

HIVER-PRINTEMPS 2025

Tarifs : le Syndicat des Métallos est proactif



DANIEL MALLETTE

La menace de tarifs de 25 % sur les produits en provenance du Canada et les tarifs de 25 % sur l'acier et l'aluminium font peser un risque important sur notre économie et nos emplois, des deux côtés de la frontière.

Le syndicat international des Métallos, par la voix de son président Dave McCall, a lancé un message fort contre les tarifs : « Notre syndicat demande au président Trump de renverser la vapeur sur les tarifs douaniers canadiens afin que nous puissions nous concentrer sur des solutions commerciales qui serviront les familles de travailleur.euse.s à long terme. »

Les tarifs, dont l'entrée en vigueur a été repoussée, pourraient avoir des répercussions sur plusieurs secteurs

où travaillent des métallos, comme l'acier, l'aluminium, la forêt, la transformation du bois, le secteur manufacturier...

« C'est une mesure irrationnelle et dommageable pour les travailleur.euse.s des deux côtés de la frontière. Notre syndicat, qui regroupe 850 000 travailleur.euse.s au Canada et aux États-Unis, se fait entendre des deux côtés de la frontière, et travaille avec des allié.e.s pour contrer les tarifs et en exposer les effets néfastes sur les travailleur.euse.s des deux pays. Nos chaînes d'approvisionnement sont imbriquées; certains matériaux traversent jusqu'à sept fois la frontière avant d'être vendus aux consommateurs comme produits finis. Imposer des tarifs défie toute

logique », fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

Les Métallos invitent les élu.e.s du Québec et du Canada à adopter une « approche commune » contre les tarifs et dans l'élaboration des contre-mesures. Le Syndicat demande une aide pour les communautés et les travailleur.euse.s touché.e.s par les tarifs, y compris l'amélioration et l'élargissement de l'accès à l'assurance-emploi et à d'autres programmes de soutien au revenu.

Les Métallos revendiquent également une politique industrielle, attendue depuis longtemps, pour soutenir

les secteurs stratégiques, des politiques d'approvisionnement domestiques ainsi que des investissements dans la production manufacturière nationale.

« Derrière l'économie, il y a des travailleur.euse.s, des familles, des communautés. Dans cette tempête, il ne faut jamais perdre de vue ces personnes qui peuvent être affectées. Les travailleur.euse.s doivent être au cœur des actions, autant dans nos efforts pour éviter les tarifs, pour y riposter, pour adapter notre économie, pour soutenir les emplois et pour protéger les travailleur.euse.s », souligne Dominic Lemieux.

Un nouveau conseil commercial

Le Syndicat des Métallos fait partie du tout nouveau Conseil commercial Canada - États-Unis, qui compte des représentant.e.s d'associations du secteur privé, des syndicats et des groupes associatifs, mis sur pied afin d'aborder l'enjeu des tarifs douaniers et la révision de l'ACEUM. Le Conseil fera aussi appel à des expert.e.s externes.

« Nous sommes un syndicat international et nous savons que les travailleur.euse.s des deux côtés de la frontière comprennent l'importance économique d'un partenariat commercial solide entre le Canada et les États-Unis pour les familles et les communautés. Les travailleur.euse.s comptent sur nous pour protéger les bons emplois et défendre nos industries clés au moyen d'un partenariat commercial fort », a fait valoir le directeur canadien des Métallos, Marty Warren, en annonçant le lancement du nouveau conseil commercial.

Bienvenue aux nouveaux et nouvelles membres

- CEPSA Chimie Bécancour
- Béton Central (Béton Provincial) / Saint-Eugène-de-Grantham
- Béton Central enr. (Béton Provincial) / Saint-Hyacinthe
- Sécurité Sirois Événements spéciaux inc. Québec / Montréal
- ECS Canada - Papiers White Birch / Québec
- Sécurité Sirois Événements spéciaux / Montréal (TVA, Vidéotron, Journal de Montréal)
- Logistec Arrimage / Port fédéral de Baie-Déception, Nunavik
- 9477-7604 Québec inc. (Groupe Signalisation Laurentienne) / Gatineau
- Lafarge Canada / Vaudreuil-Dorion
- Services de sécurité spécialisée S3-K9 inc.

Mouvements dans l'équipe

Il y a eu des changements dans les affectations, et Michel Courcy devient le nouveau coordonnateur du bureau de Brossard, poste qu'il occupait auparavant de façon intérimaire. Guy Gaudette est maintenant représentant au bureau de Montréal, tandis que Jerry McIntyre est transféré du bureau de Montréal à celui de Brossard.

DÉCISION

Les droits d'un travailleur en probation reconnus

Le Syndicat des Métallos a réussi à faire renverser par un arbitre le congédiement d'un travailleur en probation, et ce, même s'il n'était pas encore officiellement couvert par la convention collective.

Dans une décision rendue en novembre dernier, l'arbitre M^e Richard Marcheterre a conclu que l'employeur Métallurgie Castech avait géré la probation du plaignant de manière « arbitraire, inéquitable, abusive et déraisonnable », ce qui contrevient aux principes du Code civil comme quoi « aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi ».

Or, le Code civil étant une loi d'ordre public, la convention collective doit s'y conformer. Le travailleur en probation qui a fait l'objet d'un congédiement, en contravention avec ces principes, peut donc faire valoir son droit au grief.

L'employeur avait congédié le travailleur avant la fin de sa période de probation, sans donner de motif. Les évaluations de ce dernier avaient pourtant été jugées conformes ou supérieures aux exigences. Lors de l'audience, l'employeur a toutefois fait valoir qu'il estimait que le travailleur « parl[ait] trop ». Étant bilingue, ce dernier était souvent appelé à interagir avec d'autres travailleurs.euse.s qui n'étaient pas en mesure de communiquer en français. L'arbitre a noté que l'employeur n'avait fait « aucun accompagnement » auprès du travailleur pour lui indiquer que ce comportement pouvait poser problème, ce qui contrevient aussi aux principes établis par la jurisprudence.

Ainsi, la fin d'emploi du travailleur a été annulée. Ce dernier pourrait donc retourner au travail et terminer sa période de probation. Il a toutefois choisi de ne pas y retourner, et une compensation a été accordée.

