tel projet de loi, qu'est-ce que ça signifie, etc. On doit arrêter de parler comme des politiciens, et discuter avec notre monde comme on voudrait se faire expliquer les choses.

Il faut être capable d'expliquer pourquoi on a peur d'un gouvernement dirigé par Pierre Poilievre, de faire remarquer ce qui s'est passé aux États-Unis...

[Les partis de droite] se paient des équipes de communication et de recherche pour savoir comment aller chercher l'intérêt et le vote des gens. On n'a pas ces moyens et ces outils-là. Mais on a la capacité de parler à des centaines de milliers de personnes dans un délai record.

Q. IB: Comme militante syndicale, et comme femme, ton élection a fait du bien. On a le goût de s'impliquer encore plus. Comment vois-tu ton style de leadership ?

Mon leadership, je le vois surtout avec les autres. Présidents, présidentes, c'est bien flatteur, mais la hiérarchie dans ma vie, ça n'a jamais rien changé. Quand je regarde quelqu'un, ce n'est pas tant son rôle ou son titre qui m'impressionne, c'est ce que cette personne défend. Le travail avec les autres, le pouvoir AVEC les autres, voilà ce qui importe! On est plus puissant ensemble. ■

Femme et autochtone, un modèle ?

Lorsqu'on lui fait remarquer qu'elle apparaît comme un modèle de leadership au féminin, Magali Picard hésite : « Souvent, je ne comprends pas trop. »

Elle a toutefois goûté au double standard lorsque son garçon était plus jeune et qu'elle parcourait le Canada pour l'AFPC. Des femmes l'interpellaient souvent sur le sort de son fils, qui devait dont « s'ennuyer de sa mère ». La leader syndicale se mettait alors à douter : « suis-je une bonne mère ? » Mais jamais on ne posait ce genre de questions à son collègue masculin, père de trois enfants!

Aujourd'hui, elle invite les femmes à faire preuve de solidarité les unes envers les autres.

Quant à son identité autochtone, Magali confie avoir reçu plusieurs beaux messages à son arrivée en poste. « Quand on a une Wendate qui brille, c'est toute la communauté qui rayonne », pouvait-on lire dans l'un d'eux.

Elle espère que l'arrivée de femmes comme elle ou comme la sénatrice Innue Michèle Audette aidera à restaurer la confiance des gens des communautés envers les « voisins » allochtones, alors qu'elle a été mise à mal par le drame des pensionnats.

BIENVENUE !

Traverse Sorel-Tracy–Saint-Ignace-de-Loyola

Les quelque 80 travailleurs et travailleuses de la traverse de Sorel-Tracy–Saint-Ignace-de-Loyola ont choisi de joindre les Métallos, s'unissant ainsi aux travailleurs et travailleuses des traverses du Québec, breveté.e.s et non breveté.e.s.

Pour Alain Gendron et Pier-Klaud Dallaire, qui étaient respectivement président et vice-président lorsque le syndicat était affilié à la CSN, la décision de joindre les Métallos est venue tout naturellement. « Tous nos collègues de la traverse sont déjà métallos. Ça allait de soi de nous regrouper », explique Pier-Klaud Dallaire. Son collègue, Alain Gendron, renchérit : « Lors des dernières négociations, on voyait que ça avançait mieux pour ceux qui étaient avec les Métallos. »

Enviro Industries à Sorel-Tracy

La quarantaine de travailleurs et travailleuses d'Enviro Industries à Sorel-Tracy, un sous-traitant qui offre des services de nettoyage industriel, sont devenu.e.s métallos ce printemps, quittant la CSN. « Avec les Métallos, on est dans notre domaine, dans la métallurgie, dans les grosses industries. L'état d'esprit des gens, c'est d'être solidaire. Je trouve ça bien important de sentir que les gens s'appuient les uns les autres et que nous allons être soutenus dans ce qu'on va entreprendre », constate le représentant à la santé et sécurité de l'ancien syndicat, Réal Dupéré.



Aux sources de la formation syndicale

Entrevue avec Michel Blondin

Au moment de concevoir un cours dans les années 1970, une grande question tourmentait Michel Blondin, responsable de l'éducation chez les Métallos de 1975 à 1989. « Est-ce qu'on prépare bien les gens pour les défis qu'ils vont vivre dans cinq ans ? », s'interrogeait alors celui qui a jeté les bases de l'approche pédagogique des Métallos en formation syndicale.

Cinquante ans plus tard, Michel Blondin peut être rassuré ! Cette approche n'a pas pris une ride et, aujourd'hui encore, elle guide la formation syndicale !

L'approche s'articule autour de deux principes fondateurs : la formation par les pairs, qui permet à des travailleurs et travailleuses d'en former d'autres, et la conscientisation, une démarche où les apprentissages se font à partir du vécu des participant.e.s. À cela s'ajoute : « une pédagogie active qui mise sur l'interaction entre les participants, avec des techniques d'animation comme des jeux de rôle, des analyses de cas, des ateliers, etc. », explique Michel.

Diplômé en travail social, Michel Blondin a d'abord œuvré à titre d'organisateur communautaire dans Saint-Henri, berceau de plusieurs usines métallos. Il est ensuite devenu coopérant en Bolivie, où il s'est initié aux méthodes d'alphabétisation populaire du grand pédagogue brésilien Paolo Freire. Il s'en inspirera pour mettre en place le système d'éducation chez les Métallos.

De retour au Québec en 1975, Jean Gérin-Lajoie le recrute... après une longue

et savante inquisition de six heures pour s'assurer qu'il n'a pas affaire à un marxiste-léniniste. Le directeur québécois des Métallos souhaite multiplier les formations syndicales en faisant appel à des travailleurs et travailleuses comme formateurs et formatrices. Jean Gérin-Lajoie confie alors à Michel Blondin le mandat de l'éducation.

Synergie au sein de la FTQ

Michel Blondin prend alors trois mois pour faire le tour des régions. « Jean a eu la sagesse de me donner le temps de comprendre les métallos, d'en apprendre davantage sur l'image qu'ils avaient de l'école, sur les traditions syndicales, l'histoire et les pratiques syndicales », se rappelle-t-il.

Le responsable du service de l'éducation de la FTQ, Jean-Pierre Bélanger, dont le mandat était semblable au sien, lui propose de faire équipe. Un comité formé des principales personnes affiliées à la FTQ est mis sur pied. Il a pour objectif « d'élaborer un seul cours de délégués » pour tous les syndicats affiliés.

Inspiré par les méthodes de Paolo Freire, Michel Blondin insuffle alors à ce comité une idée radicalement différente des cours magistraux qui caractérisaient la formation de l'époque : « On a choisi de miser dès le départ sur l'interaction avec les gens, de partir de leur vécu pour aller tranquillement vers ce qu'ils connaissent moins », explique-t-il.

Le premier défi sera la formation des formateurs syndicaux. Le Québec prend une autre tangente qu'au Canada anglais, où les syndicats optent pour une formation de six mois avec une professeure d'université. « Ça menait à un cul-de-sac », relate Michel Blondin. « C'est là qu'on a inventé le cours de formateurs. » Le pari est réussi : en planifiant et en donnant des formations sur une période d'une semaine, les futurs formateurs sont directement plongés dans l'action, tout en tirant parti de l'encadrement de Michel Blondin, qui sera plus tard épaulé par un encadreur.

Aussitôt le cours établi, Michel Blondin s'attaque à la mise sur pied d'une formation en santé et sécurité qu'il lance peu de temps avant la toute nouvelle *Loi sur la santé et sécurité du travail* de 1977. « [Le ministre] Pierre Marois s'était laissé convaincre par [le métallo] Émile Boudreau de créer la *Loi sur la santé et sécurité du travail* » avec ses comités paritaires et ses mécanismes de prévention », se rappelle-t-il. « Il fallait former notre monde ! »

Pour la petite histoire, après le premier cours, « des participants sont revenus gonflés à bloc et ont fait fermer [leur] shop en exerçant un droit de refus ! » Le cours sera ensuite donné au sein de la FTQ pour les secteurs prioritaires.

Un cadeau de vieillesse

Michel Blondin constate les effets bénéfiques de la méthode qu'il a développée. « Cela a augmenté la loyauté et le sentiment d'appartenance envers la FTQ et le Syndicat des Métallos » et aidé, pense-t-il, à consolider la toute jeune centrale syndicale. « Avant, c'était surtout les directions qui se parlaient. Avec la formation syndicale, des liens plus opérationnels se sont développés. » Mais l'effet le plus important à ses yeux se retrouve assurément chez les militant.e.s : « La formation révèle leur potentiel et leur donne les outils pour le développer. » C'était vrai jadis, et ce l'est tout autant aujourd'hui !

L'approche de Michel Blondin est encore bien vivante, et ce dernier y voit un « cadeau de vieillesse ». Pour lui, il s'agit d'un « privilège de voir qu'une chose qu'on a mise en place continue encore aujourd'hui et est encore pertinente ». ■

Délégué.e : Mode d'emploi

Par un beau mercredi de mars, 13 militant.e.s, dont plusieurs étaient nouvellement arrivé.e.s dans l'univers de l'action syndicale, se sont réuni.e.s pour un cours de trois jours offert aux délégué.e.s dans une grande salle du bureau régional des Métallos à Sainte-Thérèse. Venu.e.s des quatre coins du Québec, de PME comme de grandes entreprises, ils et elles avaient en commun le désir de vouloir s'outiller pour aider leurs collègues de travail.

À tour de rôle, les membres se sont présenté.e.s... « Il y a six mois, un représentant syndical est venu m'inviter à m'impliquer. Je ne savais pas trop par où commencer », confiait Sabrina Doucet, technicienne à l'Aluminerie ABI à Bécancour (SL 9700). Chez Hydro-Extrusion (SL 7785) depuis 18 ans, Olivier Pineault, qui s'implique depuis 2 ans comme trésorier et président du comité des griefs, a déclaré : « Nous sommes plusieurs nouveaux à l'exécutif syndical. J'ai appris beaucoup sur le tas. J'aurais peut-être dû faire cette formation-là au début... »

C'est efficace et dynamique. Ce n'est pas comme à l'école où on lutte contre le sommeil.

