Le métallo

PRINTEMPS 2021

SYNDICAT des métallos

Comment les Métallos américains ont changé le cours de l'élection aux États-Unis

À quoi peut-on s'attendre au nord de la frontière?

Dossier p. 7 à 10

Le métallo

La revue du Syndicat des Métallos (FTQ)
Volume 54, 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 : Clairandrée Cauchy
Graphisme : Lesley Stodart

Photo : Jocelyn Desjardins, Steve Dietz, Martin L'Abbée, Daniel Mallette
Correspondants et correspondantes : Julie Adams, Isabelle Bournival, Alain Frenette, Stéphane Paquet, Mélanie Tremblay
Collaboration : Jocelyn Desjardins, Daniel Mallette, Nicole De Sève et Amélie Nguyen (Centre international de solidarité ouvrière - CISO)
Personnel de soutien : Martina Folco, Nathalie Leblanc, Sylvie Tremblay
Tirage 63 000, premier numéro, janvier 1965
Imprimé par les syndiqués de l'Imprimerie Transcontinental
Dépôt légal à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec

www.metallos.org **SyndicatDesMetallos**
@MetallosQC

Dans ce numéro

Éditorial : Une pandémie qui s'étire / 2
Hommage à notre confrère Philippe Cusson / 3
Projet de loi sur la santé et sécurité : Ça ne passe pas / 4
Syndicalisation chez SSP à l'aéroport / 6
Dossier spécial : Les Métallos font la différence dans les élections américaines / 7-10
Pour un commerce équitable des deux côtés de la frontière / 10
Assemblée annuelle / 11-16
Dossier sur l'équité fiscale / 12-13
Du Mexique au Québec : des destins liés/ 17
L'impact de la solidarité pendant une grève / 18
ABI : l'après-conflit / 18-19
Contrats de travail / 20-23
Travailleurs agricoles migrants dans les champs / 20
Nouvelle victoire contre le dumping de l'acier / 21
Solidarité Colombie-Québec chez Glencore / 22
Pandémie, assemblées et votes électroniques / 23

Changements dans l'équipe

Denis Trottier

Benoit Boulet

Pierre Arseneau

D'importants changements ont lieu cette année au sein de l'équipe des Métallos. Le doyen des coordonnateurs et militant métallo depuis 1975, Denis Trottier, a pris sa retraite le 1er mars dernier. C'est Guy Gaudette qui lui succède à titre de coordonnateur pour la région de Brossard.

Le coordonnateur du bureau de Québec, Benoit Boulet, prendra sa retraite le 1er mai prochain. C'est Pascal Loignon, du même bureau, qui deviendra coordonnateur. Au bureau de Montréal, le coordonnateur Pierre Arseneau prendra sa retraite le 1er juin prochain. La consœur Nathalie Lapointe prendra la relève comme coordonnatrice.

Notons par ailleurs les départs à la retraite (ou vers de nouvelles fonctions) de Claude Langlois, Yves-Aimé Boulay (qui devient conseiller régional FTQ pour le Bas-Saint-Laurent et la Gaspésie). On accueille dans l'équipe des permanents : Marc Tremblay (SL 6869), Annie Daigneault (SL 1976), Steve Galibois (SL 6586) et Hans-Woosley Balan (SL 1944).

ÉDITORIAL

Lorsque le monde tel qu'on le connaît s'est arrêté à la mi-mars 2020, personne n'aurait pensé qu'on serait toujours enlisé dans cette situation un an et des poussières plus tard. Pour beaucoup de nos membres, les effets de la pandémie se font sentir encore plus durement.

Alors que les arrêts de travail n'ont été que temporaires au printemps 2020 dans plusieurs milieux de travail, il en va

À la mémoire
de notre confrère

Philippe Cusson

À l'emploi de General Dynamics depuis 2003, Philippe était avenant, disponible et cherchait toujours à faire la différence dans son environnement de travail.

Il ne laissait personne indifférent par son implication, son dévouement, sa proximité et son amitié.

Dans la communauté, Philippe s'impliquait énormément comme bénévole dans différentes équipes sportives et récréatives. Un homme de famille, de cœur, qui se donnait à fond.

En cette période de grande tristesse, nos pensées accompagnent tous ses proches, parents et amis.

Philippe restera à jamais dans nos pensées.

Une pandémie qui s'étire

autrement pour plusieurs secteurs comme le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, la culture et les arts. Plusieurs milliers de travailleuses et travailleurs métallos sont toujours sans emploi et ont du mal à voir le jour où les activités reprendront à un rythme normal.

Le Syndicat des Métallos a fait des représentations auprès des gouvernements pour que ces derniers ne soient pas laissés pour compte, entre les différentes formes de prestations (PCU, Prestation canadienne de la relance économique, assurance-emploi). Au moment de mettre sous presse, les prestations ont été prolongées de 12 semaines, tout juste avant le moment où les secours seraient venus à échéance pour une partie des travailleurs et travailleuses en chômage pandémique. Voilà qui vient donner un petit répit.

De concert avec d'autres syndicats affiliés à la FTQ, les Métallos, et plus particulièrement la section locale 9400, ont insisté auprès du gouvernement pour la mise en place de programmes de formation continue pour nos membres affectés. Dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration, les besoins de main-d'œuvre étaient grands avant la pandémie et risquent de l'être tout autant après, lorsque les activités reprendront. Profiter des périodes de chômage pour rehausser les compétences et même développer de nouvelles qualifications ne pourraient qu'être bénéfiques au moment de la reprise.

Il y a du mouvement, un comité planche sur le dossier et des formations devraient commencer à être offertes au printemps. On note cependant un manque de volonté de la part des entreprises, visiblement peu pressées de développer des programmes spécifiques ou à combler une partie du salaire qui n'est pas payée par les programmes gouvernementaux. On a envie de leur dire « aidez-nous à vous aider », c'est dans votre intérêt que les travailleuses et travailleurs soient à votre emploi au moment de la reprise!

La section locale 9400 a par ailleurs fait un travail exceptionnel auprès des employeurs pour convenir de lettres d'entente spécifiques en lien avec la pandémie. Dans la plupart des milieux de travail, il a été possible de préserver les droits des membres en lien avec les statuts d'emploi et de garantir des droits de rappel pour une période plus longue que ce que prévoyaient les conventions collectives.

J'ai envie de dire une seule chose aux métallos en chômage : on ne vous lâche pas! Et à tous les autres : rappelons-nous nos confrères et consœurs métallos quand on pourra de nouveau fréquenter leurs établissements.

Une campagne de la base

Le mouvement syndical a lancé une charge à fond de train pour contrer le projet de loi nº 59, tel que présenté. Le contexte de la pandémie de COVID-19 a toutefois amené les organisations syndicales à faire preuve d'imagination pour se faire entendre.

Des centaines de militants, dont environ 90 métallos, sont allés porter un argumentaire directement au bureau de circonscription de leur député respectif. Des commentaires ont aussi été envoyés par des militants de la base aux élus qui se penchaient sur le projet de loi en commission parlementaire.

Vidéos de sensibilisation, témoignages sur les médias sociaux, messages dans les stations de radio privées, lettres ouvertes, conférences de presse… tous les moyens étaient bons pour passer le message, alors que les manifestations étaient à toutes fins pratiques impossibles en raison des règles sanitaires.

En février et mars 2020, des rencontres virtuelles ont eu lieu entre des militants syndicaux de différents syndicats affiliés à la FTQ, dont près d'une centaine de métallos, et des députés pour sensibiliser aux impacts néfastes de cette réforme de la santé et la sécurité.

Le président de la FTQ a également témoigné devant les parlementaires, à l'instar de plusieurs autres organisations syndicales, pour demander des modifications au projet de loi.

Au moment de mettre sous presse le gouvernement se préparait à apporter des amendements au projet de loi. ■

Projet de loi nº 59 sur la ré

Des économies sur le dos des travailleurs accidentés et malades

Sous le couvert d'une « modernisation » du régime de santé et sécurité, le gouvernement prépare en fait des coupures drastiques dans l'indemnisation et le soutien aux travailleurs accidentés et malades.

S'il s'appliquait tel que présenté, le projet de loi nº 59 présentement à l'étude à l'Assemblée nationale devrait faire économiser aux employeurs 4,3 milliards en 10 ans et jusqu'à 634 millions chaque année à partir de la 10e année, selon les données fournies dans l'analyse d'impact réglementaire du gouvernement. Cela représente une compression de l'ordre de 20 % des coûts de l'ensemble du régime.

« Le travail rend les gens malades et en plus on vient déresponsabiliser les employeurs d'en assumer les conséquences. Cela vient briser le contrat social à l'origine du régime. Les vraies économies, c'est par la prévention qu'on peut les faire en réduisant vraiment les risques à la source », fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

Coupures en indemnisation et réadaptation

Il deviendra en effet plus difficile de faire reconnaître comme étant liées au travail plusieurs maladies professionnelles comme la surdité, les cancers professionnels, les troubles musculosquelettiques, étant donné que les critères définis dans la législation et la réglementation seront particulièrement stricts.

Même lorsque ces maladies seront reconnues, il y aura désormais un maximum de traitements autorisés, au-delà duquel la CNESST cessera de payer pour les traitements comme la physiothérapie. On rogne aussi du côté de la réadaptation, puisqu'il deviendra beaucoup plus difficile de faire défrayer des mesures de réadaptation adéquates ou des équipements appropriés pour que des travailleurs ou travailleuses puissent retourner faire leur métier. Pire, des travailleurs pourraient être retournés dans leur

Près d'une centaine de Métallos ont participé à la campagne en allant porter l'argumentaire sur le projet de loi nº 59 à leu

éforme de la santé et sécurité du travail

milieu de travail par un agent de la CNESST, sans l'accord de leur médecin traitant, et cette décision ne pourrait même pas être contestée.

« Si le régime de santé et sécurité ne joue plus son rôle pour indemniser et soutenir les travailleurs et travailleuses jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de retourner au travail, les économies des employeurs ne sont en fait qu'un transfert des coûts vers le reste de la société… On va avoir plus de réclamations en assurance privée, des travailleurs qui ne peuvent plus suivre et doivent aller vers l'aide sociale, plus de problèmes de dépendance aux médicaments anti-douleurs », affirme Dominic Lemieux.

Des reculs en prévention

Même au chapitre de la prévention, qui devait être l'objectif même de cette réforme, le projet de loi comporte d'importants reculs pour les secteurs industriels où s'appliquent actuellement les mécanismes de prévention prévus dans la loi de 1979.

La notion de « paritarisme », qui permet une réelle collaboration entre employeurs et travailleurs, est mise à mal. Le comité paritaire de santé et sécurité n'adopterait plus le programme de prévention (et celui de santé qui y est désormais intégré) et n'aurait plus le droit de regard sur le choix du médecin chargé de la santé dans l'établissement. L'employeur déciderait seul. Il ne serait même plus obligé de transmettre la liste des contaminants auxquels sont exposés les travailleurs.

Le temps alloué à la prévention serait réduit dans les secteurs prioritaires, celui-ci variant selon une méthode alambiquée de calcul des *« niveaux de risque »* qui s'appuient non pas sur les risques réels mais sur les coûts en indemnisation pour les employeurs. Dans les pires cas, un représentant à la prévention (appelé désormais *« représentant en santé et sécurité »)* pourrait n'avoir qu'une demi-heure par mois sur le terrain !