Cotisation au Fonds de solidarité : un droit acquis

Lorsque la société Valport, qui assure les activités de débardage dans le Port de Valleyfield, a été rachetée par le groupe Desgagnés Logistik, le nouvel employeur a cessé d'offrir le prélèvement à la source des cotisations des travailleur.euse.s au Fonds de solidarité FTQ. Alors qu'auparavant, les syndiqué.e.s avaient la possibilité de cotiser à un régime d'épargne-retraite collectif ainsi qu'au Fonds de solidarité FTQ, la deuxième option ne leur a plus été offerte après le 23 mai 2023. Le dossier a fait l'objet d'un grief, et l'arbitre a tranché en faveur du Syndicat. La sentence arbitrale stipule que le mécanisme de prélèvement à la source des cotisations au Fonds de solidarité doit être rétabli et que les cotisations doivent être versées au Fonds de solidarité. Le prélèvement à la source a ainsi été reconnu comme un « droit acquis » ou un « privilège collectif » que le nouvel acquéreur devait respecter à la suite de la transaction.

Congédiement annulé

La section locale 9400 du Syndicat des Métallos a réussi à faire annuler le congédiement injustifié d'un travailleur des Services alimentaires SSP à l'aéroport de Montréal. L'arbitre de grief a statué que ce congédiement était injustifié. Il a ordonné la réintégration du travailleur et le versement des sommes perdues depuis son congédiement ainsi que la compensation pour les avantages et bénéfices perdus pendant cette période.

SST

ArcelorMittal déboutée

La Cour supérieure a confirmé les décisions rendues par le Tribunal administratif du travail (TAT), en première ainsi qu'en deuxième instance, déboutant ainsi la minière ArcelorMittal dans sa demande de pourvoi en contrôle judiciaire. Un opérateur de machinerie lourde souffrant de tendinite aux deux poignets s'était vu reconnaître une lésion professionnelle par la CNESST et le Tribunal administratif du travail. Une première contestation de l'employeur devant le TAT avait été rejetée dans un premier temps, et voilà maintenant que la Cour supérieure confirme que les deux décisions du TAT « trouvent appui dans la preuve et sont raisonnables. »

Des métallos sensibilisent les client.e.s d'InnVest au Canada

EN APPUI AUX GRÉVISTES DU COMFORT INN DE BAIE-COMEAU



Le Syndicat des Métallos a lancé une campagne de sensibilisation auprès des client.e.s du groupe InnVest à travers le Canada, afin que les travailleuses soient mieux traitées. Cette opération vise à appuyer les travailleuses du Comfort Inn de Baie-Comeau, propriété du groupe InnVest, en grève depuis le 22 mars 2024 simplement pour obtenir des salaires décents.

Plus d'une cinquantaine de militant.e.s métallos ont distribué à la fin janvier des tracts aux client.e.s dans une quarantaine d'hôtels au Canada, dans presque autant de villes différentes. Les client.e.s ont été invité.e.s à envoyer un courriel d'appui aux dirigeant.e.s du groupe InnVest ainsi qu'aux directions des différents hôtels du groupe au Canada.

« Quand on va dans un hôtel, on aime savoir que les gens qui veillent à notre confort sont traités dignement. Nous faisons appel à l'empathie des client.e.s du groupe InnVest pour demander à l'employeur de revenir négocier et de traiter ses employé.e.s dignement », fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

Les travailleuses « réclament simplement des salaires décents. Certaines préposées ayant plus de 20 ans d'expérience gagnent à peine 16,22 \$ l'heure. Ce n'est pas assez pour vivre décentement au Québec, et encore moins à Baie-Comeau, sur la Côte-Nord, où le coût de la vie est plus élevé », peut-on lire dans le dépliant.

« L'employeur doit revenir négocier et mieux traiter les travailleuses. Nous faisons appel à votre sensibilité et à votre solidarité. Les personnes qui assurent votre confort et celui de l'ensemble des client.e.s du groupe InnVest méritent un salaire décent », était-il écrit dans le tract que plusieurs client.e.s ont trouvé sur le pas de leur porte, ou encore sur leur pare-brise.

Il est possible d'appuyer les travailleuses du Comfort Inn de Baie-Comeau en écrivant aux dirigeant.e.s du groupe InnVest à partir du site Web des Métallos (metallos.org), dans la section Enjeux. La vingtaine de travailleuses du Comfort Inn de Baie-Comeau, membres de la SL 7065, sont en grève depuis le 22 mars 2024



Laval



Winnipeg



Saguenay



Rouyn-Noranda



Hamilton



Mont-Laurier



Toronto



Montréal

Pour appuyer les travailleuses du Comfort Inn de Baie-Comeau et envoyer un message aux dirigeant.e.s : www.metallos.org

Participation à la Conférence de l'Association internationale des gais et lesbiennes

Les Métallos ont envoyé une délégation de 4 participants à la Conférence internationale de l'ILGA (International Lesbian and Gay Association), qui réunissait au Cap en Afrique du Sud, du 11 au 15 novembre, plus de 1400 représentant.e.s de 200 organisations provenant de 120 pays. Cet événement a permis à nos représentants de faire valoir nos intérêts et de travailler en collaboration avec les syndicats et activistes du monde entier pour faire avancer la cause des droits d'expression, d'identification et d'orientation sexuelle qui concerne plusieurs travailleur.euse.s.

Nous avons pris part à plusieurs des 136 ateliers disponibles et participé à plusieurs échanges permettant à notre délégation de prendre connaissance de la situation mondiale des droits 2SLGBTQIA+, de la femme, des personnes vivant avec un handicap et bien plus.

Actuellement, 72 pays ont des lois criminalisant l'identification ou l'orientation sexuelle (dont certaines peuvent mener jusqu'à la peine de mort). En plus de ceux-ci, il y a 69 pays qui, sans criminaliser l'identification ou l'orientation sexuelle, n'ont pas de loi reconnaissant les droits des communautés



La délégation Métallos à la conférence : Tomy Hyacinthe Bezeau-Héroux du D5, Brett Barden du Bureau national, Dexter Hunlin du D3 et Mayson Fulk du D6

2SLGBTQIA+ tels que le mariage, l'adoption ou la reconnaissance du couple. De plus, dans plusieurs pays, dont le Canada, de fortes pressions conservatrices s'exercent pour limiter, réduire ou criminaliser ces droits.

À l'échelle du Canada, le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan et l'Alberta travaillent sur des politiques rétrogrades prétextant vouloir assurer la protection des enfants, mais qui, en réalité, ont pour but d'isoler et de discriminer les jeunes désirant participer aux activités sportives et scolaires.

En quoi est-ce notre devoir de mener une bataille pour les droits des communautés 2SLGBTQIA+ au pays et sur la scène internationale? Notre syndicat, en collaboration avec les syndicats internationaux, a le pouvoir réel de faire changer les choses et de maintenir les droits autant pour les femmes que pour les communautés 2SLGBTQIA+. Comme syndicat

et comme délégué.e.s, nous avons un devoir moral envers nos membres travailleur.euse.s, notre communauté et notre pays.

