

AUTOMNE 2023

## Grève victorieuse chez Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles

Les travailleurs et travailleuses de la verrerie Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles ont mené une superbe grève de 8 semaines, du 10 mai au 2 juillet, qui a permis d'aller chercher davantage que ce que la compagnie tentait d'imposer comme modèle en Amérique du Nord. La nouvelle convention prévoit des hausses salariales allant de 14 % à 20 % sur 3 ans.

Les employé.e.s qui exercent un métier spécialisé auront deux hausses supplémentaires de 1 \$ l'heure à la deuxième et à la troisième année, ce qui portera leur hausse salariale totale à 20 % en 3 ans.

« La compagnie a frappé un mur. Depuis la dernière grève en 1984, l'employeur essayait convention après convention de gruger nos conditions de travail. C'est fini! On a refusé le modèle que cette compagnie essaie d'imposer partout.



Plusieurs centaines de personnes ont marché dans les rues de Pointe-Saint-Charles à Montréal, le 16 juin dernier, en solidarité avec les grévistes d'Owens Illinois. On voit à l'avant l'un des doyens de l'usine, Serge Saint-Jean, qui a commencé à travailler à l'usine de verre en 1967 et a vécu la grève précédente de 1984 qui avait été difficile. Celle de 2023 passera à l'histoire comme une grève victorieuse qui imposera le respect dans les années à venir.

À Pointe-Saint-Charles, on s'est battu pour avoir mieux, on a obtenu mieux, et on sera prêt à se battre encore pour avoir mieux»,

a fait valoir le président de la section locale 206G des Métallos, Éric Dumas.

Les deux régimes de retraite existant dans l'entreprise ont par ailleurs été bonifiés, ainsi que les assurances collectives.

C'est dans la bonne humeur que s'est déroulée

cette grève exemplaire, les activités se succédant jusqu'à la fin sur la ligne de piquetage.

« Inspirés par les récentes batailles des Métallos à travers le Québec, portés par

la solidarité des métallos de partout depuis le début de la grève, nos membres ont décidé de se tenir debout et de se faire respecter », a souligné le représentant syndical Steve Galibois.

L'usine d'Owens Illinois, plus que centenaire, est la seule où l'on fabrique du verre au Québec. On y produit des bouteilles de bière brunes et plusieurs autres formes de contenants en verre. Les Métallos ont d'ailleurs mené une campagne d'opinion publique nationale pour une consigne sur le verre, afin de faciliter l'approvisionnement en verre recyclé pour cette usine, ce qui a mené à d'importants investissements en 2022. Le salaire moyen y est d'environ 28 \$ l'heure.

**« À Pointe-Saint-Charles, on s'est battu pour avoir mieux, on a obtenu mieux, et on sera prêt à se battre encore pour avoir mieux. »**

@metallosqc sur  
Instagram



Plus vous interagissez avec nos publications, sur Facebook ou sur Instagram, plus vous contribuez à ce qu'elles soient visibles par un plus grand nombre de personnes. Sur Facebook, on vous invite aussi à activer la fonction « favori » (en cliquant sur le bouton « J'aime » ou « Suivre »), de façon à voir toutes les publications de la page des Métallos.

## SUPPRESSION DE POSTES CHEZ TELUS Il faut cesser de subventionner les pertes d'emploi

Le Syndicat des Métallos exhorte le gouvernement fédéral à cesser ses subventions à TELUS, qui a annoncé récemment l'abolition de 4000 emplois.

«Alors que votre gouvernement accorde des millions, et même des milliards, de subventions aux entreprises pour créer des emplois, comment justifier la subvention d'une entreprise qui abolit des emplois au Canada et qui en délocalise ailleurs?», peut-on lire dans une lettre envoyée au premier ministre, le printemps dernier, par le directeur national des Métallos, Marty Warren, et la présidente de la section locale 1944 des Métallos, Donna Hokiro, représentant près de 7000 membres chez Rogers/Shaw,



Lors des négos l'hiver dernier, les métallos de TELUS revendiquaient déjà le maintien des emplois au Canada.

TELUS, et au sein d'autres entreprises liées aux télécommunications.

«Si TELUS ne s'engage pas à préserver les emplois canadiens, nous demandons au gouvernement de suspendre les contrats gouvernementaux avec la compagnie», poursuivent les leaders syndicaux. «Les Canadiens et Canadiennes ne devraient pas payer pour éliminer des emplois canadiens.»

## Stelpro coupable d'entrave à la syndicalisation et de connivence avec un syndicat de boutique

Le Tribunal administratif du travail (TAT) a ordonné la réintégration de la travailleuse Marie-France Leblanc, congédiée injustement par Stelpro parce qu'elle militait pour l'adhésion aux Métallos. Le TAT a aussi

ordonné la tenue d'un vote au scrutin secret pour déterminer la volonté des travailleurs et travailleuses d'adhérer au Syndicat des Métallos ou de demeurer avec le syndicat indépendant (le Syndicat des employés de manutention et de services [SEMS]), un syndicat de boutique.