—Éric Chaput, section locale composée 2008, Conteneurs Laurin à Laval

Délégué de griefs depuis deux ans à la mine d'ArcelorMittal (SL 5778), Steve Barriault en était à sa première formation, mais il n'a pas froid aux yeux : « J'ai été camionneur pendant 23 ans. Je ne connaissais pas le syndicat. C'est un bon défi. Mais mettre ma tête sur la bûche, je n'ai pas de problème avec ça ! »

Tout au long du tour de table, la formatrice, Mélanie Tremblay, elle-même travailleuse à l'aluminerie d'Alma, notait assidûment : « Autour de la table, vous cumulez 146 ans d'expérience de travail, dont 49 ans et demi d'expérience syndicale. Les réponses et l'expérience syndicale, vous les avez, et on va les faire ressortir ensemble. À la gang, vous représentez 3584 membres qui ont confiance en vous et ont besoin de vous ! »

Son collègue formateur, Éric Blondin, militant syndical depuis une trentaine d'années chez Métal Vulcain, à Saint-Jérôme, a pris la relève pour expliquer le prochain exercice. Tout au long de la journée, les ateliers en petit groupe se sont multipliés, tantôt pour réfléchir sur le rôle de délégué.e, tantôt pour songer à ce que serait une journée sans syndicat ou pour faire un exercice d'écoute active en duo. Après chaque atelier, un.e porte-parole expliquait les conclusions de son équipe à l'ensemble du groupe. « Il est important pour les porte-parole de veiller à ce que tout le monde s'exprime dans votre équipe, exactement comme dans votre rôle en milieu de travail », a lancé Éric Blondin aux participant.e.s.

Jeu de rôle

Pour mieux entrer dans l'action, un jeu de rôle en relais a été mis en place. La « déléguée » Sabrina accueillait le « nouveau membre » Richard, inquiet de se faire prendre ainsi à part. « Est-ce que j'ai fait quelque chose de mal ? »

Le groupe de participant.e.s du cours de délégué.e.s, qui avait lieu en mars dernier à Sainte-Thérèse.



Personne ne m'a parlé de ça, le syndicat... est-ce que je vais devoir payer pour ça ? », a lancé Richard en rafale. Rassurante, Sabrina lui a indiqué que le syndicat était là pour le soutenir. Peu après, Olivier lui tapait sur l'épaule et prenait le relais pour expliquer le principe de la cotisation syndicale.

Tout en variant les discussions de groupe, les ateliers, les jeux de rôle et les autres formules de participation active, la formation s'est poursuivie le deuxième jour en abordant la structure syndicale, l'histoire du syndicalisme, de la FTQ, des Métallos et du Fonds de solidarité.

Progressivement, la formation s'est attardée plus spécifiquement au rôle de délégué.e : comment faire circuler



Si la formation syndicale s'appuie toujours sur les principes élaborés par Michel Blondin il y a près de cinquante ans... elle n'est pas restée figée pour autant.

Le système d'éducation des Métallos se base toujours sur l'approche expérientielle qui consiste à partir du vécu des participant.e.s et à concevoir des activités qui font écho aux situations rencontrées dans les milieux de travail. Mais l'actuelle responsable du service de l'éducation, Maude Raïche, souhaite y ajouter une touche supplémentaire : l'émotion ! « L'émotion ressentie lors d'une activité de formation aide à ancrer l'apprentissage pour qu'on s'en souvienne mieux dans 5 ans par exemple », indique-t-elle.

Plusieurs nouveaux cours ont été développés au fil du temps, notamment sur la négociation, sur les relations de travail, sur certains aspects particuliers de la santé et sécurité comme le bruit, sur les avantages sociaux, sur la formation économique, etc.

« L'offre a été grandement élargie. Mais on constate que la participation se concentre quand même sur les cours de

Le syndicat, c'est pas juste défendre les membres avec des griefs, c'est aussi les délégués sociaux qui aident les membres, par exemple.

—Sabrina Doucet, section locale 9700, Aluminerie ABI de Bécancour

l'information dans un milieu de travail, évaluer si un problème qui survient peut devenir matière à griefs ou non, bâtir la solidarité entre les membres, etc.

Au troisième jour, les participant.e.s se sont entraîné.e.s à réaliser une enquête complète en vue d'un grief. Puis, ils et elles ont mis le tout en pratique lors d'un jeu de rôle en utilisant les techniques

appprises plus tôt, en rencontrant un travailleur qui souhaitait déposer un grief, puis son employeur. La journée s'est terminée par la rédaction de plusieurs griefs, une fois la formule type bien décortiquée, ce qui risque d'être bien utile. ■

Avec la collaboration de Mélanie Tremblay

Une formation qui évolue Entrevue avec Maude Raïche

base, et ce, même si la participation est fortement subventionnée, notamment quand il est question de formations économiques du Fonds de solidarité et, étonnamment, même en santé et sécurité », constate-t-elle.

Sur sa table à dessin, elle souhaite élaborer davantage de cours au sujet des « groupes en recherche d'équité », comme les femmes, les personnes racisées ou les Autochtones.

La pandémie a aussi permis de développer une offre de cours en ligne. Si la formation régulière est revenue à la formule habituelle, les formules en ligne pourraient être utiles pour offrir des cours à l'ensemble des membres, et non seulement aux militant.e.s. « La formation en ligne, c'est une révélation à ne pas mettre au placard ! », lance Maude Raïche. On peut penser à plus de formations rapides de 45 min à 1 h sur l'heure du dîner ou en soirée, comme on l'a fait récemment pour la formation sur le droit de refus.

Pas question toutefois d'aller vers des tutoriels YouTube, des webinaires ou un

enseignement magistral. On veut garder l'approche expérientielle qui permet de partir du vécu des participant.e.s et de réaliser des activités d'apprentissage proches de la réalité. « Ce qui fait que la formation fonctionne, c'est la richesse de l'expérience terrain des participants combinée à l'émotion qu'on ressent ; c'est une pratique qui nous donne droit à l'erreur, pour ensuite avoir confiance en notre expérience et passer à l'action en arrivant dans une situation réelle », illustre Maude Raïche.

Les cours en ligne permettraient aussi d'offrir des formations plus adaptées aux réalités régionales, alors qu'on ne réussit pas à réunir assez de participant.e.s pour qu'une formation standard de 12 à 20 personnes soit efficace. « On ne peut pas donner une formation à trois participants en partant de leur expérience, ils vont être brûlés. Peut-être qu'on peut réunir en ligne de plus grands groupes », se questionne la responsable du service, qui entend expérimenter l'offre de certaines formations en ligne dans un proche avenir. ■

Parrainer une famille syrienne

Avec l'appui du Fonds humanitaire des Métallos

En 2012, alors que le conflit faisait rage en Syrie et que les réfugié.e.s se noyaient sur des bateaux de fortune en mer Méditerranée, un groupe de citoyen.ne.s de Matane touché.e.s par ce drame humain s'est mobilisé pour parrainer des réfugié.e.s. Parmi les membres du Comité de parrainage Syrie-Matanie, on compte le métallo Yves Nazair, de la section locale 9599, qui travaille sur un navire spécialisé dans la traverse des wagons des trains du CN entre Baie-Comeau et Matane.

C'est en lisant un article dans son journal syndical sur un projet du Fonds humanitaire des Métallos (FHM) qu'il a eu l'idée de formuler une demande de financement pour soutenir les efforts du groupe de parrainage. La réponse a été très positive : sa section locale a offert 2500 \$ pour soutenir le projet, auquel s'est ajouté un montant de 5000 \$ du FHM.

Le groupe s'est organisé pour accueillir deux familles syriennes. La première est arrivée en 2018, la famille Ateia, composée d'un couple et d'un petit garçon de 8 ans à l'époque ; la seconde est arrivée en décembre 2022, la famille Daadouch, qui compte une mère et trois enfants adultes. Au fil des années, le Comité de parrainage Syrie-Matanie a amassé plus de 50 000 \$ à coup de soupers-bénéfice et autres campagnes de financement.

Les subventions du Fonds humanitaire et de la section locale ont permis plus spécifiquement à deux jeunes hommes

de la famille arrivée en décembre de se consacrer entièrement à leurs cours de francisation jusqu'en juin dernier, plutôt que de « traîner un français boiteux toute leur vie ». « Ça nous a enlevé un poids des épaules [au comité de parrainage] », confie Yves Nazair, dont le grand-père d'origine libanaise a lui-même immigré au Québec en tant que réfugié.

Au-delà du soutien financier pour la première année des deux familles en sol québécois, le comité de parrainage est très présent au quotidien. « Ça demande beaucoup d'engagements. On les aide avec la paperasse, à obtenir un numéro d'assurance sociale et une carte d'assurance maladie, à trouver un médecin et un dentiste... On les a aussi aidés au moment de leur demande de résidence permanente », explique le métallo.

« L'intégration, c'est large, ça va d'aller prendre une bière un soir, de les faire visiter un nouveau coin, jusqu'à les amener se promener en forêt. On finit par s'attacher, et ça va rester des amis, même une fois la phase de parrainage terminée », affirme Yves.

Le père de la première famille travaille maintenant comme soudeur, et le couple a récemment accueilli un deuxième enfant. Quant à eux, maintenant qu'ils parlent le français, les frères Daadouch s'apprennent à intégrer le marché du travail et à suivre des cours pour obtenir leur permis de conduire. ■



Sur la photo, les membres du comité de parrainage, ainsi que les frères Daadouch à l'avant, et M. Ateia à droite. On reconnaît Yves Nazair à son chandail des Métallos.

