

UN POUR TOUS TOUS MÉTALLOS



**RAPPORT
DU DIRECTEUR**

UN POUR TOUS TOUS POUR TOUS MÉTALLOS



**RAPPORT
DU DIRECTEUR**

Syndicat des Métallos

565, boulevard Crémazie Est, bureau 5100

Montréal (Québec) H2M 2V8

514 382-9596 ou 1 800 361-5756

Télécopieur : 514 382-2290

montreal@metallos.ca

Photos Clairandrée Cauchy, Serge Côté, Benjamin Galipeau,

Luc Laberge, Luc Lallier, Nicolas Lapierre, Manon Leclerc,

Daniel Mallette, Steve Mayer, Normand Rajotte, Josée

Simard, Métallos 8922, FTQ, USW.

Graphisme Anne Brissette

Impression Atelier Québécois Offset

TABLE DES MATIÈRES

3	INTRODUCTION
5	CHAPITRE 1 UN POUR TOUS, TOUS POUR UN
5	Refuser les clauses orphelin
8	Protéger les retraites lors des faillites
9	Tous sains et saufs
13	Tous ont droit d'être rémunérés à leur juste valeur
15	Des emplois de qualité
19	CHAPITRE 2 TOUS MÉTALLOS
19	Recruter pour rester forts
20	Ensemble, on est plus forts
22	Une solidarité plurielle
25	CONCLUSION

INTRODUCTION

Vous connaissez ce sentiment viscéral qu'on peut avoir comme parent, comme frère ou comme sœur? Celui qui pousse à dire: «*Ne fais pas mal à ma fille / à mon gars / à ma blonde / à mon chum / à mon ami / à ma sœur. Parce que sinon tu vas avoir affaire à moi!*»

On l'a tous déjà entendu. On l'a tous déjà ressenti dans le creux de notre ventre. Lorsqu'un proche est touché, la blessure irradie jusqu'à nous.

Ce n'est pas pour rien qu'on compare souvent notre syndicat à une grande famille. Le lien qui nous unit entre confrères et consœurs se rapproche souvent de ce sentiment de protection qu'on éprouve pour les membres de notre famille.

On se tient les coudes serrés, comme dans une famille. On prend la défense des nôtres, comme dans une famille. On s'entraide, comme dans une famille. On ne choisit pas toujours ceux qu'on côtoie au quotidien, et même que parfois on se tape un peu sur les nerfs... comme dans une famille.

Si par malheur un patron ose s'attaquer injustement à l'un d'entre nous, c'est à tout le groupe qu'il s'attaque, à tous les membres dans un milieu de travail, à tous les métallos du Québec, à tous les syndiqués, aux métallos de partout et à leurs alliés. Tous prennent alors la défense de celui ou celle qui est attaqué, du groupe qui est ciblé. On l'a vu cette année avec les différentes grèves ou lorsque notre confrère André Racicot, véritable pionnier en santé et sécurité, a été suspendu injustement.

Ce lien nous apporte beaucoup. Il peut faire la différence entre subir de façon impuissante les décisions des patrons ou contribuer à façonner notre environnement de travail. Il fait la différence entre affronter seul les dangers ou avoir la force du groupe pour y faire face. Il fait la différence entre avoir peur ou se faire respecter.



Le nouveau directeur québécois des Métallos, Alain Croteau, prend la parole lors de la rencontre régionale de Montréal.

Devant l'injustice, devant le danger, devant ceux qui possèdent et devant ceux qui gouvernent, nous sommes unis. Nous sommes tous des métallos!

La conviction que tous se lèveront pour nous en cas de besoin donne du courage. Elle ne permet peut-être pas de gagner toutes les batailles, mais elle augmente nos chances. Cette solidarité nous pousse à vouloir ce qu'il y a de mieux pour nos proches. Elle nous amène à revendiquer de meilleures conditions et un meilleur environnement de travail. Elle nous incite à réclamer une société plus juste pour nous et nos semblables. Elle nous donne l'énergie de nous battre pour être rémunérés à notre juste valeur, pour des emplois de qualité, pour une retraite décente et pour un milieu de travail sécuritaire.

