

ÉTÉ 2021



GRÈVE VICTORIEUSE CHEZ ARCELORMITTAL

Se faire respecter d'une multinationale

«**L**es ressources d'ici pour l'économie d'ici», c'est avec ce slogan en tête que les 2500 travailleurs et travailleuses d'ArcelorMittal à Fermont et Port-Cartier ont mené une grève victorieuse d'un peu plus d'un mois. Celui-ci a bien résonné sur la Côte-Nord et au-delà, jusqu'à l'adoption d'un nouveau contrat comprenant une hausse annuelle des retombées économiques régionales de 14%, soit 178 millions sur 4 ans.

Le nouveau contrat de travail a été adopté le 8 juin par les différentes sections locales dans des proportions oscillant entre 88% et 98%, mettant ainsi un terme à la grève amorcée le 10 mai dernier. «Nos membres ont imposé le respect de la part de leur employeur. Leur inébranlable solidarité, en pleine période de pandémie, a fait la différence entre les premières offres et ce nouveau contrat de travail qui profitera à toute la région», fait valoir le coordonnateur

régional des Métallos, Nicolas Lapierre.

En considérant l'intégration au salaire du boni de vie chère, le nouveau contrat prévoit des augmentations salariales moyennes de plus de 3% par année et des augmentations annuelles moyennes des prestations de retraite de 3,75%. Les retraités actuels verront aussi leurs rentes indexées de 1 à 3%.

«Nos membres se sont aussi battus pour le tissu économique de la Côte-Nord et du Québec. Il y a de quoi être fier!», ajoute Nicolas Lapierre. Le projet fortement controversé d'horaire 14/14 été abandonné. La prime nordique pour les travailleurs de Fermont grimpe de plus de 90% pour se fixer à 1200\$ par mois en 2024, celle de nuit augmente pour l'ensemble des salariés de 50% et tous les travailleurs de Port-Cartier ou en navettage obtiennent la parité avec leurs collègues de Fermont quant au calcul des vacances.

Une lettre d'entente, intitulée *Contribution à la vitalité de la grande région de Port-Cartier*, permet d'instaurer une prime annuelle de 1000\$ à 1200\$ pour les travailleurs habitant dans les localités de la Côte-Nord entre Baie-Trinité et Sept-Îles. Une deuxième lettre d'entente crée un Groupe de travail pour la mobilisation et la transformation d'ArcelorMittal. Celui-ci aura pour mandat de trouver des solutions à de nombreux enjeux: les conditions de travail au concentrateur de Mont-Wright, la santé et sécurité du travail, l'emploi local, la rénovation et l'entretien du parc immobilier à Fermont, les retombées économiques pour les fournisseurs locaux de biens et services, l'implication et l'initiative dans la communauté, le développement du sentiment d'appartenance, etc.

«Merci à toutes les sections locales qui ont appuyé les grévistes. On a bien senti la solidarité», souligne Nicolas Lapierre.

Bienvenue aux nouveaux membres

Les travailleurs de ces différents milieux de travail ont choisi le Syndicat des Métallos pour les représenter.
Souhaitons-leur la bienvenue.

- **Valport maritimes services**
Salaberry-de-Valleyfield
- **Groupe de sécurité Garda SENC**
Montréal
- **GDI services techniques SEC**
Montréal
- **Sodexo Québec Itée**
Montréal
- **Corporation de transport adapté de Sept-Îles**
- **Les Serres bleues**
Chapais
- **Matech BTA**
Drummondville
- **Production sécurité**
Blainville
- **Machinerie Laurin**
Laval
- **Weston Food (Canada)**
Gatineau
- **Orica Canada**
Brownsburg-Chatham
- **Prévention Noctis**
 - Montmagny
 - CHSLD Beauceville
 - IUCPQ
 - CHSLD Rimouski
 - CHUL
 - Hôpital Hôtel-Dieu de Québec
 - Hôpital Saint-François d'Assise
 - Hôpital Saint-Sacrement
 - Hôpital de Thetford Mines
 - Centre hospitalier de la Mitis
 - Hôpital régional de Rimouski
- **Les Industries Harbour (Canada) Itée**
Farnham
- **Imerys Graphite & Carbon Canada**
Terrebonne



Les membres du comité de négociation de La Petite Bretonne (Blainville - SL7625) posent après avoir négocié et obtenu un nouveau contrat de travail de 7 ans. De gauche à droite: Céline Bélanger (présidente), Johanne Pelletier, Benoit Locas et Stéphanie Tremblay.

Décisions

Exercice « inapproprié » des droits de direction chez ABI

Un arbitre a cassé la suspension d'un mécanicien membre de la section locale 9700 chez ABI. Au terme d'une enquête menée près d'un mois après les prétendus agissements qui lui seraient reprochés, ABI a procédé à une suspension de 3 jours parce que le mécanicien n'aurait pas rebranché les fils d'une machine brisée qui devait faire l'objet d'une réparation. L'arbitre a plutôt estimé que le travailleur avait « *agi avec diligence en débranchant les deux connecteurs de la gaine de fils brisée afin d'éviter un court-circuit* ».

L'arbitre a de plus souligné que « *même si la conduite reprochée au plaignant avait été démontrée [ce qui n'était pas le cas], elle ne justifiait pas la mesure disciplinaire imposée en l'espèce, puisque rien ne justifiait l'employeur de déroger au principe de la gradation des sanctions* ».

Le juge administratif M^e François Blais va même plus loin en soulignant que la suspension du mécanicien constitue « *un exercice inapproprié des droits de direction de l'employeur* ».

Notons que dans sa preuve, l'employeur prend soin de souligner que le travailleur suspendu avait signifié un désaccord devant le recours accru à la sous-traitance depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Le Tribunal renverse une décision de la CNESST

Le Tribunal administratif du travail a renversé une décision de la CNESST (confirmée en révision) et donné raison au travailleur Nelson Breton, président de la section locale 7065 sur la Côte-Nord et soudeur-assembleur chez Soudo Technic.

Ce dernier réclamait de la CNESST le paiement d'un équipement de protection, un respirateur à air forcé de type RACAL, afin de pouvoir effectuer des travaux de soudure pour son employeur, notamment lors de temps supplémentaire, et ce, même s'il est libéré à temps plein pour activités syndicales. Nelson Breton souffre d'asthme professionnel en raison de son exposition à la fumée de soudure depuis le milieu des années 1990. À l'époque, le travailleur avait exigé le paiement d'un équipement de protection pour ne plus être exposé à la fumée afin de continuer d'exercer son métier, plutôt que de chercher un autre emploi.

Voilà maintenant que la CNESST rechigne à payer ce qu'elle avait été obligée d'accorder dans les années 1990. La CNESST prétendait récemment que Nelson Breton avait trouvé un autre « *emploi convenable* », à titre de président syndical, et qu'elle n'avait plus à défrayer le coût de l'équipement de protection. Le juge administratif a vu les choses autrement et exigé que la CNESST paie l'équipement de protection et les accessoires qui y sont liés.