Travailleurs étrangers temporaires :

Une grande précarité

Au Québec, le nombre de travailleurs étrangers temporaires est en nette augmentation ces dernières années. On estime qu'il y avait 145 000 titulaires de permis temporaires en 2021, et au moins 181 000 en 2022. Lorsque le gouvernement du Québec évoque son seuil annuel de 50 000 immigrant.e.s accueilli.e.s par année, il ne tient pas compte de ces personnes qui travaillent ainsi avec un permis temporaire. Certains de ces permis sont renouvelés de façon indéterminée, puisque les besoins des entreprises pour cette main-d'œuvre sont bien réels en période de pénurie.

Mais voilà que la plupart de ces permis sont considérés comme « fermés », donc jumelés à un seul employeur ; le statut de ces travailleurs étrangers est donc particulièrement précaire. Ces personnes deviennent à la merci d'un congédiement, d'un renvoi ou du non-renouvellement de leur contrat.

De plus, depuis 2020, les travailleurs et travailleuses moins qualifié.e.s n'ont plus accès à l'immigration permanente au Québec. Ils et elles sont donc condamnés à être de la main-d'œuvre jetable, même après avoir appris le français et s'être intégré.e.s à la société.

Le statut de ces travailleurs étrangers est particulièrement précaire, puisque leurs permis sont généralement valables pour un seul employeur.

Quand le rêve tourne au cauchemar Le syndicat à la rescousse d'un travailleur étranger temporaire

Ingénieur en mécanique originaire des Philippines, Manuel Lero Gianan Junior carbure aux défis. Après un séjour de quatre ans en Australie, il renonce à immigrer de façon permanente au pays des kangourous et revient plutôt aux Philippines, où il trouve un bon emploi permanent au ministère des Travaux publics, toujours comme ingénieur.

Mais Manuel a encore la bougeotte. Il rêve de toucher la neige, qu'il a vue dans les dessins animés de son enfance : « Mon rêve, c'était de venir au Canada ».

En 2019, une occasion se présente et lui permet de venir en tant que travailleur étranger temporaire dans une entreprise abitibienne. « J'étais content quand l'entreprise m'a contacté pour me dire que j'étais choisi. Quand ils m'ont dit que c'était une province où l'on parlait français, c'était un autre défi. J'aime beaucoup apprendre. J'étais tout excité », raconte-t-il.

Ici, il travaille fort en tant que mécanicien de véhicules lourds, ayant un salaire somme toute limité qui suffit à peine à payer les comptes de sa maison aux Philippines, où habite son épouse, ainsi que ses frais de subsistance au Québec.

Après deux ans, en pleine pandémie, il commence à interroger son employeur au sujet de son salaire. « J'avais fouillé un peu sur les salaires, et je voyais bien que cela ne convenait pas. Je posais régulièrement des questions sur le moment des prochaines augmentations. Le patron m'a fait venir dans son bureau. Ça a été une expérience difficile. Il m'a dit des choses que je n'allais pas oublier de sitôt », se souvient-il avec émotion.

Le travailleur étranger temporaire fut alors congédié, cinq mois avant l'échéance de son permis de travail ferme, qui lui donnait le droit de travailler seulement pour un employeur. « On n'a plus de travail pour toi ici », lui avait lancé l'employeur. Il devait même déménager, puisqu'il était hébergé par ce même employeur. « J'étais paralysé, je ne savais plus quoi faire », confie Manuel.

Un collègue lui a alors conseillé d'en parler à son syndicat Métallos. « Au début, ma

confiance envers le syndicat n'était pas grande. Je me disais que ces responsables ne pouvaient pas aller à l'encontre de quelqu'un qui était de leur propre race. Je suis juste un étranger, pourquoi se battraient-ils pour moi ? Je n'avais pas d'espoir. »

Mais Manuel est surpris. Il trouve une oreille compatissante en Sébastien Rail, qui était alors vice-président de la section locale composée 9291. « Je pouvais sentir sa sincérité, je me suis confié à lui. Il m'a suggéré de ne pas abandonner mon idée de travailler ici et de postuler pour travailler dans une autre entreprise de la région », se rappelle-t-il.

Entre-temps, le syndicat a effectué un suivi pour l'aider à faire avancer sa demande d'assurance-emploi, qui traînait en longueur depuis plusieurs semaines. Le représentant du syndicat a aussi parlé de Manuel Lero Gianan Junior avec les responsables des ressources humaines de Technosub, une entreprise syndiquée avec les Métallos, qui fabrique des pompes pour le secteur minier et qui emploie plusieurs mécaniciens, tout en recrutant régulièrement des travailleurs étrangers. « On a expliqué à Manuel qu'on croyait en lui, que c'était un gars travaillant et prêt à mettre les efforts pour que ça fonctionne », raconte Sébastien Rail, aujourd'hui président de la section locale composée 9291.

De fil en aiguille, Technosub a effectué les démarches pour que Manuel puisse avoir le permis nécessaire pour y travailler. Il a fini par être embauché, et son permis a même été renouvelé jusqu'en 2024.

Je suis très reconnaissant envers les représentants du syndicat. Ils m'ont fait sentir que je n'étais pas seul. Jusqu'à la dernière minute, Sébastien était là pour me soutenir, jusqu'à ce que je signe mon nouveau contrat de travail.



« J'étais tellement fier de leur soutien ; j'ai dit à tout le monde aux Philippines que le syndicat s'était battu pour moi jusqu'à la fin. »

Le rêve de Manuel peut maintenant reprendre son cours : « Je veux vraiment rester ici, je ressens de la passion chaque jour au moment d'aller au travail. Cette année, ma femme viendra même visiter le Québec en tant que touriste, pour évaluer la possibilité de rester ici », explique le travailleur, qui a maintenant repris ses cours de français, interrompus pendant plusieurs mois en raison de la pandémie. ■

Un défi syndical

Le nombre croissant de travailleurs étrangers temporaires dans les milieux de travail pose des défis aux organisations syndicales.

Chez Technosub, là où Manuel a trouvé un nouvel emploi, c'est maintenant près de la moitié du personnel syndiqué qui a un permis de travail temporaire. « Ça prend de la francisation en milieu de travail, sur les heures de travail », indique Sébastien Rail, qui inscrit cette demande dans son petit carnet en vue des prochaines négociations. Il envisage aussi de demander à l'employeur de rembourser les coûts des services d'un interprète pour les assemblées syndicales.

Le président syndical déplore que certains employeurs misent sur la division. « Il y a des ponts à bâtir entre les communautés, et c'est souvent à cause de la barrière de la langue », constate-t-il.

À Ottawa avec le Congrès du travail du Canada

Le 7 février dernier, plus de 400 militant.e.s provenant de 36 syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC) ont convergé vers Ottawa pour rencontrer des député.e.s ainsi que des sénateurs et des sénatrices. Il s'agissait de la plus grande délégation depuis le début de l'initiative, en 2016. De ce nombre, on comptait une trentaine de métallos du Québec.

Quatre sujets de préoccupation ont été abordés lors de ces rencontres :

- La nécessité d'une **loi anti-briseurs de grève** au fédéral
- L'adoption au Sénat d'une **loi sur la protection des retraites en cas de faillite d'entreprise**
- Le **financement adéquat des services publics en santé, ainsi qu'une assurance médicaments universelle** (avec le droit pour le Québec de créer un régime équivalent avec pleine compensation)
- Une **transition juste** en environnement, qui inclut les travailleurs et travailleuses

Les rencontres FTQ à Québec

La journée de rencontres avec les député.e.s, organisée par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), s'est tenue le 15 mars dernier, à Québec, et a permis à une centaine de militant.e.s, dont plusieurs métallos, de rencontrer les élu.e.s de leur région afin d'échanger sur :

- les enjeux de la mise en application de la Loi 27 en **santé et sécurité du travail**;
- de vraies solutions à la **hausse du coût de la vie**, comme la hausse du **salaires minimum**, l'instauration d'une **assurance médicaments universelle**, les hausses de salaire et le soutien aux personnes plus vulnérables;
- la lutte aux changements climatiques et la **transition juste** avec les travailleurs et travailleuses.



Une délégation de métallos sur la colline du Parlement à Ottawa pour sensibiliser les élu.e.s à l'importance de mieux protéger les retraites en cas de faillite d'entreprise.

Protection des retraites

Une décennie d'efforts récompensée

Les régimes de retraite seront mieux protégés en cas de faillite d'entreprise.

La voix des retraité.e.s et des militant.e.s, qui ont multiplié les rencontres avec les politicien.ne.s, a fait toute la différence : en avril, le Sénat a adopté le projet de loi C-228 pour une meilleure protection des régimes de retraite des travailleurs et travailleuses, retraité.e.s et ancien.ne.s retraité.e.s, en cas de faillite d'entreprise.

« Si cette loi existe bel et bien, c'est grâce aux militant.e.s de partout et aux retraité.e.s de Cliffs, sur la Côte-Nord, qui se sont mobilisé.e.s depuis plus de huit ans. C'est aussi grâce à l'engagement constant à nos côtés de la députée bloquiste de Manicouagan, Marilène Gill », a souligné le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

Depuis plus de huit ans, des métallos se rendaient régulièrement à Ottawa pour sensibiliser des député.e.s ainsi que des sénateurs et sénatrices. « Quand on a embarqué, en 2016, dans un autobus pour aller au Parlement avec un groupe de retraité.e.s de Cliffs, dont les rentes avaient été amputées, on était loin de se douter qu'on en arriverait là aujourd'hui. Mais à force d'y retourner, année après année, de

faire grandir la mobilisation des militant.e.s, le rêve de changer une loi injuste est devenu réalité », relate le responsable de la campagne au sein du Syndicat des Métallos, Nicolas Lapierre.

Les créances des retraites seront considérées avant celles des institutions publiques, comme les municipalités et les commissions scolaires, mais derrière les institutions financières ou les autres investisseurs. Les paiements visant à renflouer le régime de retraite seront prioritaires, et les tribunaux devront en tenir compte au moment d'homologuer un plan d'arrangement avec les créanciers.