Dans le secteur minier, le projet de réforme évalue que les activités représentent un risque « moyen », ce qui aurait pour effet de réduire encore plus les exigences en prévention. La représentante à la prévention à la mine du Mont-Wright à Fermont sur la Côte-Nord, Nadine Joncas, s'en étonne. *« Nous avons pleuré l'an dernier la mort d'un des nôtres et inauguré cette année un monument en hommage à nos nombreux morts. Et Québec voudrait réduire le niveau de la prévention exigée par la loi? C'est indécent! »*

Un employeur qui a plusieurs établissements pourrait par ailleurs diluer la prévention en nommant un seul comité de santé et sécurité et un seul représentant en santé et sécurité pour ses différentes installations, sans même s'entendre avec le syndicat. *« C'est complètement inefficace. Ça veut dire qu'un représentant en prévention va se retrouver avec moins de temps pour couvrir plusieurs usines, dont certaines qu'il ne connaît pas »*, explique un représentant en prévention dans une des aciéries d'ArcelorMittal, Marc-André Fontaine (section locale 6586 des Métallos).

Retrait préventif

Le retrait préventif des travailleuses enceintes serait aussi plus complexe. Le droit au retrait préventif dépendrait en effet de protocoles plutôt que l'avis du médecin de la travailleuse, ce qui entraînerait une moins bonne prise en compte des risques présents dans le milieu de travail. ■

FTQ pour sensibiliser les députés
r bureau de circonscription.

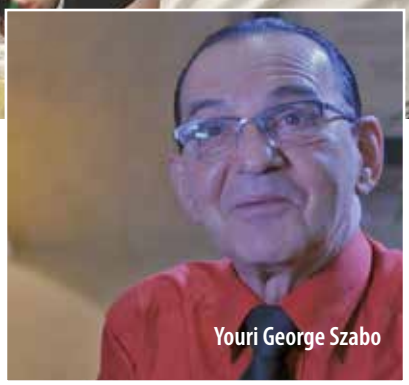
Décisions en santé et sécurité

Vacances et boni pour un accidenté

Un travailleur d'ArcelorMittal Infrastructure Canada au chemin de fer à Port-Cartier (SL 6869), qui s'était absenté du travail en raison d'une lésion professionnelle, a eu gain de cause et a obtenu le versement de ses paies de vacances et du boni d'amélioration pour la période où il était en arrêt. La plainte du travailleur a en effet été accueillie par le médiateur-décideur de la CNESST. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelle prévoit qu'un travailleur ne doit pas subir de mesures discriminatoires, de représailles ou de sanctions du fait de sa lésion professionnelle et qu'il doit retrouver à son retour en emploi les mêmes conditions que s'il avait été au travail. Selon l'interprétation du médiateur-arbitre, cela comprend le versement des paies de vacances et du boni d'amélioration, puisqu'il y aurait autrement eu droit.

Gain de cause au Tribunal administratif du travail

Un travailleur de la section locale 6818 chez Sivaco a été victime d'un accident grave en 2010 alors qu'il est tombé dans un bassin de plomb en fusion, lui laissant des séquelles physiques et psychologiques importantes. Il a fait une réclamation pour « rechute, récidive et aggravation » en novembre 2017, qui a été refusée par la CNESST. À l'étape du tribunal administratif du travail, le juge a renversé cette décision à la grande satisfaction du travailleur qui récupère plusieurs milliers de dollars en indemnité de remplacement du revenu, en plus des paiements pour ses soins et traitements! Voilà une très belle victoire! ■



Youri George Szabo

Récit de la syndicalisation des travailleurs de SSP à l'aéroport

Se syndiquer, ça resserre les liens!

En décembre dernier, les 250 travailleuses et travailleurs des comptoirs alimentaires SSP à Dorval ont poussé un soupir de soulagement chacun chez soi en visioconférence : quasiment à l'unanimité, ils ont adopté une première convention collective et, surtout, une lettre d'entente spéciale sur la pandémie protégeant leur droit de rappel et leur assurance collective pendant 2 ans.

« Le fait d'être syndiqués, c'est ce qui a sauvé nos emplois quand est arrivée la pandémie », lance le président de l'unité syndicale représentant les travailleuses et travailleurs d'une quinzaine de restaurants à l'aéroport, Youri Georges Szabo.

Pour l'instant, seulement 5 membres travaillent. *« Les membres dorment plus tranquille aujourd'hui parce qu'ils se sont syndiqués. On a aussi pu donner un coup de main dans les demandes d'assurance-emploi, de PCU, avec les problèmes de santé et sécurité… »*

Le barman serveur a joué un rôle clé dans la syndicalisation. Hésitant au début, Youri George Szabo a fait le saut devant la dégradation des conditions de travail et la réduction des heures de travail : *« Ça n'allait plus. Il fallait avoir 2 emplois pour arriver. Il y avait du favoritisme. »*

Surmonter la peur

On sentait bien néanmoins la peur de la syndicalisation. *« Les gens avaient peur de mordre la main qui les nourrit. Il y avait aussi beaucoup d'immigrants récents, dont plusieurs ne parlaient pas très bien ni le français ni l'anglais, peu au courant des lois et de leurs droits comme travailleurs »*, explique Youri.

Ce n'était pas son cas. Déjà impliqué dans plusieurs syndicats par le passé, il connaissait très bien les Métallos de son emploi de barman au Sheraton Laval depuis une quinzaine d'années : *« Je savais de quelle façon travaillait les gens de la section locale 9400. Je voyais bien qu'il y avait du cœur dans ce syndicat-là, qu'ils allaient chercher le plus possible pour les travailleurs. »*

En collaboration avec la recruteuse Geneviève Baril, également travailleuse à l'aéroport à la chaîne de restaurants HMS, un travail minutieux s'est amorcé pour tisser un réseau de « poteaux » dans toutes les sections de l'aéroport. *« On a réussi à trouver du monde de confiance dans des nationalités différentes.* […] *On est devenu tranquillement une famille d'employés. C'est très touchant de voir ça se construire. »*

La publication d'un dépliant a aidé à venir à bout des craintes. *« Je suis parti de chez moi à minuit pour aller le distribuer dans tous les casiers. Le lendemain, ça a commencé à se parler plus ouvertement. Les gens étaient plus curieux. On a pu expliquer comment la syndicalisation protégeait nos droits et nos conditions de travail. »*

Ça a fait *« boule de neige »*, et une majorité de cartes se sont signées aux quatre coins de l'aéroport. Le groupe a finalement obtenu son accréditation en décembre 2019…

Un an plus tard, en pleine pandémie, alors que les membres vivent une grande précarité, le syndicat est encore soudé. *« Je suis fier de mes membres. Ils suivent tous les jours le groupe Facebook, posent des questions, restent impliqués »*, confie Youri.

Comme ses consœurs et confrères, il a hâte de retrouver cette grande famille au travail et *« de voir des passagers, des enfants excités de partir en voyage, de voir la vie! »*. ■

Deux groupes choisissent les Métallos

La quarantaine de travailleurs de Machinerie Laurin à Laval et les 125 syndiqués de l'usine Weston de Gatineau, auparavant membres de la CSD, ont choisi de joindre les rangs des Métallos au cours des derniers mois.

« On a le sentiment d'arriver dans un syndicat des ligues majeures, particulièrement quand on regarde la façon dont les Métallos se sont adaptés pendant la pandémie », fait valoir un des leaders de la campagne de syndicalisation métallo chez Weston, Sylvain Laplante. L'unité syndicale de Weston devient la première de la toute nouvelle section locale composée 9584 qui représentera les métallos de l'Outaouais.

L'enthousiasme est aussi présent chez Machinerie Laurin où on fabrique des conteneurs en métal industriels : *« Nous sommes fiers d'avoir joint un syndicat qui a su évoluer avec les nouvelles réalités du monde du travail »*, fait valoir un représentant du groupe de syndiqués, Marc-André Magnan. ■

Les Métallos font la différence

Victoire démocrate en Pennsylvanie

Les yeux étaient rivés sur la Pennsylvanie dans les heures et jours de suspense qui ont suivi l'élection américaine du 3 novembre 2020. C'est l'État berceau de l'industrie de l'acier aux États-Unis et des Métallos américains qui ont donné la victoire au nouveau président des États-Unis, le démocrate Joe Biden. L'appui du Syndicat des Métallos à la campagne démocrate et son engagement pour une élection réellement démocratique ont joué un rôle décisif dans l'issue de l'élection.

« *Dans les États où cela comptait le plus, en Pennsylvanie, au Michigan, au Wisconsin, on a réussi à reconstruire le "mur bleu" démocrate d'appuis progressistes au parti démocrate qui a permis de battre cette administration Trump, si néfaste pour les travailleurs, pour le mouvement syndical, pour la population en général et pour les États-Unis à l'échelle mondiale* », a expliqué Tom Conway aux délégués du Québec réunis en assemblée annuelle en novembre 2020.

Retour sur l'engagement des Métallos dans le récent débat électoral. Après des années de batailles commerciales sous l'administration Trump, à quoi peut-on s'attendre au nord de la frontière en matière de commerce avec les États-Unis? Tour d'horizon.

Nos membres sont très intelligents. On s'est dit que si on présentait les faits sur ces enjeux, de façon impartiale, les gens tireraient leurs propres conclusions.

Roxanne Brown, vice-présidente hors cadre

Les enjeux avant les candidats

Au début 2020, tout juste avant la pandémie, le Syndicat des Métallos a organisé plus de 170 assemblées publiques dans différents milieux de travail. L'architecte de la campagne des Métallos en lien avec les élections, la vice-présidente hors cadre Roxanne Brown, va se rappeler l'une d'elles longtemps.

« Un des membres est entré en portant une casquette pro-Trump. Il avait une attitude provocatrice, n'attendant que le bon moment pour contredire les présentateurs. Mais au fur et à mesure où les faits étaient exposés sur les enjeux qui le concernaient lui et sa communauté, sa famille, il a enlevé son chapeau, l'abaissant progressivement. À la fin, le chapeau était en petite boule dans ses mains. C'était un moment puissant! », raconte-t-elle en entrevue avec le magazine *Le métallo*.

Le président international Tom Conway et son équipe avaient fait le pari de mener une campagne non partisane, en se concentrant sur les enjeux touchant les membres. Ça fonctionnait.

En novembre 2019, toutes les sections locales ont été invitées à participer à un sondage sur les enjeux électoraux importants pour les membres. La campagne *« Your union, your voice »* est née et allait se concentrer sur les trois principaux enjeux définis par les membres : la santé et l'accès aux médicaments, la retraite et le droit de se syndiquer.

Lors des assemblées publiques, ces trois enjeux étaient abordés sans jamais nommer l'un ou l'autre des candidats. *« Nos membres sont très intelligents. On s'est dit que si on présentait les faits sur ces enjeux, de façon impartiale, les gens tireraient leurs propres conclusions. »*, explique Roxanne Brown.

