

AUTOMNE 2018



DANIEL MALLETTE

NEUF MOIS DE LOCKOUT CHEZ ABI Québec doit s'en mêler!

Voilà maintenant plus de neuf mois qu'Alcoa et Rio Tinto ont mis en lockout 1030 familles à Bécancour dans le Centre-du-Québec.

Les lockoutés d'ABI se sont fait entendre tout au long de la campagne électorale québécoise, rencontrant chacun des chefs de parti pour les sensibiliser au conflit et inviter les futurs premiers ministres à s'impliquer dans le dossier. Le Parti québécois et Québec solidaire ont soutenu les

lockoutés. Le chef libéral Philippe Couillard s'est engagé à tout faire pour aider à dénouer l'impasse. Le chef caquiste François Legault a quant à lui promis de se rendre à Pittsburgh pour rencontrer la compagnie. Une délégation de lockoutés est d'ailleurs allée manifester devant la Maison de Radio-Canada le soir du débat télévisé des chefs.

Au début septembre, le directeur des Métallos, Alain Croteau, son adjoint,

L'argent des Québécois!

Le conflit a entraîné un manque à gagner de plus de 160 millions dans les coffres d'Hydro-Québec parce que les contrats d'approvisionnement d'électricité reconnaissent un lockout décrété par l'employeur comme un cas de «force majeure». Ainsi, Alcoa et Rio Tinto sont dispensées de leur obligation d'acheter l'ensemble du bloc d'électricité qui leur est réservé.

Soulignons que lors du conflit à Alma en 2012, Hydro-Québec avait été tenue d'acheter pour 148 millions d'électricité à Rio Tinto, puisque la multinationale vendait les surplus d'électricité qu'elle turbinait elle-même à la société d'État.

En août dernier, le gouvernement Couillard a fait savoir qu'un tel scénario ne serait plus possible. En effet, Hydro-Québec ne serait plus tenue d'acheter des surplus d'électricité à la multinationale en vertu des nouveaux contrats.

«Québec a réglé le problème avec Rio Tinto, mais pendant ce temps, la facture grimpe chez ABI. Les Québécois paient encore la note pour aider une multinationale à financer son lockout. Ce déséquilibre des forces en présence est indécent. Les Québécois n'ont pas à faire les frais d'un lockout décrété unilatéralement par des multinationales. Le gouvernement doit intervenir», insiste le directeur québécois des Métallos, Alain Croteau.

Dominic Lemieux, le coordonnateur de la région de Québec, Réal Valiquette ainsi que le vice-président international, Tom Conway, ont rencontré les hauts dirigeants d'Alcoa à Pittsburgh, en compagnie du médiateur spécial, Lucien Bouchard, pour explorer des pistes de solution. Au moment de mettre sous presse, des pourparlers avaient repris au Québec.

Les négociations ont achoppé avant le lockout sur le respect de l'ancienneté dans les mouvements de main-d'oeuvre et le financement d'un nouveau régime de retraite. En juin dernier, la partie patronale a formulé de nouvelles demandes, notamment quant à l'abolition de 20% des postes de l'usine et un recours accru à la sous-traitance.

Pour soutenir les lockoutés, des dons peuvent être acheminés à :

MÉTALLOS SL 9700 F.D.P.
 à l'attention d'Éric Moore, secrétaire financier
 Syndicat des Métallos, section locale 9700
 8310, rue Desormeaux
 Bécancour (Québec) G9H 2X2