« Cette loi permet à la fois de rassurer les investisseurs qui souhaiteraient relancer une entreprise en faillite, mais aussi les travailleurs et travailleuses ainsi que les personnes à la retraite. Il y a une nette avancée en faveur des travailleurs et travailleuses. Mais il nous faudra aussi continuer d'être vigilants pour que les entreprises assument leurs responsabilités en tout temps, en finançant adéquatement les régimes de retraite », conclut Nicolas Lapierre. ■



Les métallos Pascal Delisle (SL 9599 chez Océan remorquage) et Isabelle Bournival (SL 3953 chez ABB à Iberville) ont rencontré la députée libérale Brenda Shanahan de Châteauguay-Lacolle pour discuter de la nécessité d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral.

Quand les travailleurs et travailleuses parlent... les politiciens écoutent

Qu'ont en commun l'adoption en avril dernier de la *Loi sur la protection des retraites en cas de faillite d'entreprise* au fédéral et celle d'une loi interdisant les clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite et les avantages sociaux, promulguée en 2018 à Québec ? Dans les deux cas, des travailleurs et des travailleuses sont allé.e.s sensibiliser les politicien.ne.s au préalable.

« Les élus sont beaucoup plus sensibles à ce que vont dire les gens de leur base et de leur circonscription, en comparaison à ce que vont leur dire les porte-parole », croit le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux. Ces dernières années, celui-ci a fait en sorte de multiplier les initiatives de rencontres avec des élu.e.s : au sujet de la protection des régimes de retraite en cas de faillite d'entreprise, avant les dernières élections québécoises avec les député.e.s du Parti libéral au fédéral au sujet de la loi anti-briseurs de grève, ainsi que lors des journées de rencontres organisées par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Congrès du travail du Canada (CTC).

Cet hiver, Patrick Bélanger et Marc Robichaud, de la section locale 8264 chez Blueline, vivaient leur première expérience lors de la journée du CTC : « J'en entendais parler dans les assemblées annuelles, maintenant je sais ce que c'est. Ça aide à faire prendre conscience de l'importance des décisions politiques sur ce qui se passe dans notre milieu de travail », confie Marc Robichaud. Son confrère Patrick renchérit : « J'ai bien aimé l'expérience. Je suis nouveau là-dedans. On voit comment la machine marche. »

Se retrouver face à face avec un.e élu.e pour parler de sujets qui nous tient à cœur, c'est impressionnant. « Je suis opérateur de machinerie lourde. Je ne pensais jamais me retrouver dans un bureau de député pour parler d'un projet

de loi [sur la retraite en cas de faillite d'entreprise]. C'est vraiment le fun comme expérience », mentionne Samy Émond, membre du comité Jeunes Métallos et militant de la section locale 5778 à la mine d'ArcelorMittal à Fermont. Et, ça fonctionne ! La loi en question sur la protection des retraites en cas de faillite d'entreprise a été adoptée en avril.

Lors de la journée de rencontres organisée par la FTQ en mars dernier, Krystelle Paquet, présidente d'unité chez Bois Ouvré de Beauceville (SL 9153), a échangé avec la députée caquiste de Charlevoix-Côte-de-Beaupré, Kariane Bourassa, au sujet de la santé et sécurité du travail. Une rencontre marquante où elle a témoigné du tragique accident de travail qui a fauché la vie de trois de ses confrères en 2021. « Je lui ai expliqué qu'on ne se sentait pas en sécurité, que c'était dangereux comme place. Ça a capté son attention. Comme journaliste à TVA, c'est elle qui avait couvert l'événement à l'époque. Elle m'a mise en relation avec le député de la région, et son attaché politique m'a contactée. Par la suite, à l'usine, l'accent était beaucoup mis sur la santé et la sécurité », explique Krystelle, qui a accepté le mandat de présidente d'unité en l'honneur de son mentor syndical, décédé dans l'accident. ■



Le député de René-Lévesque sur la Côte-Nord (à droite) a rencontré Christian Chouinard, métallo à la section locale 9344 à la mineière IOC (à gauche), ainsi que Jérémie Pelletier et Bernard Plante d'Unifor.

Les métallos à la rencontre des libéraux fédéraux

Des militant.e.s membres du Syndicat des Métallos au Québec, dans des sections locales de compétence fédérale, ont sollicité des rencontres avec les 34 député.e.s québécois.e.s du gouvernement libéral à l'échelle fédérale au sujet de l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève.

« C'est l'occasion pour les députés de mettre un visage sur l'importance de cet enjeu », a fait valoir le militant Brendan Taylor, de la section locale 1944 chez TELUS, qui a rencontré la députée d'Outremont, Rachel Bendayan. « On a fait valoir qu'avec une loi anti-scabs, les parties auraient plus d'intérêt à trouver un terrain d'entente », ajoute Brendan, sachant que ces parties seraient affectées de façon beaucoup plus égalitaire par une grève ou un lockout.

Au moment de mettre sous presse, les rencontres se poursuivaient dans le but d'inciter les libéraux à bel et bien adopter une loi anti-briseurs de grève d'ici la fin de l'année.



La présidente d'unité chez Bois Ouvré de Beauceville, Krystelle Paquet, a pu témoigner du tragique accident qui a coûté la vie à trois métallos lors de sa rencontre avec la députée de Charlevoix-Côte-de-Beaupré, Kariane Bourassa.

Pour une loi anti-briseurs de grève au fédéral, disent des experts

Le gouvernement fédéral a promis de légiférer d'ici la fin de l'année pour interdire le recours à des briseurs de grève, dans la foulée de l'accord entre le Parti libéral et le Nouveau Parti démocratique. Dans une récente lettre ouverte, une quinzaine d'expert.e.s en relations industrielles l'incitent aussi à aller dans ce sens afin de «réduire le nombre de conflits industriels et [...] de les pacifier».

Une telle loi existe dans le Code du travail du Québec depuis 1977, ainsi que dans la législation de la Colombie-Britannique. «C'est une anomalie... que le gouvernement fédéral n'ait pas suivi. Cela s'inscrit en porte-à-faux avec l'orientation gouvernementale qui cherche à calmer le plus possible les conflits industriels», estime Mélanie Laroche, professeure en relations industrielles de l'Université de Montréal.

Précisons qu'environ 5 à 6% des travailleurs et travailleuses québécois.e.s sont exclu.e.s du champ d'application du Code du travail québécois, parce que ces personnes relèvent des compétences fédérales, principalement dans les secteurs du transport, des télécommunications, des banques ou encore de la fonction publique fédérale.

Les expert.e.s en relations industrielles soulignent que le recours à des briseurs de grève au fédéral déséquilibre le rapport de force en faveur des employeurs: «À partir du moment où un employeur peut continuer ses opérations, le conflit n'a à peu près pas de conséquences sur lui», poursuit Mélanie Laroche.

Sa collègue de l'Université du Québec à Trois-Rivières, Diane Gagné, renchérit: «Au Québec, la loi anti-briseurs de grève a permis de réduire la durée des conflits et de les civiliser.» Cette dernière rappelle que lors de leur mise en place dans les années 1940, les lois canadiennes du travail visaient à «équilibrer le marché, et laisser les parties négocier entre elles». De nos jours, l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève poursuivrait le même objectif.

De plus, en 2015, la Cour suprême a reconnu que le droit de grève était protégé dans la Constitution, puisqu'il découlait de la liberté d'association. «Encore faut-il pouvoir l'exercer. Pour qu'il soit efficace, il faut qu'on en assure l'effectivité», souligne Mélanie Laroche. Voilà un argument de plus en faveur d'une loi. ■

Les Métallos ont projeté ce message très clair aux abords du siège social de l'entreprise Océan remorquage, à Québec, alors que le conflit des matelots s'éternisait en raison du recours à des travailleurs de remplacement.



Bonifier son épargne avec **les produits FlexiFonds**, c'est profiter de produits d'épargne différents pour différents projets de vie.

Retraite, achat d'une maison, retour aux études. Les produits FlexiFonds sont là pour vous appuyer.

CELI | REER

fondstq.com/flexifonds



Vous avez des questions?

Communiquez avec un conseiller en épargne collective FlexiFonds au 1 833 383-2121

Les parts des fonds FlexiFonds sont distribuées uniquement au Québec par FlexiFonds de solidarité FTQ inc., un courtier en épargne collective détenu en propriété exclusive par le Fonds de solidarité FTQ. FlexiFonds de solidarité FTQ inc. ne distribue les parts d'aucun autre fonds commun de placement. Un placement dans un fonds commun de placement peut donner lieu à des frais de gestion et autres frais. Veuillez consulter votre représentant inscrit en épargne collective et lire le prospectus et les aperçus du fonds avant de faire un placement. Les parts des fonds FlexiFonds ne sont pas assurées par la Société d'assurance-dépôts du Canada ni quelque autre organisme d'assurance-dépôts gouvernemental. Les parts des fonds FlexiFonds ne sont pas garanties, leur valeur fluctue fréquemment et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.



Forum en santé et sécurité

Vers un réseau des représentant.e.s en santé et sécurité

Vous vous impliquez en santé et sécurité dans votre syndicat local, depuis longtemps ou depuis quelques semaines ? Le Forum Métallo en santé et sécurité du travail, qui aura lieu les 2 et 3 octobre 2023 à Trois-Rivières, est un rendez-vous à ne pas manquer !

L'événement s'adresse autant aux représentant.e.s à la prévention d'expérience, qui proviennent de milieux où les mécanismes de prévention s'appliquent depuis longtemps, qu'aux nouveaux représentants et nouvelles représentantes en santé et sécurité dans des milieux de travail qui viennent tout juste d'être assujettis aux mécanismes de prévention.

« On a une grande force chez les Métallos en santé et sécurité, parce qu'il y a beaucoup de nos milieux de travail où une forte culture de prévention s'est installée depuis plusieurs années, dans les secteurs qui étaient considérés comme prioritaires dans l'ancienne loi. Il y a d'autres milieux de travail où c'est plus récent. Maintenant, avec la nouvelle loi, les mécanismes de prévention doivent s'implanter partout. Il faut que les gens, qui sont actuellement en train de former un tout nouveau comité de santé et sécurité, puissent profiter des représentants à la prévention plus expérimentés », explique la responsable en santé et sécurité chez les Métallos, Julie Hébert.