Une franche réussite!

RETOUR SUR LA FORMATION EN LIGNE EN TEMPS DE PANDÉMIE

« **A**gréablement surpris ou surprises », voilà l'expression qui sort en premier lorsqu'on interroge les participants(tes) aux formations régulières en ligne. Les formateurs ont le même son de cloche. Retour sur une adaptation faite dans l'urgence qui s'avère un franc succès.

« Ça permet d'avancer. On ne sait pas combien de temps cette crise va durer. Si on veut avancer dans notre milieu de travail, il faut être formé. Il ne faut pas stagner », fait valoir Jean-Philippe Desparois d'Alubar Métaux

la situation sanitaire, tout a dû être stoppé dans l'urgence avec l'arrivée de la deuxième vague. En une période record, l'équipe du service de l'éducation, nommément la responsable Maude Raîche et l'encadreur Stéphane Brodeur, ont revu l'ensemble de l'offre de formation pour donner les cours en ligne. « Il n'était pas question de mettre l'éducation sur pause », explique Maude Raîche.

Le pari a fonctionné. Une vingtaine de cours complets ont été donnés ainsi depuis septembre, auxquels se sont

« Ça permet d'avancer.

On ne sait pas combien de temps cette crise va durer.

Si on veut avancer dans notre milieu de travail, il faut être formé. Il ne faut pas stagner. »

à Bécancour, au sortir de la formation « Introduction à la santé et sécurité ».

Alors que les formations devaient reprendre en présence à l'automne 2020, avec plusieurs adaptations requises par

ajoutées des formations express. Les participants ont même trouvé certains avantages à la formule.

Sébastien Ménard de Ciment Lafarge a notamment apprécié le travail en petit groupe lors



Les participants à une formation de délégués et déléguées en santé et sécurité ont généreusement accepté de partager leurs impressions sur l'expérience de formation en ligne avec le Trait d'union.

des ateliers. Le groupe était alors séparé en plusieurs sous-groupes sur la plateforme Zoom. « Lorsqu'on est tous réunis dans une classe, c'est vite la cohue. En atelier Zoom, c'est beaucoup plus calme, comme si nous étions seuls dans une classe. »

Sa consoeur de Fermont, Fay Cousineau, était quant à elle soulagée de ne pas avoir dû se déplacer à Montréal, Brossard ou même Sept-Îles. Elle va même un peu plus loin : « Je préfère être en Zoom. Ça se passe mieux. Il n'y a pas

des feuilles tapissées sur les murs partout et des histoires qui n'en finissent plus. »

Plusieurs des participants à cette formation ont apprécié la plus grande mixité du groupe, qui réunissait des travailleuses et travailleurs d'un plus grand nombre de régions. N'empêche, tous s'ennuient du contact humain. « Zoom ne m'a pas dérangé, mais c'est certain que je préférerais en présentiel », résume Richard Laprise de la mine du Lac Bloom.

Pour les formateurs

Derrière cette immense adaptation, il y a un tour de force de l'équipe de formateurs. « Au départ, j'étais réticent. J'avais même prévenu que je n'étais pas prêt à donner une formation devant une TV. [...] Mais j'ai finalement appris à dompter la bête et même à aimer ça », confie le formateur Éric Blondin.

En ligne, l'encadreur joue un rôle crucial dans l'organisation et la

mécanique du cours, prenant en charge la dimension technique, alors que les formateurs se concentrent sur le contenu à livrer. Celui-ci note sur « tableau blanc » tout ce qui ressort des discussions. « On forme vraiment un trio avec l'encadreur, son soutien technique est essentiel », explique Isabelle Bournival.

Si les formateurs ont su prendre le virage en ligne, la plupart soulignent cependant la plus grande difficulté à « lire le groupe ». « Ça

demande une adaptation pour évaluer si on est en train de perdre le groupe ou si tous les participants sont accrochés », explique le formateur Nelson Roy. « Le social du dîner nous manque aussi », ajoute Pierre Piedalue, qui envisage de convier son prochain groupe à dîner devant l'écran une journée.

Tous ont hâte de retrouver un vrai groupe, en chair et en os. « On va plus chercher dans les tripes du monde en personne », conclut le formateur Marco Ouellet.



La mobilisation continue

La mobilisation contre le projet de loi n° 59 et ses reculs en santé et sécurité du travail s'est poursuivie tout le printemps. Celle-ci a porté fruit, puisque ce projet n'a pas été adopté avant la fin de la session parlementaire. La bataille continue et on y veillera au moment de la reprise des travaux parlementaires de l'automne prochain.

À l'occasion de la Journée de commémoration des travailleurs

Dynamics se sont rassemblés devant le bureau de circonscription du premier ministre pour planter une croix à la mémoire du confrère Philippe Cusson, décédé le 10 février dernier.

Plutôt que d'étendre les mécanismes de prévention actuels à tous les travailleurs, le gouvernement les affaiblit. «Le gouvernement vide notre coffre à outils pour faire de la prévention», explique le directeur

québécois des Métallos, Dominic Lemieux. «C'est l'employeur qui va décider de la fréquence des rencontres du comité de santé et sécurité, qui va choisir le médecin de l'établissement, qui va définir seul le programme de prévention. Ça n'a pas de sens! C'est le paritarisme, l'implication des travailleurs, qui ont permis de réduire les décès et les accidents graves en secteur industriel dans la loi de 1979. Cela doit rester et être étendu dans la réforme de 2021, pas disparaître.»

milliards en 10 ans des poches des travailleurs accidentés ou malades pour redonner aux entreprises. C'est indécent!», tonne Dominic Lemieux.

À Montréal et à Gatineau, des



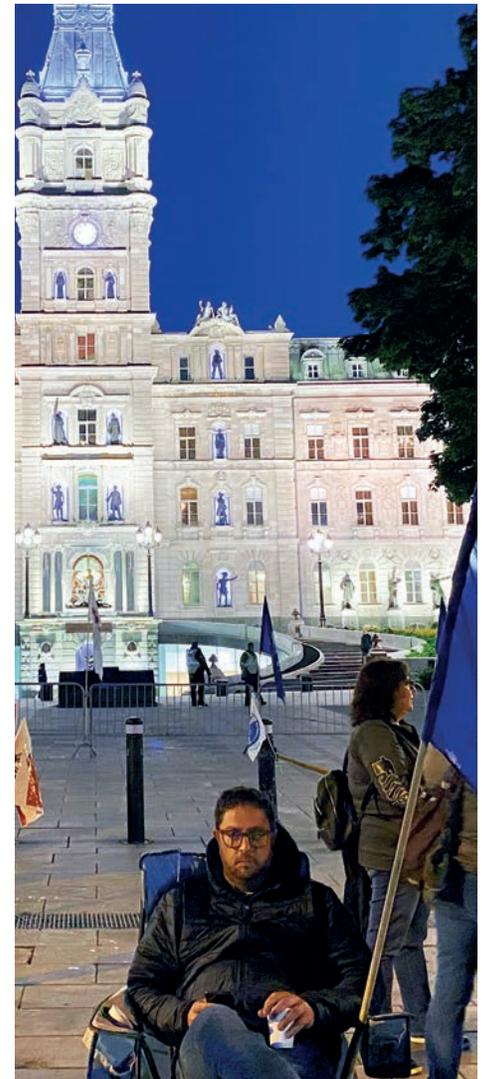
Lors du Jour de deuil national en hommage aux travailleurs décédés ou blessés, les confrères et consœurs de Philippe Cusson, décédé en février dernier chez General Dynamics, ont convergé vers le bureau de leur député local, François Legault. Ils et elles ont observé une minute de silence en l'honneur de leur confrère et dénoncé vivement le projet de loi n° 59 et ses reculs.