Elle regrette cependant amèrement que la pandémie ait coupé les ailes de la tournée de travail en plein vol. *« Cette opération de communication de masse, suivie d'un sondage et d'assemblées publiques, était unique. Le leadership du syndicat disait aux membres 'nous allons nous taire et vous écouter, c'est vous qui guidez notre action'. »*

« Nos membres voyaient que Biden était au bon endroit, sur le droit à la syndicalisation, sur la santé et la sécurité, sur l'emploi. Mais ils questionnaient aussi ses positions sur le commerce, ce qui est un enjeu tellement critique pour nous comme syndicat », témoigne la syndicaliste.

« La polarisation aux États-Unis a laissé des traces jusqu'au sein du membership » des Métallos, alors que plusieurs voyaient en Trump un espoir de préserver et de retrouver des emplois. Pour le président international Tom Conway s'amorce maintenant *« un processus de guérison »*. Celui-ci se fera de la même façon que la campagne, *« en ramenant aux enjeux de base, en parlant de l'importance du syndicat, de ce qu'il apporte au quotidien dans la vie des gens. »* ■

La bataille électorale

En mai 2020, le Syndicat des Métallos a ouvertement endossé la candidature du démocrate Joe Biden, au moment même où la pandémie battait son plein. Une difficile campagne électorale s'entamait pour les Métallos, doublée d'une bataille menée sur plusieurs fronts par une multitude de groupes de la société civile afin que la démocratie puisse bel et bien s'exercer et que chaque vote exprimé soit bel et bien compté.

L'équipe de campagne métallos a illustré les positions de Biden sur des enjeux comme l'assurance santé, le droit de se syndiquer, la retraite, la santé et sécurité. Le thème du commerce, aussi important pour les Métallos, était plus délicat à aborder, Trump s'étant arrogé cet axe de discours, avec les tarifs sur l'acier et l'aluminium et la renégociation de l'ALÉNA.

L'ouverture de Joe Biden à l'égard des syndicats a néanmoins aidé. Si une visite d'usine était prévue à l'agenda, il s'assurait d'aller dans une usine syndiquée et de rencontrer le syndicat local. Cela s'est aussi reflété dans les politiques publiques mises de l'avant. *« C'est encourageant d'avoir enfin un président qui reconnaît ouvertement le rôle des syndicats pour avoir une classe moyenne forte et qui veut travailler en partenariat avec eux »*, souligne le président international du Syndicat des Métallos, Tom Conway.

Malgré la pandémie

Sur le terrain, 90 militants métallos ont travaillé d'août à novembre 2020 sur la campagne, faisant preuve de beaucoup d'imagination pour rejoindre autrement les membres et les électeurs malgré la pandémie. L'équipe des nouveaux médias a été mise à contribution pour produire et diffuser des contenus ciblés en lien avec les enjeux locaux. *« Ils ont réussi à créer des contenus très provocateurs, puissants, des vidéos très courtes sur les enjeux. C'était un effort très sophistiqué. Nos budgets ne sont pas énormes, il fallait travailler judicieusement pour avoir un effet maximal »*, relate la responsable de la campagne, Roxanne Brown.

La pandémie a amené à sortir des sentiers battus. La *« Bat Light »* Métallos a illuminé de nombreux édifices de messages d'appui à l'équipe Biden-Harris. *« Notre terrain de bataille recoupait le terrain où se jouait l'élection présidentielle. La* "Bat Light" *nous enracinait dans des communautés où nous ne pouvions être physiquement »*, ajoute-t-elle.

L'autre campagne : pour la démocratie

En plus de la campagne électorale, une autre campagne s'est menée dans l'ombre en 2020, celle-ci pour préserver la démocratie américaine. Il est apparu rapidement que le président sortant tenterait l'impensable pour rester au pouvoir, advenant un résultat serré. Les manifestations à la suite des élections, les contestations judiciaires, les déclarations incendiaires et l'assaut sur le Capitole l'ont bien montré.

La société civile s'est activée en coulisse pour garantir l'intégrité du scrutin, dans une nébuleuse d'organismes variés, allant des syndicats à la communauté d'affaires, en passant par des organismes pour les droits civiques, des environnementalistes, des spécialistes des nouvelles technologies, et même des républicains modérés. *« On savait ce qui allait se passer si les républicains détournaient la démocratie, dans les États du nord comme la Pennsylvanie, l'Ohio, le Michigan, le Wisconsin, mais aussi dans les États du sud où les votants racisés ont été historiquement privés de leur droit de vote. Ils auraient fait des choses horribles et ils en ont fait. Tous ceux qui croyaient à la démocratie ont mis la main à la pâte »*, illustre la syndicaliste.

Trouver du personnel d'élection plus jeune pour remplacer les travailleurs d'élection habituellement âgés qui devaient prendre garde à la COVID-19; monter des équipes légales pour contrer les menaces à l'exercice du droit de vote; veiller à ce que les bureaux de vote aient des équipements de protection… Un peu partout sur des affichettes syndicales on voyait le slogan « Comptez chaque vote! », alors que les pro-Trump demandaient d'écarter les votes postaux. ■

Tom Conway, président international

Pour un commerce équitable des deux côtés de la frontière

Si tous les espoirs sont permis avec l'élection d'un président démocrate, qui détient la majorité à la fois à la Chambre des représentants et au Sénat (de peu), le Syndicat des Métallos attend surtout un ambitieux programme d'infrastructure pour assurer la reprise postpandémie.

Or, le nouveau président américain a déjà annoncé en janvier dernier un certain resserrement des dispositions de la loi sur l'achat américain avec les fonds fédéraux (Buy American), limiter l'accès aux contrats pour les compagnies de l'extérieur du pays. Est-ce que ça ira plus loin avec le plan de sauvetage de 1900 milliards attendu pour la sortie de crise?

Le président international des Métallos a bon espoir de faire valoir la perspective nord-américaine de chaînes d'approvisionnement imbriquées. « *L'administration Biden veut s'assurer que l'argent des contribuables américains serve bel et bien à la reprise économique aux États-Unis. Comme on l'a déjà fait dans le passé, on va s'assurer qu'ils ont une perspective nord-américaine. Je suis confiant qu'on pourra éviter les confrontations inutiles qui ont marqué l'administration Trump* », a soutenu Tom Conway devant les délégués du District 5 réunis en assemblée annuelle.

Au Canada comme aux États-Unis, les Métallos ont bon espoir de rééditer l'exploit de 2010, lorsque le Canada et les États-Unis avaient convenu d'un accord de réciprocité permettant aux entreprises des deux pays d'accéder aux appels d'offres publics. « *Nous allons travailler au Canada et aux États-Unis pour qu'on ait des exemptions, comme on avait réussi à le faire sous l'administration Obama* », fait observer le directeur canadien des Métallos Ken Neumann.

> ***Comme syndicat nord-américain, on comprend à quel point nos économies sont liées et on peut le faire valoir des deux côtés de la frontière.***
>
> – Dominic Lemieux, directeur québécois des Métallos

Interviewée au début février dernier, la vice-présidente hors cadre Roxanne Brown renchérit : « *On va continuer de se battre pour nos membres, pour que les décideurs politiques américains comprennent que le Canada n'est pas l'ennemi* » et qu'on doit plutôt viser les pratiques commerciales déloyales d'autres pays.

Une chose est certaine, une ligne de communication existe entre les Métallos et la nouvelle administration Biden. « *On connaît Joe Biden depuis longtemps, on a travaillé avec son équipe de transition, avec d'autres syndicats, pour l'élaboration de politiques publiques* », souligne Tom Conway.

Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, voit dans le caractère nord-américain de l'organisation une grande force pour faire valoir les points de vue de tous les travailleurs du Québec, du Canada et des États-Unis. « *Comme syndicat nord-américain, on comprend à quel point nos économies sont liées et on peut le faire valoir des deux côtés de la frontière. Les Métallos ont réussi à le faire au sujet des tarifs devant un acteur irrationnel. Maintenant qu'il y a quelqu'un de sensé à la Maison-Blanche, on va continuer de travailler aussi fort, mais au moins on ne se battra pas contre de la mauvaise foi.* » ■

56E ASSEMBLÉE ANNUELLE DU SYNDICAT DES MÉTALLOS

C'est en visioconférence qu'a eu lieu la 56e assemblée annuelle du Syndicat des Métallos. Au plus fort de l'événement, 418 participants s'y sont connectés, provenant des quatre coins du Québec.

La magie a opéré. Malgré la distance, l'absence de souper fraternel et de contacts informels, la grande famille métallo était au rendez-vous pour une assemblée fructueuse. Il y a eu des résolutions constructives, de bonnes discussions, des conférences intéressantes et une bonne dose d'émotion, notamment au moment de soutenir le groupe de Meubles Cathédra en conflit de travail ou de réfléchir à la condition féminine en période de pandémie.

Polarisation des débats sociaux

Si on se parlait?

Comment préserver le dialogue et la solidarité dans nos organisations syndicales à l'heure de la polarisation des débats sociaux? Voilà un des défis abordés dans la conférence *« Si on se parlait : polarisation, radicalisation, médias sociaux et communications en temps de crise »*, qui a réuni lors de l'assemblée annuelle le professeur de sciences politiques David Morin et la professeure de communications Marie-Ève Carignan de l'Université de Sherbrooke ainsi que le psychologue Stéphane Bujold.

« On peut faire un parallèle avec la santé et la sécurité : plus il y a un relâchement, un laisser-aller, plus il y a des risques d'avoir des incidents et même des accidents graves, voire mortels. Le même phénomène s'observe avec la polarisation : plus la tension monte, plus on multiplie les chances qu'il y ait des crimes haineux », a illustré David Morin, citant de récents incidents violents en lien avec la pandémie. Cela dit, avant-même de mener à la violence, la polarisation peut nuire à la cohésion sociale, accentuer l'isolement et affecter la capacité à tisser des solidarités, dans le milieu syndical.

Le contexte pandémique actuel, avec son lot d'incertitudes, d'anxiété et de détresse est propice à la polarisation des points de vue, accentuée par les médias sociaux, où circulent bon nombre de fausses nouvelles. La professeure Marie-Ève Carignan constate que les adeptes de théories du complot ont tendance à s'informer davantage sur les médias sociaux que dans les médias traditionnels. *« On trouve toujours quelqu'un qui pense comme nous sur les médias sociaux. »*

Environ 10 à 12 % des Canadiens croient, selon les sondages, à de fausses nouvelles en lien avec la COVID-19. *« Les fausses nouvelles circulent 2 à 3 fois plus rapidement que les vraies. Elles sont davantage partagées »*, a observé Marie-Ève Carignan. Cette dernière invite à vérifier les sources avant de partager.

La spécialiste des communications note par ailleurs que les individus adoptent un registre plus agressif dans leurs interactions sur les médias sociaux.

Pour éviter de couper le dialogue et de s'entredéchirer, le psychologue Stéphane Bujold suggère de se mettre en position d'écoute et d'éviter de *« blâmer ou juger »*. *« Un dialogue interrompu cause une grande souffrance et entraîne un risque de radicalisation des positions »*, a-t-il fait valoir.

En tant que leader positif dans les milieux de travail, les syndicalistes doivent démontrer une grande ouverture. *« Il faut éviter les confrontations, les escalades. Essayons de ne pas isoler et de maintenir le dialogue »*, a-t-il résumé. ■

Le psychologue et chargé de cours Stéphane Bujold, le professeur de sciences politiques David Morin et la professeure de communications Marie-Ève Carignan ont prononcé une conférence interactive sur la polarisation des débats sociaux.