Le Forum permettra aussi de mettre à jour les connaissances de ceux et celles qui sont déjà des expert.e.s de la santé et sécurité. « On va aussi voir ensemble les défis techniques plus grands du côté de l'indemnisation qu'amène la nouvelle loi, notamment quant aux délais pour effectuer des réclamations ou encore au fonctionnement des assignations temporaires. Il faut revoir ensemble les changements qui ont été apportés pour veiller à toujours donner la bonne information aux membres et pour bien les appuyer lorsqu'ils subissent un accident de travail ou une maladie professionnelle », poursuit Julie Hébert.

Un réseau en santé et sécurité

Les Métallos ont été à l'avant-garde de la mobilisation sur le projet de loi 59, en militant pour que les mécanismes de prévention en vigueur depuis 1979 dans les secteurs prioritaires puissent s'appliquer à l'ensemble des secteurs, et en dénonçant les coupes dans l'indemnisation des travailleurs et travailleuses accidenté.e.s ou malades.

« La suite logique de notre mobilisation, c'est dans nos milieux de travail qu'elle se passe, pour renforcer nos mécanismes de prévention et se doter d'un meilleur rapport de force en santé et sécurité », fait valoir Julie Hébert, soulignant néanmoins qu'au cours des prochains mois, il faudra aussi nous mobiliser pour revendiquer une réglementation juste envers les travailleurs et travailleuses.

Les Métallos entendent profiter du forum pour jeter les bases d'un lieu d'échange permanent en santé et sécurité. « On pourra y partager des expériences ainsi que des références, apprendre de nouvelles stratégies et rester en contact. Le but est que ce forum devienne une occasion de partage des connaissances pour qu'on ait un processus continu d'amélioration de nos pratiques. »

Il est encore possible de s'inscrire au forum jusqu'à la fin du mois de septembre. Vous trouverez de plus amples renseignements sur la page d'accueil du site Web des Métallos. À noter : l'activité est gratuite et vise spécifiquement ceux et celles qui s'engagent en santé et sécurité dans leur milieu de travail. Le Fonds d'éducation familiale et communautaire des Métallos (FEFC) offre un système de bourses pour les jeunes et pour les nouveaux militants et les nouvelles militantes. ■



FORUM EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL
2 et 3 octobre à Trois-Rivières

Forum sur la santé et sécurité
2 et 3 octobre 2023

À l'hôtel Delta de Trois-Rivières
Inscription gratuite
Bourses offertes par le Fonds
d'éducation familiale et
communautaire des Métallos

Obtenez plus de renseignements ainsi
que le lien d'inscription sur le site Web

metallos.org

Réforme des retraites en France

L'opinion publique contre Macron

Les syndicats français ont opposé un large front commun à la réforme des retraites du président Macron et de son gouvernement. Non seulement la rue est contre cette réforme, mais c'est aussi le cas de plus de 70% de la population, selon les sondages, et même de plus de 90% de la main-d'œuvre active.

La réforme fait passer l'âge de la retraite de 62 à 64 ans et porte à 43 le nombre d'années de service pour avoir droit à une pleine retraite. «C'est une réforme brutale et injuste. Brutale, car une entrée en vigueur si rapide affectera des gens qui devaient partir à la retraite dès l'automne, et injuste parce qu'elle fait peser le poids des économies budgétaires sur les personnes les plus défavorisées», a tonné un représentant de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), Maher Tekaya, qui participait en avril à une visioconférence de syndicalistes français.e.s destinée aux confrères et



consœurs du Québec.

«Cette réforme affecte encore plus les personnes les plus précaires et, parmi celles-ci, une majorité de femmes», a renchéri une représentante du Syndicat unitaire des instituteurs et professeurs des écoles, Alexandra Bojanic, en mentionnant que des travailleuses à temps partiel seront encore plus pénalisées.

Forte mobilisation

Plus d'une douzaine de journées de manifestations ont eu lieu cet hiver dans plusieurs villes simultanément; les journées de grève se multiplient, des fonds de grève bonifiés sont mis en place pour compenser les pertes de salaire... Le portrait des manifestant.e.s se diversifie. Travailleurs et travailleuses de tous les secteurs, retraité.e.s et étudiant.e.s se retrouvent côte à côte dans l'une des plus grandes mobilisations citoyennes amorcées par le mouvement syndical au cours des 40 dernières années.

«La pression est très forte, notamment dans les petites et moyennes villes. C'est irresponsable [de la part du gouvernement] de s'entêter à vouloir passer de force cette loi», a fait observer le syndicaliste Romain Descottes de la Confédération générale du travail (CGT).

Une crise démocratique

Cette crise sociale est maintenant doublée d'une crise démocratique, ont expliqué les syndicalistes français.e.s. En effet, le gouvernement français a eu recours à un moyen détourné pour passer sa loi, sans qu'elle soit soumise à un vote direct des député.e.s à l'Assemblée nationale.

«On se mobilise, on manifeste pacifiquement, et notre parole est balayée du revers de la main. Ce n'est pas respectueux de la démocratie. Comme mouvement, les organisations syndicales ont été fortes; elles ont organisé les choses de façon responsable. On est légitime pour tirer la sonnette d'alarme sur le plan démocratique», a fait valoir Sophie Vénétitay,



la secrétaire générale du Syndicat national des enseignants de second degré de la Fédération syndicale unitaire (SNES-FSU).

Son confrère, Tekaya, de la CGT a abondé dans le même sens: «On est en train de jeter les gens dans les bras de l'extrême droite, qui se nourrit de leur mécontentement et de leur sentiment de ne pas être écoutés.»

Si la crainte est partagée par les syndicalistes, tou.te.s prennent leur distance par rapport à l'extrême droite, y voyant un «ennemi de la démocratie». ■

Québec recule sur l'âge de la retraite

Au Québec, le ministre des Finances a envisagé la possibilité de retarder l'âge de la retraite anticipée de 60 à 62 ans, selon des scénarios qui ont fait l'objet de consultations en février dernier.

«Pour certaines personnes, le corps ne suit plus à 60 ans», illustre en commission parlementaire la présidente de la FTQ, Magali Picard, en décrivant le projet de reporter l'âge minimal de la retraite. «Pour une femme qui travaille comme femme de chambre ou dans un restaurant, ou pour nos gens de la construction qui travaillent dans des conditions physiques extrêmement difficiles, ce n'est même pas un choix de partir à la retraite à 60 ans.»

Devant la levée de boucliers syndicale, ce scénario a été écarté, laissant la possibilité d'une retraite anticipée, avec pénalité, à 60 ans, tandis que l'âge normal de la retraite demeure à 65 ans.

La FTQ a aussi décrié le scénario permettant de diminuer les rentes des retraité.e.s, si les rendements n'étaient pas au rendez-vous; une possibilité qui reste toujours en suspens.



Bravo aux matelots d'Océan remorquage !

La dizaine de matelots d'Océan remorquage ont mené une grève emblématique de 9 mois, démontrant clairement l'importance d'une loi anti-briseurs de grève dans les milieux de travail de compétence fédérale. Ensuite, l'appui de l'organisation des Métallos et de toutes les sections locales a montré à quel point les groupes d'un petit nombre de membres peuvent être soutenus avec force.

Le nouveau contrat de travail ratifié en mars dernier octroie des hausses salariales totalisant 23,25 % d'ici 2025. Les syndiqué.e.s ont réussi à faire reculer l'employeur sur ses demandes d'horaires de travail nuisibles à la conciliation travail-famille.

« On a mis notre pied à terre contre des demandes injustes et des horaires inhumains qui auraient menacé notre vie de famille. On a réussi à se faire respecter et à obtenir des augmentations de salaire significatives », a fait valoir le porte-parole des matelots, Pascal Delisle. Le contrat prévoit une augmentation du régime de participation aux bénéfices de 1,25 % à terme et l'octroi d'un montant forfaitaire de 2000 \$ pour les syndiqué.e.s qui ont fait la grève.

« Ces travailleurs ont mené une lutte exemplaire, appuyés par toute la famille des Métallos et par plusieurs syndicats affiliés de la FTQ. Ils l'ont faite avec un vent de face, alors que des briseurs de grève venaient faire leur travail chaque jour, atténuant les effets de la grève sur l'employeur. Bravo pour votre détermination, qui a fait toute la différence », a souligné le représentant syndical Luc Laberge.

On a mis notre pied à terre contre des demandes injustes d'Océan remorquage et des horaires inhumains qui auraient menacé notre vie de famille.

« Un tel conflit aurait été beaucoup moins long s'il y avait eu une loi interdisant le recours à des travailleurs de remplacement au fédéral, comme c'est le cas au Québec », souligne le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux. « Merci aux matelots d'Océan remorquage d'avoir porté bien haut le flambeau pour une loi anti-briseurs de grève au fédéral. Soyez assurés que cette bataille se poursuivra avec ardeur. Le gouvernement libéral doit remplir sa promesse avant la fin de l'année ! », a-t-il conclu.



Ça bouge dans le transport scolaire !

Une vague de renouvellement de contrats de travail est en cours dans le transport scolaire, et ça passe, dans plusieurs cas, par des conflits.

Les métallos de chez Autobus du fer à Sept-Îles (SL 7065) ont déclenché une grève le 21 mars, suivis le lendemain par leurs confrères et consœurs de Transdev à Saint-Jean-Sur-Richelieu (SL 9414). Les deux grèves ont porté fruit. Après une semaine de conflit, les conducteurs et conductrices d'autobus scolaires de Saint-Jean-sur-Richelieu ont obtenu des hausses totalisant 18 % sur 5 ans, et l'assurance d'une bonification équivalente à celle de la subvention gouvernementale, si elle s'avérait plus élevée. Chez Autobus du Fer, le nouveau contrat signé après près d'un mois de grève prévoit une hausse de 21,5 % sur 5 ans.