«C'est démocratique de vouloir changer de syndicat. Je suis fière du résultat, de retrouver ma job et qu'on reconnaisse qu'il n'y avait pas de raison de me congédier», fait valoir Marie-France Leblanc.

«Les lois garantissent le droit de choisir son syndicat et la liberté d'association. Comme syndicat, on va toujours mettre les ressources nécessaires pour appuyer les travailleurs et travailleuses pour qu'ils puissent bel et bien exercer leurs droits», souligne le responsable de cette campagne de recrutement au Syndicat des Métallos, Martin Laberge.



### Bienvenue aux nouveaux membres

- Gestion d'actifs Gladu inc./Mariville
- Fonds de placement immobilier Innvest/Mariville
- Tremcar inc./Montréal
- Société des traversiers du Québec/Sorel-Tracy
- Scierie St-Fabien inc./Saint-Fabien
- Enviro Industries inc./Sorel-Tracy
- Mecar Metal inc./Saint-Bruno-de-Montarville
- Autobus du Fer inc./Port-Cartier
- 9160-3886 Québec inc. (Logic-Or)/Signalisation Bas-Saint-Laurent, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Services Alimentaires Québec SSP inc./Montréal
- Trimax Sécurité inc./Montréal, Lac-Mégantic, Sherbrooke, Laval
- Superior General Partner inc./Mont-Tremblant
- Sécurité de Francheville inc./Drummondville
- Orica Canada inc./Saint-Joseph-de-Coleraine
- Lafarge Canada inc./Saint-Joseph-du-Lac
- Zinc électrolytique du Canada ltée (traitement des eaux) / Salaberry-de-Valleyfield

## Victime de féminicide

La section locale 9400 (hôtellerie et restauration) est en deuil à la suite du féminicide de l'une de ses membres. La métallo Melvita Devoe, aide-cuisinière à l'hôtel Grand Lodge de Mont-Tremblant, est décédée des suites d'une blessure par arme à feu. Son conjoint, Bernard Devoe, a été arrêté et est en attente de son procès.



Melvita Devoe

Rappelons qu'en 2021, une autre membre de cette même section locale, Nadège Jolicoeur, qui s'impliquait syndicalement à l'hôtel Best Western Europa à Montréal, avait trouvé la mort aux mains de son conjoint, qui s'était ensuite enlevé la vie.

## Feux de forêt : de nombreux métallos touché.e.s

À Lebel-sur-Quévillon dans le Nord-du-Québec, en Abitibi, à Chibougamau et à Chapais ou sur la Côte-Nord, les métallos sont nombreux et nombreuses à avoir été touché.e.s par les feux de forêt. C'est ce qui a incité le Fonds humanitaire des Métallos à débloquer un montant de 35 000\$ pour venir en aide aux communautés affectées, par l'intermédiaire de la Croix-Rouge.

### Évacuation à Chibougamau et à Chapais

Les activités des usines de Chantiers Chibougamau et de Barrette-Chapais ont cessé leurs activités plusieurs jours, et les citoyen.ne.s ont été évacué.e.s. Des syndiqué.e.s sont cependant resté.e.s sur place pour aider à éviter le pire.

Une fois les feux passés, on s'inquiète pour l'avenir des 1,5 million d'hectares brûlés, soit 100 fois plus que la moyenne de la dernière décennie. Une partie de ces forêts peut être utilisée à condition de procéder rapidement à la récolte, avant que le longicorne ne vienne attaquer le bois. «Pour donner un ordre de grandeur, Barrette-Chapais traite le bois de 8000 hectares par année. Ce serait décevant de laisser ce bois pourrir et d'aller couper ailleurs du bois vert pas brûlé», explique le président de la SL 8895, Kevin Ross, en espérant que le gouvernement interviendra rapidement pour autoriser les coupes.

À plus long terme, les feux mettent l'accent sur les impacts des changements climatiques. «On parle de feux exceptionnels cette année, mais on sait que l'exceptionnel va devenir la normale», souligne le président de la SL 8644 chez Chantiers Chibougamau, David Morin. «Ce sont ceux qui vont être les plus proactifs et innovants qui vont s'en sortir», laisse-t-il tomber.

### Fumée en Abitibi

À Val-d'Or, les métallos affecté.e.s à la collecte du recyclage et des ordures ont fait appel à leur syndicat pour s'assurer d'obtenir des conditions sécuritaires. «On a travaillé avec les représentants de l'employeur pour fournir des masques N95 et adapter les horaires de travail en fonction du niveau de fumée dans l'air», explique la présidente de la SL 4796 à Val-d'Or, Sylvie Roy.