Équité fiscale : De l'

La crise économique causée par la pandémie suscite son lot d'inquiétudes, alors que les nécessaires dépenses publiques ont été importantes pour soutenir les familles et que moins d'argent rentrait dans les coffres de l'État en raison du ralentissement de l'économie.

Les citoyens redoutent d'éventuelles hausses des impôts des individus ou des coupures dans les services publics.

Mais tous n'ont pas écopé autant de la crise. Certains se sont même enrichis.

Et si on en profitait de l'après-crise pour rétablir une plus grande équité fiscale?

Si tous payaient leur juste part?

L'économiste Pierre-Antoine Harvey, de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), a mis en perspective le portrait des finances publiques et discuté de pistes de financement plus équitables des missions de l'État lors de la dernière assemblée annuelle des Métallos. Tour d'horizon.

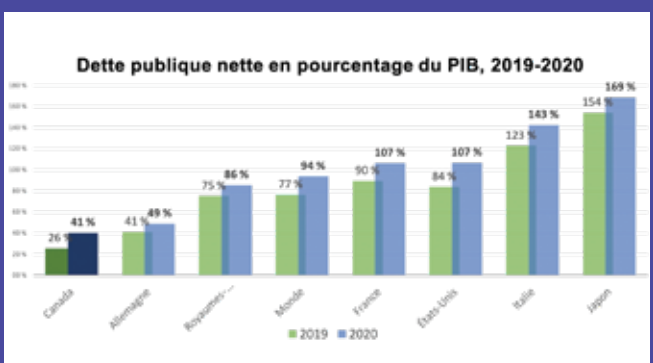
Dédramatisons : quand on se compare, on se console

En dépit des dépenses importantes des derniers mois, le Québec et le Canada s'en sortent relativement bien lorsqu'on compare au reste des pays développés. Avec un taux d'endettement d'environ 41 % du PIB en 2020, le Canada est le pays le moins endetté des pays développés loin derrière les États-Unis (107 %) ou même le Japon (169 %).

Au Québec, la dette devrait s'établir à un ratio de 50 % du PIB, soit le même que ce qu'il était AVANT la crise économique de 2008-2009. « *En termes de finances publiques, le Québec s'en sort relativement très bien et les perspectives sont positives* », explique Pierre-Antoine Harvey.

Il faut dire que les taux d'intérêt très bas, et qui devraient le rester pour quelques années, aident à maintenir le poids de la dette plutôt bas. « *On va vouloir nous faire peur avec la dette, mais il n'y a pas d'inquiétude à y avoir. D'autant plus que cette dette est principalement due à des investissements dont on bénéficiera pendant plusieurs années, que ce soit dans les infrastructures ou dans les services publics* », ajoute l'économiste.

Le Canada est le moins endetté de tous les pays de l'OCDE



Source : Fonds monétaire international, 2020

Pas tous égaux devant l'impôt

Les plus riches sont… de plus en plus riches. Alors que le 1 % des plus riches accaparait 6,4 % de tous les revenus en 1982, cette proportion est passée à 10,1 % en 2017.

Le système d'imposition leur fait des passe-droits, puisque les sources de revenus des plus riches sont généralement moins taxées que les salaires des travailleurs.

Les médecins incorporés en société paieront moins d'impôt qu'un travailleur, pour un revenu plus élevé, à cause des déductions et de l'imposition moindre des sociétés. Le multimillionnaire qui vend une entreprise paiera de l'impôt sur seulement la moitié du gain en capital réalisé, et encore, à un niveau moindre que le revenu de travail.

Plusieurs pistes peuvent être envisagées pour rétablir l'équilibre : imposer à 100 % les gains en capital (sauf sur les résidences principales, qui sont déjà exclues), ne plus permettre l'incorporation des médecins, faire la chasse à l'évasion fiscale.

Certains parlent même d'un impôt spécial de 1 % sur la richesse, qui permettrait de récolter jusqu'à 9,5 milliards par année en 2028-29 selon les calculs d'un organisme fédéral.

Évolution de la part des revenus du 1 % des contribuables les plus riches, Québec

Source : Statistique Canada, tableau 11-10-0056-01, calculs de Pierre-Antoine Harvey

argent, il y en a!

Mieux cibler les subventions

Le Québec est le champion au Canada des subventions aux entreprises, soit 1 % de tout le produit intérieur brut (ou de toute la taille de son économie).

Or, certains des crédits d'impôt sont même remboursables. Alors le gouvernement se retrouve à non seulement permettre à des entreprises de ne pas payer d'impôt, il signe en plus un chèque à l'entreprise. *« Nos entreprises sont très gâtées, il faut revoir le caractère remboursable de certains crédits d'impôt »,* illustre-t-il. En ramenant les subventions aux entreprises à la moyenne canadienne, on irait chercher 1 milliard par année.

Une réflexion s'impose pour privilégier les subventions stratégiques, comme celles qui visent une réduction des GES, observent les Métallos.

Pierre-Antoine Harvey

Les paradis fiscaux

Le recours aux paradis fiscaux est employé – surtout par les compagnies – pour éviter de payer de l'impôt au Canada. Les profits sont envoyés à des filiales situées dans des pays où l'impôt est très bas. *« C'est très difficile de savoir combien on gagnerait à limiter le recours aux paradis fiscaux parce que tout ça est sous un écran de fumée. On a peu d'information »,* explique Pierre-Antoine Harvey, précisant que là encore, ces stratagèmes avantagent les grosses multinationales plutôt que les petits commerçants ayant pignon sur rue.

Selon le directeur parlementaire du budget, l'évitement fiscal en lien avec les paradis fiscaux priverait le Québec de revenus de l'ordre de 25 milliards par année (2016), auxquels il faudrait ajouter les sommes perdues en raison de pratiques illégales d'évasion fiscale (très difficiles à évaluer, mais qui se chiffreraient en milliards). La pratique va en augmentant.

Parmi certaines des solutions évoquées, il est question de hausser les budgets de l'Agence du revenu du Canada pour avoir les moyens d'enquêter. Les lois des pays devraient aussi exiger de connaître les réels individus propriétaires des sociétés, les bénéficiaires ultimes. *« Il faudrait aussi criminaliser l'évitement fiscal grave et sévir contre les intermédiaires comme les cabinets comptables et les banques qui élaborent ces stratagèmes au service des riches contribuables »,* fait valoir l'économiste.

Les actifs des corporations canadiennes dans les 12 principaux paradis fiscaux

Source : Canadiens pour une fiscalité équitable, juillet 2020

Le $ du numérique : des profits bien réels

Une catégorie bien à part, les géants de l'économie numérique connaissent des années particulièrement fastes. La fortune d'un certain Jeff Bezoz, propriétaire d'Amazon a bondi de 24 milliards à 138 milliards pendant la pandémie. On peut penser que les autres multinationales du numérique que sont Netflix, Facebook et compagnie ont aussi profité.

Le hic, c'est que leurs profits échappent généralement à l'impôt, puisque ces compagnies peuvent déclarer leurs profits dans le pays de leur choix. Les pays de l'OCDE cherchent d'ailleurs une solution, comme une taxe de 3 % sur les ventes aux résidents d'un pays. *« Tout le monde est d'accord, sauf 1 pays, les États-Unis, d'où viennent la plupart de ces compagnies »,* précise le chercheur, rappelant que le système politique américain permet aux sociétés privées de contribuer très généreusement aux caisses électorales.

LA SANTÉ ET SÉCURITÉ *ça ne se négocie pas!*

Daniel Boyer, président de la FTQ

La réforme de la santé et la sécurité proposée par Québec n'est pas à la hauteur des revendications historiques de la FTQ, a fait valoir le président de la FTQ, Daniel Boyer, aux délégués réunis à l'assemblée annuelle des Métallos. *« Il va falloir se mobiliser. Et à la limite, si les modifications ne sont pas là, si ce n'est pas suffisant comme projet de loi, on va demander son rejet »,* a-t-il fait valoir.

« On dirait qu'on est en train de négocier certaines affaires. Que le gouvernement voudrait donner quelques petits mécanismes de prévention, mais gratter en retour dans les droits de ceux qui subissent des accidents de travail, des maladies professionnelles. C'est inacceptable », a ajouté le président de la plus grande centrale syndicale au Québec.

Ce dernier a par ailleurs promis de poursuivre les démarches auprès des gouvernements pour soutenir les secteurs économiques en péril en raison de la pandémie, comme la culture, le tourisme, le transport aérien et ferroviaire. *« On ne voit pas quand sera la reprise dans ces secteurs. Il faut les soutenir pour préserver les emplois. »*

S'adressant aux délégués métallos provenant du secteur privé, il a souligné l'importance de l'appui aux consœurs et confrères qui tiennent le secteur public à bout de bras depuis trop longtemps, alors que s'amorcent les négociations pour le renouvellement des conventions collectives.

« Les salaires sont 6,2 % plus bas dans le secteur public pour des emplois comparables. Ça pose des problèmes de recrutement et de rétention du personnel. Il faut à tout prix que le gouvernement sorte de son cadre financier et investisse dans les services publics », a plaidé Daniel Boyer. ■

Un syndicat qui se bat pour son monde

Ken Neumann, directeur canadien des Métallos

Les Métallos ont multiplié les interventions publiques et en privé au cours des derniers mois pour amener les gouvernements à *« appuyer correctement les travailleurs et travailleuses »*, a expliqué aux délégués le directeur canadien des Métallos, Ken Neumann.

« C'est grâce à l'action des Métallos et de nos alliés si le gouvernement a mis en place les subventions salariales qui ont permis de maintenir en emploi des dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses pendant la pandémie », a souligné Ken Neumann.

« Ces programmes n'étaient certainement pas parfaits, mais ils ont contribué à maintenir nos économies à flot. Nous allons continuer de demander que le gouvernement en fasse plus pour les travailleurs, leur famille et leur communauté », a fait valoir Ken Neumann.

Ce dernier a par ailleurs souligné les récentes victoires devant les tribunaux du commerce international pour contrer le dumping de produits de l'acier, rendues possibles par les témoignages de métallos québécois du secteur. *« On continue la campagne du côté de la forêt. On va continuer de se battre jusqu'à ce que les tarifs soient levés »*, a-t-il promis, soulignant l'élection américaine d'un gouvernement plus sensible aux messages syndicaux. ■

Des métallos de plusieurs dizaines de milieux de travail ont participé à u

C'est un sérieux électrochoc de sensibilisation qui a été servi lors de la conférence de la consœur Maude Raîche sur la façon dont les femmes étaient affectées par la pandémie. En voici un résumé.

Travail et santé

Alors que 87,6 % des femmes travaillent dans le secteur des services, celles-ci sont au front contre la COVID-19. « *Les deux tiers des travailleurs essentiels, et bien c'était des 'anges-gardiennes,' des infirmières, des aides-soignantes, des éducatrices* », explique Maude Raîche. Or, elles ont été plus malades de la COVID-19, certaines y laissant même leur vie.