Les employeurs se font tirer l'oreille lorsque vient le temps de verser à leur personnel leur part de la bonification importante de la subvention reçue de Québec. « Les employeurs ont trop souvent tendance à penser qu'ils peuvent verser l'équivalent d'un salaire d'appoint. Ça suffit ! Ce travail doit être rémunéré à sa juste valeur », souligne l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre.

Les employeurs ont trop souvent tendance à penser qu'ils peuvent verser l'équivalent d'un salaire d'appoint dans le transport scolaire.



En grève chez Owens Illinois !

Les 330 travailleurs et travailleuses de l'usine de fabrication de verre Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles ont déclenché une grève le 10 mai dernier pour améliorer leur pouvoir d'achat et éviter tout recul dans leurs conditions de travail. Au moment de mettre sous presse, le conflit se poursuivait et la solidarité des Métallos s'activait pour appuyer les grévistes de Pointe-Saint-Charles.

« Nous refusons de nous voir à nouveau imposer des reculs dans les salaires, alors que nos familles subissent la hausse des coûts de l'épicerie, des logements et des hypothèques. On dit non, et cette fois-ci on met notre pied à terre ! », s'exclame le président de la section locale 206G du Syndicat des Métallos, Éric Dumas, représentant les travailleurs et travailleuses de l'usine dans le sud-ouest de Montréal.

Le secteur de la signalisation routière aura son syndicat

Une nouvelle section locale (SL 9005) a été créée pour regrouper les travailleurs et travailleuses de la signalisation routière.

Jusqu'à présent, les métallos dans la signalisation routière étaient regroupés au sein de la section locale 8922, qui représente le secteur de la sécurité privée. Cette décision a été prise devant la croissance du nombre de membres et de leurs nombreuses demandes formulées.

«Tous les griefs déjà déposés demeurent en vigueur, et la nouvelle section locale veillera à les prendre en charge», a expliqué le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, en précisant qu'un contrat de service avec la section locale 8922 a été conclu pour assurer une bonne transition.

Cette démarche s'inscrit aussi en lien avec la création d'un nouveau décret qui encadre le secteur de la signalisation routière et la création d'un tout nouveau comité paritaire du personnel de la signalisation routière du Québec, qui a le mandat d'appliquer le nouveau décret.



CONTRATS • CONTRATS •

Glencore – Lachine

Les 25 travailleurs et travailleuses de l'installation de Glencore à Lachine (SL 4614) ont entériné un nouveau contrat de 3 ans. Les employé.e.s ont obtenu des augmentations de 1,75 \$ l'heure, ce qui équivaut à 6,3 % du salaire moyen pour la première année. Le taux horaire sera ensuite haussé de 1 \$ l'heure pour chacune des deux années suivantes. Une prime de 4 \$ l'heure est instituée pour les travailleurs et travailleuses de métier. L'assurance vie passe de 60 000 \$ à 65 000 \$. Le maximum des prestations pour l'assurance de courte durée passera de 700 \$ à 745 \$ au terme du contrat de travail. Le maximum des prestations de longue durée est augmenté de 2500 \$ à 2600 \$ par mois. La rente de retraite de base est bonifiée graduellement, passant de 52 \$ à 55 \$ par mois, par année de service.

Portes Lambton

Les 112 syndiqué.e.s chez Portes Lambton (SL 7531) ont accepté de renégocier un nouveau contrat un an avant l'échéance du précédent. Dans le contrat précédent, de 2020 à 2022, les salaires avaient été bonifiés de 18,5 %. Pour le nouveau contrat de 3 ans, une augmentation salariale de 6 % sera octroyée pour la première année,

après quoi les travailleurs et travailleuses obtiendront 3 % d'augmentation chaque année. Le contrat prévoit aussi une prime d'éloignement et d'assiduité. Un horaire de travail de quatre jours est maintenant prévu. Un congé sans solde d'un mois sera accordé aux salarié.e.s aux prises avec de la violence conjugale.

Centre d'action bénévole (CAB) de Coaticook

Les 14 salarié.e.s du CAB de Coaticook (SL 7531) ont ratifié un contrat de travail d'une durée de 3 ans et demi. On y retrouve l'intégration de primes temporaires au taux horaire de façon permanente, ce qui représente une augmentation moyenne de 15 %, à laquelle s'ajoutent d'autres augmentations de l'ordre de 7,5 % en moyenne au 1^{er} avril 2023, et de 3 % pour chacune des deux autres années. Une prime de fin de semaine de 1,50 \$ l'heure a aussi été ajoutée au contrat. Un fonds consacré à la santé des salarié.e.s, d'un montant de 150 \$ par année, a été mis en place, et pourra être utilisé selon leurs besoins. En vertu d'une nouvelle clause sur la violence conjugale, une victime pourra avoir accès à un congé payé d'une semaine. La clause sur les vacances a été améliorée et une cinquième semaine de vacances a été ajoutée.

Manac – Saint-Georges de Beauce

Les 80 employé.e.s de bureaux et de la salle à dessins du fabricant de semi-remorques Manac (SL 9153) ont négocié un contrat de 3 ans, avec une hausse salariale de 7,5 % pour la première année, suivie de 3,5 % pour chacune des deux années suivantes. La cotisation de l'employeur au régime de retraite a également été bonifiée. La prime de soir a été haussée pour atteindre 3 \$ l'heure, et 2,50 \$ l'heure pour celle de la fin de semaine. Le télétravail hybride est maintenant offert. Une clause de préretraite ainsi qu'une prime pour le départ à la retraite ont également été négociées. Finalement, la convention prévoit désormais deux semaines de congé avec maintien du salaire pour des salarié.e.s aux prises avec une situation de violence conjugale.

PFR usine Larouche

Les 54 travailleurs et travailleuses de l'usine de poutrelles de Larouche (SL 7287) ont accepté un contrat de 4 ans. L'augmentation salariale obtenue, incluant un rattrapage salarial, est de l'ordre de 32 % à 35 % selon les postes occupés. Une nouvelle échelle de progression sur le plan des métiers, plus avantageuse, a aussi été négociée.

Protection du caribou : Nous devons faire partie de la solution

Les travailleurs et travailleuses de l'industrie forestière doivent faire partie des discussions sur la protection du caribou forestier. C'est ce qu'ont clamé en chœur plusieurs centaines de personnes au cours de deux manifestations au printemps dernier, le 18 mars à Saint-Félicien et le 4 avril devant l'Assemblée nationale à Québec.

Pour l'heure, Québec s'entretient avec les employeurs, les groupes environnementalistes, les communautés autochtones, mais néglige les travailleurs et travailleuses qui gagnent leur vie avec leur emploi à la forêt.

«La participation des travailleurs et travailleuses aux discussions, à la fois sur les scénarios de protection et sur les mesures prises pour en atténuer les impacts, est le gage d'un exercice constructif pour l'avenir de nos régions», ont fait valoir, du même souffle, la présidente de la FTQ, Magali Picard, le directeur des Métallos, Dominic Lemieux, et le directeur d'Unifor, Daniel Cloutier.

Le gouvernement planche sur un plan de protection du caribou forestier, dont l'habitat est perturbé par les coupes forestières.

«Nous sommes lucides : nous savons que la protection du caribou entraînera une réduction des volumes de bois. C'est l'occasion de réfléchir à ce qu'on fait avec le bois restant. On croit que la pérennité de l'industrie forestière passe par une utilisation



Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, a pris la parole devant l'Assemblée nationale lors de la manifestation du 4 avril pour demander que les travailleurs et travailleuses soient partie prenante des discussions sur la protection du caribou forestier.

optimale du bois coupé et par une plus grande transformation des produits du bois», a souligné le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

Le gouvernement ne peut plus se contenter de consulter les employeurs, dont plusieurs multinationales, sans que les travailleurs et travailleuses aient voix au chapitre. «En faisant partie des discussions, les travailleurs et travailleuses peuvent apporter un autre point de vue, moins axé sur le rendement financier des entreprises, et plutôt dirigé sur la vitalité des régions», a déclaré le responsable du dossier chez les Métallos, Alexandre Fréchette.

CONTRATS • CONTRATS

Des gains majeurs ont été faits au chapitre de l'assurance collective : l'assurance dentaire sera payée entièrement par l'employeur, les lunettes seront également payées, et la prestation de maladie de longue durée ainsi que celle de l'assurance vie seront haussées.

Industries Granby

La centaine de métallos qui fabriquent des réservoirs à huile chez Industries Granby (SL 9414) ont ratifié un contrat de 3 ans avec des hausses de 12 %, à partir d'un salaire moyen de 25 \$ l'heure. Par la suite, une augmentation minimale de 3,5 % par année a été prévue pour les deux autres années du contrat. Ce pourcentage pourra être haussé en fonction de l'inflation, jusqu'à un maximum annuel de 5 %. La prime de soir passe de 1 \$ à 2 \$ l'heure, et celle de nuit de 1,25 \$ à 3 \$ l'heure. Une quatrième semaine de vacances est octroyée après 10 ans plutôt que 15 ans.

3M Canada – Jonquière

Les 15 métallos de l'usine de fabrication de composantes nucléaires 3M (SL 7287) ont accepté à l'unanimité un nouveau contrat de 4 ans. L'augmentation salariale variera entre 22 % et 28 % selon les postes de travail.

Le nombre de congés convenu pour la période des fêtes passera de quatre à sept jours. Une troisième journée de congé de maladie est aussi ajoutée. Les négociations ont permis de régler plusieurs problématiques dans l'organisation du travail : les échanges de quarts seront dorénavant balisés, le choix de rotation des horaires a été déterminé et un horaire de quatre jours/dix heures sera adopté. Finalement, le régime de retraite sera bonifié, et les protections du régime d'assurance collective, dont le coût est remboursé par l'employeur, seront améliorées.