morts ou blessés le 28 avril et de la Fête internationale des travailleurs le 1^{er} mai, les métallos ont été nombreux à travers le Québec à dénoncer le projet de loi n° 59 qui affaiblirait les mécanismes de prévention en milieu de travail et sabrerait dans l'aide aux travailleurs accidentés ou malades.

Le 28 avril, la traditionnelle minute de silence était accompagnée d'une minute de colère devant le siège social de la CNESST à Montréal. À l'Assomption, les confrères et consœurs métallos de General

Dynamics se sont rassemblés devant le bureau de circonscription du premier ministre pour planter une croix à la mémoire du confrère Philippe Cusson, décédé le 10 février dernier.

Plutôt que d'étendre les mécanismes de prévention actuels à tous les travailleurs, le gouvernement les affaiblit. «Le gouvernement vide notre coffre à outils pour faire de la prévention», explique le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux. «C'est l'employeur qui va décider de la fréquence des rencontres du comité de santé et sécurité, qui va choisir le médecin de l'établissement, qui va définir seul le programme de prévention. Ça n'a pas de sens! C'est le paritarisme, l'implication des travailleurs, qui ont permis de réduire les décès et les accidents graves en secteur industriel dans la loi de 1979. Cela doit rester et être étendu dans la réforme de 2021, pas disparaître.» Cette réforme sert avant tout les patrons, en affaiblissant la prévention et en réduisant l'accès aux indemnités, aux soins et à la réadaptation pour les travailleurs accidentés ou malades. «Le jupon d'avocat patronal du ministre du Travail dépasse. Il joue au Robin des Boss. Il va enlever 4,3



Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, a tenu à représenter ses membres devant l'Assemblée nationale durant les 59 heures de la vigie.

suite à la page 5...

Les députés doivent agir avant les élections

PROTECTION DES RETRAITES: LES MÉTALLOS EN COMITÉ PARLEMENTAIRE

De passage en Comité parlementaire de l'industrie des sciences et de la technologie le 1^{er} juin dernier, le Syndicat des Métallos a apporté un appui sans réserve au projet de loi C-253, qui vise à mieux protéger les retraités et les bénéficiaires de santé des retraités et des anciens travailleurs en cas de faillite d'une entreprise.

Le directeur québécois du Syndicat des Métallos, Dominic Lemieux, et le coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, Nicolas Lapierre, ont pressé les parlementaires d'adopter la loi sans délai, et ce, avant la prochaine campagne électorale. «Plusieurs projets de loi ont été débattus ces dernières années, mais aucun ne s'est rendu jusqu'au bout. L'adoption du projet de loi C-253, par plusieurs partis politiques avant les élections, redonnerait de l'espoir dans la capacité des parlementaires de mettre de côté les jeux de coulisses partisans pour agir concrètement dans



Dominic Lemieux et Nicolas Lapierre lors de leur participation au Comité parlementaire de l'industrie et de la technologie de la Chambre des communes.

l'intérêt des travailleurs et travailleuses, des retraités», a lancé Dominic Lemieux aux députés.

Le projet de loi C-253 augmenterait les chances que les retraités et anciens

travailleurs puissent récupérer une part plus grande de leur créance lorsqu'un régime de retraite est sous-capitalisé en cas de faillite d'une entreprise. Les paiements visant à renflouer le régime de retraite seraient considérés comme prioritaires et les tribunaux devraient en tenir compte au moment d'homologuer un plan d'arrangement avec les créanciers.

«Dans le dossier de la faillite de Cliffs, qui a affecté des centaines de familles sur la Côte-Nord, si une telle loi avait existé, l'ensemble des créances aurait pu être récupéré, puisqu'on aurait pu être remboursé par exemple avant des créances de taxes municipales ou scolaires», illustre le coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, Nicolas Lapierre.

Les Métallos ont rencontré des centaines de députés et des sénateurs de toutes les allégeances politiques au cours des dernières années pour demander l'adoption d'une telle loi.

... suite de la page 4

rassemblements avaient lieu devant des CHSLD où sont décédés de la COVID-19 des travailleuses et travailleurs pendant la pandémie, faute d'équipements de protection appropriés. Des rassemblements ont aussi eu lieu devant les bureaux régionaux de la CNESST à Rouyn-Noranda, à Montréal, à Rimouski, à Sept Îles et à Sherbrooke.

À Alma, des métallos sont allés porter une gerbe de fleurs à leur député pour qu'il n'oublie pas les travailleurs morts ou blessés et s'en souviennent lors du débat sur le projet de loi no 59.

Le député d'Hochelaga-Maison-neuve et critique de Québec solidaire en matière de travail, Alexandre Leduc, a demandé aux militants syndicaux de poursuivre la mobilisation contre le projet de loi n°59: «La mobilisation, ça fonctionne. L'oreille du ministre est pas mal plus sensible quand ça brasse.»

Le 1^{er} mai dernier, les Métallos ont aussi porté le message contre le projet de loi n° 59 dans les rues lors de la grande manifestation qui se tenait à Montréal, arborant plusieurs pancartes dénonçant les reculs de la réforme.

À Québec, des manifestants ont

tenu à partir du 31 mai une vigie de 59 heures devant l'Assemblée nationale. Des métallos de toutes les régions du Québec, dont plusieurs travailleurs en grève d'ArcelorMittal sur la Côte-Nord, y étaient aux côtés de militants de toute allégeance syndicale.



Plusieurs travailleurs en grève d'ArcelorMittal sur la Côte-Nord étaient présents pour venir témoigner des enjeux de santé et sécurité dans leur milieu de travail.



Caroline Boudreau et le métallo Denis Grenier, respectivement secrétaire et fondateur de Cancer Fermont.

Le fondateur de Cancer Fermont Un homme de coeur

C'est le fondateur de Cancer Fermont et membre de la section locale 9996 chez Minerai de fer Québec, Denis Grenier, qui est mis en nomination pour le Québec au Prix Jefferson pour l'engagement communautaire décerné par le Syndicat des Métallos.