Les travailleurs et travailleuses du laboratoire d'analyse de carottes minières ALS à Lebel-sur-Quévillon ont, de leur côté, subi deux périodes d'évacuation. «On les a orientés vers des demandes d'assurance-emploi, », poursuit Sylvie Roy, qui les représente également.

## CONFLITS DE TRAVAIL

### Contrat avantageux chez Glopak!

Au terme d'un lockout de six semaines amorcé le 23 mai dernier, la centaine de métallos de Glopak à Montréal ont obtenu un contrat de travail avantageux et réussi à faire reculer leur employeur sur des demandes de concession.



L'entreprise spécialisée dans la fabrication d'emballages pour des produits alimentaires avait mis en lockout les membres de la section locale 7625 devant leur refus de se contenter de la proposition précédente. Le nouveau contrat, entériné à 92%, prévoit des hausses totalisant 13% sur 3 ans, dont 6,3% la première année, 3,5% la deuxième, et 3,2% la troisième. La participation patronale à la couverture d'assurance collective des soins dentaires et des médicaments passe à 90%. Le montant pour les bottes de travail est bonifié à 210\$ à la troisième année.

«Nous sommes très heureux du résultat. La plupart d'entre nous n'avaient jamais vécu un conflit de travail dans notre usine, et cela a permis d'aller chercher un contrat nettement plus avantageux que ce que proposait initialement l'employeur», a fait valoir le président de l'unité syndicale de la section locale 7625 des Métallos, Christian Veilleux.

Les hausses s'appliquent sur un salaire moyen qui avoisine les 30\$ l'heure. L'employeur a renoncé à sa demande de concession sur le calcul des heures supplémentaires. La négociation a aussi permis de régler plusieurs griefs accumulés.

### Grève payante chez Gamma

La soixantaine de métallos chez Gamma murs et fenêtres International à L'Ange-Gardien ont déclenché une grève le 23 août dernier. Deux jours plus tard, les négociations reprenaient, et l'employeur a finalement consenti à délier les cordons de la bourse, faisant passer son offre salariale de 7% sur 5 ans à 12%, dont 6% la première année. Une cinquième semaine de vacances a aussi été ajoutée après 20 ans.

«C'est une belle victoire après deux jours de grève. Nous sommes très fiers d'avoir réussi ça ensemble, en étant tous solidaires», a indiqué le président de l'unité syndicale, Marc-Olivier Saint-Hilaire, dont les membres font partie de la section locale 9599.





Des travailleurs et travailleuses de la signalisation routière étaient réunis pour une vigile en juillet, à la suite d'un grave accident qui a tué un travailleur et blessé gravement un deuxième.

## Nouvelle section locale pour la signalisation routière

Le Syndicat des Métallos a officialisé la création en juillet d'une section locale autonome consacrée à la signalisation routière. Parallèlement, un accident tragique sur un chantier routier à Montréal, qui a causé la mort d'un signaleur et en a blessé gravement un deuxième, a remis en lumière l'urgence de nos revendications en matière de sécurité.

La nouvelle section locale 9005 compte 1000 membres. La nouvelle structure donnera une voix à ces travailleurs et travailleuses pour renforcer leur action syndicale et préciser leurs revendications.

Les métallos de l'industrie de la signalisation routière faisaient auparavant partie de la section locale 8922, représentant les syndiqué.e.s de la sécurité privée. « Nos membres de la signalisation routière souhaitent avoir leur propre structure démocratique pour s'attaquer de front aux enjeux qui les touchent, dont les conditions de travail ainsi que la santé et la sécurité. Ils et elles pourront ainsi prendre leur métier pleinement en main et faire part de leurs revendications et de leurs actions syndicales de manière encore plus précise », souligne le représentant syndical des Métallos, Martin L'Abbée.

## Pour un plan qui a du mordant

Réagissant au plan d'action gouvernemental sur la sécurité routière, le Syndicat des Métallos a pressé Québec d'implanter rapidement des mesures qui ont du mordant.

« Nous avons perdu l'un de nos confrères au travail en juillet dernier, le dernier d'une liste déjà longue de décès. Des mesures avec du mordant devront être mises en place avant la prochaine saison des chantiers routiers en mars », a souligné l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre.

Alors que le plan évoque une « révision » des amendes, le Syndicat demande de carrément les doubler pour les infractions commises dans les zones de chantiers routiers ainsi que pour non-respect des consignes des travailleurs et travailleuses de la signalisation.

Le Syndicat exige aussi des normes plus serrées pour les compagnies, assorties d'amendes salées. « Il faut s'assurer que les compagnies ont les permis nécessaires et qu'elles ont recours à des personnes qui détiennent leurs cartes de compétence », a souligné le responsable du dossier de la signalisation routière chez les Métallos, Martin L'Abbée.