Si aujourd'hui nous cessons de nous battre pour la préservation des droits déjà acquis des communautés 2SLGBTQIA+, quel sera le prochain groupe à subir des reculs en matière de droits? Les femmes, les Autochtones, les personnes vivant avec un handicap, les travailleur.euse.s syndiqué.e.s? Les partis politiques de droite travaillent fort pour nous faire tomber les un.e.s après les autres, réduire nos droits et porter atteinte à notre dignité partout dans le monde. Ensemble, soyons plus fort.e.s. Ensemble, rappelons-leur que nous sommes tou.te.s uni.e.s dans la force, la solidarité et le respect.

Tomy Hyacinthe Bezeau-Héroux

SL 7401-7401FP (9706)

Membre du comité national de la fierté d'acier.

Dons du Fonds humanitaire des Métallos

Le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallos (FHM) a versé des dons totalisant 62 500 \$ à 27 organismes communautaires dans la plupart des régions du Québec qui apportent un soutien à des personnes en difficulté.



On voit sur la photo le représentant syndical Jerry McIntyre et le président de la SL9582 chez Nortek à Anjou, Ese Estime, avec des représentant.e.s de l'organisme Dans la rue. Les dons ont été remis aux organismes suivants: Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, Centraide du Grand Montréal, Chez Doris, Dans la Rue, La Maison du Père, CAP St-Barnabé, Cuisine collective Hochelaga-Maisonneuve, Centre NAHA, GEMO Groupe d'entraide de Mercier-Ouest, Centraide Richelieu-Yamaska, Moisson Québec, Centre du Plateau Laval Bécancour, Ressource aide alimentaire Nicolet, Centre d'action bénévole Drummond, Centre d'action bénévole de la MRC de Coaticook, Maison d'aide et d'hébergement Fermont, L'Espoir de Shelna (Havre-Saint-Pierre), Le Comptoir alimentaire de Sept-Îles, Villa Port-Cartier, Centre d'action bénévole Le Virage, Centre d'entraide d'Argenteuil, Fin à la faim (Repentigny), Ressourcerie Bernard-Hamel, Centre de bénévolat de la Vallée-de-l'Or, Service alimentaire communautaire (SAC - Salaberry-de-Valleyfield), Moisson Beauce Saint-Georges, Marmite fumante à Alma, Moisson Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Être métallos, ça change le monde !

À l'occasion de la 60^e assemblée annuelle, les Métallos ont mis en lumière les victoires des 10 dernières années. « C'est une bouffée de fierté quand on regarde le chemin qu'on a fait depuis 10 ans », a souligné le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, en ouverture de l'assemblée.

Une loi québécoise interdisant toutes les formes de clause « orphelin », une loi au fédéral pour mieux protéger

les retraites en cas de faillite d'entreprise, une loi anti-bribeurs de grève au fédéral, une consigne sur les bouteilles pour mieux recycler le verre, une lutte épique pour une vraie santé et sécurité pour tous et toutes, et une culture de solidarité qui prend de l'ampleur : voilà ce qu'on voit quand on se penche sur nos faits d'armes de la dernière décennie.

« Je nous souhaite de continuer à être combatif.ve.s »,

a plaidé Dominic Lemieux, insistant sur l'importance que tou.te.s les métallos soient soutenu.e.s, tant les petites unités que les grandes sections locales. Il a aussi souhaité qu'on fasse une plus grande place aux personnes issues de la diversité et aux femmes dans notre organisation.

Surtout, le directeur a lancé un défi aux militant.e.s : « Déléguez, pensez à prendre du temps avec vos proches et faites du plancher. »



DANIEL MALLETTE
Dominic Lemieux, directeur québécois des Métallos

TABLE RONDE DES ANCIENS DIRECTEURS Des syndicats pertinents, d'hier à demain !



Alain Croteau (2016-2020), Daniel Roy (2007-2016), Michel Arsenault (2000-2007)



Clément Godbout (1981-1991)

Les anciens directeurs Clément Godbout, Michel Arsenault, Daniel Roy et Alain Croteau ont transmis un brin de leur sagesse aux délégué.e.s métallos réuni.e.s pour la 60^e assemblée annuelle.

Chacun a vécu son lot de défis : Clément Godbout est arrivé au moment d'une grande crise dans l'industrie de l'acier, ce qui l'a mené vers une grande diversification de notre syndicat dans de nouveaux secteurs ; Michel Arsenault a vécu un cycle de renouvellement des effectifs au service des membres qui a nécessité d'importants efforts de formation de la relève ; Daniel Roy a connu une période de montée de la droite sous Harper et Charest ; Alain Croteau a vécu à la direction des Métallos la première salve des tarifs américains sur l'acier et l'aluminium, de 2018 à 2020.

Tous conviennent de l'importance pour le mouvement syndical de se préoccuper de politique et d'être branché sur la société. « Il n'y a rien de plus imprévisible et volatil

qu'une société, et le mouvement syndical vit à l'intérieur de la société. On ne fait pas juste des griefs et des négociations. On fait évoluer l'ensemble de la société », a rappelé Clément Godbout, qui souligne le rôle important des Métallos dans la naissance du Fonds de solidarité.

« Il faut travailler plus que jamais à s'impliquer politiquement, parce que le vent de droite peut nous racler. Il faut s'assurer d'avoir des député.e.s à l'écoute dans chacune des circonscriptions », renchérit Daniel Roy. Son prédécesseur Michel Arsenault prévient toutefois contre la tentation de mettre tous ses œufs dans le même panier : « Il faut rencontrer tous les partis, pour maintenir des législations favorables aux travailleur.euse.s et les améliorer. »

Pour Alain Croteau, il faut aussi continuer de mettre l'accent sur la santé et sécurité, un des piliers de notre action syndicale. « Ça prend de la formation. »

Devant les frustrations qui alimentent la montée du mouvement trumpiste aux États-Unis et de la droite conservatrice au Canada, Michel Arsenault croit que « le monde syndical a un rôle important pour convaincre la population et nos membres qu'une partie de la solution est de réduire l'écart entre riches et pauvres. »

Tous conviennent de l'importance du recrutement. « Partout où vous allez, ayez un bon mot pour votre syndicat. Il y a de la place pour plus de syndicats au Québec », affirme Michel Arsenault. Clément Godbout s'interroge cependant sur la possibilité d'envisager de nouvelles formes de syndicalisation : « Beaucoup de travailleur.euse.s dans de nouveaux domaines ont besoin d'un syndicat. »



Le directeur québécois, Dominic Lemieux, a participé au défi tête rasée de Leucan, ce qui a permis d'amasser plus de 35 000 \$ au profit des enfants atteint.e.s de cancer. Il s'est fait raser par le confrère retraité Claude Langlois. Il relevait ainsi le défi lancé l'année précédente par François Manseau, de la SL9594.