M. Grenier, c'est un passionné, un bourreau de travail, mais avant tout un homme de coeur. Résident de la municipalité de Fermont, ville minière à la frontière du Québec et du Labrador, il a été vivement touché en 2005 lorsqu'un des élèves du cours de danse sociale a été frappé par un cancer de la moëlle osseuse. Lorsqu'on vit en région éloignée, le parcours de combattant d'une personne atteinte de cancer devient encore plus rude.

« Nous avons lancé une collecte de dons pour le soutenir. C'est comme ça qu'est né Cancer Fermont », explique le métallo de 58 ans qui travaille 14 jours de suite à la mine du Lac Bloom et peut ensuite consacrer davantage de temps à son bénévolat pendant les 14 jours suivants.

L'organisme récolte chaque année plusieurs dizaines de milliers de dollars, principalement en commandites de compagnies et en activités de financement, afin de soutenir les résidents de Fermont et leur famille dans l'épreuve des

traitements de cancer.

« On peut payer des dépenses pour aller suivre des traitements à l'extérieur, pour les accompagnateurs, ou encore les stationnements à l'hôpital, une femme de ménage, des soupers au restaurant, même des déneigements l'hiver. On s'occupe des personnes atteintes, mais aussi de leurs proches. On aide aussi avec la paperasse », explique le bénévole chef d'orchestre de Cancer Fermont.

« On peut payer des dépenses pour aller suivre des traitements à l'extérieur de Fermont », explique Denis Grenier.

La compagnie aérienne qui dessert régulièrement Fermont (via Wabush au Labrador) offre d'ailleurs une paire de billets d'avion par mois vers le sud.

Les besoins sont nombreux. Actuellement, 28 personnes sont atteintes de cancer dans la seule ville de Fermont. « C'est un cas aux 6 semaines », illustre Denis Grenier.

Au-delà des besoins matériels, le bénévole aide les personnes touchées par un diagnostic de cancer à s'orienter dans le système, prodiguant de précieux conseils. « J'accompagne ces gens jusqu'à ce qu'ils s'en sortent... ou pas. Le meilleur ami du cancer, c'est

le stress. Nous sommes là pour soulager le stress. Environ 75 % s'en sortent, l'autre quart en meurt. Nous sommes là pour accompagner, avec une fesse sur le bord du lit jusqu'à ce qu'ils partent. On aide même les proches après la mort, 2 à 3 mois après la mort lorsque les personnes se retrouvent seules », explique Denis Grenier, qui collabore avec un médecin et une infirmière pivot pour mieux soutenir les malades.

Son organisme est sa fierté, il y consacre plusieurs heures de bénévolat par jour tout au long de l'année, ainsi que la secrétaire de l'organisme, Caroline Boudreau. À ce jour, c'est 750 000\$ qui ont été donnés en aide directe aux personnes atteintes de cancer. Les entreprises ou individus ont accès à des reçus de charité. Plusieurs activités permettent aussi d'amasser des fonds: il y a la Guignolée à Réginald dans le temps des fêtes, le souper de crabe en avril après Pâques, les déjeuners d'avril à la Loge Des Mooses, le défi tête rasée auquel ont participé plusieurs jeunes cette année, la course des champions, des tournois de crible...

Bref, Denis Grenier ne chôme pas. Son espoir pour l'avenir? Voir des organismes similaires naître ailleurs au Québec.

Régionales pandémiques

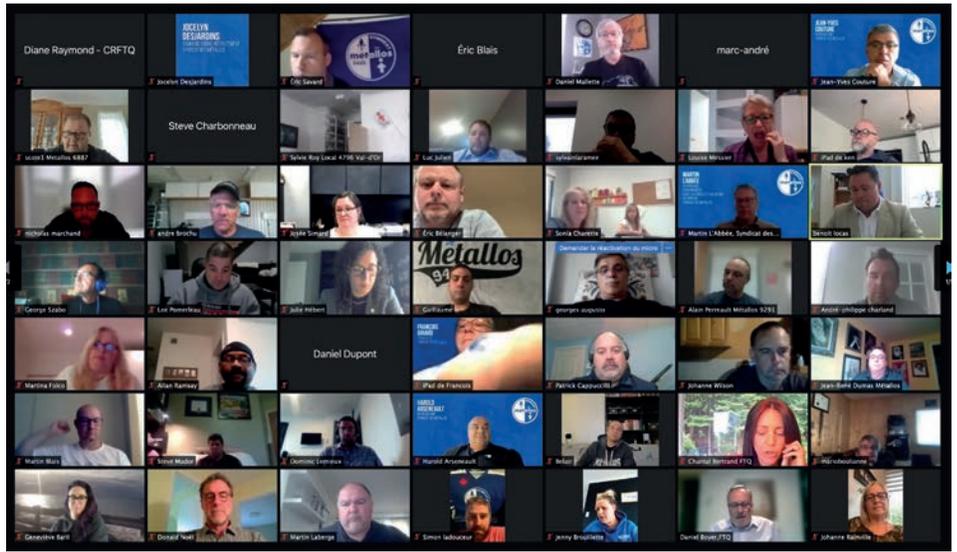
POUR UNE DEUXIÈME ANNÉE

Pour une deuxième année, c'est en visioconférence que se sont tenues les rencontres régionales. Cela n'a pas empêché les militants d'y assister en grand nombre.

Cela a été l'occasion de faire le point sur les nombreuses adaptations rendues nécessaires par la crise sanitaire. Plusieurs présidents ont fait état de demandes de la part des employeurs de réviser les conditions de travail en cours de convention, afin de pallier à la pénurie de main-d'œuvre.

«À l'exception de secteurs ciblés comme le tourisme, l'hôtellerie et la restauration où c'est très difficile, il est faux de croire en une crise économique. Au contraire, l'économie tourne, la livre de beurre coûte plus cher et les employeurs ont du mal à recruter. C'est le moment parfait pour exiger de plus importantes hausses de salaire et de meilleures conditions de travail», a fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

Il a été question de la mobilisation au sujet du projet de loi n° 59 sur le régime de santé et sécurité du travail. Dans la foulée du décès de la consœur Nadège Jolicœur, militante à la section locale 9400, deux intervenantes du Regroupement des maisons pour



Un aperçu de quelques participants et participantes à la rencontre régionale du Nord/Nord-Ouest.

femmes victimes de violence conjugale ont abordé la problématique des féminicides et la façon dont on peut agir. Le président de l'unité des agents de sûreté à Mine Raglan, Nicolas Marchand, a expliqué le lockout déguisé qui touche ses membres. La solidarité métallos s'est fait sentir dans toutes les régions.

La responsable du service de l'éducation, Maude Raïche, a fait le point sur les cours en ligne depuis le début de

la pandémie. Il a aussi été question du recrutement, notamment par l'entremise du témoignage de nouveaux syndiqués chez Industries Harbour.