Il précise que les barrières automatiques et autres moyens technologiques ne doivent pas remplacer la présence de vraies personnes. Les Métallos souhaitent la création d'une escouade policière consacrée à la signalisation routière sur les chantiers ainsi que la formation de travailleurs et travailleuses de la signalisation routière afin de gérer les feux manuellement, en remplacement du personnel policier.

## CONTRATS DE TRAVAIL

### OMH du Lac Abitibi

Les syndiqués qui veillent à l'entretien des bâtiments de l'Office municipal d'habitation (OMH) du Lac Abitibi (SL9291) ont obtenu une 4<sup>e</sup> semaine de vacances après 1 an, une journée de maladie rémunérée supplémentaire ainsi qu'une hausse de l'allocation de frais de déplacement. La hausse salariale est de 5,5%, sur 18 mois.

### SDBJ – Baie-James

La douzaine de salariés affectés à la route de la Baie-James (SL9291) verront désormais leur pause-repas rémunérée. Le droit de refuser d'effectuer un

travail dangereux est maintenant prévu à la convention. La prime de chef d'équipe est bonifiée. L'allocation pour les assurances est également augmentée. La convention prévoit des hausses de 2% par année pendant 3 ans. Une indemnité de vie chère pour les syndiqués des régions nordiques, variant entre 5100\$ à 18 000\$ par année, sera instituée et indexée de 2% annuellement.

### ALS – Lebel-sur-Quévillon

La vingtaine de personnes nouvellement syndiquées du laboratoire d'analyse d'échantillons de

minerai ALS à Lebel-sur-Quévillon, a adopté à l'unanimité un premier contrat. Celui-ci établit la parité avec leurs collègues de Val-d'Or, et va même au-delà. Ainsi, le salaire variera entre 21,48\$ l'heure et 28,01\$ l'heure. Une personne nouvellement embauchée rencontrera un.e représentant.e de son syndicat aux frais de l'employeur. En cas de lésion professionnelle, un.e salarié.e conservera son lien d'emploi pendant trois ans. Le contrat prévoit deux pauses payées par jour. Une banque de 60 heures de congés de maladie est mise en place.

### Zuritt – Val-d'Or

Les salariés de Zuritt (SL4796) qui réparent des moteurs électriques ont ratifié un contrat de 3 ans, qui prévoit 3% la première année, doublés d'un rattrapage salarial de 1\$ l'heure. Les hausses seront ensuite de 2,5% pour chacune des deux années suivantes. La contribution de l'employeur au régime de retraite passe de 2,5% à 3%. La cinquième semaine de vacances est accordée après 5 ans plutôt que 11 ans. Le temps double entre en vigueur après 11 heures de travail par jour plutôt que 12. Les allocations pour les repas

SUITE À LA PAGE 5

## Nouveau règlement sur le bruit

### LES NORMES SONT RESSERRÉES

Un nouveau règlement sur l'exposition au bruit en milieu de travail est entré en vigueur le 16 juin dernier. Les seuils d'exposition ont été abaissés et la durée d'exposition aux bruits importants a été considérablement raccourcie. Enfin! Cela survient après des années de revendications de la part des syndicats.

Les employeurs auront jusqu'en juin 2024 pour identifier les situations qui risquent de dépasser les nouvelles normes.

### Les ravages du bruit

La surdité est la maladie professionnelle qui touche le plus grand nombre de travailleurs et travailleuses au Québec. En 2021 seulement, 10900 nouveaux dossiers de maladie professionnelle en lien avec un trouble de l'oreille

ont été ouverts à la CNESST, et on estime qu'environ 100 000 personnes étaient déjà atteintes de surdité professionnelle en 2015, selon des données de l'INSPQ. De plus, l'exposition au bruit a un effet sur les maladies cardiovasculaires et affecte la sécurité.

### Nouvelles normes

Le seuil maximal d'exposition au bruit pour une journée de 8 heures passe de 90 dBA à 85 dBA. En comparaison, une tondeuse à essence correspond à un niveau de bruit de 90 dBA. Si vous devez hausser le ton pour vous faire comprendre à un mètre de distance d'une autre personne, il y a de fortes chances que les niveaux sonores soient trop élevés.

La durée d'exposition à un bruit élevé est réduite de façon significative. Ainsi, un seuil de 100 dBA ne sera autorisé



que pour une période de 15 minutes par jour, comparativement à 2 heures auparavant.

Soulignons par ailleurs qu'il ne faudrait jamais dépasser une exposition de 140 dBC pour des bruits «impulsionnels» ou «d'impact».

Dans l'année qui suit l'identification de situations problématiques, l'employeur doit déterminer les moyens raisonnables pour éliminer ou réduire le bruit à la source, et commencer à les mettre en œuvre. Le tout devra être complété d'ici un maximum de 5 ans, et ensuite faire

l'objet d'une réévaluation périodique.