Prix Reconnaissance à Éric Moore

Le confrère Éric Moore, secrétaire financier de la SL9700 chez ABI, a reçu le prix Reconnaissance pour son apport à la culture de solidarité et à la tradition de dons récurrents. Il a joué un rôle central dans la création en 2004 du fonds d'aide pour les travailleur.euse.s en conflit, toutes bannières confondues.



«On fait tous et toutes du syndicat avec humilité, pour aider nos confrères et consœurs de travail. Ce fonds-là, c'est une bébête qu'on a bâtie au fil des ans, qui a fait des petits, et d'autres syndicats ont pris le relais, tous drapeaux confondus. La roue est partie. On fait de belles choses... C'est vrai que le syndicat nous change», a déclaré Éric Moore en recevant le prix.

Prix Jean-Gérin-Lajoie remis à Ken Neumann

Le prix Jean-Gérin-Lajoie, destiné à un.e retraité.e Métallos, a été décerné à Ken Neumann, directeur canadien de l'organisation de 2004 à 2022. Le directeur québécois Dominic Lemieux a souligné son grand respect pour la société distincte québécoise et les militant.e.s métallos du Québec. Ken Neumann garde de bons souvenirs des métallos du Québec, qui se «tiennent debout et mènent les combats». Il s'est rappelé plus particulièrement la lutte menée par les travailleur.euse.s de l'aluminerie d'Alma en 2012 contre un recours systématique à la sous-traitance. «Je me rappelle une marche de 8000 personnes à Alma, avec la solidarité de syndicalistes de partout sur la planète. Je suis fier qu'on ait pu montrer à la multinationale Rio Tinto l'appui de partout dans le monde.»



On change

Fin des clauses «orphelin»

De nombreux groupes de métallos ont refusé des clauses «orphelin» qui auraient désavantagé les nouveaux et nouvelles travailleur.euse.s en matière de retraite et d'avantages sociaux. Les Métallos ont systématiquement refusé les régimes de retraite à deux vitesses et mené la fronde pour qu'elles soient interdites dans une loi, ce qui est arrivé en 2018.

«En 2007, notre employeur voulait absolument imposer un régime à deux vitesses. [...] On a voté une grève à 100 %. On a réussi à faire virer Rio Tinto de bord.»

– Sylvain Cormier, SL4466 à Havre-Saint-Pierre

«Une clause «orphelin», c'était inacceptable. On est sorti.e.s en grève. Nos membres pis la compagnie se sont aperçu.e.s qu'on n'était pas juste 98 sur la ligne de piquetage, mais 60 000 métallos.»

– Éric Boulanger, SL6658
Ciment Lafarge à Saint-Constant



Loi anti-briseurs de grève au fédéral

Alors qu'il existe une loi anti-briseurs de grève au Québec depuis 1977, le fédéral se faisait tirer l'oreille pour emboîter le pas. Cette revendication a été portée avec plus de vigueur ces dernières années par le mouvement syndical et a été reprise par le Nouveau Parti démocratique (NPD). Dans la foulée de la grève de 9 mois des mate-lots d'Océan remorquage à Sorel-Tracy, de juin 2022 à mars 2023, les militant.e.s métallos ont redoublé d'ardeur pour convaincre les député.e.s de l'importance d'interdire les travailleur.euse.s de remplacement lors de conflits de travail. Cela a mené à l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève à l'unanimité à la Chambre des communes en 2024. Celle-ci prendra effet en juin 2025.

«Quand ils ont annoncé à la télévision qu'ils ont signé à l'unanimité dans la chambre et qu'on a une loi antiscabs en 2024, je pleurais tout seul dans mon salon.»

– Pascal Delisle, SL9599,
Océan remorquage à Sorel-Tracy



le monde, un enjeu à la fois

Protection des retraites

Depuis la faillite de Cliffs Natural Resources en 2015 et en 2016, le Syndicat des Métallos est parti en croisade pour exiger une meilleure protection des régimes de retraite en cas de faillite d'entreprise. Des travailleur.euse.s lobbyistes ont rencontré plus de 250 député.e.s et sénateur.trice.s au cours de 6 semaines de présence à Ottawa. Leur voix a fini par être entendue: une loi assurant une meilleure protection des retraites en cas de faillite a été adoptée en 2023.

« On voyait les changements dans le ton des député.e.s, ils nous rencontraient, étaient plus à l'écoute et ressentaient l'urgence d'agir. »

- Omar Idrissi, SL 9291, Mine Westwood

« Prenez en main votre avenir et occupez-vous de la politique avant qu'elle s'occupe de vous. »

- Daniel Harnois, SL 6586 ArcelorMittal Contrecoeur-Est

Prévention pour tou.te.s

Depuis des décennies, les Métallos revendiquent des mécanismes de prévention dans tous les milieux de travail. En 2020, le gouvernement a déposé un projet de réforme de la santé et sécurité qui affaiblissait les mécanismes de prévention existants et offrait un niveau de prévention très faible aux secteurs qui n'en avaient pas. Les Métallos se sont mobilisé.e.s pour améliorer la loi. On a réussi à maintenir les mécanismes existants et à bonifier ce qui était proposé. Mais la réglementation tarde à être adoptée.

« On a réussi à maintenir les acquis dans les secteurs prioritaires en santé et sécurité. [. .] La mobilisation, ça amène du concret. »

- Marc-André Fontaine, SL 6586, ArcelorMittal Contrecoeur-Est

« [On a obtenu un représentant à la prévention] de peine et de misère, par une lettre d'entente. [. .]

On l'a intégré à la convention suivante, et on a doublé les heures à la négo d'après. Aujourd'hui, on a plus d'heures que prévu dans la réforme. »

- Isabelle Bournival, SL 3953, ABB Iberville

Une culture de solidarité

Notre culture de solidarité s'est systématisée ces dernières décennies, sous l'impulsion de la création en 2004 du fonds d'aide de la SL9700 chez ABI voué à soutenir des groupes en conflit, toutes bannières confondues. Les dons récurrents se multiplient, et plusieurs sections locales se sont dotées elles aussi d'un tel fonds pour soutenir des groupes en conflit, petits et grands.