Devant l'injustice, devant le danger, devant ceux qui possèdent et devant ceux qui gouvernent, nous sommes unis. Nous sommes tous des métallos!



**UN POUR TOUS,
TOUS MÉTALLOS!**

UN POUR TOUS, TOUS POUR UN!

Tous les métallos derrière nous rendent notre voix plus forte, nos gestes plus sûrs et nos positions plus fermes.

À la base même du syndicalisme, il y a une conviction essentielle :

La conviction qu'ensemble, nous sommes plus forts,

- qu'ensemble, nous pouvons mieux prendre soin les uns des autres,
- qu'ensemble, nous pouvons améliorer nos conditions de travail,
- qu'ensemble, nous pouvons mieux protéger notre santé.

C'est le fondement de notre action syndicale.

En tant qu'officier syndical, on doit parfois faire face à des employeurs pour défendre les nôtres. Lorsque ça nous arrive, tous les métallos derrière nous rendent notre voix plus forte, nos gestes plus sûrs et nos positions plus fermes. Les bons leaders prennent la défense de tous, tirent leur force du groupe et lui donnent de la force.

Cette solidarité décuple nos forces. Elle aide à passer au travers d'un conflit, d'une négociation difficile et des drames qui peuvent survenir. C'est la solidarité qui permet aux travailleurs de se faire entendre, dans leur milieu de travail ou dans l'ensemble de la société.

« *Un pour tous, tous pour un !* » Cet adage des mousquetaires du roman d'Alexandre Dumas illustre bien ce que nous faisons au jour le jour. C'est ainsi qu'on se tient les coudes serrés pour affronter les tempêtes ensemble. La force du nombre se met alors au service d'un individu, de tout le groupe ou d'un idéal auquel on croit.



La bannière revendiquant une loi contre les clauses orphelin est passée d'une ligne de piquetage à l'autre, d'une manifestation à l'autre, toujours portée fièrement par des métallos déterminés à ce que les jeunes ne soient pas sacrifiés par des clauses orphelin. On la voit ici lors de la marche d'ouverture du Forum social mondial le 9 août à Montréal.

REFUSER LES CLAUSES ORPHELIN



Les grévistes de la section locale 6658 chez Ciment Lafarge à Saint-Constant étaient à leur poste sur la ligne de piquetage, malgré les dures conditions météorologiques. Après trois mois de grève, l'employeur a renoncé à instaurer un régime de retraite à deux vitesses.

Des batailles pour les prochaines générations... et celles d'aujourd'hui!

La tendance des employeurs à vouloir introduire des clauses orphelin a mis à rude épreuve la solidarité ces dernières années. Les compagnies tentent de mettre la hache dans les régimes de retraite à prestations déterminées (PD) en créant des régimes moins avantageux, à cotisations déterminées (CD), pour les futurs travailleurs. Ce faisant, ils cherchent à transférer le risque des régimes de retraite sur les épaules des travailleurs, plus particulièrement depuis la dernière crise économique en 2008.

Les jeunes devraient selon ces patrons se contenter d'un régime à rabais, sans assurance quant au montant de la rente, exposé aux aléas du marché et sans obligation pour l'employeur de le renflouer en cas de déficit.

C'est ce qui était sur la table cette année dans le cas des conflits de travail chez Ciment Lafarge et chez Resco. L'entêtement des deux employeurs était d'autant plus étonnant que les régimes de retraite étaient bien capitalisés, soit à 112% chez Ciment Lafarge (SL 6658) et à plus de 100% chez Resco (SL 6213). De plus, une menace de fermeture planait sur l'usine de Resco.

Chez Lafarge comme chez Resco, des grèves de 3 mois et de 2 mois respectivement ont permis de maintenir un même régime de retraite pour tous. Des concessions ont été effectuées sur d'autres aspects de la convention, mais celles-ci étaient largement inférieures à ce qu'exigeait l'employeur au début de la négociation. Les grévistes ont choisi d'y faire face à parts égales, plutôt que d'en faire porter le poids sur les épaules de leurs futurs collègues.



L'exécutif de la section locale 6658 célèbre l'acceptation par l'assemblée générale d'une convention collective sans clause orphelin après plus de trois mois de grève.