Synagri – Contrecœur

La quinzaine de métallos de Synagri (SL 9414) ont renouvelé leur convention collective pour 3 ans, avec une hausse de 8 % pour la première année, et de 3 % pour chacune des deux autres années. La prime de soir passe de 0,75 \$ à 1 \$ l'heure, et celle de nuit passe de 0,85 \$ à 1,50 \$ l'heure. Un horaire de quatre jours et demi a été créé. Les heures supplémentaires seront payées après une journée normale de travail plutôt que selon un calcul hebdomadaire. La banque de temps des heures supplémentaires passe de 80 à 120 heures. Les vacances ont été bonifiées, ainsi que les libérations accordées pour occuper des fonctions syndicales. L'ancienneté sera mieux protégée en cas de maladie ou d'accident. On a

aussi intégré à la convention 5 jours de maladie payés et remboursables avec une majoration de 20 % s'ils ne sont pas utilisés. Finalement, la convention collective prévoit une protection accrue contre la sous-traitance. Une lettre d'entente a été signée pour encadrer le recours à une agence de main-d'œuvre.

Aldes Canada – Saint-Léonard-d'Aston

Les 56 salarié.e.s qui travaillent dans la ventilation résidentielle et commerciale (SL 7885) ont accepté un contrat de 3 ans avec rattrapage salarial moyen de 7,8 % pour la première année, et des hausses moyennes de 4,5 % et de 6,5 % pour les deux années subséquentes. Une contribution de l'employeur au Fonds de solidarité FTQ de 3 % du revenu total brut a été établie. L'ajout d'un congé de maladie, l'horaire adapté flexible de 35 heures par semaine pour la conciliation travail-famille ainsi que la bonification de la prime de soir font également partie des gains. De plus, le nombre de semaines de vacances a été bonifié (4 semaines après 7 ans de service, et 5 semaines après 12 ans de service). Le nombre d'heures supplémentaires requis pour être rémunéré au tarif double a été diminué. Du temps de libération syndicale a aussi été ajouté.

10 ans après l'effondrement du Rana Plaza

Extrême pauvreté dans le textile au Bangladesh

Il y a 10 ans, l'effondrement du Rana Plaza, une usine de textile à Dacca au Bangladesh, causait la mort de 1135 travailleuses et travailleurs. Le monde entier a été horrifié par l'accident, et plus largement par les conditions de travail et de vie effroyables des ouvrières et ouvriers du textile dans ce pays.

Une décennie plus tard, est-ce que les choses ont changé? C'est ce qu'est allée voir la consœur Caroline Lemay, travailleuse à l'ABI, l'Aluminerie de Bécancour (SL 9700), lors d'une mission du Fonds humanitaire des Métallos (FHM) auprès de son partenaire, le Centre de solidarité des travailleuses et travailleurs du Bangladesh (Bangladesh Center for Worker Solidarity).

Elle a été frappée par l'extrême pauvreté des femmes et des hommes qui fabriquent plusieurs des vêtements qui

sont vendus au Canada. Il y a bien eu des améliorations à certains endroits, comme l'installation de lances d'incendie et le dépôt direct des salaires, dans le but que les ouvrières et ouvriers ne se fassent pas voler à la sortie de l'usine les jours de paie, mais dans l'ensemble, la situation est encore très difficile.

«Une femme qui va travailler tôt le matin est payée à la douzaine de chandails cousus et n'arrive pas, en 8 heures, à gagner un salaire décent pour vivre. Même si elle travaillait 12 heures, elle aurait du mal à payer le loyer», explique Caroline. Et quel loyer? Une famille élargie s'entasse dans une seule pièce d'une maison de béton qui en compte une dizaine. «S'il y a un lit, c'est que la famille est plus aisée, sinon tous les membres couchent sur des couvertures par terre ou sur des poches de riz vides», raconte la militante syndicale qui, lors de



son séjour, a rencontré la mère de l'une de ces familles dans son milieu de vie.

Lorsque les parents sont à l'usine, les grands-parents s'occupent des enfants, faute d'avoir accès à une garderie et une école abordables. Au coin des rues, on voit des enfants désœuvrés «sniffer de la colle dans des bouteilles de coke», ce qui est mieux que les sacs de plastique utilisés avant, qui provoquaient plusieurs asphyxies.

Au travail, les femmes cantonnées devant leurs machines à coudre individuelles sont payées encore moins que les hommes, qui manient des métiers à tisser.

CONTRATS • CONTRATS •

Detailier – Sainte-Pie

Tout juste avant l'annonce de la fermeture imminente de l'entreprise, les 75 salarié.e.s du fabricant de meubles Detailier (SL 9515) avaient ratifié un contrat de 2 ans. On y retrouvait une augmentation de 4,5 % pour la première année, et de 3,25 % pour la deuxième année. Mentionnons aussi une amélioration au chapitre de la prise de vacances en période estivale, ainsi qu'une bonification du programme de réduction de la semaine normale de travail. Malheureusement, l'entreprise a annoncé sa décision de mettre la clé dans la porte en juillet 2022, faute d'acheteurs pour reprendre l'entreprise familiale de fabrication de chaises berçantes.

Corps canadien des commissionnaires – Dorval

Les quelque 70 agent.e.s de sûreté à l'aéroport de Montréal ont ratifié un nouveau contrat de 3 ans, qui comprend une hausse salariale de 3 \$ l'heure précédemment conclue par lettre d'entente en octobre dernier, à laquelle s'ajoute une hausse de 1,25 \$ l'heure depuis le 9 avril 2023, puis de 3 % en avril 2024 et de 2,8 % en 2025. Notons par ailleurs que l'employeur

contribuera dorénavant au Fonds de solidarité à hauteur de 0,15 \$ l'heure travaillée (si la personne syndiquée y participe). La contribution de l'employeur au régime d'assurance est par ailleurs haussée, passant de 0,40 \$ à 0,70 \$ l'heure. Un nouveau jour férié a été négocié, soit le 30 septembre, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

IOC – Sept-Îles

Les quelque 400 travailleurs et travailleuses affecté.e.s au chemin de fer QNS&L et au port de la minière IOC à Sept-Îles (SL 9344) ont ratifié un nouveau contrat qui prévoit une hausse salariale de 8,9 % pour la première année, afin de maintenir le pouvoir d'achat à la suite de la poussée de l'inflation. La prime de flexibilité qui bonifie le salaire passe par ailleurs de 1,25 \$ à 2 \$ l'heure. Les hausses prévues pour les deuxième et troisième années sont de 2,2 % annuellement, et de 2,75 % pour la quatrième année.

Signalisation de l'Estrie

La soixantaine de travailleurs et travailleuses de Signalisation de l'Estrie ont accepté un nouveau contrat de 2 ans qui prévoit des augmentations totales allant de 16 % à 27 % selon les types d'emploi. La paie de

vacances sera bonifiée pour les membres ayant dix ans d'ancienneté. Une journée fériée supplémentaire est par ailleurs ajoutée. Le montant de l'indemnité pour les frais de déplacement est haussé. Une prime de polyvalence est par ailleurs instituée pour les membres affecté.e.s à l'usine. Une clause sur la violence conjugale a par ailleurs été introduite.

Metra aluminium – Laval

Les 120 métallos à l'emploi de Metra aluminium (SL 7046) ont ratifié un nouveau contrat de 3 ans avec des hausses de 6,5 % pour la première année, de 3,5 % pour la deuxième année, ainsi que de 3 % pour la troisième année. Celles-ci pourront être majorées en fonction du coût de la vie. L'échelle salariale a été raccourcie à seulement un an. Les primes pour les quarts de nuit et de soir ont été bonifiées. Les vacances sont aussi bonifiées après 16 et 25 ans. Le poste de préposé.e aura droit à une augmentation de 1,50 \$ l'heure. Le régime de retraite ainsi que le programme d'assurance collective ont été améliorés. Il y aura davantage de congés mobiles. Un plus grand nombre de travailleurs et travailleuses pourront se prévaloir en même temps du programme de retraite progressive. Les négociations ont permis de régler tous les griefs en suspens.

Il n'est pas rare qu'elles soient punies au coin, voire même battues, si elles font des erreurs dans leurs tâches. De plus, les contremaîtres ne se gênent pas pour leur faire des avances et les inviter au cinéma.

« Ces femmes vivent un niveau de violence incroyable. Elles se font crier dessus par leur patron, parce qu'elles ne produisent pas assez, puis de retour à la maison, même après 18 heures de travail, ce n'est pas assez pour payer le loyer. De génération en génération, ce sont des travailleuses et travailleurs exploitables. Dès l'âge de 40 ans, ces personnes sont bonnes pour la retraite, car elles ne sont plus assez productives. Alors leur but, c'est d'avoir beaucoup d'enfants pour assumer leurs vieux jours. Et ces jeunes, ce sont les futurs travailleuses et travailleurs des usines; leur avenir est déjà écrit! », se désole Caroline.

Petite lueur d'espoir: elle salue le travail du Centre de solidarité, qui défend au quotidien les travailleuses et travailleurs, tout en poursuivant la sensibilisation avec des allié.e.s à l'extérieur du pays dans l'objectif de faire changer les choses.

« Il y a une belle énergie parmi les personnes qui veulent que ça change. Elles sont prêtes à en manger des claques, à mourir même, parce qu'elles veulent être la dernière génération à vivre ça », explique-t-elle à propos des responsables syndicaux du Centre. ■



Caroline Lemay accompagnée de Kalpona Akter, la directrice et fondatrice du Centre de solidarité des travailleuses et travailleurs du Bangladesh.

Changer les choses

La solution passe par des pressions sur les entreprises qui commandent les vêtements fabriqués dans ces usines, afin qu'elles exigent de meilleures conditions de travail et soient prêtes à payer davantage. « Surtout pas un boycott! Ces gens ont besoin de ce travail, et on ne veut pas que les usines se déplacent vers la Chine, un pays encore plus opaque », prévient Caroline Lemay.