Dans un premier temps, on vise à éliminer le bruit excessif à la source, ou, à tout le moins, à le réduire. Le recours à des équipements de protection individuelle (ÉPI) n'est qu'une solution de pis-aller, s'il n'a pas été possible de réduire suffisamment les niveaux de bruit à la source. D'un point de vue syndical, assurons-nous d'être consulté.e.s à toutes les étapes du processus, pour orienter les solutions vers ce qui sera le plus efficace et le mieux adapté aux besoins de nos membres.

## CONTRATS DE TRAVAIL

et les déplacements sont bonifiées et les primes pour les chefs d'équipe et instructeurs sont doublées.

### Nettoyeur Martin – Saint-Jean-sur-Richelieu

La quinzaine de salarié.e.s qui effectuent le nettoyage d'uniformes et de tapis ainsi que le nettoyage à sec chez Nettoyeur Martin (SL9414) a ratifié un contrat de 3 ans. Celui-ci prévoit une augmentation salariale moyenne totalisant 12%. On y retrouve notamment l'ajout d'un congé de maladie, ainsi que la bonification du pourcentage de paie de vacances après 30 ans.

### Fabrimet – Drummondville

Les 45 syndiqué.e.s chez Fabrimet à Drummondville (SL7885), qui fabriquent des pylônes électriques et des glissières de sécurité, ont ratifié un contrat de 5 ans avec des hausses salariales de 18%, dont 5% la première année. De plus, une prime d'assiduité de 2,25\$ l'heure qui avait été introduite par l'employeur sans faire l'objet de négociations est maintenant intégrée au salaire. Le nombre d'échelons salariaux est réduit et la progression dans l'échelle sera plus rapide. Les primes des

chef.fe.s d'équipe, de formation, d'assemblage ainsi que les primes de quarts ont été bonifiées. Il en va de même du pourcentage de paie de vacances, à partir de 15 ans de service. La contribution de l'employeur au REER du Fonds de solidarité FTQ est bonifiée. Deux congés personnels ont été ajoutés. Le programme de préretraite a été amélioré et un montant a été négocié pour les lunettes de sécurité avec prescription.

### Sécurité Mine Géant Dormant – Amos

Le salaire des agent.e.s de sécurité est bonifié de 1\$ l'heure

cette année, puis de 3% pour chacune des deux années suivantes. La prime de nuit passe de 0,60\$ à 1,60\$ l'heure. La part du régime d'assurance collective est haussée à 50%. Une prime de subsistance de 24\$ par jour est instituée pour les agent.e.s de sécurité vivant sur le site. La prime de transport passe de 24\$ à 30\$ par jour.

### ABB Électrification – Iberville

Les 140 métallos de la section locale 3953 chez ABB Électrification de l'usine d'Iberville, à Saint-Jean-sur-Richelieu, ont

SUITE À LA PAGE 6

SUITE DE LA PAGE 5

renouvelé leur convention collective pour une durée de 4 ans. On y retrouve des augmentations salariales moyennes de 22,25%, dont 12% la première année. Soulignons aussi que l'échelle salariale a été écourtée. Les primes de quart ont été augmentées, et le montant pour les chaussures de sécurité a également été majoré. La portion de la prime d'assurance collective payée par l'employeur est passée de 65% à 70%. L'entente sur la retraite progressive a également été améliorée. Une prime à l'ancienneté de 0,50\$ l'heure par tranche de 10 ans a été instaurée. Une clause pour venir en aide aux victimes de violence conjugale est désormais prévue.

## AJL Bourgeois – Contrecoeur

La quarantaine de métallos chez AJL Bourgeois (SL9414), voient leur salaire augmenter de 9% à 12% la première année, puis de 3,5% pour chacune des deux années suivantes. De plus, le contrat prévoit une clause de protection contre l'inflation.

## Novatube – Montréal

La centaine de métallos de l'usine Novatube (SL2423) a conclu un contrat de 2 ans avec

des hausses allant de 7% à 22% la première année, et de 3,5% l'année suivante. Ce contrat pave la voie à d'importants investissements dans l'usine qui fabrique des tuyaux d'acier en carbone pour les édifices commerciaux. Le contrat prévoit l'élimination de l'échelle salariale au profit d'un seul salaire, ce qui se traduit par une hausse immédiate de 15% pour une quarantaine de salarié.e.s moins expérimenté.e.s. Le régime de retraite a aussi été bonifié. Une lettre d'entente a été conclue au sujet de l'arrivée de nouveaux équipements, notamment en lien avec la formation, l'évaluation de nouveaux postes qui pourraient être créés et les salaires qui y seraient associés. L'employeur assumera maintenant 80% des cotisations à l'assurance collective, plutôt que 75%.