CALENDRIER

Activités de formation

Octobre

Travail de secrétaire archiviste

9 et 10 à Québec

Délégué-e syndical-e

10 au 12 à Chicoutimi

Finances de la section locale

15 au 17 à Québec

Introduction à la santé et la sécurité du travail

24 au 26 à Ste-Thérèse

Travail syndical en prévention

29 et 30 à Québec

Novembre

Dossier du grief

7 au 9 à Brossard

Dirigeantes et dirigeants

13 au 16 à Sept-Îles

Introduction à la santé et la sécurité du travail

14 au 16 à Brossard

Délégué-e syndical-e

28 au 30 à Brossard

Décembre

Contestation à la CNESST

5 au 7 à Brossard

Dirigeantes et dirigeants

10 au 13 à Ste-Thérèse

Déléguée syndicale et délégué syndical

17 au 19 à Brossard

Autres dates

Journée de réflexion sur les régimes de retraite

Le 15 novembre 2018 au 15 novembre 2018

Au Centre de formation des Métallos à Brossard

Assemblée annuelle

21 au 23 novembre à La Malbaie

Accidents graves

Trois accidents graves sont survenus cet été dans des milieux de travail métallo. Chez Sani-Eco, un travailleur a vu son pied broyé par une excavatrice faisant marche arrière. Soulignons qu'il s'agit d'une entreprise qui n'est pas considérée comme un «secteur prioritaire» au sens de la réglementation de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Chez Rotobec, un mécanicien a été blessé à la jambe lorsque la courroie retenant un grappin hydrolique sur lequel il travaillait s'est brisée, projetant le grappin sur sa jambe. Là encore, précisons que Rotobec n'est pas reconnue comme faisant partie des secteurs prioritaires, alors que des usines

Seulement le quart des travailleurs québécois fait partie de secteurs prioritaires où s'appliquent toutes les dispositions de la loi quant à la prévention en milieu de travail.

similaires de la région le sont.

Un autre accident est survenu à la Traverse Rivière-du-Loup-Saint-Siméon où deux travailleurs ont subi des blessures aux jambes alors qu'ils effectuaient le ravitaillement en carburant du navire.

Seulement le quart des travailleurs québécois fait partie de secteurs prioritaires où s'appliquent toutes les dispositions de la loi quant à la prévention en milieu de travail. Pourtant, dans la foulée de l'adoption de la loi en 1979, ces dispositions devaient s'appliquer graduellement à l'ensemble des secteurs. Dans les milieux de travail qui sont définis comme des secteurs prioritaires, on désigne un représentant à la prévention (un travailleur), un comité de santé et de sécurité est mis sur pied (avec des représentants des travailleurs) et un programme de santé spécifique à l'établissement ainsi qu'un programme de prévention doivent être élaborés.

DÉCISION SST

Surdité professionnelle reconnue

Un métallo de la section locale 6887 a eu gain de cause devant le Tribunal administratif du travail. Son employeur, Glencore Canada – Division CCR, contestait la surdité professionnelle du travailleur ayant occupé divers postes depuis son entrée dans l'unité en 2008. Le métallo a témoigné avoir été exposé à un bruit excessif au travail alors que les sons constants et particulièrement bruyants qui lui étaient infligés ont porté atteinte à son audition. Selon le jugement, «la preuve démontre qu'il s'est produit une aggravation de la surdité neurosensorielle entre 2010 et 2015». Le salarié a donc vu sa lésion reconnue et aura droit aux prestations prévues par la loi.

Une hernie liée au travail

Un salarié de Zinc électrolytique du Canada, membre de la SL6486, a eu gain de cause au Tribunal administratif du travail. La décision rendue par le tribunal reconnaît que l'électricien métallo a bel et bien souffert d'une lésion professionnelle le 28 novembre 2016 lorsqu'il a ressenti un «craquement dans le dos en tirant un pont roulant» sur les lieux du travail. Cet effort a été jugé non ergonomique et susceptible de causer une hernie discale tel qu'indiqué par le diagnostic médical du travailleur quelques jours après l'incident. Le jugement stipule que le métallo aura accès aux prestations prévues dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Samuel et Fils – Laval

Un travailleur de Samuel et Fils, à Laval (SL 9441), a obtenu gain de cause devant l'arbitre de griefs. L'employeur de l'usine avait cessé de verser les prestations d'invalidité court terme à son salarié pendant la grève, déclenchée le 5 février 2017, alors que le salarié était en arrêt de travail depuis le mois de novembre précédent. La décision a été rendue et le travailleur devra être remboursé pour la totalité des 14 semaines de prestation correspondant à la durée de la grève.

Victoire!

Interdiction des clauses orphelins au Québec



NOBMAND BLOUTIN

Les grévistes de Ciment Lafarge lors de la manifestation contre les clauses orphelin en avril 2016 devant les bureaux du Premier ministre.

D'autres avancées dans la Loi

Outre l'interdiction des disparités de traitement, la nouvelle Loi sur les normes du travail contient plusieurs mesures avantageuses pour les travailleurs. Les agences de placement sont mieux encadrées et un travailleur engagé par l'intermédiaire d'une agence ne peut être moins bien rémunéré. Dans la même logique, à tâches égales un salarié ne peut recevoir un salaire moindre en raison de son statut d'emploi (ex: étudiant, occasionnel).