C'était la première rencontre régionale pour deux nouveaux coordonnateurs, Pascal Loignon à Québec et Guy Gaudette à Brossard, et le passage du flambeau à Montréal entre le coordonnateur sortant, Pierre Arseneau et la nouvelle coordonnatrice, Nathalie Lapointe.

Ken Neumann prêt à passer le flambeau

LE DIRECTEUR CANADIEN DES MÉTALLOS NE SOLLICITERA PAS DE NOUVEAU MANDAT

Le directeur canadien des Métallos, Ken Neumann, a annoncé en mai dernier qu'il ne sollicitera pas un nouveau mandat lors des élections internationales de novembre prochain. Il assurera une transition avec la nouvelle personne qui sera élue à l'automne et prendra ensuite sa retraite en mars 2022.

Directeur canadien du syndicat des Métallos depuis 2004, Ken Neumann a été engagé au sein de l'organisation en 1977.

«Je suis très fier du travail accompli à titre de métallos, a déclaré le directeur. Nous avons amélioré des vies professionnelles, la sécurité et le bien-être de centaines de milliers de



Le directeur canadien des Métallos, Ken Neumann, était en poste depuis 2004. Il prendra sa retraite en 2022.

travailleuses et travailleurs. La raison même pour laquelle je me suis joint au syndicat il y a bien des années demeure d'actualité: le droit à des lieux de travail sécuritaires, justes, respectueux

et exempts de discrimination, et à des salaires décents. Les syndicats constituent un outil vital dont les travailleuses et travailleurs n'ont jamais eu autant besoin qu'à l'heure actuelle.»

Le directeur québécois, Dominic Lemieux, a salué le travail de Ken Neumann: «Je tiens à le remercier pour son engagement syndical au cours des dernières décennies. C'est un allié indéfectible du Québec, nous avons été chanceux de l'avoir à nos côtés, notamment lors du litige commercial des dernières années avec les États-Unis.»

La violence, ce n'est pas de l'amour!

LES MÉTALLOS S'ENGAGENT CONTRE LA VIOLENCE CONJUGALE



Notre consœur Nadège Jolicoeur, qui venait tout juste de signer la nouvelle convention collective des membres de l'hôtel Europa (Montréal), a été sauvagement assassinée en mars dernier.

L'horrible meurtre de Nadège Jolicoeur, mère de trois enfants et militante de la section locale 9400 à l'hôtel Europa, a touché beaucoup de métallos.

Depuis le début de l'année 2021, nous en sommes déjà à plus de 10 féminicides.

Comme métallos, « nous avons le devoir d'aller plus loin », comme l'a bien fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, dans une lettre ouverte aux médias et une vidéo à tous les membres métallos.

« Nous devons tout faire pour que la violence conjugale cesse. C'est un devoir que nous avons comme société, comme organisation syndicale, comme militants et militantes, comme hommes aussi... », écrit-il.

Dominic Lemieux a lui-même vu la violence de près. Sa mère et lui ont

été violentés par son père avant que sa mère ne décide de mettre fin au cycle de la violence.

Après un vibrant plaidoyer contre la violence conjugale, il a lancé un message aux hommes. « Si vous pensez que vous êtes trop contrôlant, jaloux, que vous avez des impulsions de violence, vous avez le devoir de demander de l'aide », a-t-il dit.

Dominic Lemieux a rappelé l'importance de se montrer attentif aux signes de violence conjugale autour de soi et de ne pas fermer les yeux devant ceux-ci. Il a conclu en soulignant que notre organisation syndicale peut être une porte d'entrée dans cette lutte, par son réseau de délégués sociaux pour soutenir et orienter vers des ressources.

SOS violence conjugale: 1 800 363-9010

CONTRATS DE TRAVAIL

Ciment Lafarge Saint-Constant

Après une grève de 3 mois en 2016, un premier renouvellement du contrat de travail chez Ciment Lafarge à Saint-Constant permet plusieurs avancées significatives. Les travailleurs auront droit à des hausses de 13,25% sur 5 ans. Le régime de retraite à prestations déterminées est maintenu tel quel, tandis que la participation de l'employeur au REER du Fonds de solidarité FTQ est haussée et les couvertures d'assurance sont améliorées, notamment au chapitre de l'assurance dentaire et de l'invalidité de longue durée. Des primes de départ en cas de fermeture d'un département ou de l'usine ont par ailleurs été introduites. Notons que l'entreprise envisage des investissements de plusieurs centaines de millions de dollars dans les fours de la cimenterie, afin de réduire les émissions de GES.

Charl-Pol – Portneuf

Les 89 métallos de Charl-Pol (SI 9599) ont accepté un nouveau contrat de 5 ans. Les augmentations salariales totaliseront 9% pour la durée du contrat. De plus, la prime de soir passera de 0,75\$ à 1\$, tandis que la prime de chantier est haussée de 3\$ à 3,50\$/l'heure. La part de l'employeur au Fonds de solidarité sera bonifiée de 2,5% à 3%. Afin d'améliorer la rétention des salariés, trois nouveaux échelons salariaux ont été ajoutés après 10, 15 et 20 ans d'ancienneté. Le temps supplémentaire sera comptabilisé dorénavant après une journée de travail normale plutôt qu'après 40 heures dans une semaine. Les congés pour décès ont été augmentés et un congé pourra être pris la veille d'un décès planifié en cas d'aide médicale à mourir. Des heures de libération supplémentaires ont été négociées pour le président et le représentant en santé

sécurité afin de faire l'accueil des nouveaux syndiqués. Un comité de francisation est mis sur pied dans la nouvelle convention collective et les travailleurs étrangers pourront compter sur un traducteur lors de rencontres avec l'employeur.

Sidel – Laval

La quarantaine de métallos membres à l'emploi de Sidel à Laval (SL 2008) a conclu un nouveau contrat de travail qui comprend des hausses totalisant 11% sur 5 ans. La journée d'anniversaire des travailleurs et travailleuses deviendra un congé payé. Les salariés pourront désormais cumuler jusqu'à 120 heures de temps reporté, plutôt que 90 heures. Un régime de retraite progressif est mis en place et les clauses de vacances sont améliorées. Les montants alloués pour les équipements de protection ont par ailleurs été bonifiés. Un comité paritaire a par

ailleurs été formé pour se pencher sur les enjeux de formation au sein de l'entreprise.

Métallurgie Castech - Thetford Mines

Les 80 syndiqués de Castech (SL 7801) ont ratifié un nouveau contrat de 6 ans. Plusieurs améliorations ont été apportées au contrat de travail: amélioration de la clause sur les mouvements de main-d'œuvre, congés maladie monnayables, ajout d'un troisième congé mobile après 8 ans d'ancienneté. Les primes de soir et de nuit sont augmentées. Ces membres ont aussi obtenu l'instauration d'une prime d'opérateur traitement thermique de 1,25\$/l'heure et d'une prime pour pièce chaude de 1\$/l'heure. La quatrième semaine de vacances accessible à partir de 15 ans sera mieux rémunérée (9%) et la clause de préretraite a été améliorée. La participation

suite à la page 9...