« Lors des visites sur des lignes de piquetage, on a pu prendre un peu de leur douleur et la garder pour nous, en transférant un chèque ou de l'aide. »

- Éric Drolet, SL9700, Aluminerie de Bécancour

« Nos femmes des deux CPE Métallos ont décidé de se battre all in en grève illimitée, quand les autres faisaient des grèves perlées. [...] Lors de l'assemblée annuelle, elles ont compris qu'elles n'étaient pas seules et qu'elles étaient soutenues financièrement. »

- Manon Leclerc, SL9291 CPE Au Jardin de Pierrot

Verre : la fin du gaspillage

En 2015, la SL206G a fait adopter une résolution à l'assemblée annuelle pour l'instauration d'une consigne sur les contenants de verre. Une grande campagne a été lancée à l'été 2016 et s'est poursuivie l'année suivante en coalition avec d'autres organisations syndicales. Distribution de tracts, pétition, participation à une commission parlementaire: des métallos de tout le Québec ont fait campagne, en solidarité avec les métallos d'Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles, dont l'usine est fragilisée par le manque de verre recyclé. Une consigne a finalement été annoncée en 2020, mais elle tarde à se concrétiser, son entrée en vigueur étant attendue en 2027.

« On s'est retrouvé.e.s devant les SAQ à distribuer des tracts, à parler aux gens et à faire signer des pétitions, partout au Québec. Ça a été jusqu'en commission parlementaire. Je sais que ça tarde, mais la consigne s'en vient. Ça a permis à notre usine d'avoir un investissement de 80 millions. »

- Éric Dumas, SL206G Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles



L'avantage Métallos

Être syndiqué.e est avantageux: meilleurs salaires, avantages sociaux, protection contre l'arbitraire, davantage de congés... L'avantage syndical ne fait pas de doute. Qu'en est-il de l'avantage Métallos?

Voilà la question posée aux professeur.e.s de relations industrielles de l'Université de Montréal, Patrice Jalette et Mélanie Laroche. Le duo a analysé un échantillon de 10000 conventions collectives signées depuis une quarantaine d'années sur le plan des hausses salariales, ainsi que près d'un millier de conventions récentes (2019-2023), scrutées sous plusieurs angles.

Le portrait est plutôt favorable. Depuis les 40 dernières années, les hausses salariales annuelles moyennes des conventions métallos sont plus élevées que celles des autres conventions au Québec (3,1% contre 2,9%), et la différence est statistiquement significative. «L'augmentation de la première année était

plus élevée pour les Métallos», précise Patrice Jalette.

Dans les conventions récentes, on remarque là aussi un avantage Métallos, plus marqué pour les 2^e, 3^e et 4^e années des contrats. Sur l'ensemble de la période, les conventions Métallos présentent des hausses annuelles moyennes de 4,5%, comparativement à 3,8% pour les autres syndicats, un écart jugé moins significatif.

Les Métallos s'illustrent particulièrement dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, où la moyenne de hausse annuelle était de 6,2%, contre 3,7% ailleurs.

Particularité des conventions

Les deux professeur.e.s ont analysé plus particulièrement six secteurs où l'on retrouve des Métallos: mines, bois, manufacturier, hébergement et restauration, fabrication de produits minéraux non métalliques et métaux de première transformation.

On peut constater que les conventions Métallos sont

L'avantage syndical

On estime que les personnes syndiquées ont généralement de meilleures conditions de travail que celles qui ne le sont pas; c'est ce qu'on appelle «l'avantage syndical».

De façon générale au Canada, les syndiqué.e.s:

- gagnent entre 7% et 16% de plus, selon les études;
- ont près de deux fois plus de chances de bénéficier d'un régime complémentaire financé par l'employeur;
- ont davantage accès à des congés de maladie payés (80% pour les syndiqué.e.s plutôt que 57% pour les non-syndiqué.e.s);
- bénéficient en moyenne d'une semaine de congé payé supplémentaire, par rapport aux non-syndiqué.e.s;
- ont davantage accès à un régime d'assurance maladie complémentaire (73% des syndiqué.e.s et 54% des non-syndiqué.e.s).

COMPARAISON DES TAUX SALARIAUX	MOYENNE DE LA C.C.	AN 1	AN 2	AN 3
MÉTALLOS (1982-2023)	3,1%	3,7%	2,5%	2,6%
AUTRES SYNDICATS (1982-2023)	2,9%	3,3%	2,6%	2,6%
MÉTALLOS (2019-2023)	4,5%	6,1%	3,3%	3,0%
AUTRES SYNDICATS (2019-2023)	3,8%	5,6%	2,8%	2,6%

en général plus courtes que celles des autres syndicats, à l'exception du secteur de la forêt. «Des conventions de plus courte durée, ça veut dire que vous êtes plus souvent sur le terrain, plus souvent à la rencontre de vos membres, plus souvent en relation pour mobiliser les gens autour des conventions collectives», observe Mélanie Laroche.

Une analyse plus fine de certains types de clauses par secteur a été effectuée. Le portrait est assez nuancé, mais quelques constats en ressortent: les conventions collectives Métallos ont généralement mieux permis de protéger l'ancienneté; il y a davantage de comités pour baliser la sous-traitance dans le secteur des mines et des métaux chez les Métallos; la prise en compte de l'ancienneté lors de mises à pied ou de supplancements est plus grande chez les Métallos; il y a davantage de participation

de l'employeur aux régimes d'assurance et de retraite chez les Métallos dans le secteur de la fabrication de produits minéraux non métalliques, dans la transformation des métaux ainsi que dans l'hôtellerie et la restauration.

À améliorer

Malgré une grande mobilisation des Métallos contre les clauses «orphelin» ainsi que les recours juridiques pour l'équité de traitement envers les étudiant.e.s, il semble qu'il reste encore dans nos conventions collectives des disparités de traitement. «Dans quatre secteurs sur six, les conventions Métallos contiennent plus de disparités que dans la population en général», observe Mélanie Laroche.

Aux yeux de la chercheuse, «on aurait avantage à approfondir la question de la formation des travailleur.euse.s. Il faut accentuer la mise à jour des compétences.»

Méfions-nous d'un « sauveur » antisyndical

Méfiez-vous de Pierre Poilievre. Voilà le message que lance la présidente de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, Magali Picard, aux militant.e.s Métallos.

«Faites vos recherches, demandez-vous ce qu'il a vraiment fait pour les travailleur.euse.s. Vous allez chercher longtemps», lance Magali Picard aux délégué.e.s réuni.e.s en assemblée annuelle, en rappelant que le chef conservateur n'avait jamais occupé d'autre emploi que celui de politicien.

Le gars se présente avec un chapeau de cowboy quand il enregistre des vidéos pour les chasseur.euse.s, il prend des airs de professionnel quand il parle aux professionnel.le.s, il parle de religion quand il s'adresse à des groupes religieux, illustre-t-elle. «C'est un bon communicateur et il a des moyens parce qu'il travaille pour les super riches. C'est très dangereux.»