La Loi comprend aussi plusieurs avancées sur la conciliation travail-famille. Une troisième semaine de vacances est allouée après 3 ans plutôt que 5. Un salarié pourra désormais refuser d'effectuer plus de deux heures de temps supplémentaire (plutôt que 4) et il pourra refuser de travailler s'il n'a pas eu son horaire au moins 5 jours d'avance. Les modalités pour l'étalement des heures de travail sont aussi modifiées. Des améliorations sont apportées aux congés familiaux et à ceux prévus pour les proches aidants.

Finalement, le harcèlement sexuel est explicitement reconnu dans la loi et le délai pour porter plainte passe de 90 jours à deux ans.

Grande victoire syndicale : les régimes de retraite ou d'assurance à deux vitesses sont désormais interdits. Voilà des années que les syndicats québécois, avec au premier rang les Métallos et la FTQ, militent pour l'interdiction de cette forme de discrimination envers les nouveaux travailleurs. C'est maintenant chose faite.

La nouvelle mouture de la Loi sur les normes du travail adoptée en juin dernier interdit toutes les formes de disparités de traitement, et non seulement celles sur les salaires comme c'était le cas depuis 2001. Seul hic, la loi n'a pas d'effet sur les régimes entrés en vigueur avant son adoption. L'abolition de ces clauses de disparité de traitement n'est alors possible que par l'intermédiaire de la négociation collective.

« C'est une grande fierté de voir que les batailles de plusieurs métallos ont porté fruits non seulement dans des négociations collectives distinctes, mais qu'elles ont contribué à façonner le droit du travail au Québec », lance le directeur québécois des Métallos, Alain Croteau.

La plupart des conflits de travail des dernières années dans le secteur privé ont porté sur la volonté des compagnies d'introduire de telles

disparités de traitement discriminatoires. « En 2007, les métallos de Rio Tinto Fer et Titane à Havre Saint-Pierre ouvraient la marche de la résistance aux clauses de disparité de traitement avec leur grève de quatre mois pour 'ne pas céder leur PD'. En 2016, c'était au tour des Métallos de Ciment Lafarge à Saint-Constant de rejeter eux aussi un régime de retraite à deux vitesses, suivi après des métallos de Resco en 2017 et Samuel et Fils. À ces conflits, il faut ajouter tous ceux qui ont refusé aux tables de négociations des régimes de retraite ou d'assurance à deux vitesses désavantageux pour les nouveaux travailleurs », ajoute Alain Croteau.

Son adjoint, Dominic Lemieux, qui se penche sur le dossier des clauses de disparité de traitement depuis une dizaine d'années alors qu'il présidait le comité des jeunes de la FTQ, salue lui aussi cette victoire. « Souvent, des détracteurs du mouvement syndical laissent entendre qu'il est dépassé, déconnecté des jeunes. Aujourd'hui, c'est l'aboutissement d'une bataille syndicale menée pour les jeunes, pour la solidarité dans nos milieux de travail », affirme-t-il.

Les Métallos saluent aussi les dispositions de la nouvelle LNT en lien avec les agences de placement et les différents statuts d'emploi qui auront aussi effet de limiter la discrimination.

Syndrome de Raynaud reconnu

Le Tribunal administratif du travail (TAT) a maintenu sa décision confirmant la reconnaissance d'un syndrome de Raynaud chez deux mécaniciens de la mine Westwood comme étant une maladie professionnelle, rejetant ainsi la demande de révision de l'employeur.



Ce dossier ouvre la voie à plusieurs autres dossiers similaires, tous à la mine Westwood, propriété d'Imgold située à Preissac en Abitibi.

« Nous sommes satisfaits de voir la décision ainsi maintenue. Le tribunal ne s'est pas laissé distraire du fond du dossier. Cela pave la voie à plusieurs autres cas similaires en attente d'une audience », explique le président de

la section locale 9291, André Racicot.

Le syndrome de Raynaud se manifeste notamment par une décoloration du bout des doigts et parfois aussi des orteils, une mauvaise circulation sanguine rendant très douloureuse l'exposition au froid et à l'humidité et des symptômes neurologiques comme l'engourdissement des mains.

CONTRAT DE TRAVAIL

Contrat de travail à la Westwood

Les travailleurs de la mine Westwood (SL 9291) ont ratifié un nouveau contrat de 5 ans qui prévoit des hausses totalisant 10,5%. Les modalités de remboursement des congés flottants ont été harmonisées afin de permettre aux travailleurs d'être indemnisés pour l'ensemble du quart de travail pour lequel ils se prévalent du congé. L'employeur a cependant opposé un refus catégorique au passage d'un REER collectif à un Régime de retraite à financement salarial (RRFS), ce qui n'aurait cependant pas engendré de cotisation supplémentaire. C'est partie remise pour la prochaine négociation.