## Cresswell – Granby

La soixantaine de métallos qui travaillent chez Industries Cresswell (SL9414) ont entériné un contrat de 3 ans, avec des hausses salariales de 16%, dont 9% la première année. La prime de soir a été bonifiée, tout comme la contribution de leur employeur au régime d'assurance collective. Les membres qui comptent plus de 10 ans

d'ancienneté auront également droit à une 4<sup>e</sup> semaine de vacances. Industries Cresswell se spécialise dans la transformation et la fabrication de produits en acier, de systèmes d'entreposage, de pièces d'attache et de clous spécialisés.

## Emballage Saint-Jean

Les 90 syndiqué.e.s de la SL9414 ont ratifié un contrat de 4 ans, qui comporte des hausses totalisant 16,5%, dont 7% rétroactif au 31 janvier dernier et 3% pour chacune des deux années suivantes. En outre, 4 classifications bénéficieront d'un réajustement salarial de 1\$ l'heure pendant 2 ans. Les primes pour les quarts de soir et de nuit ont été augmentées. La période requise avant d'atteindre le maximum de l'échelle salariale a été réduite pour certaines classifications. Le montant de l'allocation prévue pour les vêtements et les outils sera indexé comme les salaires.

## Garda signalisation routière

Les 900 travailleurs et travailleuses de Garda signalisation routière à travers le Québec ont ratifié un contrat de 3 ans avec des hausses salariales de 26,3%. On y prévoit des mécanismes pour venir en aide rapidement aux membres lors d'un accident grave ou mortel. Une clause pour soutenir les membres en situation de violence conjugale et familiale a aussi été introduite.

## Synchrón – Terrebonne

Les 131 métallos qui assemblent des pièces de camion pour Paccar ont conclu un contrat de 3 ans, avec des hausses moyennes de 7,4% la première année, de 4% la deuxième, et de 3,9% la troisième. On note une bonification des primes de quart ainsi que de celle accordée à l'horaire

de 4 jours de 10 heures et de celle pour les formations. Les paies de vacances seront bonifiées lorsque celles-ci seront prises à l'extérieur de la période estivale. Un congé payé d'une semaine est prévu à la convention pour une victime de violence conjugale. Un congé pour traitement de fertilité allant jusqu'à 5 jours par année a été introduit, ainsi qu'un autre en cas de décès du conjoint de fait, du père ou de la mère. Le congé pour mariage passe de 3 à 5 jours. Un programme de retraite progressive est mis en place. Une formation sur l'utilisation de chariots élévateurs sera offerte annuellement pour pourvoir ces postes à l'interne. La période de probation passe de 600 à 480 heures, et des améliorations ont été apportées pour limiter le nombre de salarié.e.s assujetti.e.s en même temps à l'horaire de fin de semaine.

## Weston – Gatineau

Les 150 métallos de la SL9584 ont entériné un contrat de 3 ans, avec des hausses salariales allant de 14% à 18% selon les classifications d'emploi. La prime de nuit passe de 1\$ à 1,50\$ l'heure, et des primes en lien avec l'expérience ont été mises en place. Les vacances sont aussi bonifiées. Les dispositions en lien avec la santé et sécurité du travail ont été renforcées. Les clauses encadrant les différents comités (comité de griefs, comité des relations de travail, et comité de santé et sécurité) ont été améliorées.

## Manac – Laurier Station

La soixantaine de nouveaux et nouvelles métallos chez Manac à Laurier Station (SL9599) se sont doté.e.s d'une première convention de 3 ans, qui s'applique de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> décembre dernier. On y prévoit des augmentations salariales pouvant



DANIEL MALLETT

## Message de la rentrée aux député.e.s à Ottawa : Une loi anti-scabs au fédéral, ça presse !

Quelques centaines de manifestant.e.s attendaient les élu.e.s avec un message clair pour leur rentrée parlementaire le 19 septembre dernier : l'interdiction du recours à des travailleurs et travailleuses de remplacement, ça presse ! La manifestation, initiée par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a rassemblé plusieurs dizaines de métallos ainsi que des militant.e.s de plusieurs autres syndicats affiliés à la FTQ.

## Solidarité avec le secteur public

Les travailleuses et travailleurs du secteur public, qui prennent soin de nos enfants, de nos malades, de nos aîné.e.s, et qui veillent au bien-être collectif de notre société, sont actuellement en période de négociations de leurs conventions collectives.

Le gouvernement a proposé un ridicule 9% de hausses sur 5 ans, assorties de réductions dans les régimes de retraite. Voilà une proposition risible, alors que ce même gouvernement projette une inflation de 16,6% entre 2022 et 2026, et que les député.e.s viennent de se voter des hausses salariales de 30% en un an et d'offrir 21% à la SQ.

Les emplois dans le secteur public accusent un retard salarial de 11,9% par rapport au secteur privé, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec.