C'est aussi le secteur des services, particulièrement féminin, qui a le plus écopé avec les pertes d'emploi. « *Il y a 2,2 fois plus de femmes qui ont perdu leur emploi au début de la crise que d'hommes et elles retrouvent leur emploi moins rapidement que ces derniers par la suite.* », explique Maude Raîche.

Violence

Alors que les couples sont coincés dans les logements, la tension monte, les épisodes de violence conjugale suivent la même tendance. Ainsi, 1 femme sur 10 au Canada a dit ressentir « *beaucoup ou énormément d'inquiétude à propos de la possibilité de violence conjugale* » depuis le début du confinement. Cela se traduit par une hausse du tiers des appels à la police au Canada pour des chicanes de familles et une augmentation des « féminicides » [l'assassinat d'une femme par son conjoint ou ex-conjoint] de 200 %.

La conférencière invite les leaders syndicaux à être attentifs aux signes avant-coureurs et à ne pas hésiter à référer des collègues en difficulté à un délégué social.

Travail invisible, charge mentale et émotionnelle

Les femmes ont vu les tâches domestiques et la charge mentale [de planifier continuellement le bon fonctionnement de la maisonnée] prendre de l'ampleur avec l'école à la maison, la fermeture des services de garde et le soutien à accorder aux personnes plus âgées.

Alors que la pandémie ébranle tous et chacun, elles ont aussi vu leur charge émotionnelle augmenter, afin de veiller au bien-être de chacun. « *L'organisation de notre société prend pour acquis la charge invisible des femmes et bâtit autour* », constate la conférencière.

Une relance qui tient compte des femmes

Après la dernière crise économique en 2008-2009, le gouvernement du Québec avait coupé dans les programmes sociaux, dans les domaines où se trouvent les femmes, avec les conséquences désastreuses qu'on connaît aujourd'hui. « *Dans les projets de relance sur la table, il n'y a rien en lien avec les secteurs où travaillent les femmes, alors qu'elles sont les plus touchées. Il faut réfléchir à des infrastructures sociales, pour les gens qui aident les gens. Il faut accepter d'arrimer la relance économique à la lutte aux inégalités. La relance économique doit tenir compte des femmes* », conclut Maude Raîche. ■

SOS violence conjugale : 1800 363-9010

ne action de solidarité avec les consoeurs et confrères du secteur public en pleine négociatiation en participant à une pause de solidarité

Santé et sécurité en pandémie *Toute une adaptation!*

Au cours d'une table ronde sur la santé et sécurité du travail présentée lors de la dernière assemblée annuelle, les métallos Youssef Belgana, de la cimenterie Lafarge de St-Constant (SL 6658), Patsy Ouellet du CPE Touchatouille à Port-Cartier (Sl 7025) et David Comeau de Mine Matagami (SL 6131) ont exposé les mesures prises dans leur milieu de travail en lien avec la COVID-19.

À la cimenterie Lafarge, le syndicat a été impliqué dans la mise en place des mesures de prévention pour protéger les travailleurs à la reprise des activités après le premier confinement. Au CPE Touchatouille à Port-Cartier, considéré comme essentiel, des mesures ont été imposées dès le début de la pandémie par le gouvernement. À la Mine Matagami, des protocoles ont été imposés, mais il était difficile de s'assurer que les recommandations de la CNESST soient appliquées de façon uniforme dans l'ensemble du milieu de travail, qui comporte plusieurs sites, a confié le représentant à la prévention de la section locale 6131.

Le déploiement des mesures de prévention, comme les équipements de prévention, les mesures d'hygiène et de désinfection ainsi que la distanciation, n'a pas été le même partout. À la cimenterie Lafarge, *« le syndicat s'est réuni avec ses représentants à la prévention et on a fait des recommandations à l'employeur pour mettre des mesures en place »*, mentionne le président de la SL 6658, Youssef Belgana.

À la Mine Matagami, on a toutefois senti un peu de confusion au début, malgré la visite de l'inspecteur de la CNESST. Les recommandations *« n'étaient pas claires et variaient d'un jour à l'autre »*, a mentionné David Comeau. Ce dernier a néanmoins pu assister à des rencontres du département de santé et sécurité de son établissement et faire des recommandations pour améliorer les choses.

Dans les CPE, les mesures étaient claires et plutôt strictes. Mais elles n'étaient pas toujours adaptées : *« les visières qui prennent dans le vent et ne restent pas en place, ça ne marchait pas »*, a illustré Patsy Ouellet. Là aussi des actions ont été prises pour que les équipements imposés soient mieux adaptés.

Parmi les travailleurs, il s'en trouvait pour dire que les mesures prises étaient insuffisantes, d'autres qui les respectaient bien et d'autres qui les jugeaient inutiles. *« Le défi était de concilier ces trois catégories et de trouver des solutions pour satisfaire tout le monde »*, explique Youssef Belgana.

Du côté des employeurs, certains ont eu plus de difficulté à s'adapter. Ce qui porte à réfléchir sur la prévention, sachant qu'environ la moitié des cas de contamination provient des milieux de travail.

De nombreuses questions ont aussi fait surface : qu'en était-il des travailleurs et travailleuses immunosupprimés? De celles enceintes? Qui devait se mettre en quarantaine et quand et quelle serait la rémunération? Dans tous les milieux, le syndicat a été là pour appuyer les travailleurs et travailleuses. ■

Isabelle Bournival
correspondante

DÉCISIONS • DÉCISIONS • DÉCISIONS • DÉCISIONS • DÉCISIONS • DÉCISIONS • DÉCISIONS • DÉCISIONS • DÉCISIONS • DÉCISIONS • DÉCISIONS

Gain de cause en Cour d'appel

Une quarantaine de travailleurs ont été mis à pied par BÉX Industries (797956517 Canada inc.) en 2017 et cette dernière refusait de payer les indemnités de cessation d'emploi et les avis de mise à pied collective. Ces derniers ont enfin eu gain de cause récemment en Cour d'appel et la compagnie a été condamnée à leur verser les 250 721 $ qu'elle leur devait, avec intérêt à partir de septembre 2017. Il a fallu une longue saga judiciaire pour en arriver là. Dans un premier temps, le Syndicat des Métallos a déposé un grief pour les sommes dues en vertu de la Loi sur les normes du travail. L'arbitre de griefs a toutefois refusé d'entendre la cause, sous prétexte qu'il n'avait pas compétence, puisque le grief ne s'appuyait pas sur la convention collective. Les travailleurs, avec l'aide de leur syndicat, ont ensuite porté plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). La CNESST, qui a porté leur cause devant les tribunaux, a été déboutée en cour, supposément parce que la plainte était hors délai. Ce dernier jugement a finalement été cassé en Cour d'appel, dans une cause où le Syndicat des Métallos est intervenu à titre de partie intéressée. Les travailleurs n'ont toutefois pas encore été payés, la CNESST doit encore courir après l'employeur pour qu'ils aient leur dû. Dossier à suivre.

Congédiement annulé

Un syndiqué qui s'était vu congédier de son emploi chez Béton Lafarge a eu gain de cause devant un arbitre. Celui-ci s'était fait suspendre son permis de conduire pour une période de 90 jours. L'employeur a pris prétexte de cette suspension pour le congédier de façon définitive. Or, ce dernier n'avait qu'occasionnellement besoin de conduire un véhicule nécessitant qu'il possède un permis. L'arbitre a estimé que la décision de l'employeur de congédier le travailleur était « abusive et déraisonnable ». Le travailleur a été réintégré en emploi et l'employeur doit lui payer toute somme dont il a été privé en raison de ce congédiement.

Rencontre avec les pepenadores de la ville de Dolores Hidalgo. Ces travailleurs de l'économie informelle exploitent la montagne de détritus du dépotoir municipal pour en extraire des matières pouvant être réutilisées ou recyclées. Non salariés, ces travailleurs se paient à même les matières trouvées et n'ont pas accès à l'équipement de protection et aux installations sanitaires de base.

Du Mexique au Québec
Des destins liés!

Le militant du FAT Eladio Abundiz Guadian a accompagné le groupe du CISO tout au long du séjour. On le voit ici avec le métallo Martin DuSablon, de la section locale 9238 chez General Dynamics.

Militant syndical *«de base»* à la section locale 9238 chez General Dynamics à Repentigny, Martin DuSablon a participé à une mission intersyndicale au Mexique où il a pu rencontrer des militants syndicaux, des défenseurs des droits humains, des femmes, des communautés qui luttent pour la protection du territoire.

«On a rencontré des gens qui se battent pour leur vie, au jour le jour. Ils vivent dans une société où il y a beaucoup de corruption, où la mafia s'infiltre partout, où plusieurs syndicats sont corrompus», explique le militant syndical qui est revenu plus déterminé que jamais à s'impliquer syndicalement.

«Tous nous disaient de ne pas lâcher nos batailles au nord, parce que sinon ils en souffrent au sud. Si nous on perd nos acquis, ça traîne leurs conditions de travail vers le bas. Ça me donne encore plus le goût de me tenir debout et de ne pas en laisser un pouce», explique le militant qui s'est investi au retour dans la campagne sur la santé et la sécurité.

La mission intersyndicale organisée par le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) était accueillie sur place par des militants du Front authentique des travailleurs et travailleuses (FAT). Il a notamment été question de la récente réforme des lois du travail, qui suscite de l'espoir quant à la liberté syndicale.

Une rencontre avec les travailleurs qui valorisent les déchets du dépotoir de la ville de Dolores Hidalgo, les pepenadores, a marqué Martin DuSablon. Ces derniers se paient à même les déchets qu'ils trouvent, travaillant sans équipement de protection ni accès à une douche. *«Nous sommes allés ensuite à la mairie demander de meilleures conditions pour eux»*, se rappelle Martin DuSablon, dont la section locale a aidé financièrement à faciliter un travail sécuritaire pour ces travailleurs pendant la pandémie.

Les dures réalités des féminicides (meurtres de femmes par leur conjoint), des disparitions et des assassinats de militants de droits humains ont frappé les participants issus de syndicats québécois.

Minières irresponsables

Le groupe s'est aussi rendu à San Anton de la Minas où la minière canadienne Argonaut exploite une mine. Or, les habitants du village voisin de Cerro del Gallo voient leur source d'eau polluée par la mine, qui n'a même pas donné suite à ses promesses de création d'emplois.

«Le pire, c'est que ces grosses compagnies minières canadiennes respectent les règlements environnementaux ici, mais abusent là-bas comme les lois sont moins sévères. Les autochtones du village doivent boire de l'eau contaminée. Ils en perdent leurs dents!», témoigne Martin Du Sablon.

La délégation presse le gouvernement canadien d'être plus sévère envers les minières canadiennes pour leurs comportements inacceptables à l'étranger.