On veut du RESPECT au Tim!

Déception pour les travailleuses des Tim Hortons de Sept-Îles. L'arbitre qui a décrété la première convention a systématiquement accepté les arguments de l'employeur. Il y a bien quelques avancées qui avaient été négociées avant l'arbitrage: au chapitre de la reconnaissance de l'ancienneté, des primes de quart, des congés et des vacances.

« L'arbitre semble s'être laissé endormir par les avocats patronaux spécialisés dans les tactiques antisyndicales. On se prépare donc dès maintenant pour la prochaine négociation », explique le représentant syndical, Dany Maltais.

Pour ajouter l'insulte à l'injure la direction locale a coupé des conditions de travail qui n'étaient pas

ACCIDENT À LA WESTWOOD Un travail bâclé de la CNESST

Le Syndicat des Métallos s'est étonné de l'absence de blâme dans le rapport de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) au sujet de l'effondrement survenu le 10 septembre 2017 à la mine Westwood, qui a fait trois blessés. Le rapport pointe pourtant clairement des lacunes dans la planification des travaux, jugée « déficiente ».

Les enquêteurs de la CNESST ont pourtant été très clairs dans l'identification des causes de l'accident: « La planification des travaux pour le contrôle du terrain est déficiente en ce que des interactions planifiées sur des surfaces à risque exposent un mineur et deux superviseurs à un danger de projection de roches. » Le rapport n'identifie toutefois pas de manquement et n'ouvre pas la porte à l'imposition d'une amende.

« Le travail a été fait à moitié. Comment parler d'une planification déficiente sans pour autant exiger que les choses soient mieux faites à l'avenir? », a déploré le représentant syndical Harold Arsenault.

Un premier « coup de terrain » était survenu le 25 juillet. La CNESST souligne que le délai de 5 semaines avant le début des travaux de correction dans cette zone a probablement créé « des conditions propices pour [un autre] coup de terrain ». On note également que « les pratiques actuelles de la mine pour les fronts de taille, dits sismiques, n'ont pas été suffisantes pour assurer la sécurité des personnes ».

« La CNESST est restée muette après le premier coup de terrain et elle n'assume pas ses conclusions au sujet du 10 septembre. Pendant ce temps, des travailleurs ramassent les pots cassés », fait valoir le président de la section locale 9291 des Métallos, André Racicot.



droit acquis. En outre, les travailleuses qui exécutent des horaires de travail brisés ne peuvent plus manger leur lunch sur place.

« Cela témoigne d'une attitude mesquine, indigne d'un entrepreneur respectueux des travailleuses », fait valoir le coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, Nicolas Lapierre.

nommément inscrites dans le texte de la convention.

Ainsi, c'en était fini des temps de pause du matin et de l'après-midi. Pourtant, il s'agissait d'une pratique établie de longue date, d'un

Campagne électorale québécoise

On mérite mieux!

Les Métallos se sont bien fait entendre pendant la dernière campagne électorale québécoise. Une coalition formée de six organisations syndicales, dont les Métallos, a mené une campagne de sensibilisation préélectorale, complémentaire à la démarche de la FTQ qui a élaboré une plate-forme électorale. On voyait dans la campagne de publicité une demi-tête de François Legault et de Philippe Couillard avec la mention : « Du pareil au même, on mérite mieux! ».

La campagne qui renvoyait dos à dos la Coalition Avenir Québec (CAQ) et le Parti libéral du Québec (PLQ) a été déployée dans près d'une quinzaine de circonscription. Elle visait à dénoncer les dommages causés par les politiques du PLQ ces dernières années et le danger que pose celles prônées par la CAQ et le PLQ, montrant que ces deux partis menacent les intérêts



Chapeau à tous les militants qui ont participé à la pose des pancartes en pleine période de vacances. Une chose est certaine: la campagne a été très visible!

des travailleurs. Les circonscriptions visées constituaient principalement celles susceptibles de faire la différence entre un gouvernement majoritaire et un gouvernement minoritaire, et ce, peu importe la couleur.

Près d'une centaine de militants métallos ont participé dans plusieurs régions, en pleine saison estivale, à la pose des pancartes (et plusieurs les ont aussi enlevées par après) ou à la distribution de cartes postales.