Elle cite en exemple le programme conservateur qui mettrait la hache dans les allocations familiales, alors que le coût de la vie explose.

Pierre Poilievre se présente comme un «sauveur» devant notre monde, mais c'est le même gars qui se faisait le champion des mesures anti-syndicales au cours des dernières années et qui a fait adopter une résolution au Parti conservateur pour l'abolition de la formule Rand en



2015, rappelle la présidente de la FTQ.

Attention au modèle américain

La présidente de la FTQ a cité en exemple ce qui est arrivé au Michigan après l'adoption en 2010 d'une loi rendant optionnel le paiement des cotisations syndicales. «En six mois, le nombre de personnes qui payaient des cotisations a chuté; les syndicats n'ont pas résisté et sont morts les uns après les autres.»

Les salaires ont dégringolé à leur tour. Le choc des conditions de travail a été si brutal que la principale ville de l'État, Detroit, qui figurait parmi les 4 villes les plus riches des États-Unis avant 2010, a fait faillite en 2013. D'un salaire moyen de 32,50\$ l'heure en 2010, on est tombé par après à un salaire minimum de 7,15\$ l'heure à Detroit et de 10,33\$ dans l'État du Michigan. «Les seul.e.s qui sont gagnant.e.s avec des lois de même, c'est

«Oui, on va parler des prochaines élections fédérales, ça peut être la fin de la classe moyenne telle qu'on la connaît», prévient la présidente de la FTQ,

Magali Picard

le 1% le plus riche. Ils ont du *cheap labour* à Detroit», tonne la syndicaliste.

«Un syndicat, ça fait en sorte qu'il y ait un rapport de force d'égal à égal. Ça créé la classe moyenne. La journée où tu enlèves ce rapport de force, le boss a droit de vie ou de mort sur toi, c'est les normes minimales du

travail. Et ça fait baisser aussi les milieux non syndiqués», explique Magali Picard.

«Je ne suis pas ici pour vous dire pour qui voter. Mais il y a un parti contre les travailleur.euse.s et je ne ferais pas ma job comme syndicaliste si je ne le disais pas. Oui, il y a une écoeurantite, parce que ça va mal. Mais donnez-vous la peine, dans votre rôle syndical, d'aller gratter davantage, de vous demander c'est quoi sa feuille de route à ce gars-là, comment il a aidé les travailleur.euse.s?»

«Oui, on va parler beaucoup des prochaines élections fédérales, parce que ça peut être la fin de ce qu'on connaît comme classe moyenne», a prévenu la présidente de la FTQ, dans un discours précurseur des mois à venir.

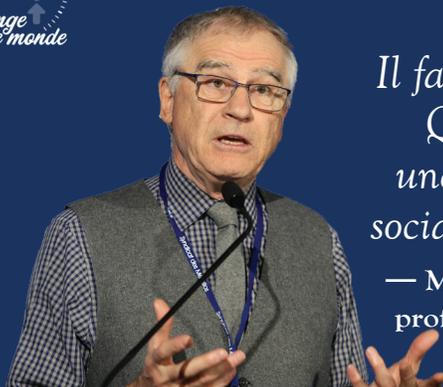
Des valeurs antisyndicales

L'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre, met lui aussi en garde les Métallos contre l'opération séduction des conservateurs auprès des travailleur.euse.s.

«Je vous invite à vous méfier des belles paroles de ceux qui prétendent avoir à cœur les intérêts des travailleur.euse.s mais qui d'un autre côté s'attaquent aux organisations syndicales qui les défendent. [Les conservateurs] prônent des valeurs antisyndicales, contraires aux nôtres.»

«La logique des conservateurs, c'est de nous enfermer dans nos usines. Mais on sait que l'action syndicale se passe aussi à l'extérieur de nos usines, à Québec et à Ottawa, pour que les élu.e.s nous représentent et fassent changer des lois», a fait valoir Nicolas Lapierre.





*Il faut revendiquer.
Quand il y a
une mobilisation
sociale, ça marche !*

— Marc-Urbain Proulx,
professeur en économie
régionale

Un rôle dans l'avenir de nos régions

Sécialiste de l'économie des régions et professeur à l'Université du Québec à Chicoutimi, Marc-Urbain Proulx livre un vibrant plaidoyer pour l'avenir de nos régions. Le modèle actuel ne fonctionne pas. On vide les régions de leurs ressources naturelles, en ne faisant que peu ou pas de transformation, le tout en générant de

moins en moins d'emplois en raison des avancées technologiques. Le constat est valable autant pour l'aluminium que pour les minerais, les pêcheries, le bois ou encore l'hydroélectricité.

« Nous sommes de plus en plus drainé.e.s de notre richesse. Le modèle de développement régional doit changer », plaide

Marc-Urbain Proulx. Alors que le gouvernement américain protège son marché, il faut « obliger les entreprises à transformer ici » si elles veulent avoir accès à la ressource, sans quoi la transformation se fera nécessairement ailleurs.

Le sage souligne que les prochaines années seront marquées par un boom économique lié au développement des capacités énergétiques. Une effervescence qui risque de retomber une fois les infrastructures construites. « On peut demander au gouvernement qu'une partie de l'énergie produite soit utilisée en région pour créer de l'emploi et arrêter le déclin démographique », illustre l'économiste.

L'action des syndicats

Les syndicats ont un rôle à jouer pour l'avenir de nos régions : « Il faut demander, revendiquer, se mobiliser. Quand il y a une mobilisation sociale, ça marche ! », souligne-t-il. Les élu.e.s en quête de réélection sont « généralement sensibles aux revendications, conseils et avis venant de la population, des travailleur.euse.s. »

Les profits de l'exploitation de nos ressources « s'en vont à New York, à Londres et, de plus en plus, à Shanghai. Si on ne fait rien, dans 100 ans, nos petits enfants nous reprocheront d'avoir laissé aller le pillage », a conclu l'expert en développement régional.

CONTRATS DE TRAVAIL

Soudo Technic – Sept-Îles

La soixantaine de métallos de Soudo Technic ont adopté un contrat de 3 ans avec des hausses salariales totalisant 18%, dont 12% dès la première année à effet rétroactif à novembre 2024, ainsi qu'une clause de protection contre l'inflation et une bonification des différentes primes. On prévoit également une bonification des congés fériés, mobiles et de maladie ainsi que des vacances. La participation de l'employeur au régime de retraite est revue à la hausse.