Le FHM a d'ailleurs organisé une campagne de pression auprès des magasins l'Équipeur et Canadian Tire en ce sens. Un projet de loi a aussi été déposé à Ottawa au sujet de la responsabilité des entreprises quant au respect des droits de la personne par rapport aux activités commerciales à l'étranger.

« On a fait des actions avant de se rendre au Bangladesh, puis en revenant au pays. Quand on rencontrait des ministres au Bangladesh, on leur disait, soyez certains qu'on va surveiller ça de notre côté, parce qu'on est soucieux des droits humains », souligne la militante qui, ce printemps, accordait une série d'entrevues aux médias d'ici sur le sujet, dans l'objectif de sensibiliser les gens aux conditions de travail et de vie dans l'industrie du textile.

CONTRATS • CONTRATS

Lafarge – Brownsburg-Chatham

Les chauffeurs et chauffeuses de bétonnière de Lafarge, à Brownsburg-Chatham (SL 7625), ont ratifié un contrat de 5 ans. Ils auront une hausse de 10,75 \$ l'heure pour la première année, puis de 2,5 % pour chacune des années suivantes. Les paies de vacances sont bonifiées de 1 %. Une quatrième semaine de vacances est ajoutée après 10 ans de service, et une cinquième après 15 ans de service. Une prime de 1,50 \$ l'heure est instituée pour les formateurs et formatrices. Deux jours fériés supplémentaires sont prévus au contrat. On note aussi une hausse des congés accordés en cas de décès ainsi qu'une bonification des régimes de retraite et d'assurance.

Sofitel – Montréal

La convention collective de 4 ans qui a été signée par les 130 travailleurs et travailleuses de l'hôtel 5 étoiles Sofitel (SL 9400) comprend des hausses salariales totalisant 19%. Ces métallos ont aussi obtenu une bonification des congés en cas de décès d'un proche. Une nouvelle clause pour soutenir les victimes de violence conjugale a été introduite. Un plus grand nombre de

membres auront accès simultanément à une semaine réduite de travail, ainsi qu'au régime de conciliation famille-travail-étude. Les vacances sont bonifiées. La cotisation au régime de retraite est haussée. Les heures supplémentaires seront comptabilisées dès la sixième journée consécutive de travail, et ce, même si ces journées ne sont pas effectuées pendant la même période de paie. Le salaire des chasseurs et chasseuses/valets et femmes de ménage/portiers et portières ainsi que des cuisiniers et cuisinières est majoré de 1 \$ l'heure, tandis que celui des serveurs et serveuses ainsi que des auditeurs et auditrices de nuit l'est de 0,50 \$ l'heure.

Samuel et Fils – Laval

Les 70 métallos du centre de distribution Samuel et Fils (SL 9441) ont ratifié un contrat de 5 ans, qui comprend des hausses salariales de 2,50 \$ l'heure pour la première année, de 0,75 \$ l'heure pour la deuxième année, et de 0,80 \$ l'heure pour chacune des trois années suivantes. Les horaires seront désormais fixes : on met fin à la rotation entre les quarts de jour, de soir et de nuit qui avait cours. Les primes pour les quarts de soir et de nuit ont été majorées, et une prime de formation a été instituée.

Le régime de retraite à prestations déterminées a été augmenté pour atteindre le montant mensuel de 85 \$ par année de service. L'employeur haussera également sa contribution au régime de retraite à cotisations déterminées.

Caisse populaire Desjardins de Port-Cartier

Après avoir tenu quatre journées de débrayage, les travailleuses et travailleurs de la Caisse populaire Desjardins de Port-Cartier (SL 7065) ont ratifié un contrat de cinq ans. Des problèmes de gestion nuisaient au climat de travail. Une nouvelle direction est entrée en poste depuis. Le contrat de cinq ans reprend à plusieurs égards la politique salariale du Mouvement Desjardins, tout en apportant certaines adaptations propres au milieu de travail de Port-Cartier.

Crustacés Baie-Trinité

La centaine de travailleuses et travailleurs de Crustacés Baie-Trinité (SL 7065) ont ratifié un contrat de 3 ans qui comporte des avancées « historiques » sur le plan des salaires. Tou.te.s les travailleuses et travailleurs auront droit à une hausse minimale de 4,5 % cette année, et de 3,5 % pour chacune des deux années suivantes.

Entrer
pour gagner

 Pouvoir Syndical



CONCOURS DE FIN D'ÉTÉ GAGNEZ 1000 \$

En exclusivité au Syndicat des Métallos !

[unionsavings.ca/fr/conference/metallos1000\\$](https://unionsavings.ca/fr/conference/metallos1000$)

Le concours débutera le 1er septembre 2023 et se terminera le 29 septembre 2023 à 12h00pm.
Le gagnant sera ensuite contacté et annoncé sur notre site Web.



REMISES POUR LES MEMBRES

ÉCONOMISEZ SUR des produits de Beauté
L'électronique • Divertissement • Mode
Habitation • Bien-être • Services • Voyages
et plus encore

Incrivez-vous à pouvoirsyndical.ca

Avez-vous besoin d'aide? info@pouvoirsyndical.ca 1-800-418-2990

À LA MÉMOIRE DE



JEAN
LACHANCE

MARTIN
ROY

MARIO
MORIN



Poursuites criminelles à la suite de l'accident mortel chez Bois Ouvré

Le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) du Québec a intenté des poursuites criminelles contre l'employeur Bois Ouvré de Beauceville à la suite de l'explosion survenue le 20 septembre 2021, provoquant les décès de Mario Morin, de Jean Lachance et de Martin Roy, et blessant 5 autres personnes.

« Cette poursuite apporte l'espoir d'aller au fond des choses afin que de tels accidents soient évités dans le futur », fait observer le représentant syndical, François Cardinal, tout en ayant une pensée pour les victimes et leurs familles.

Le 24 mai dernier, le DPCP a déposé 8 chefs d'accusation contre l'entreprise Bois Ouvré de Beauceville en vertu de l'article 217.1 du Code criminel qui « impose à toutes les organisations et à toutes les personnes qui supervisent un travail au Canada, un devoir à l'égard de la santé et de la sécurité d'autrui ». Il s'agit de l'une des

rare utilisations au Québec de la loi Westray, un amendement au Code criminel adopté en 2004 à la suite de la tragédie de la Mine Westray en Nouvelle-Écosse, qui avait provoqué la mort de 26 mineurs, membres du Syndicat des Métallos.

« La loi Westray n'a encore que très peu été invoquée. Malheureusement, les autorités n'analysent pas toujours les accidents de travail sous l'angle de la négligence criminelle. Nous saluons la rigueur du Directeur des poursuites criminelles et pénales dans ce dossier, et souhaitons que cela ouvre la porte à une analyse systématique des dossiers en fonction de la loi Westray, lorsque les circonstances s'y prêtent », a souligné le directeur québécois du Syndicat des Métallos, Dominic Lemieux.

Lorsque l'explosion mortelle est survenue, les trois travailleurs tentaient d'éteindre un feu qui s'était déclaré alors que des travaux étaient en cours sur la toiture. ■

CONTRATS • CONTRATS

De plus, une échelle salariale en fonction des années d'expérience est instituée et permettra des hausses salariales allant jusqu'à 19,5 %. Alors que plus de la moitié du personnel est constituée de travailleuses et travailleurs étranger.ère.s temporaires, une lettre d'entente a été signée afin de protéger leurs droits et de veiller à ce que ces travailleuses et travailleurs soient pleinement inclus.e.s dans l'accréditation syndicale.

Pompiers de Fermont

Moins d'un an après avoir choisi d'adhérer au Syndicat des Métallos, une vingtaine de pompiers de la ville de Fermont ont vu leur taux horaire passer de 27 \$ à 37,50 \$, soit une augmentation de 36,5 %, et ce, avec effet rétroactif au 1^{er} mars dernier. Au terme du contrat de

5 ans, ces membres de la section locale 7065 verront leur salaire augmenté de plus de 53 %, pour se fixer à 44,33 \$ l'heure. Ces hausses établissent une relativité salariale avec les autres employé.e.s de la municipalité. En outre, les travailleuses et travailleurs n'auront plus à payer leurs uniformes, et le paiement des vacances sera fait au fur et à mesure par l'employeur.

Agents et agentes de contrôle du Québec

Les agents et agentes de contrôle des différents aéroports du Québec ont ratifié de nouveaux contrats de travail de 2 ans qui comprennent des hausses salariales de 12,5 % rétroactives à mars 2022, ce qui les place au premier rang au chapitre des hausses salariales au Canada. Pour la première fois, les agents

et agentes de contrôle du Québec, soit ceux et celles de l'aéroport de Dorval et de l'aéroport de Québec ainsi que des 12 aéroports régionaux, ont négocié en front commun. Les bonifications salariales s'appliqueront aussi de façon rétroactive à toutes les formes de rémunération (y compris les heures supplémentaires, les jours fériés, les vacances et le régime de retraite). Il y a aussi une bonification au chapitre des congés mobiles personnels, dont certains sont rémunérés. La cotisation de l'employeur au régime d'assurance est par ailleurs augmentée. Un boni de 1200 \$ à la signature de la nouvelle convention collective est versé aux agents et agentes régulier.ère.s, et de 600 \$ à ceux et celles à temps partiel. Les contrats prévoient dix journées de congés de maladie payés, dont huit pourront être remboursées si elles n'ont pas été prises.

Pour votre avenir vaut mieux regarder dans la bonne direction.



RETRAITE - REER - CELI - ASSURANCE COLLECTIVE

casom
Comité des Avantages SOciaux Métallos

Pour plus d'information casom@metallos.ca
ou auprès de votre section locale ou votre permanent.

beneva

HUB

IA Groupe financier

PBI ACTUAIRES ET CONSEILLERS

Convention du service Poste-publications n° 40063037

Convention du service
Poste-publications n° 40063037
Retournez les articles non distribuables
au Syndicat des Métallos (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 5100
Montréal (Québec) H2M 2V8

Changement d'adresse :
514 382-9596
Numéro sans frais : 1 800 361-5756
Courriel : info@metallos.ca