La participation du militant Martin DuSablon à cette mission a été financée par le Fonds humanitaire des Métallos, avec une participation de la SL 9238. ■

Dons du Fonds humanitaire

Le Fonds humanitaire des Métallos a remis en décembre 2020 43 000 $ à 20 organismes communautaires qui viennent en aide à des personnes en difficulté dans toutes les régions du Québec. Les dons proviennent des contributions de dizaines de milliers de Métallos. L'impact de la pandémie a été encore plus grand pour les personnes qui étaient déjà en situation de précarité avant la crise. L'entraide est plus que jamais essentielle. ■

Pierre Arseneau, le coordonnateur des Métallos dans la région de Montréal, Martin Lévesque, de la section locale 9554 représentant les agents de contrôle à l'aéroport de Montréal, Manon Dubois, la directrice du développement et des communications à « La Maison du père », qui est connue pour son Refuge, un lieu où les itinérants peuvent manger et dormir, et Daniel Mallette, le responsable de la solidarité internationale, de l'action politique et de la mobilisation aux Métallos

Une **solidarité** qui **fait** la **différence**

Ligne de piquetage chez ENERGI, avec à droite le coordonnateur des Métallos pour la région Nord/Nord-Ouest, Benoit Locas.

Les membres de la section locale 7531 chez H P Cyrenne, division de Meubles Cathedra à Victoriaville ont reçu la visite d'un groupe de Québec (section locale 9599) venu apporter un soutien financier.

La solidarité et des appuis financiers, ça fait toute la différence. Celle-ci s'est déployée lors de deux récents conflits de travail qui ont duré respectivement 2 semaines et demie chez H P Cyrenne, division de Meubles Cathedra à Victoriaville (SL 7531) et 1 mois chez le fabricant de portes-fenêtres ENERGI Solutions de fenestration à Terrebonne (SL 2008).

Lors de l'assemblée annuelle des Métallos, tenue en mode virtuel à la fin novembre 2020, 40 000 $ en dons ont été amassés pour les grévistes de H P Cyrenne à Victoriaville, dont plusieurs se seraient avérés récurrents en cas de besoin. *« On était bouche bée, ça venait de partout, certains donnaient même de leur poche individuellement. Sur la ligne de piquetage, c'était de la grosse vitamine, alors que le froid arrivait »*, explique la secrétaire archiviste du groupe, membre de la section locale 7531 des Métallos, Nathalie Ratté.

Le groupe a aussi été touché par les visites sur la ligne de piquetage, comme l'explique la vice-présidente de l'unité syndicale, Caroline Perreault. *« Il y a eu des gens de Québec, de la Beauce, de Repentigny. Les voir venir sur place, c'était encore plus concret. Ils ne restent pas à Victoriaville et prenaient la peine de venir nous voir en personne. »*

À la fin novembre 2020, une semaine après l'assemblée annuelle, les négociations reprenaient en présence du médiateur, à qui le message avait été passé que les grévistes bénéficiaient d'un solide appui financier. Le conflit de travail s'est réglé en quelques jours, avec des hausses de salaire deux fois supérieures aux offres patronales initiales, permettant à tous ces métallos de passer le cap du 15 $ l'heure.

Chez ENERGI Solutions de fenestration, la perspective d'un fort soutien financier des sections locales métallos à travers le Québec a aussi fait une différence. En marge de l'annonce d'un premier don récurrent de 550 $ par semaine sur la ligne de piquetage, les représentants syndicaux ont lancé un message clair à l'employeur : l'appui de métallos de partout s'en venait! Un règlement est survenu la semaine suivante. *« L'employeur a vu qu'on était "backé" par les autres syndiqués des autres entreprises. On était "primé" et il a eu peur qu'on soit prêt à rester dehors longtemps. L'attitude a changé radicalement du jour au lendemain »*, explique le président de l'unité syndicale membre de la section locale 2008 des Métallos, Serge Raymond.

Quatre jours plus tard, ces métallos avaient obtenu enfin une échelle salariale équitable et la fin de l'arbitraire dans les salaires! ■

ABI : l'après-conflit

Un conflit de 18 mois, ça laisse des marques. L'aluminerie ABI a retrouvé sa vitesse de croisière en novembre 2020, après le lockout qui a pris fin en juillet 2019. La revue *Le métallo* a discuté de l'après-conflit avec l'exécutif de la section locale 9700, où s'entremêlent des officiers présents au moment du conflit et une relève arrivée depuis.

D'emblée, le président Éric Drolet souligne la grande résilience des membres, alors que les 750 membres qui ont vécu le conflit [plusieurs centaines ont pris leur retraite ou ont quitté], ont fait preuve d'une « attitude ultraprofessionnelle, pour pouvoir avancer ».

Mais la *« main tendue »* n'a pas été saisie par l'employeur. L'équipe de direction, qui n'a pas changé depuis le conflit, n'a *« pas pu s'ajuster. Ils sont enlisés dans leurs propres blessures »*, constate Éric Drolet. Vice-président à l'électrolyse, Michel Babin renchérit en soulignant l'arrogance des superviseurs au retour, *« comme s'ils n'avaient pas réalisé qu'on revenait de 18 mois de conflit »*.

« Ils donnent des cadeaux des fêtes d'une main et frappent de mesures disciplinaires de l'autre », résume le vice-président des bureaux/techniques, Dany Michaud.

Mais cela ne peut pas toujours durer : *« Un jour, ça va aller moins bien, ils auront besoin des travailleurs »*, croit-il. Déjà, plusieurs aspects de la convention collective concoctés par l'employeur seul dans son coin ne passent pas le test de la réalité. *« Ils commencent à se rendre compte que des choses ne fonctionnent pas. On est capable de faire de petites améliorations. Des choses bougent tranquillement »*, témoigne le secrétaire financier Éric Moore.

Malgré une attaque sans précédent de la multinationale, le groupe a réussi à maintenir l'essentiel de la convention collective ainsi que

des régimes de retraite et d'assurance parmi les meilleurs de l'industrie. *« Même après 18 mois de conflit, l'employeur avait encore une petite crainte »* de voir sa dernière offre refusée, observe Éric Drolet.

Simon Rollin, embauché chez ABI seulement huit mois avant le conflit et aujourd'hui vice-président à la fonderie, constate déjà que l'employeur fait des entorses au contrat, qu'il a pourtant eu le loisir d'écrire. *« Des situations explosent à gauche et à droite, parce que l'employeur n'a pas pris le temps de s'asseoir avec nous. »* L'attitude fermée de l'employeur ramène d'ailleurs certains nouveaux employés vers le syndicat.

Du côté syndical, on tente de se *« réinventer »*. *« On évolue, on est capable de s'adapter, d'avoir une nouvelle vision, une approche constructive »,* lance le nouveau vice-président entretien, Mathieu Dubuc.

Après le traumatisme du lockout, il faut *« rebâtir la confiance avec les membres »*, alors même que l'employeur tente d'éloigner les membres du syndicat.

Qu'à cela ne tienne, un membre à la fois, l'exécutif de la section locale 9700 est déterminé à connecter avec l'ensemble des syndiqués, dont les 250 embauchés dans les derniers mois. *« On fait de notre mieux, malgré le contexte difficile de la COVID-19, pour connecter avec tous les membres. On revient à la base du syndicat, sur le plancher, à l'écoute de tous les sons de cloche. La force d'un syndicat, c'est ses membres et leur capacité à se mobiliser tous ensemble dans un but commun »*, conclut celui qui soude l'équipe du 9700, Éric Drolet. ■

L'arbitre dit « oui » au logo des Métallos

Signe de l'attitude agressive de la direction d'ABI au retour, il a fallu aller jusqu'en arbitrage pour faire reconnaître le droit des membres de la structure syndicale à s'afficher comme tel. Un arbitrage qu'ABI a perdu, l'arbitre ayant autorisé le vice-président pour le secteur entretien, Bruno Plourde, à afficher un autocollant avec le logo des Métallos sur son casque de protection.

Dans un premier temps, les cadres chez ABI avaient menacé l'officier syndical d'une sanction pour « insubordination » s'il ne retirait pas l'inscription *« VP entretien »* et *« Métallos SL 9700 »* apposée sur son casque. Pour l'employeur, il s'agissait là d'une *« question d'image et de respect »* envers lui-même.

L'arbitre de grief a non seulement autorisé l'officier syndical à s'identifier, mais de surcroît il a autorisé à le faire en apposant deux logos du Syndicat des Métallos de chaque côté de son casque, comme c'était l'usage avant le lockout. La décision s'appuyait à la fois sur la liberté d'expression, celle d'afficher son appartenance syndicale, et celle d'association, alors que le travailleur visé devait s'identifier dans le cadre de son rôle syndical. Si la décision porte spécifiquement sur le cas de l'officier syndical Bruno Plourde, l'arbitre y cite néanmoins une jurisprudence au chapitre de la liberté d'expression, qui a permis de l'appliquer à tous les membres. ■

Semaine de grève	Fonds de grève et de défense **international**	Fonds de grève et de défense du **District 5***	**MONTANT TOTAL** des secours de grève
2e et 3e semaine	0 $	250 $ / semaine	250 $
4e, 5e et 6e semaine	260 $	50 $ / semaine	310 $
De la 7e à la 11e semaine	260 $	75 $ / semaine	335 $
De la 12e à la 15e semaine	260 $	100 $ / semaine	360 $
De la 16e à la 20e semaine	260 $	125 $ / semaine	385 $
21e semaine et suivantes	260 $	150 $ / semaine	410 $

Travailleurs agricoles migrants dans les champs du Québec

L'industrie agroalimentaire aura été fortement perturbée au cours du printemps et de l'été 2020, et pour cause : la COVID-19 a complètement chamboulé le calendrier des activités agricoles et engendré un réel problème de disponibilité de main-d'œuvre. Chaque année, le Canada accueille des milliers de travailleuses et travailleurs migrants agricoles. On en estime le nombre en 2018 à 54 743, provenant principalement du Mexique, du Guatemala et de la Jamaïque, à pied d'œuvre dans les champs et les usines de transformation, ce qui représente environ 3 846 exploitations agricoles principalement au Québec et en Ontario.

On a été loin du compte cette année à cause des restrictions de voyage touchant ces travailleuses et travailleurs migrants temporaires. Ceux qui ont pu venir au Québec, environ 12 000, ont été placés en « quatorzaine » avant de pouvoir commencer à travailler. Les coûts reliés à cette situation ont été financés par un programme fédéral permettant aux producteurs d'obtenir un montant forfaitaire de 1 500$ par travailleuse ou travailleur étranger pour les dépenses liées à la « stricte » période d'isolement, soit l'hébergement, la nourriture, le transport sécuritaire et leur salaire durant cette période.

Même si la majorité des employeurs ont respecté les consignes fédérales, il s'en est trouvé qui ont exploité leurs travailleurs en leur facturant ces frais, une situation fortement dénoncée par le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ), qui a déposé des plaintes formelles à la CNESST.

De plus, malgré la Loi fédérale sur la mise en quarantaine, ce ne sont pas tous les travailleuses et travailleurs qui ont bénéficié d'accès à des logements, permettant une distanciation sociale, et à des lieux d'isolement pour ceux touchés par le virus ainsi que tout le matériel permettant d'effectuer un assainissement adéquat.

Au sortir de cette saison, des questions s'imposent. Est-ce que les producteurs agricoles ont pu mettre en place toutes les mesures de distanciation physique, que ce soit dans les logements ou aux champs? Ont-ils eu accès à des services de santé adéquats? Quelles ont été leurs réelles conditions de travail face à une diminution de la main-d'œuvre? Quels correctifs doivent être implantés?