Plastiques Berry – Waterloo

Après 3 ans d'une convention collective de 5 ans, les 80 salarié.e.s syndiqué.e.s de Plastiques Berry ont renégocié les salaires et obtenu des hausses de 3,5% pour chacune des

2 dernières années du contrat. Les augmentations salariales atteindront 23,5% sur 5 ans, un gain dépassant largement l'inflation et assurant le maintien du pouvoir d'achat. Les primes ont également été bonifiées, ce qui vient renforcer la compétitivité des conditions de travail pour ces membres de la SL691.

Stelpro – Saint-Bruno-de-Montarville

Les 250 travailleur.euse.s de l'usine de Stelpro de la SL9595 à Saint-Bruno-de-Montarville ont négocié leur premier contrat de travail depuis leur syndicalisation avec les Métallos. Le contrat de 5 ans comporte des hausses salariales de 18%, dont 5,5% la première année. Une cinquième semaine de vacances s'ajoutera après 15 ans de service,

et le 24 décembre sera désormais un congé payé. L'ensemble des primes a été bonifié, dont celles pour les quarts de soir, pour les chefs d'équipe ainsi que pour les formateur.trice.s. Fait à noter: le contrat prévoit des réunions de l'exécutif syndical tous les deux mois, pendant les heures de travail et sur les lieux de l'usine.

General Dynamics – Repentigny et Nicolet

Les 700 syndiqué.e.s (production, bureaux, sûreté et centre d'essai) de General Dynamics ont accepté de nouveaux contrats de 5 ans. Les membres des SL9238 et 9421 ont obtenu des hausses salariales totalisant 25% sur 5 ans, soit 7% la première année (dont le versement est rétroactif au 1^{er} juin). Le régime d'assurance collective a été bonifié et prévoit maintenant

le remboursement de 500\$ par 3 ans pour les lunettes et la prise en charge des examens de la vue. Le montant maximum pour une visite chez un professionnel paramédical passe de 35\$ à 60\$ (maximum annuel de 600\$ par professionnel). La prime pour l'achat d'outils pour les employé.e.s de métier est triplée. La participation de l'employeur et celle des syndiqué.e.s au régime de retraite passe de 5,3% à 6%. L'horaire de fin de semaine est bonifié et sera désormais de 24 heures travaillées pour 36 heures payées. Les vacances ont été bonifiées, et il sera possible d'accumuler un plus grand nombre d'heures en temps compensatoire (y compris des heures supplémentaires à temps double). Les journées de maladie deviennent des

SUITE À LA PAGE 11

CPE : les membres sont satisfaites !

C'est par un vote unanime que les travailleuses des CPE Métallos ont ratifié un nouveau contrat de travail de 5 ans, dont 2 années sont déjà écoulées. Le contrat prévoit une augmentation importante du salaire d'entrée, des hausses salariales substantielles, une protection contre l'inflation, ainsi qu'une bonification du salaire pour les heures supplémentaires.

Dès l'embauche, les nouvelles éducatrices toucheront un salaire horaire de 25,15\$, plutôt que 21,60\$. À cela s'ajoutent des hausses de 17,4% sur 5 ans, dont 6% la première année. De plus, si l'inflation s'avère supérieure à l'augmentation annuelle,

les salaires seront rajustés en fonction de l'IPC jusqu'à concurrence de 1%.

«Ce contrat est une fierté, surtout avec la bonification du salaire d'entrée. On espère que ça va inciter des jeunes à se former, on a besoin de renfort», fait valoir la représentante Sonia Charette, responsable des négociations dans les CPE pour les Métallos.

Heures supplémentaires

Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre, des primes sont instaurées pour inciter les travailleuses à travailler au-delà de leur horaire normal de 35 heures. Ainsi, une prime horaire de 7\$ s'ajoutera de la 36^e à la 39^e heure de travail dans la semaine, puis de 17\$ à partir de la 40^e heure de



Les travailleuses du CPE Au Jardin de Pierrot à Rouyn-Noranda lors d'une journée de grève en décembre dernier.

travail. Au-delà de 41 heures, les éducatrices seront rémunérées à temps et demi.

«Le ministère a compris qu'il valait mieux avoir recours à la carotte qu'au bâton pour inciter les éducatrices à faire plus d'heures. Avec une meilleure rémunération, le temps supplémentaire devient plus intéressant. Pour une fois, on sort d'une négociation nationale avec des gains et aucun recul»,

conclut la vice-présidente de la SL9291, Manon Leclerc.

La cotisation de l'employeur au régime d'assurance collective est bonifiée de 10%, et 2 journées de vacances supplémentaires, rémunérées, s'ajoutent après 20 ans de service. Les Métallos se réjouissent par ailleurs d'avoir pu conserver le principe voulant que les aides-éducatrices soient toujours accompagnées d'une éducatrice lorsqu'elles sont en présence des enfants.

CONTRATS DE TRAVAIL

journées personnelles, et leur prise peut donc être planifiée. Les syndiqué.e.s des bureaux bénéficieront d'une meilleure flexibilité dans les horaires. Tou.te.s les travailleur.euse.s auront droit à une semaine de préavis en cas de mise en disponibilité. Du côté de l'accréditation de la sûreté, les agent.e.s seront regroupé.e.s par équipes de trois plutôt que deux. Une clause pour soutenir les victimes de violence conjugale a été introduite, et des victimes pourraient bénéficier de trois jours rémunérés.

Lepitre Granite – Stanstead

La quinzaine de métallos membres qui fabriquent des monuments funéraires (SL 7531) ont accepté un contrat avec des hausses salariales moyennes de 16% sur 4 ans. Deux congés

mobiles supplémentaires ont été négociés, et les vacances pourront être accumulées plus rapidement. La cotisation au REER est bonifiée. Une allocation sera désormais versée lors du départ à la retraite. Une clause pour une meilleure conciliation travail-famille a été introduite.

Dery Toyota – Saint-Jean-sur-Richelieu

Les 11 membres de la SL483M ont accepté un contrat de 5 ans comportant des hausses salariales de 8% la première année, de 4% la deuxième année et de 3% pour les troisième et quatrième années. À la dernière année du contrat, la hausse équivaldra à l'indice des prix à la consommation (IPC) plus 1% (minimum 2%, maximum 4%). Le taux salarial pour le

poste de préposé.e au service a été bonifié, et le premier échelon a été éliminé pour le poste d'apprenti.e-mécanicien.ne. Une sixième semaine de vacances a été ajoutée après 25 ans, et le montant alloué pour les chaussures de sécurité a été augmenté.