Dans les deux cas, les travailleurs étaient résolus à ne pas sacrifier les conditions des prochaines générations, à ne pas se laisser diviser, à ne pas affaiblir leur régime de retraite en le condamnant à voir le nombre de participants réduit au fil des ans.

L'enjeu n'est pas nouveau. Ces batailles s'inscrivent dans la lignée de celle menée en 2007 par les métallos de la mine de fer et titane de Havre-Saint-Pierre (SL 4466). Ces derniers avaient pour slogan « *Faut pas CD notre PD* ».

Plusieurs autres groupes ont été confrontés récemment à des propositions de clauses orphelin dans les régimes de retraite. Les choses s'annonçaient difficiles au début des négociations regroupées chez ArcelorMittal en Montérégie (SL 8060, 8897, 6586). Il faut dire que l'année d'avant, une clause orphelin avait été imposée dans le régime de retraite de l'usine de Contrecoeur-Ouest (SL 6951) à la suite d'un court lockout.

Sachant à quoi s'attendre, les sections locales du Pacte de l'acier ont multiplié les actions de mobilisation et de sensibilisation avec les membres sur le plancher. Ils ont préparé le terrain pour mener la bataille, installant même une roulotte de grève devant une des usines. Un pacte a été conclu entre les différentes sections locales du groupe pour se soutenir les unes les autres en cas de conflit. Cette préparation et cette mobilisation, de pair avec une compagnie frileuse de son image sur les marchés financiers, ont permis de préserver le régime de retraite. Ce dernier a même été bonifié. Maintenant, c'est la chaîne du fer d'ArcelorMittal sur la Côte-Nord qui s'apprête à négocier à son tour en 2017.

Les métallos de Bradken ont aussi réussi à maintenir et à améliorer leur régime de retraite à prestations déterminées. Ils étaient prêts à aller à la guerre pour les jeunes et l'employeur a reculé devant leur détermination. À l'affinerie CCR, la négociation a débuté le matin même de la manifestation du 4 avril dernier pour une loi contre les clauses orphelin. Le comité de négociation a lancé un message clair contre les régimes à deux vitesses tout juste avant d'aller manifester. Résultat : là aussi le régime a non seulement été maintenu, mais il a même été bonifié.



Les membres des sections locales 6586, 8060 et 8897, représentant des travailleurs d'ArcelorMittal à Contrecoeur et à Longueuil, sont réunis en assemblée générale pour voter sur un nouveau contrat de travail, lequel est accepté dans une proportion supérieure à 90%. L'employeur a dû renoncer à l'idée d'y inclure une clause orphelin désavantageant les nouveaux travailleurs.

Cependant, les choses ne sont pas toujours aisées aux tables de négociation. Certaines multinationales cultivent l'obsession des régimes de retraite où le risque repose seulement sur les épaules des employés.

Chez Rio Tinto Alcan à Alma, il n'a pas été possible d'empêcher l'instauration de deux régimes de retraite distincts, surtout après qu'une usine sœur membre d'un autre syndicat l'ait concédée. Les Métallos n'ont pourtant pas baissé les bras. Ils ont négocié un régime de retraite à financement salarial (RRFS) dont le risque repose certes sur les épaules des travailleurs, mais où la contribution de l'employeur est au moins équivalente à ce qu'il versait dans l'ancien régime. Le RRFS permet aux retraités de compter sur un montant prévisible. Pour reprendre l'expression consacrée par le président de la SL 9490, « *il y a bel et bien deux régimes, mais une seule vitesse* ».

Des luttes nobles... et essentielles

Les métallos qui combattent les clauses orphelin refusent de sacrifier les conditions de travail des futurs employés pour préserver leurs propres acquis. Ils choisissent de se battre pour préserver l'unité, pour refuser la division.



Le directeur québécois des Métallos, Alain Croteau, visite la ligne de piquetage des grévistes de l'usine Resco, membres de la section locale 6213. Il annonçait du même coup le lancement d'une campagne de soutien pour inviter les sections locales à aider financièrement les grévistes.

Les métallos qui combattent les clauses orphelin refusent de sacrifier les conditions de travail des futurs employés.