### Nécessaire solidarité

Dans plusieurs conventions du secteur privé, on introduit des mécanismes d'ajustement à l'inflation. Si ce n'est pas le cas, on voit aussi, toujours dans le privé, des rattrapages salariaux importants négociés la première année pour compenser l'inflation récente. Le gouvernement, lui, ne veut rien savoir d'ajuster les salaires à l'inflation.

Les négociations de nos consœurs - 78% sont des



Une grande manifestation nationale des syndiqué.e.s du secteur public s'est tenue le 23 septembre dernier à Montréal. Les Métallos ont répondu «présents».

femmes - ont des répercussions sur l'ensemble du marché du travail et de la société. «Si elles s'appauvrissent, ça envoie aussi le signal à l'ensemble des employeurs du privé qu'il n'est pas si important de maintenir le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs. De

plus, c'est la qualité même de nos services publics qui risque d'en souffrir. Soutenons nos collègues du secteur public, dont beaucoup font d'ailleurs partie de la grande famille FTQ», souligne le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

## CONTRATS DE TRAVAIL

SUITE DE LA PAGE 7

atteindre jusqu'à 18,25%. Deux irritants majeurs ont été corrigés: l'employeur est maintenant tenu d'afficher les postes et il devra respecter l'ancienneté lors des affectations. De plus, ces métallos pourront monnayer leurs journées mobiles inutilisées.

### Raylobec - Granby

Les 55 travailleurs et travailleuses du centre de tri de Granby (SL9414) ont conclu un contrat de 4 ans, rétroactif à novembre 2022. Les hausses salariales de l'ordre de 22,5% accordées aux employé.e.s affecté.e.s au centre de tri les placent parmi les mieux rémunéré.e.s de l'industrie. Ces membres obtiennent une journée de congé mobile supplémentaire. La prime pour le travail de nuit passe de 0,90\$ à 2\$ l'heure tandis que celle pour le travail de soir passe de 0,70\$ à 1,50\$. Le montant accordé pour

les lunettes de sécurité et les bottes de travail est bonifié, et l'employeur fournira désormais les vêtements de travail. Notons que l'employeur a réglé la problématique des rats dans l'usine, qui durait depuis plusieurs mois, en ayant recours aux services d'une entreprise spécialisée.

### Ville de Fermont

Les quelque 70 métallos de la Ville de Fermont (SL5778) ont ratifié un nouveau contrat de 5 ans qui leur assure des conditions de travail semblables à celles en vigueur à la mine ArcelorMittal. Celui-ci prévoit même des «clauses remorques» par rapport à ce qui sera obtenu lors des prochaines négociations des SL5778 et 7401 avec la mine ArcelorMittal, en ce qui a trait aux augmentations de salaire annuelles, à l'allocation de transport, à la prime nordique, ainsi qu'à l'assurance collective.

La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du 30 septembre devient fériée. Un horaire de 4 jours travaillés/3 jours de repos a été instauré pour les cols bleus, tandis qu'un autre de 4 jours travaillés/4 jours de repos a été mis en place pour les employé.e.s affecté.e.s au centre récréatif.

### Soucy-Belgen - Sainte-Claire

Nouvellement syndiqué.e.s, les métallos de la fonderie Soucy-Belgen (SL9599) ont signé un contrat comprenant des hausses de 22% sur 5 ans, dont 10% la première année. Une clause de protection contre l'inflation, jusqu'à concurrence de 5%, a été introduite. Les cotisations au régime de retraite ont été haussées de 1% du salaire. Une période de libération syndicale de 2 heures par semaine est maintenant accordée.

### Nortek Air Solution - Anjou

Les 250 métallos de l'usine Nortek Air Solution (SL9582) ont ratifié un contrat de travail de 3 ans, avec des hausses salariales allant de 15 à 25%. Il s'agit du premier contrat négocié depuis leur syndicalisation, le précédent ayant été décrété par arbitrage. Plusieurs primes ont été bonifiées, et une prime de loyauté a été introduite pour les travailleurs et travailleuses ayant davantage d'ancienneté. La négociation a par ailleurs permis d'établir des droits syndicaux: l'exécutif syndical disposera d'un local dans l'usine et le président aura 10 heures de libération syndicale par semaine pour mieux rencontrer ses membres. Des améliorations au chapitre de l'organisation du travail permettront de mieux baliser les

SUITE À LA PAGE 8



## CONTRATS DE TRAVAIL

SUITE DE LA PAGE 7

déplacements temporaires en tenant compte de règles sur le respect de l'ancienneté.

### Glencore CCR – Montréal-Est

Les 375 métallos de l'affinerie de cuivre CCR (SL6887) ont ratifié un contrat de 3 ans avec des hausses salariales de 14%, dont 7,75% la première année. On y retrouve une clause de maintien du pouvoir d'achat: si l'inflation devait dépasser le seuil de 4% par année, les salaires seraient ajustés en conséquence. Ces hausses placent l'usine en tête de file des industries comparables au Québec. Le régime de retraite à prestations déterminées est aussi augmenté graduellement, la rente mensuelle passant de 65\$ à 68\$ par mois par année de service. Notons aussi la bonification

de différentes primes ainsi que des régimes d'assurances collectives.