Ces questions méritent des réponses, un bilan est nécessaire afin de préparer leur retour au printemps prochain, car de leur travail dépend en partie notre autonomie alimentaire. ■

Nicole de Sève et Amélie Nguyen
Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS •

Nortek-Anjou

Nouvellement syndiqués depuis juin 2019, les 250 travailleurs et travailleuses de l'usine Nortek, qui fabrique des unités de ventilation pour divers bâtiments, ont obtenu leur premier contrat de travail, à la suite d'un arbitrage. Celui-ci permet un important rattrapage salarial et des conditions de travail plus équitables grâce à la création d'une échelle salariale. Pour les deux tiers des travailleurs, cela se traduira par des augmentations salariales de 15 % d'ici les deux prochaines années (en incluant les augmentations déjà octroyées depuis juin 2019). Ces hausses s'élèveront même à plus de 50 % pour une vingtaine de salariés. Les salariés embauchés par l'intermédiaire d'agences de placement devront être embauchés parmi les employés réguliers de l'usine après une période de six mois, qui servira à titre de probation. Le contrat prévoit également une reconnaissance d'un comité syndical et l'élection de membres syndicaux au sein du comité de santé et sécurité.

Services alimentaires Québec SSP – Dorval

Les 240 nouveaux syndiqués des Services alimentaires Québec SSP à l'aéroport de Montréal ont ratifié leur premier contrat de travail dans une proportion de 99,3 %, après s'être syndiqués en décembre 2019. Alors que la plupart de ceux-ci subissent les contrecoups de la pandémie, ce premier contrat permet de protéger leur lien d'emploi pendant 24 mois et assure le maintien de l'assurance collective pendant cette période. Les pourboires seront inclus dans le calcul des avantages sociaux (jours fériés, vacances, journées de maladie, congés parentaux, etc.). Une 4e semaine de vacances est allouée après 7 ans d'ancienneté et tous les membres auront droit à un jour férié et une journée de maladie supplémentaires. Le montant alloué pour les uniformes de travail est bonifié et une allocation est désormais fournie pour l'achat de souliers. La distribution des horaires de travail est uniformisée et des règles sont établies pour assurer le respect de l'ancienneté.

Fonderie générale du Canada - Montréal

Les travailleurs de la Fonderie générale du Canada (SL 4614) ont entériné un nouveau contrat de 3 ans comportant, entre autres, des augmentations salariales de 0,70 $ l'heure travaillée pour la première année et de 0,75 $ l'heure travaillée pour la deuxième ainsi que pour la troisième année. La clause du préavis de changement d'équipe est améliorée ainsi que celle en lien avec le délai pour le dépôt d'un grief. Le congé de deuil pour le décès d'un parent passe de 3 à 5 jours. Les assurances collectives sont bonifiées, notamment en ce qui a trait à l'assurance vie, l'assurance invalidité de courte et de longue durée ainsi que celle pour les soins paramédicaux. Le régime de retraite à prestations déterminées est par ailleurs bonifié.

Nettoyeur Martin – Saint-Jean-sur-Richelieu

Les 18 travailleurs membres de la section locale 9414 qui œuvrent chez Nettoyeur Martin à St-Jean-sur-Richelieu ont conclu une nouvelle entente d'une durée de 3 ans. Celle-ci comporte une amélioration au niveau des années de service nécessaires pour obtenir une 4e semaine de vacances. De plus, la prime de quart a été indexée, le salaire à l'embauche a été augmenté et des augmentations salariales moyennes de 7,8 % ont été octroyées sur la durée du contrat.

Sivaco - Marieville

Chez Sivaco, les 250 métallos de la section locale 6818 ont entériné un nouveau contrat de travail d'une durée de 5 ans. On y retrouve des augmentations annuelles de 2 %. Les primes d'équipe sont presque doublées. De plus, des pénalités monétaires seront désormais imposées à l'employeur si le transfert d'un travailleur à un poste obtenu par

Nouvelle victoire contre le dumping de l'acier

Le Tribunal canadien du commerce extérieur (TCCE) a donné raison aux Métallos en acceptant de protéger la production canadienne de barres d'armature en acier contre le dumping en provenance de la Chine, de la Turquie et de la Corée du Sud.

Cette décision a été rendue possible grâce aux témoignages de syndicalistes métallos des usines visées sur le préjudice qu'ils pourraient subir. Le président de la section locale 6951 des Métallos chez ArcelorMittal Produits longs Canada à Contrecœur, Yves Rolland, a témoigné devant le Tribunal : « *Il est crucial de maintenir les restrictions afin d'assurer la viabilité de la production d'acier au Québec et de conserver des centaines de bons emplois.* »

Le Tribunal a souligné l'apport des témoignages syndicaux qui ont illustré l'effet potentiel du dumping sur les emplois et les conditions de vie des retraités et travailleurs actifs. « *En plus d'éventuelles pertes d'emplois, les témoins ont établi que la compétition déloyale de produits du dumping ou de produits financés par les États a déjà affaibli la position de négociation par le passé, particulièrement en ce qui a trait aux régimes de retraite, et risquerait de l'affaiblir à nouveau si les mesures de protection n'étaient pas reconduites* », peut-on lire dans la décision.

Ce faisant, les produits de barres d'armature à rabais provenant des trois pays continueront d'être visés par un droit compensatoire à l'entrée.

« *La décision tient compte des preuves fournies par nos membres. Maintenant, il est grand temps que les syndicats puissent intenter eux-mêmes des poursuites devant le Tribunal, et non seulement agir comme partie intéressée* », a indiqué le directeur national des Métallos, Ken Neumann. Une campagne de sensibilisation en ce sens auprès des députés est d'ailleurs en cours. La campagne vise en outre la mise en place d'un ajustement de la taxe carbone à la frontière sur l'acier importé et l'utilisation d'acier fabriqué au Canada dans les projets d'infrastructure. ■

CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS

affichage dépasse un délai de 4 mois. Le contrat permet également l'amélioration de la prestation d'assurance de longue durée, l'amélioration de la couverture d'assurance au chapitre des soins professionnels et des médicaments ainsi qu'une légère amélioration au niveau des droits de vacances.

Nova Tube - Montréal

Un nouveau contrat de travail de 4 ans a été ratifié par les 55 syndiqués de la section locale 2423 chez Nova Tube. L'augmentation salariale est de 3 % pour la première année, 2,5 % pour la deuxième année et de 2 % pour chacune des deux autres années. Une bonification des primes d'équipe et l'amélioration des droits de vacances figurent aussi au contrat. On note également une hausse de la cotisation de l'employeur au régime de retraite de 0,30 $ de l'heure pour une cotisation totale de 1,80 $/heure. Finalement, le plein salaire sera atteint 24 mois après l'embauche plutôt qu'après 36 mois.

Nyrstar – Lebel-sur-Quévillon

Les syndiqués de la Mine Langlois - Nyrstar, en « dormance » depuis le début de l'année 2020, ont ratifié un contrat de travail de 24 mois. Pour le moment, seulement trois des 140 syndiqués sont au travail. La période de maintien du lien d'emploi a été prolongée d'un an, passant ainsi de 24 à 36 mois. Des hausses salariales de 0,80 $ de l'heure s'appliqueront au 1er janvier 2020 (rétroactivement) ainsi qu'au 1er janvier 2021.

Falco technologies – La Prairie

Les 36 salariés de la section locale 9414 chez Falco technologies, entreprise spécialisée dans la fabrication d'équipements en acier inoxydable et alliages supérieurs (cuves/silos/fermenteurs), ont renouvelé leur convention collective. Il s'agit de la première convention négociée avec les Métallos pour ce nouveau groupe qui a joint les rangs récemment. Les salaires seront haussés de 2,5 % chaque année, pendant 5 ans. La clause sur le maintien de l'ancienneté lors de maladie, d'accident ou de mise à pied a été améliorée. Celle sur le droit de supplantation lors de mise à pied a aussi été clarifiée et améliorée.

Par ailleurs, un salarié en mise à pied qui est visé par un rappel de moins d'un mois pourra désormais décliner le retour au travail sans perdre son ancienneté, si cela implique qu'il doive quitter un autre travail. De plus, le nombre de congés de maladie ou pour obligation familiale passe de 1 à 3 jours, tandis que les congés pour décès sont aussi bonifiés. Par ailleurs, lors du choix de vacances, les demandes seront considérées comme acceptées en l'absence d'une réponse écrite de l'employeur dans les délais.

Finalement, le contrat comporte maintenant un article qui confirme le maintien des couvertures d'assurance. Les membres avaient rejeté les offres de l'employeur à deux reprises avant d'entériner ce nouveau contrat d'une durée de 5 ans.

AFL – Est-du-Québec

Les 82 nouveaux métallos d'AFL dans l'Est-du-Québec, un sous-traitant de Telus qui assure l'installation et l'entretien d'infrastructures de télécommunication, ont conclu leur première convention collective d'une durée de 3 ans.

Le contrat ratifié dans une proportion de 96 % par les membres de la section locale 7065 prévoit des hausses annuelles de 2 %, une augmentation des indemnités quotidiennes lorsque les syndiqués doivent dormir à l'extérieur, ainsi que des règles plus claires pour encadrer ces déplacements. Le montant versé par l'employeur dans le REER est majoré de 2 % pour atteindre un maximum de 4 %. Le contrat établit aussi des règles claires quant au respect de l'ancienneté, à la prise des vacances, au mécanisme en cas de perte ou bris d'outil, et offre une voix forte aux syndiqués face à l'employeur

Solidarité Colombie-Québec pour les syndiqués de Glencore

Les sections locales métallos représentant des travailleurs de Glencore au Québec, chez Raglan, Mine Matagami, CEZinc, à l'affinerie de cuivre CCR et à la Fonderie générale du Canada ont uni leurs forces pour soutenir les confrères du syndicat colombien Sintracarbon dans leur grève à la mine de charbon El Cerrejón, exploitée par la même multinationale. Les métallos du Québec ont ainsi fait un don de 10 000 $ à leurs confrères de la Colombie.

Amorcée à la fin août 2020, la grève en question a duré trois mois et a permis de maintenir les conditions de travail des 4000 mineurs. *« Une grève comme celle-ci demande beaucoup de sacrifices de la part des travailleurs. Merci pour votre soutien, non seulement financier, mais aussi moral. Ça aide beaucoup! Nous avons réussi à maintenir nos avantages, à préserver notre convention collective. On constate aussi que les travailleurs deviennent plus militants »*, a expliqué le président du syndicat colombien Sintracarbon, Igor Dias, lors d'une rencontre en visioconférence avec les présidents de toutes les sections locales québécoises. Ce dernier a confié que le syndicalisme n'est pas de tout repos en Colombie, alors que les menaces sont nombreuses contre les militants syndicaux.

La bataille à la mine El Cerrejón n'est toutefois pas terminée, puisque Sintracarbón continue de faire barrage à un projet de réorganisation du travail qui pourrait entraîner la disparition d'un millier d'emplois. Glencore menace par ailleurs de mettre la clé dans la porte dans une autre mine de la Colombie, soit la Mine Calenturitas, ce qui laisserait 6000 travailleurs sans emploi.