Même pas le strict minimum

Le Fonds humanitaire des Métallos a publié un rapport choc, intitulé *Même pas le strict minimum*, qui se penche sur les salaires et les conditions de vie dans le secteur du vêtement au Bangladesh, où travaillent principalement des femmes fabriquant des vêtements dans des manufactures qui approvisionnent des marques et des détaillants de mode canadiens.

Le rapport démontre que ces entreprises canadiennes cherchent à réduire les coûts de production qui retombent sur les épaules des femmes et des hommes qui travaillent dans les manufactures de la chaîne de production.

Vous pouvez trouver ce rapport sur notre site.

À l'usine Alma de Rio Tinto Les femmes se font entendre



Dans le cadre de la Journée internationale de la femme le 8 mars dernier, 7 femmes travaillant à l'usine de Rio Tinto à Alma ont rencontré la direction de l'usine en compagnie du président de la section locale 9490, Sylvain Maltais. La présidente du comité de la condition féminine, Suzie Fournier, mentionne que cette rencontre « a permis de discuter des enjeux de la condition féminine et des irritants que vivent

les femmes dans l'usine, même après 20 ans d'opération. Chaque femme a abordé un point qui lui tenait particulièrement à cœur et qui rejoignait l'ensemble des travailleuses ».

Il a notamment été question du programme d'accès à l'égalité prévu à la convention collective, des équipements de protection individuels non adaptés, de l'accès aux toilettes, etc. Un comité paritaire sera d'ailleurs mis en place.

CONTRATS DE TRAVAIL

... suite de la page 8

REER de l'employeur a été négociée à la hausse, passant de 21 \$ à 35 \$ par semaine d'ici la fin du contrat. Quant au salaire, les travailleurs obtiendront une augmentation de 6,5% à 8% pour la première année, selon les postes de travail, et de 11% au total pour les 5 années suivantes.

Forterra Saint-Eustache

La quarantaine de métallos de l'usine de fabrication de tuyaux d'aqueduc Forterra à Saint-Eustache (SL 6425) a ratifié récemment un bon contrat de travail, malgré un contexte difficile. Celle-ci prévoit des hausses salariales de 3% la première année, de 2,75% et 2,5% pour les deuxième et troisième années respectivement. Le contrat prévoit des avancées au chapitre du REER collectif ainsi que des primes de quart.

Fabrication Beauce Atlas – Sainte-Marie-de-Beauce

La cinquantaine de métallos de Beauce Atlas (SL 9599), fabricant de composantes de structures de bâtiment et constructions lourdes en acier, a accepté un nouveau contrat de 5 ans. La majorité des syndiqués a obtenu un rattrapage salarial pouvant aller jusqu'à 10% ainsi qu'une augmentation annuelle de 2%. La clause d'augmentation de salaire prévoit que si l'IPC est supérieure à 2%, la hausse salariale sera bonifiée et pourra atteindre 3%. Le nouveau contrat prévoit l'ajout d'une pause supplémentaire pour le quart du travail de soir ainsi que des congés familiaux et maladie monnayables si non utilisés. La contribution de l'employeur au Fonds de solidarité FTQ sera haussée au cours des trois premières années du contrat et passera de 3% à 3,75% du salaire

hebdomadaire. Ce contrat limite aussi le travail des cadres ainsi que le recours à la sous-traitance. Un programme de formation sera mis en place afin de former les nouveaux travailleurs et de permettre à ceux déjà en place de diversifier leurs qualifications. Fait à noter, avec la pandémie qui perdure, le comité de négociation a obtenu une amélioration du système informatique du local syndical afin de faciliter les rencontres en visioconférence.

Produits non-ferreux Gauthier – Montréal

Les 52 travailleurs de Produits non-ferreux Gauthier (SL 2008) ont entériné les termes d'une nouvelle convention de 5 ans comportant des augmentations salariales de 12% et la bonification des primes de soir et de nuit. Les congés pour le deuil dans la fratrie passent de 3 jours à 5 jours payés. Le nombre de journées de vacances

est augmenté ainsi que le pourcentage de la paie qui y est alloué. L'allocation pour les bottes de sécurité sera portée à 230\$ à la fin du contrat. De plus, l'employeur assumera une part plus grande des primes d'assurance (60% plutôt que 50%). La cotisation de l'employeur au REER passe de 2% à 3%.

Écocentre de Val-d'Or

Nouvellement syndiquée depuis août 2020, la quinzaine de travailleuses et travailleurs de l'Écocentre de Val-d'Or (SL 4796) a ratifié un premier contrat de 5 ans, qui prévoit des augmentations annuelles de 1,5%. Le nombre d'échelons salariaux passe de 10 à 4, ce qui réduit de 10 à 5 années le temps pour atteindre l'échelle supérieure. Les employés temporaires deviendront automatiquement « à l'essai » après 6

suite à la page 10...

Les emplois, l'ancienneté et les avantages sociaux enfin protégés chez Sofitel

LETTRE D'ENTENTE

Le Syndicat des Métallos a dénoncé ce printemps l'intransigeance de l'hôtel de luxe Sofitel, qui a refusé de conclure une entente pour préserver les statuts d'emploi, l'ancienneté et les avantages sociaux des travailleurs en dépit de la pandémie, contrairement aux autres employeurs du secteur.

À la suite d'articles dans les médias, une lettre d'entente a finalement pu être conclue pour permettre aux travailleuses du Sofitel de retrouver immédiatement tous leurs avantages au moment de leur retour au travail. La lettre d'entente a figé les listes d'ancienneté au 1^{er} janvier 2020, avant la COVID-19. Ainsi, les travailleurs et travailleuses qui seront rappelés au travail auront immédiatement accès aux avantages du statut d'emploi qu'ils avaient avant la pandémie.

Contrairement aux autres entreprises

hôtelières, Sofitel refusait dans un premier temps de conclure une lettre d'entente pour protéger les statuts d'emploi et l'ancienneté, ce qui aurait privé à leur retour les syndiqués d'expérience du droit à leur régime d'assurance, aux cotisations de l'employeur dans un REER et à plusieurs congés payés ainsi que d'autres avantages.

«Le Sofitel était le seul hôtel avec qui



.....
Elyes Chaouch, cuisinier au Sofitel.

nous discussions qui avait refusé de conclure une lettre d'entente. Nous sommes très heureux que les représentations et la dénonciation de l'attitude de l'employeur aient fait bouger les choses pour nos membres», explique le vice-président de la section locale 9400, Jean-René Dumas, qui représente 4000 membres dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration.