Le Matériel Industriel – Rougemont

Les 54 salarié.e.s qui fabriquent des produits de ventilation et de chauffage (SL 9414) ont entériné un contrat de 6 ans, qui fera l'objet de négociations sur les salaires après 4 ans. Il prévoit une hausse moyenne de 17% pour les 4 premières années et une protection du pouvoir d'achat. Les heures payées pour les congés de maladie sont haussées, et un congé payé est ajouté (le jour du Souvenir). Les vacances sont bonifiées: un.e salarié.e aura droit

à 3 semaines de vacances dès la première année de service, la quatrième semaine de vacances sera octroyée après 8 ans de service, et l'indemnité de vacances est haussée de 2% après 15 ans de service. Le montant payé par l'employeur pour le Fonds FTQ a été bonifié.

Club de golf Le Blainvillier – Blainville

Les 130 travailleur.euse.s du club de golf Le Blainvillier membres d'un syndicat indépendant ont négocié un nouveau contrat de 4 ans avec l'aide de la section locale 9400 des Métallos. Le contrat prévoit des augmentations salariales minimales de 14% et de 26% en moyenne pour les travailleur.euse.s qui n'ont pas atteint le maximum de

SUITE À LA PAGE 12



CONTRATS DE TRAVAIL

SUITE DE LA PAGE 11

l'échelle salariale. Les hausses de la première année ont un effet rétroactif au 1^{er} mars 2024. Le pourboire passe de 15% à 18% dans la salle à manger et de 10% à 15% au casse-croûte.

Metalware – Montréal

Les 26 travailleur.euse.s membres de la SL 7625 chez Metalware à Montréal ont ratifié une convention collective de 3 ans, qui comprend des hausses salariales de 3,75% la première année (1\$ l'heure), de 2,5% la deuxième année (0,70\$ l'heure) et de 2,5% la troisième année (0,70\$ l'heure). Le groupe de syndiqué.e.s collaborera désormais avec le Comité des avantages sociaux Métallos (CASOM) pour l'assurance collective, ce qui devrait permettre de limiter les hausses de prime, voire de les réduire. La part de l'employeur allouée à la prime d'assurance passera

de 1\$ l'heure à 1,05\$ d'ici la fin du contrat. Les mécanismes de prévention sont maintenant prévus dans le contrat, et le ou la représentant.e à la prévention aura droit à un minimum de trois heures par semaine. Les vacances pourront être accumulées plus rapidement. Les travailleur.euse.s auront par ailleurs droit à davantage de vêtements de travail. Ces syndiqué.e.s fabriquent des étagères industrielles en métal.

Gerdau Ameristeel – Saint-Jean-sur-Richelieu

La vingtaine de métallos de l'usine Gerdau Ameristeel, anciennement LB Foster (SL 9414) ont entériné un nouveau contrat de travail d'une durée de 3 ans. Ces métallos obtiennent donc des hausses salariales totalisant 11,5%, dont 5% dès la première année, avec un paiement rétroactif à août dernier. La

prime de soir passe de 1\$ à 1,50\$ l'heure, tandis que celle de nuit passe de 1,30\$ à 2\$. Des améliorations importantes sont apportées à l'indemnité d'assurance invalidité de courte durée ainsi qu'à la couverture des frais paramédicaux. De plus, un jour férié supplémentaire a été négocié. La participation de l'employeur au REER collectif passe de 1,5% à 2% des gains bruts annuels. Un montant forfaitaire de 1500\$ s'est ajouté au contrat et pourra atteindre 2500\$ pour les salariés qui ont plus de 15 ans d'ancienneté.

Planchers Mistral – La Baie

Bonne nouvelle, les 16 syndiqué.e.s de Planchers Mistral sont de retour au travail après une fermeture de plus d'un en raison des difficultés du marché de la construction. Un contrat

de 4 ans a été négocié, et ces travailleur.euse.s obtiennent un rattrapage salarial de 14% à 26% selon le poste, suivi de 3% d'augmentation annuelle pour la durée du contrat. Plusieurs primes ont été majorées : la prime de soir augmentera de 0,85\$ à 1,50\$, celle pour les salarié.e.s affecté.e.s à la finition, de 1\$ à 1,50\$, et celle pour le contrôle de la qualité passe de 1,37\$ à 1,75\$ l'heure. Ces métallos ont aussi obtenu une augmentation des montants pour les équipements de sécurité ainsi qu'une troisième semaine de vacances après deux années d'ancienneté.

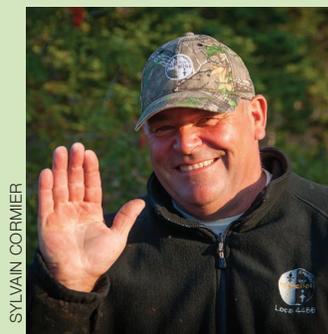
Salut, Steeve Arsenault !

Le confrère Steeve Arsenault est décédé le 21 novembre dernier à l'âge de 59 ans des suites d'un cancer. Dès le lendemain, sa famille syndicale réunie en assemblée annuelle à Saguenay a tenu une minute de silence à la mémoire de ce géant et s'est rappelé des moments mémorables de son militantisme syndical.

« J'ai passé toute ma vie métallos », avait déclaré le Cayen l'année précédente en recevant le prix Reconnaissance lors de l'assemblée annuelle de 2023.

Steeve Arsenault a présidé la SL 4466 chez Rio Tinto Fer et Titane au lac Tio à Havre-Saint-Pierre, de 2003 à 2021. Il a notamment mené ses troupes dans une grève historique en 2007 contre l'instauration d'une clause de disparité dans le régime de retraite à prestations déterminées, sur le thème « Faut pas CD notre PD ».

L'inspirant syndicaliste, chansonnier et poète avait conclu son intervention en 2023 en interprétant le slogan Métallos : « C'est la solidarité et la force qui obligent la compagnie à avoir du respect ». Nos condoléances à sa conjointe Sonia Coquelin ainsi qu'à ses trois filles, et à tous ses collègues et ami.e.s.



SYLVAIN DORMIER

Traits d'union

NUMÉRO
257

Bulletin d'information à
l'intention des militant.e.s 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

Directeur québécois des

Métallos : Dominic Lemieux

Responsable : Clairandrée Cauchy
(ccauchy@metallos.ca)

Correspondantes :

Isabelle Bournival (Brossard) ;

Mélanie Tremblay (Québec,

Saguenay-Lac-Saint-Jean).

Collaboration : Clémentine Ponche,

Jocelyn Desjardins et Daniel

Mallette

Personnel de soutien :

Aloyse Fabiola Yaha, Clara

Siméon, Josée Simard

Tirage : 6000

Changements d'adresse :

info@metallos.ca

Premier numéro : mars 1983

Imprimé par les syndiqué.e.s

chez Imprimerie Transcontinentale

Dépôt légal à la Bibliothèque et

Archives nationales du Québec.