« La campagne a été un succès, dans la mesure où une majorité de Québécois l'ont vue et une plus grande proportion encore a approuvé la participation des organisations syndicales dans le débat de société », constate le directeur québécois des Métallos, Alain Croteau, en s'appuyant sur un sondage réalisé pour le compte de la coalition et rendu public avant le déclenchement de la campagne électorale.

Celui-ci a montré que la majorité des Québécois avaient vu au moins un élément de la campagne, soit 51 % dans l'ensemble du Québec et 78 % dans les circonscriptions visées. De plus, les deux tiers des Québécois approuvaient l'idée que les syndicats se prononcent sur les grands enjeux de société.

On ne saura jamais l'impact qu'aura eu la campagne sur le résultat du scrutin du 1^{er} octobre prochain. Il y a de fortes chances que la campagne ait contribué à semer la méfiance dans l'électorat pour qu'aucun des deux partis de droite ne se retrouve avec un chèque en blanc pour mettre en oeuvre son programme. « Au-delà du résultat électoral, on doit maintenant poursuivre notre travail pour se faire entendre des élus et influencer les politiques publiques dans l'intérêt de nos membres et de l'ensemble des travailleurs », conclut Alain Croteau.

Bienvenue aux nouveaux membres

- AerRianta International (Amérique du nord) inc./Québec
- Municipalité de Sainte-Victoire-de-Sorel
- Aluma Systems inc./Port-Daniel-Gascons
- Services de sécurité Allied Universal du Canada/Dorval
- Trimax sécurité inc./Québec
- Lafarge Canada inc. (distribution)/Saint-Constant
- Citadelle, coopérative de producteurs de sirop d'érable/Plessisville

EN BREF

Les agents de la mine Raglan protégés

Le Syndicat des Métallos a remporté une manche dans la bataille pour protéger les droits des agents de sûreté de la mine Raglan au Nunavik. La Cour d'appel a autorisé le Syndicat à en appeler d'un jugement de la Cour supérieure qui invalidait la première convention des agents de sûreté récemment syndiqués. Ce faisant, ce premier contrat de travail, décrété par un arbitre, pourra s'appliquer d'ici à ce que la cause soit entendue sur le fond. « Cela permet à nos membres d'être protégés par la convention collective dès maintenant. Nous avons maintenant confiance que la Cour d'appel mettra fin aux procédures juridiques stériles et reconnaîtra le bien-fondé du contrat de travail décrété par l'arbitre de différends », fait valoir le représentant syndical des Métallos, Harold Arsenault.

Quality Inn de Sept-Îles

Un premier contrat de travail autochtone



NICOLAS LAPIERRE

La vingtaine de travailleurs de l'Hôtel Quality Inn de Sept-Îles, membres de la section locale 7065, ont ratifié leur première convention collective de trois ans avec les Métallos. Les nouveaux syndiqués, majoritairement autochtones, ont signé à l'unanimité en faveur d'un contrat de travail à l'image de leur réalité culturelle et de leurs coutumes.

«On a mis de l'avant une entente qui tient compte de nos salariés autochtones sur plusieurs points et on y tenait mordicus. On a été à l'écoute de leurs besoins et ils ont obtenu une convention qui leur ressemble», a fait valoir le coordonnateur de la région de la Côte-Nord, Nicolas Lapierre.

Les travailleuses et travailleurs atteindront le minimum de 15\$ dès la signature du contrat, ce qui représente des hausses variant entre 11% et 25% pour la première année, et de 2% pour les années suivantes.

«C'est beau de voir combien nos membres autochtones sont fiers de leur culture et c'est important de s'adapter à leur réalité pour qu'ils puissent poursuivre

Bourses métallos

Félicitations à tous les boursiers et boursières métallos! Six enfants de Métallos auront droit à un coup de pouce au moment de poursuivre des études postsecondaires. Bravo à Marylian Barbosa (SL 7531 Technologie de fibres Aikawa, Brossard), à Cassandra Lebrun-Vigneault (SL 9344 chez IOC sur la Côte-Nord), à Éloïse Cauchy-Vaillancourt (SL 7625 à Montréal), à Alexandre Tremblay (SL 9490 chez Rio Tinto Alcan dans la grande région de Québec) et à Marie-Catherine Audet ainsi que Charlotte Cormier (SL 6486 chez CEZinc et SL 6887 chez CCR Glencore dans la région Nord/Nord-Ouest). Bonne rentrée à tous. Pour les parents d'enfants en secondaire 5, commencez déjà à en parler à vos jeunes futurs finissants. On trouve les informations ici: <https://www.usw.ca/fr/membres/bourses-etudes>



leurs traditions et mettre en valeur leurs origines», ajoute M. Lapierre.