Cuisinier depuis 17 ans au Sofitel, Elyes Chaouch est désabusé. «J'étais fier de faire partie de cette équipe, de mettre de l'énergie dans mon travail, d'ouvrir l'hôtel à 4 h du matin seul. Aujourd'hui, je me sens trahi. On se retrouve devant rien! C'est comme si on venait seulement d'être embauché», déplore ce dernier.

Le secteur de l'hôtellerie faisait déjà face à une importante pénurie de main-d'œuvre qualifiée avant la pandémie. «Cette attitude du Sofitel était insensée. Abaisser les avantages sociaux de la plupart des employés n'aurait pas aidé au retour du personnel», constate le président de l'unité syndicale locale, Luigi Vitale.

CONTRATS DE TRAVAIL

... suite de la page 9

mois, alors qu'auparavant ils pouvaient demeurer temporaires pendant des années. Cette première convention assure l'équité dans les conditions de travail des préposés, conducteurs et opérateurs qui effectuent le tri des déchets domestiques et veillent au bon fonctionnement du parc de résidus.

Valport maritime services

À Salaberry-de-Valleyfield, les 15 métallos du département de la mise en caisse de Valport maritime services (SL 1976) ont entériné un nouveau contrat de travail d'une durée de 5 ans. Il s'agit de la première convention collective pour ces travailleurs nouvellement syndiqués oeuvrant sous juridiction fédérale. Toutes les conditions de travail ont été améliorées. Les menuisiers d'atelier ont obtenu un ajustement du

salaire de base de 16,50\$ à 22,47\$ la première année. Les travailleurs bénéficieront d'augmentations salariales de 11,2% étalées sur la durée de la convention collective et d'une bonification des vacances pour tous les travailleurs.

Kongsberg Shawinigan

Les 250 métallos de Kongsberg Automotive (SL 9472) ont négocié un nouveau contrat de 4 ans. L'augmentation salariale sera en moyenne de 3,25% par année, en plus de l'amélioration de l'échelle salariale pour les travailleurs en progression. Les primes de soir, de nuit et de chef d'équipe seront augmentées respectivement de 0,30\$, de 0,50\$ et de 0,25\$.

Les Entreprises Rite Anjou

Les 15 travailleurs à l'emploi des Entreprises Rite à Anjou (SL 2008) ont accepté une

nouvelle entente de 3 ans comportant, entre autres, des augmentations salariales de 1,5% pour chaque année du contrat de travail. La prime de nuit passe de 0,55\$ à 1\$ l'heure. Le nombre de congés personnels ou de maladie est haussé de 3 à 4 par année. Les lunettes de sécurité avec prescription seront fournies par l'employeur à tous les 2 ans au lieu de 3 ans.

Club de golf Saguenay Arvida

Un nouveau contrat de 3 ans a été ratifié par les 24 salariés du Club de golf Saguenay, membres de la section locale 7287. Ces syndiqués toucheront des augmentations salariales de 2,5% à 3% annuellement. Ils retrouveront également les concessions qu'ils avaient consenties lorsque l'entreprise éprouvait des difficultés financières par le passé.

Identification sports Ville de La Baie

Les 21 métallos d'Identifications sports (SL 7287) ont signé un nouveau contrat de 4 ans. Un remaniement de l'échelle salariale permettra à certains salariés de toucher de 2,5% à 3% de plus, ce qui s'ajoute aux augmentations de salaire de 2,5% pour chaque année du contrat. La prime de chef d'équipe sera aussi majorée de 0,50\$. Finalement, l'employeur augmentera sa part de cotisation au Fonds de solidarité FTQ.

REEL Aluminium Jonquière

La quarantaine de syndiqués de REEL Aluminium (SL 7287), un équipementier majeur dans l'industrie de l'aluminium, a signé un nouveau contrat de 3 ans. L'aspect monétaire avait été renégocié en cours de contrat en 2019 afin de faciliter les embauches dans

suite à la page 11...

Appui aux lockoutés de Mine Raglan

Les agents de sûreté de Mine Raglan ont été congédiés le 7 mars dernier par Glencore Canada après avoir refusé unanimement les offres patronales lors de négociations. Le Syndicat

des Métallos a vivement dénoncé ce lockout déguisé. Déjà, les sections locales s'organisent pour soutenir les lockoutés.

Une plainte a par ailleurs été déposée devant les

tribunaux pour ingérence et négociation de mauvaise foi contre Glencore Canada. «Ce genre de pratique antisyndicale est illégale et immorale. Glencore doit comprendre que ce syndicat est là pour rester et cesser de se comporter en cow-boy. Les lois du Québec protègent le droit à la syndicalisation et à la négociation», fait valoir le coordonnateur du Syndicat des Métallos pour la région Nord-Nord-Ouest, Benoit Locas.

Le président de la section locale composée 9449, Éric Savard, qui représente les agents de sûreté, observe que cette dernière décision s'inscrit dans la lignée de toute une série de contestations patronales depuis la syndicalisation en 2014. «L'employeur n'a jamais vraiment collaboré.

La première convention collective a été obtenue à la suite d'un arbitrage et l'employeur en conteste encore des aspects devant les tribunaux. Il conteste même le nombre de personnes dans l'accréditation syndicale. Ces manœuvres de mauvaise foi doivent cesser pour qu'on négocie ensemble une convention dans le respect des lois en vigueur au Québec», insiste Éric Savard.

Pour soutenir les lockoutés de Raglan, les chèques peuvent être libellés à l'attention de :

«Support des sections locales métallos»
à l'adresse suivante :
**1658, rue Rodrigue
Terrebonne (Québec)
J7M 0K2**



CONTRATS DE TRAVAIL

... suite de la page 10

un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Plusieurs autres améliorations ont été apportées dans le cadre de ce nouveau contrat. Les travailleurs bénéficieront d'un congé mobile supplémentaire, de l'augmentation des primes de 30% et d'une prime hebdomadaire qui sera dorénavant intégrée sur le taux horaire, ce qui constitue un avantage significatif pour les augmentations de salaire. Les salaires seront haussés en moyenne de 2,85% par année.

Océan remorquage Québec – Québec

La dizaine de métallos de Océan remorquage Québec a conclu un contrat de 6 ans. Les travailleurs ont obtenu une hausse salariale de 13,7% pour la durée du contrat. La paie de vacances sera désormais comptabilisée sur le salaire brut, soit

sur l'ensemble des heures travaillées, plutôt que le salaire de base. Finalement, la rémunération applicable lorsque les salariés sont appelés à travailler à l'extérieur du port a été bonifiée et clarifiée. Plusieurs griefs en lien avec les enjeux abordés dans la négociation ont par ailleurs pu être réglés.