### Les chaînes de traction du Québec – Anjou

Une nouvelle entente de 5 ans est survenue pour les 4 travailleurs de l'entreprise Les Chaînes de tractions (SL7625). Des augmentations de l'ordre de 9% ont été accordées la première année, puis de 1\$ l'heure pour les années suivantes. Le montant remboursé pour les lunettes pour la vue passera de 165\$ à 200\$ tous les 24 mois, et l'allocation pour les bottes de travail sera majorée de 30\$, passant ainsi à 160\$. L'entreprise fabrique des élingues (câbles) pour les ponts roulants ou autres, et assemble toutes sortes de chaînes de traction.

### Goodyear – Salaberry de Valleyfield

Les 23 travailleurs de la SL919 ont entériné le renouvellement de leur convention pour une durée de 4 ans. Dans un premier temps, il y a eu un réajustement salarial de 1\$ l'heure pour chacune des deux premières années, puis de 0,97\$ l'heure pour la troisième, ainsi que la réactivation de la formule d'indemnité de vie chère (formule automatique d'indexation au coût de la vie selon l'indice des prix à la consommation). À ces hausses s'ajoutent des augmentations salariales de 2% par année. La prime de chef.fe d'équipe est bonifiée à 2,25\$ l'heure, et une prime de nuit de 1\$ l'heure est mise en place, ainsi qu'une prime d'assiduité de 300\$ par trimestre. Un compte de gestion santé de 200\$ par année est créé. Les soins paramédicaux seront remboursés jusqu'à concurrence de 800\$ par année, et la couverture médicaments pour les nouveaux salariés sera entièrement assumée dès le premier jour de travail, plutôt qu'après 2 ans.

### Aluminart – Anjou

Les 31 métallos de l'entreprise Aluminart (SL7625) ont entériné un contrat de 6 ans où l'échelle salariale a été modifiée afin d'éliminer les clauses de disparité de traitement et les taux hors échelle. Les augmentations salariales sont de 5% la première année, puis de 3% pour les deux années suivantes, et de 2,75% pour les trois dernières. Une journée de congé de maladie

payée sera ajoutée après 5 ans de service. L'assurance collective a été revue pour équilibrer les taux de cotisations et éliminer la lourdeur du régime précédent. Le montant accordé pour les bottes de travail passera de 140\$ à 180\$ par année et 175\$ seront remboursés aux camionneurs pour l'achat de manteaux d'hiver, ainsi que 125\$ pour des couvre-bottes. Aluminart est un fabricant de portes et fenêtres situé à Anjou.

### À la rencontre des membres!

Ces derniers mois, le directeur québécois des Métallos et son adjoint, Nicolas Lapierre, ont multiplié les visites dans les milieux de travail pour aller à la rencontre des membres et connaître leurs situations professionnelles.



On voit à droite une photo prise lors de la visite de Dominic Lemieux à l'usine Bradken de Mont-Joli, en compagnie du représentant syndical des Métallos, Éric Matte, du président de la SL6506, Marco Deschêne, et de quelques membres de l'exécutif.

On voit ici à gauche Nicolas Lapierre lors d'une visite à l'usine d'ArcelorMittal à Contrecoeur (est) avec le président de la SL6586, Jason Braconnier, l'adjointe au service du recrutement, Josée-Marie Sarrazin, et le vice-président de la SL6586, Philippe Côté.



### Traits d'union

NUMÉRO  
254

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

565, boulevard Crémazie Est,  
Bureau 5100  
Montréal (Québec) H2M 2V8  
Téléphone : 514 382-9596  
Télécopieur : 514 382-2290  
[www.metallos.org](http://www.metallos.org)

Directeur québécois des  
Métallos : Dominic Lemieux

Responsable : Clairandrée Cauchy  
([ccauchy@metallos.ca](mailto:ccauchy@metallos.ca))

Correspondant.e.s :

Isabelle Bournival (Brossard);  
Alain Frenette (Montréal);  
Stéphane Paquet (Côte-Nord,  
Bas-Saint-Laurent, Gaspésie-  
Îles-de-la-Madeleine);  
Mélanie Tremblay (Québec,  
Saguenay-Lac-Saint-Jean).

Collaboration : Daniel Mallette

Révision : Maxime Collins

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

Tirage : 6000

Changements d'adresse :  
[jfrancois@metallos.ca](mailto:jfrancois@metallos.ca)

Premier numéro : mars 1983

Imprimé par les syndiqué.e.s  
chez Imprimerie Transcontinental  
Dépôt légal à la Bibliothèque et  
Archives nationales du Québec.