En plus d'une bonification des vacances, les syndiqués auront droit à deux congés de maladie, un congé mobile et un congé férié

supplémentaire pour la Journée nationale des peuples autochtones, qui a lieu le 21 juin. Les membres ont aussi la possibilité de demander un congé sans solde pour pratiquer des activités traditionnelles de chasse.

CONTRATS DE TRAVAIL

Comfort Inn – Laval

Les salariés de la réception du Comfort Inn de Laval (SL 9400) ont accepté un nouveau contrat de 3 ans. Ces derniers ont obtenu une hausse salariale totalisant 7,5%, en plus d'une bonification du nombre de jours de maladie, des congés personnels et une amélioration de l'allocation pour les vêtements de travail.

St-Basile transport - St-Basile-de-Portneuf

Les 6 métallos de St-Basile transport (SL 9599), division garage, ont signé une nouvelle convention collective de 5 ans. La réduction des échelons salariaux et des augmentations de 2,75% pour les trois premières années et de 3% pour les deux

dernières font partie des gains obtenus. Les travailleurs ont négocié l'amélioration des congés de deuil, incluant une possibilité de prendre la veille du décès dans un cas d'aide médicale à mourir, ainsi que l'augmentation des primes de quart, de la prime pour les outils et une journée de maladie de plus.

Bordures Polycor - Rivière-à-Pierre

Les 60 travailleurs membres de la SL 9599 ont ratifié un nouveau contrat de 4 ans. L'entente comprend une hausse salariale rétroactive au 1^{er} mai, soit de 5% la première année et 2,3%, 2,4% et 2,7% pour les suivantes. Les électromécaniciens et les mécaniciens verront pour leur

part leur salaire de la première année haussé de 14%, en guise de rattrapage salarial, après quoi, ils auront les mêmes hausses que le groupe. La cotisation de l'employeur au REER a également été bonifiée.

Deloupe - Saint-Évariste

La soixantaine de syndiqués chez Deloupe (SL 9599), fabriquant de semi-remorques, ont accepté un nouveau contrat de 7 ans. L'entente prévoit une augmentation salariale de 3,5% la première année et de 2,5% par année pour les suivantes. Un des gains majeurs est l'obtention de l'horaire 4X10 heures pour les travailleurs de jour, alors que l'équipe de soir avait déjà

cet horaire. De plus, les travailleurs ont négocié 2 congés flottants, l'augmentation de la prime pour l'achat d'outils et une 5^e semaine de vacances après 30 ans d'ancienneté.

Comfort Inn – Rouyn-Noranda

Nouveau contrat de travail de 5 ans pour la trentaine de syndiqués de l'hôtel Comfort Inn de Rouyn-Noranda (SL 9400). Le salaire de l'ensemble des travailleurs sera augmenté à 15\$ de l'heure dès la première année, en plus d'un boni de signature. Le syndicat a négocié une bonification des vacances, la cessation de la disparité de traitement pour les travailleurs

SUITE À LA PAGE 7

Refus de travail

Le droit de refus : un outil essentiel pour préserver notre santé. Selon la Loi, tous les travailleurs ont le droit de refuser d'exécuter un travail s'il est considéré dangereux pour soi ou pour autrui. Au nom de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique, dites « non » au travail dangereux! Refuser d'accomplir une tâche dangereuse, c'est plus qu'un droit, c'est même un devoir!

Importante précision, le droit de refuser un travail n'est toutefois pas accepté dans le cas où ce refus pourrait mettre en péril la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si les conditions d'exécution de son travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Le droit de refus risque toutefois de ne pas être reconnu si le travail est réalisé dans des conditions sécuritaires, si la supervision du travail est adéquate, si toutes les mesures sont prises pour éliminer les risques possibles et si le travailleur est informé et entraîné pour effectuer la tâche sans danger. En d'autres cas, le travailleur est en droit de refuser.

Dès que le danger est perçu par le travailleur, il avise immédiatement son employeur pour qu'il puisse évaluer la situation et apporter les correctifs nécessaires. L'employeur doit convoquer le représentant à la prévention ou, s'il n'y en a pas, un représentant syndical. Si le représentant syndical n'est pas disponible, le travailleur exerçant son droit de

refus peut être assisté d'un autre travailleur de son choix.