Rocky Mountain (RAD) Saint-Georges de Beauce

Les 15 membres de Rocky Mountain (SL 9153) ont ratifié une nouvelle entente de 5 ans. Ils ont obtenu une augmentation salariale allant de 4% à 6% pour la première année, et de 2% pour chacune des années suivantes. L'allocation pour chaussures de travail sera bonifiée, passant de 200\$ à 225\$, alors que celle pour les vêtements passera de 60\$ à 70\$. La prime de chef d'équipe est haussée de 0,85\$ à 1,00\$. Une quatrième semaine de vacances est accessible après 8 ans

plutôt que 10 ans et la clause de préretraite est améliorée.

Mine Géant Dormant - Amos

Les 45 syndiqués de la Mine du Géant Dormant, qui est présentement en dormance, mais dont la production devrait repartir d'ici décembre prochain, ont conclu un nouveau contrat de travail de 5 ans. Après 7 années de gel salarial pour le département du travail sous-terre, les mineurs auront droit à un rattrapage salarial de 4\$ l'heure sur 5 ans. L'ensemble des travailleurs de la mine d'or aura par ailleurs droit à des hausses salariales de 2% par année. La part des cotisations d'assurance assumée par l'employeur est haussée graduellement de 35% à 50% au cours du contrat.

Nouryon - Magog

Les 41 salariés chez Nouryon pâte et performance (SL 7531) à Magog, qui fabriquent

des produits chimiques destinés à l'industrie des pâtes et papiers, ont entériné un contrat de 3 ans. On y retrouve une augmentation salariale globale de 11,25% sur la durée du contrat. Les primes de quart ont été augmentées en moyenne de 395 \$ la 1^{re} année et seront ensuite ajustées de 2% la deuxième année et 2,25% la troisième. Une prime de 100\$ a aussi été ajoutée pour les appels d'urgence en plus du temps supplémentaire. Lors de changement d'horaire, la rémunération sera à temps double plutôt que temps et demi. De plus, toutes les tables de droits de vacances ont été améliorées, dont 6 semaines pour 19 ans et plus, et un jour supplémentaire de vacances payé/année à 30 ans de service. Les congés d'équipe passent de 9 à 13 par année. Une nouvelle clause est introduite en cas de

suite à la page 12...

CONTRATS DE TRAVAIL

... suite de la page 11

fermeture d'entreprise avec un préavis de 36 semaines. Le nombre de représentants syndicaux pouvant être libéré a été augmenté.

Barrette Structural - Saint-Jean-sur-Richelieu

Les 32 salariés chez Barrette Structural (SL 9414), qui fabriquent des fermes de toits en bois, ont accepté avec une forte majorité le renouvellement d'un contrat à long terme de 10 ans avec des augmentations salariales variant entre 2,25 % et 2,5 % pour les huit premières années du contrat et 2,75 % pour chacune des deux dernières ainsi qu'un ajustement salarial de 0,5 % pour le dernier échelon de l'ensemble des classifications. Le pourcentage de salaires accordés pour les vacances à partir de 15 ans est bonifié de 0,5 %, soit 5 semaines à 10,5 %. Un congé mobile à 10 ans de service a été ajouté, portant le nombre à deux par année. Un congé de deuil des petits-enfants a aussi été ajouté. Gains à noter : le taux horaire est maintenu pour une période de 6 semaines lors de supplémentation et le salaire d'un candidat jury est maintenu. La période de maintien du lien d'emploi lors d'un accident du travail ou maladie professionnelle est allongée. De plus, lors de mise à pied, l'employeur continue d'assumer sa part de prime d'assurance jusqu'au mois complet suivant le mois dans lequel le salarié a été mis à pied (entre 4 et 7 semaines). Finalement, la cotisation de l'employeur

au REER du Fonds de solidarité FTQ passera de 550 \$ en 2021 à 750 \$ en 2029.

La Petite Bretonne - Blainville

Les 80 salariées qui travaillent aux installations de La Petite Bretonne à Blainville ont ratifié un contrat de travail de 7 ans, qui prévoit un important rattrapage salarial. Les salaires augmenteront en moyenne de 12,5 % la première année, pour un total de 28,5 % sur les 7 années du contrat. Plusieurs primes ont été augmentées et un congé mobile a été ajouté. La part des primes d'assurance collective assumée par l'employeur est haussée, passant de 25 % à 50 % du coût de l'assurance. Le rattrapage salarial de la première année portera les salaires entre 16,95 \$ et 19,30 \$ l'heure. Soulignons que le contrat a été ratifié dans une proportion de 91 % des membres.

Bétonnières Lafarge - Montréal et Brossard

Les travailleurs syndiqués des bétonnières Lafarge basées à Montréal et Brossard ont ratifié un nouveau contrat de travail qui leur assure les meilleures conditions dans le domaine de la livraison du béton au Québec. Le contrat prévoit un rattrapage salarial pour les travailleurs de Brossard de 6,24 % la première année, ces derniers auront des hausses de 19,24 % sur 5 ans. Les augmentations seront de 15,5 % à Montréal, également sur une période de 5 ans. L'employeur a refusé pendant 4 mois de négocier

avec les représentants des deux unités d'accréditation ensemble, mais il a fini par céder, ce qui a mené à l'exercice d'un bon rapport de force. Le nombre de congés de maladie (remboursés) est bonifié, ainsi que les échelles applicables pour les vacances. Un congé férié est aussi ajouté et le calcul des congés fériés est majoré. Le temps supplémentaire sera comptabilisé désormais à 175 % et du temps double sera accordé la fin de semaine à partir du samedi midi. Lorsque les travailleurs sont appelés pour une journée, ils seront désormais payés un minimum de 6 heures plutôt que 5. Les assurances collectives ainsi que le REER collectif font également l'objet de bonification. Des clauses limitant la sous-traitance ont été introduites dans les deux contrats. Une clause remorque lie aussi les deux conventions collectives.

Ver-Mac - Québec

Les 130 salariés de l'usine de signalisation Ver-Mac à Québec (SL 9599) ont accepté un contrat de 4 ans qui comprend d'importants rattrapages salariaux. Le taux horaire est bonifié de 2,35 \$ pour tous, soit 15 % de plus pour les salaires d'entrée (18,01 \$). Pour les deux années suivantes, les augmentations salariales moyennes sont de 2,5 % et de 2,75 % à la quatrième et dernière année de cette convention collective. Un horaire d'été est instauré, les vacances sont bonifiées après 20 ans ainsi que plusieurs primes. La contribution de l'employeur au REER du Fonds de solidarité

FTQ des salariés est majorée. Les fonctions du comité de SST et du représentant à la prévention sont clarifiées.



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 :
Dominic Lemieux

Responsables :
Clairandrée Cauchy
Jocelyn Desjardins

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

Collaboration :
Jocelyn Desjardins
Daniel Mallette

Personnel de soutien :
Martina Folco, Nathalie Leblanc,
Sylvie Tremblay

Tirage : 8000
1^{er} n° : mars 1983

Imprimé par les syndiqués et les
syndiquées chez
Imprimerie Transcontinental.

Dépôt légal à la Bibliothèque et
Archives nationales du Québec