« On va passer le message aux directions locales des installations de Glencore au Québec que vous êtes des frères d'armes, que nous vous appuyons et continuerons de le faire », a fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, lors de la rencontre. ■

CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS •

Venmar – Drummondville

Les 55 syndiqués de Venmar HDH membres de la section locale 7885 ont conclu un nouveau contrat de travail qui comprend des hausses de 11,3 % sur 5 ans. Ces derniers ont notamment tenu tête à l'employeur qui souhaitait pouvoir imposer du temps supplémentaire obligatoire en fonction des besoins de production. Le temps supplémentaire restera volontaire et sera plutôt désormais rémunéré au taux double au-delà de 4 heures dans une même semaine. Le contrat prévoit la bonification de la prime de soir, l'amélioration du paiement des congés fériés des fêtes ainsi que l'ajout d'un congé personnel. Un plus grand nombre de travailleurs pourront bénéficier du programme de préretraite. La contribution de l'employeur au REER du Fonds de solidarité FTQ est majorée. Les travailleurs ayant 35 ans de service verront leur paie de vacances augmentée.

Chapais Énergie

Les 25 travailleurs de Chapais Énergie (SL 8896) ont entériné un nouveau contrat de travail de 5 ans qui prévoit un important rattrapage salarial de 5,5 % et 7 % dès le début pour les nouveaux travailleurs, auquel s'ajoutent des hausses totalisant 9,5 % sur 5 ans pour l'ensemble des membres. De plus, le plafond des dépenses d'assurances payées à 100 % par l'employeur est augmenté pour l'ensemble du groupe, une fois ce plafond atteint, les dépenses d'assurance sont ensuite défrayées à moitié entre l'employeur et les syndiqués. Les conditions de travail et les avantages sociaux offerts aux travailleurs temporaires sont aussi améliorés.

Services alimentaires Québec SSP – Dorval

Les 240 nouveaux syndiqués des Services alimentaires Québec SSP à l'aéroport de Montréal ont ratifié leur premier contrat de travail dans une proportion de 99,3 %, après s'être syndiqués en décembre 2019.

Alors que la plupart de ceux-ci subissent les contrecoups de la pandémie, ce premier contrat permet de protéger leur lien d'emploi pendant 24 mois et assure le maintien de l'assurance collective pendant cette période. Les pourboires seront inclus dans le calcul des avantages sociaux (jours fériés, vacances, journées de maladie, congés parentaux, etc.). Une 4e semaine de vacances est allouée après 7 ans d'ancienneté et tous les membres auront droit à un jour férié et une journée de maladie supplémentaire.

Le montant alloué pour les uniformes de travail est bonifié et une allocation est désormais fournie pour l'achat de souliers. La distribution des horaires de travail est uniformisée et des règles sont établies pour assurer le respect de l'ancienneté.

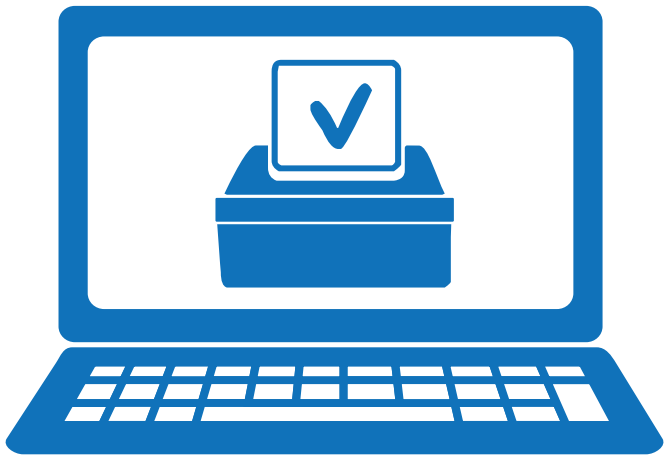
CMW Express - Sainte-Marie-de-Beauce

La trentaine de chauffeurs de CMW Express (SL 9153), qui effectuent du transport de marchandises, a ratifié un nouveau contrat de travail de 5 ans, qui prévoit une renégociation du salaire en 2022. Les salaires seront haussés de 2 % par année en 2021 et 2022, et un montant forfaitaire de 500 $ est versé pour l'année qui s'achève. Le maximum de l'échelle salariale sera atteint après 3 ans au lieu de 5 ans, ce qui devrait faciliter le recrutement de nouveaux chauffeurs. En 2022, les parties se retrouveront afin de négocier le salaire pour les trois dernières années du contrat, les parties ayant alors le droit de grève ou de lockout.

Tshiuetin solutions industrielles – Sept-Îles

La trentaine de métallos chez Tshiuetin solutions industrielles (SL 7065), sous-traitant à l'Aluminerie Alouette,

Pandémie, assemblées et votes électroniques



Les règles de santé publique ont forcé beaucoup de sections locales à devoir tenir leurs assemblées et votes au scrutin secret par des moyens informatiques.

Dans les toutes premières semaines de la pandémie, la direction québécoise des Métallos a mis à la disposition des sections locales et unités un système robuste de vote au scrutin secret pour que les membres puissent se prononcer sur des conventions collectives, les lettres d'entente ou encore sur des votes de grève. Beaucoup de sections locales s'en sont prévalues à ce jour, dont la toute première, la section locale 8644 (Chantier Chibougamau), en juin 2020.

Ce système fonctionne en trois étapes. Tout d'abord, le membre doit s'inscrire et fournir son adresse courriel pour participer à une assemblée générale virtuelle de sa section locale. Cette inscription permet dans un second temps de générer une liste de présences à l'assemblée. Cette liste est ensuite versée à la plateforme qui servira à transmettre aux membres présents leur bulletin de vote par courriel. Grâce à une déclaration sous serment lue à tous les participants, des provisions sont également prévues pour les personnes ne disposant pas d'un courriel.

Après plusieurs séances d'assemblée générale, on constate une augmentation significative de la participation des membres.

D'ailleurs, lors de la dernière assemblée annuelle, les délégués ont convenu que chacune des sections locales informerait leurs membres sur ces nouveaux moyens technologiques et les consulterait sur d'éventuelles mises à jour à apporter aux statuts et règlements du Syndicat international en lien avec cette nouvelle réalité. ■

CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS • CONTRATS

a conclu un nouveau contrat de travail de 5 ans, au terme de négociations respectueuses. Les salaires seront haussés de 2,5 % la première année et de 1,5 % pour chacune des quatre années suivantes. Les travailleurs auront droit à plus de vacances et voient plusieurs primes bonifiées, tout comme le montant alloué en indemnité quotidienne pour les repas. Le calcul du temps supplémentaire est modifié et celui-ci s'accumulera désormais sur une base hebdomadaire plutôt qu'aux deux semaines, après 40 heures de travail dans une semaine.

Fait à noter, la clause qui permet aux travailleurs innus de prendre un congé sans solde pour des activités traditionnelles a été bonifiée. Ainsi, ceux-ci pourront s'absenter pour une durée allant jusqu'à six mois plutôt qu'un mois, et ce, d'un bloc ou fragmentée en plusieurs fois au cours d'une vie de travail.

CIF Métal – Thetford Mines

Les 130 travailleurs de la fonderie d'aluminium CIF Métal (SL 9599) ont ratifié un nouveau contrat qui comprend des hausses salariales de 1 $ l'heure la première année, ce qui représente une hausse entre 4 % et 5,5 % la première année, selon les classifications. Par la suite, le salaire sera haussé de 2,75 % pour chacune des 5 années suivantes. De plus, la contribution de l'employeur au REER collectif des syndiqués passera de 650 $ à 1000 $, au cours des quatre premières années du contrat.

Attraction – Lac-Drolet

Les 72 travailleuses et travailleurs membres de la section locale 9153, qui fabriquent des articles promotionnels chez Attraction en Beauce, ont ratifié un nouveau contrat de travail qui permet à tous d'atteindre un salaire minimum de 15 $ l'heure et assure une plus grande souplesse pour la conciliation travail-famille. Le contrat de 5 ans prévoit des hausses de 0,75 $ l'heure la première année pour les aides générales/sérigraphes de la première classe dans l'échelle de salaires, ce qui leur permet d'atteindre 15 $ l'heure. Les autres classes obtiennent une hausse de 0,35 $ l'heure. Les salaires seront ajustés en fonction de l'évolution du coût de la vie en 2021, pour la suite, il y aura une renégociation en 2022 pour les salaires des trois dernières années, avec droit de grève et de lockout. De plus, le contrat introduit une plus grande souplesse pour favoriser la conciliation travail-famille, alors que les membres pourront opter, sur une base volontaire, pour un horaire de travail de 35 heures plutôt que 40 heures. De plus, des jours fériés payés qui étaient systématiquement déplacés à des périodes moins achalandées pourront désormais être chômés le jour même.

H P Cyrenne Division de Meubles Cathédra - Victoriaville

Au terme de deux semaines de grève, la quinzaine de travailleurs de l'usine Meubles Cathedra (Division H P Cyrenne) membres de la section locale 7531 a ratifié un nouveau contrat de 3 ans. Celui-ci prévoit une augmentation de salaire rétroactive au 1er janvier dernier de plus de 5 % et de 2,5 % pour les deux années subséquentes, soit plus du double de ce que proposait initialement l'employeur. Les syndiqués pourront échanger les deux journées de congé de maladie prévues à la loi contre une rétribution. Certaines primes seront également bonifiées comme la prime de soir qui passe à 1 $ l'heure.

QSL Canada - Sept-Îles

Les électromécaniciens à l'emploi de QSL Canada, sous-traitant de l'Aluminerie Alouette (SL 7065), ont négocié un important rattrapage salarial de 10 % la première année et 2 % pour chacune des deux années suivantes. Ces 6 travailleurs spécialisés ont aussi eu l'assurance de la fin de l'arbitraire dans la fixation des salaires grâce à l'instauration d'une grille salariale.

MÉTALLOS

RÉDUCTIONS POUR LES MEMBRES DES MÉTALLOS

COMMENT ÇA FONCTIONNE

1. Rendez-vous au **www.pouvoirsyndical.ca**
2. Cliquez sur « S'inscrire maintenant »
3. Inscrivez-vous gratuitement
4. Explorez les réductions disponibles pour les membres des Métallos
5. Commencez à économiser!

Vous avez besoin d'aide?

info@pouvoirsyndical.ca 1-800-418-2990

POUVOIR SYNDICAL

Magasinez en ligne et économisez!

ÉLECTRONIQUE
Économisez jusqu'à 50% sur les produits Lenovo et Samsung

MODE
Économisez jusqu'à 25% sur les vêtements, chaussures et accessoires

FINANCIER
Tarifs préférentiels

MAISON
Économisez jusqu'à 30% sur les électroménagers, les ustensiles de cuisine et la décoration

VOYAGE
Si vous devez voyager, économisez jusqu'à 40% sur les hôtels et la location de voitures

BIEN-ÊTRE
Économisez jusqu'à 25% sur les soins de la peau et les vêtements de sport

Et bien plus!

Convention du service Poste-publications nº. 40063037

Convention du service
Poste-publications nº.4006307
Retournez les articles non-distribuables
au Syndicat des Métallos (FTQ)
565, boul. Crémazie Est, bureau 5100
Montréal (Québec) H2M 2V8

Changement d'adresse :
Svp contactez
514 382-9596
Numéro sans frais : 1 800 361-5756
ou par courriel :
info@metallos.ca