Si le danger est toujours présent, le travailleur peut demander l'intervention d'un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'employeur ne devrait pas faire faire par un autre travailleur ou un sous-traitant le travail jugé dangereux.

Une fois le refus accepté, le travailleur reste disponible pour effectuer d'autres tâches sur le lieu du travail. Le travailleur est réputé être au travail lorsqu'il exerce son droit de refus, l'employeur doit donc lui verser son salaire. Aucune sanction ne peut lui être imposée.



CONTRATS DE TRAVAIL

à temps partiel et la reconnaissance de l'ancienneté.

Kiewit – Raglan

Les travailleurs de Kiewit (SL9449) ont ratifié un nouveau contrat d'une durée de 7 ans. Ils ont obtenu une hausse salariale globale de 6,50\$ de l'heure sur un salaire moyen de 33\$ de l'heure. Le contrat ainsi entériné comporte une bonification de la prime de nuit, des congés de deuil et des vacances. L'employeur cotisera au Fonds de solidarité FTQ à part égale avec le salarié jusqu'à un montant de 3500\$ par an au début et 4000\$ au terme du contrat. Les travailleurs devront être payés pour un minimum de 7 jours s'ils sont

appelés à revenir au site pour travailler pendant leur congé.

Quality Suite – Laval

Un contrat de 5 ans a été signé pour les syndiqués de la réception du Quality Suite de Laval (SL9400). L'entente comprend une augmentation salariale rétroactive à compter de janvier 2018, soit de 2% pour la première année ainsi que de 2,5%, 2,5% et de 3% pour les années suivantes. Une quatrième semaine de vacances sera désormais ajoutée pour les métallos ayant plus de 7 ans de service, alors que les salariés de plus de 60 ans avec 10 ans d'ancienneté auront droit à la semaine réduite de 4 jours. Les congés de maladie, les congés

personnels et les congés sociaux ont aussi été bonifiés.

Transport Katinik – Raglan

Nouveau contrat de travail de 5 ans pour les travailleurs de transport Katinik (SL9449) qui comprend une hausse salariale totalisant plus de 16%. Le contrat prévoit aussi une prime de nuit de 1,50\$ de l'heure, les heures payées à temps double après les heures normales de travail la fin de semaine et 4 jours de repos conventionnés durant l'année. En outre, l'employeur cotisera pour un montant de 2500\$ au Fonds de solidarité, à part égale avec les salariés. Une prime de 1000\$ sera également versée à tous les syndiqués de plus de 60 ans et ayant plus de

10 ans d'ancienneté qui partent à la retraite. Une clause très complète sur le harcèlement a été négociée dans ce contrat.

Comfort Inn – Gatineau

Les 25 métallos de l'Hôtel Comfort Inn de Gatineau (SL9400) ont ratifié un nouveau contrat de travail qui prévoit une augmentation salariale de 12% sur 5 ans ainsi qu'une bonification des congés de maladie. Les travailleurs ont aussi obtenu des gains au chapitre des clauses de productivité pour le service d'entretien, de même que pour les clauses concernant la sécurité des réceptionnistes lors des quarts de travail de nuit.

SUITE À LA PAGE 8



CONTRATS DE TRAVAIL

SUITE DE LA PAGE 7

Rona C. Caron – Matagami

Les métallos de Rona C. Caron, à Matagami (SL6131) ont accepté un contrat de 5 ans, incluant une augmentation salariale de 10,75%. Les salariés auront désormais accès aux postes seniors pour les progressions salariales. La période de probation sera désormais de 30 jours et deux jours de congé supplémentaires ont été négociés. L'employeur cotisera au Fonds de solidarité à hauteur de 400\$ par année, si le salarié participe aussi.

Machinerie A.P. inc – Vaudreuil-Dorion

Une première convention collective de 3 ans a été entérinée par la trentaine de travailleurs de Machinerie A.P., à Vaudreuil-Dorion. En plus des ajustements salariaux pour l'ensemble des classifications afin de respecter la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur les normes de travail en matière de disparité de traitement, des augmentations salariales de 1,5% par année sont prévues. Les salariés de l'usine ont obtenu une 4^e semaine de

vacances après 10 ans de service et le respect de l'ancienneté dans les mouvements de main-d'œuvre. Le contrat comprend 13 jours fériés.

DSI Underground - Rouyn-Noranda

Les 3 travailleurs à l'emploi de DSI à Rouyn-Noranda (SL9291) ont accepté à l'unanimité un nouveau contrat de travail de 5 ans, qui comprend des augmentations moyennes de 2,5% par année. Un boni de signature de 1000\$ a aussi été négocié. Deux des travailleurs ayant cumulé 35 et 40 ans d'ancienneté auront droit à une prime de retraite de 100\$ par année de service. DSI fabrique du matériel servant à l'exploitation minière souterraine.

Texel – Sherbrooke

Nouveau contrat de 5 ans pour les 11 métallos de l'usine Texel (SL7531), à Sherbrooke, qui comprend une augmentation salariale de 2,5% par année pour la durée de l'entente. Les travailleurs ont obtenu une bonification des primes de soir et de nuit ainsi que de la prime du formateur, en plus d'une

amélioration des vacances. Les allocations pour les repas et celle pour les bottes de travail ont été revues à la hausse. Les primes pour la fonction de chef de l'équipe d'entretien et pour celle de préposé à la standardisation sont aussi augmentées.

Transdev Québec – St-Jean-sur-Richelieu

La quarantaine de chauffeurs d'autobus scolaires de Transdev Québec (SL9414), à Saint-Jean-sur-Richelieu, ont entériné un nouveau contrat de 5 ans. L'entente inclut une hausse de 3,71% pour la première année et de 2% pour chacune des quatre années suivantes. La période de rémunération pour l'année académique sera désormais de 200 jours, en dehors de laquelle les salariés devront être payés pour un minimum de 2 heures par déplacement. Le nombre d'heures travaillées par semaine ne pourra pas être inférieur à 17,5 heures. De plus, le lien d'emploi sera préservé pendant 36 mois plutôt que 24 en cas de lésion professionnelle. Deux jours de congés de deuil ont été ajoutés pour les petits enfants.

Ciment Lafarge – Brownsburg-Chatham

Les 7 opérateurs de bétonnière de Lafarge à Brownsburg-Chatham (SL7625) ont ratifié un nouveau contrat de 5 ans. On y prévoit notamment une meilleure protection des droits d'ancienneté en cas de mises à pied, accident ou maladie personnelle. Le paiement de temps supplémentaire se fera après 10

heures dans une journée plutôt que 40h dans une semaine. Une 5^e semaine de vacance est ajoutée après 20 ans de service et le pourcentage de vacance est majoré après 25 ans. Les augmentations salariales sont de 10,5% sur la durée du contrat et la participation de l'employeur au Fonds de solidarité FTQ est haussée. Le contrat comprend aussi des améliorations significatives au régime d'assurances collectives.

BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT DES MÉTALLOS (FTQ)

Traits d'union NUMÉRO 244

**Bulletin d'information à
l'intention des militants et
militantes du Syndicat des
Métallos (FTQ)**

565, boulevard Crémazie Est,
Bureau 5100, Montréal, (QC)
H2M 2V8

Téléphone : 514 382-9596
Télécopieur : 514 382-2290

www.metallos.org

**Directeur québécois des
Métallos : Alain Croteau**

**Responsable : Clairandrée
Cauchy** (ccauchy@metallos.ca)

**Correspondants : Isabelle
Bournival, Dominic Prévost
(Brossard); Alain Frenette
(Montréal); Stéphane Paquet,
(Côte-Nord, Bas-St-Laurent,
Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine);
Nancy Thibeault (Nord/Nord-
Ouest); Mélanie Tremblay
(Québec, Saguenay-Lac-St-Jean)**

**Collaboration : Daniel Mallette
et Marie-Pier Leboeuf**

**Personnel de soutien : Nathalie
Leblanc, Roseline Mongeon,
Sylvie Tremblay**

Tirage : 10 000

Changements d'adresse :

rmongeon@metallos.ca
Premier numéro, mars 1983
Imprimé par les syndiqués et
les syndiquées chez
Imprimerie Transcontinental
Dépôt légal à la Bibliothèque
nationale du Québec.

Solidarité chez Chantiers Chibougamau

La section locale 8644 chez Chantiers Chibougamau a organisé une collecte pour venir en aide à un membre dont la maison a été la proie des flammes au printemps. Ses collègues de travail, ainsi que des cadres et la compagnie ont amassé ensemble 10 682\$ pour aider Bernard Tremblay à prendre un nouveau départ. On voit ici des membres de l'exécutif, dont le président Pierre Leblond, lui remettre un chèque.