Le président de la section locale 6506, Éric Matte, prend la parole lors d'un atelier portant sur les clauses orphelin dans le cadre du Forum social mondial. Plusieurs militants étaient présents pour témoigner de leur combat contre la tentative de leur employeur d'imposer de telles clauses dans leur convention collective.

Cette bataille est noble : ils se battent pour des gens qu'ils ne connaissent même pas encore. Ils luttent pour préserver leur rapport de force à long terme. En effet, lorsqu'un régime de retraite à deux vitesses est créé, il devient difficile de maintenir intact le régime à prestations déterminées des plus anciens, qui compte de moins en moins de cotisants.

C'est alors que la solidarité est mise en péril. Les jeunes peuvent se demander : « Pourquoi on se battrait pour un régime de retraite dont on ne bénéficie même pas ? » Avec raison, lorsque ces derniers deviendront plus nombreux dans le groupe, peut-être remettront-ils alors en question des acquis précieux pour les travailleurs plus anciens. L'employeur aura alors gagné son pari de diviser pour mieux régner.

Ceux qui n'ont pas de régime de retraite à prestations déterminées ne sont pas à l'abri de la discrimination envers



Jorge Garcia-Orgales, du Fonds humanitaire des Métallos, et plusieurs invités internationaux étaient présents pour se joindre aux Métallos québécois à la manifestation du 4 avril pour demander une loi mettant fin aux clauses orphelin.

les jeunes travailleurs. En effet, des employeurs utilisent les mêmes tactiques de division pour réduire les couvertures d'assurance des nouveaux travailleurs ou pour leur faire payer une plus grande part des primes. La même logique insidieuse s'applique alors. Est-ce que la vie d'un travailleur embauché récemment vaut moins que celle d'un travailleur plus ancien ? Évidemment pas !

L'égalité et l'équité sont des principes syndicaux fondamentaux. Si un employeur s'attaque à certains travailleurs – les plus jeunes dans le cas des clauses orphelin – il s'attaque à tout le monde. Que ce soit pour les régimes de retraite, les régimes d'assurance ou d'autres formes d'avantages sociaux ou de salaire, la réponse est la même : la discrimination, c'est non !

Un pour tous, tous pour un !

Une loi pour des retraites sans orphelin

Les clauses orphelin sont interdites depuis 2001 dans la Loi sur les normes du travail (LNT). Celle-ci proscrit les « disparités » en fonction de la date d'embauche quant au salaire. Une série d'autres disparités sont interdites, notamment au sujet de la durée du travail, des congés ou encore des frais de formation¹.

Est-ce que le salaire dont il est question dans la LNT comprend les régimes de retraite, souvent considérés comme du « salaire différé » ? Cette porte juridique s'est refermée en 2015 avec le jugement *SEPB 574 c. Groupe Pages jaunes*². Les juges de la Cour d'appel ont statué sans équivoque que les régimes de retraite et d'assurance ne pouvaient être considérés comme du salaire dans l'article 87.3 de la LNT.

Résultat, des travailleurs, comme les gens de Lafarge à Saint-Constant ou de Resco à Grenville-sur-la-Rouge, se sont privés de salaire pendant des mois pour refuser des clauses orphelin. Tout ça, parce qu'il y a une brèche dans la Loi.

Voilà plusieurs années que les syndicats revendiquent une loi interdisant toutes les formes de clauses orphelin, y compris dans les régimes de retraite et les avantages sociaux.

En juin 2015, le Parti libéral du Québec a pris position pour l'interdiction des clauses orphelin dans les régimes de retraite. Au sortir de la rencontre de la Commission jeunesse du Parti libéral, le premier ministre a annoncé en août dernier qu'un comité sur les normes du travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) se pencherait sur la question et qu'elle serait abordée lors d'un éventuel « Rendez-vous national de la main-d'œuvre », devant réunir en février 2017 des intervenants du monde syndical et patronal.

1. Outre les salaires, la Loi interdit les disparités quant à la durée du travail; les jours fériés, chômés et payés; les congés annuels payés (vacances); les repos; les absences pour cause de maladie ou d'accident; les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales; l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail; l'uniforme, le matériel et les outils fournis, les frais de formation et de déplacement. Commission des normes du travail, Les normes du travail sur les disparités de traitement, Guide et interprétation, 2013.

2. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574, SEPB, CTC-FTQ c. Groupe Pages jaunes Cie*, 2015 QCCA 918.



Le vice-président de la section locale 6658, François Cardinal, prend la parole au cours d'un point de presse en marge du Forum social mondial. À ses côtés, le président du Comité Jeunes FTQ, Maxime Sabourin, et l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, étaient présents pour demander au gouvernement libéral d'écouter son aile jeunesse et de légiférer sur la question des clauses orphelin.

Les Métallos continueront de suivre ce dossier de près. Les groupes patronaux s'opposent bec et ongles à une telle loi. Ils voudraient pouvoir discriminer les jeunes et abaisser le plus librement possible les conditions de travail. Nous ne les laisserons pas profiter de ce sommet pour balayer l'enjeu sous le tapis derrière des portes closes.

La mobilisation sera nécessaire pour réussir à faire adopter une loi interdisant toutes les clauses orphelin.

Par leur action, les Métallos ont contribué par le passé à faire avancer les législations du travail, notamment en matière d'accréditation syndicale et de santé et sécurité du travail. Nous serons encore au rendez-vous pour faire avancer les lois du Québec en matière de travail.

Il est temps de faire comprendre aux compagnies qu'au Québec, on refuse de sacrifier les conditions de travail des jeunes. Au Québec, on ne discrimine pas, ni en fonction du sexe, ni en fonction de la date d'embauche.

Ce message, il faudra le faire entendre négo par négo, mais aussi dans la rue, assez fort pour que les politiciens l'entendent.



Le secrétaire général de la FTQ, Serge Cadieux, prend la parole au cours de la manifestation du 4 avril pour réclamer une loi contre les clauses orphelin.

Il est temps de faire comprendre aux compagnies qu'au Québec, on refuse de sacrifier les conditions de travail des jeunes.

PROTÉGER LES RETRAITES LORS DES FAILLITES

Le drame des retraités de Cliffs

Même lorsque subsiste un régime de retraite à prestations déterminées, les travailleurs ne sont pas à l'abri des soucis en cas de faillite de l'entreprise. Les lois ne sont pas suffisamment contraignantes lorsqu'il est question de renflouer les déficits.

C'est ce que vivent les ex-travailleurs de Cliffs Natural Resources. La compagnie s'est placée en 2015 sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC) alors que le régime de retraite était déficitaire. Le bas de laine des 671 retraités et anciens travailleurs de la mine se trouve amputé d'au moins 21 %. Le scénario est connu, on l'a vu trop de fois, chez Mabe, White Birch, US Steel et tant d'autres.

Pour ajouter l'insulte à l'injure, les retraités et anciens travailleurs de Cliffs ont vu leur programme d'assurance coupé en même temps que les retraites. Des couples âgés ont dû faire des choix déchirants entre payer les médicaments anticancéreux ou l'épicerie. C'est indécent.

Ces drames surviennent pour plusieurs raisons :

- parce que l'employeur n'a pas financé adéquatement le régime de retraite ;
- parce que les lois sur les régimes complémentaires de retraite ne l'ont pas contraint à le faire ;
- et parce qu'au moment d'une faillite, un régime de retraite et ses ayants droit ne sont pas considérés comme des créanciers prioritaires en vertu de la LACC.



Les représentants des retraités de Cliffs, le président de la section locale 6254, Robert Roy, et le coordonnateur régional des Métallos sur la Côte-Nord, Nicolas Lapiere, tiennent une conférence de presse en compagnie de la députée du Bloc québécois, Marilène Gill, pour demander à la population de signer une pétition afin que les ayants droit à un régime de retraite soient considérés comme des créanciers prioritaires en cas de faillite.

Les retraités et les anciens travailleurs de Cliffs vivent aujourd'hui un drame parce que les lois ne protègent pas les gens ordinaires, parce que les gouvernements laissent faire des compagnies, parce que les banques et les investisseurs passent toujours en premier.

Les retraités et les anciens travailleurs de Cliffs vivent aujourd'hui un drame parce que les lois ne protègent pas les gens ordinaires

Ça doit changer !

Voilà plusieurs années que le mouvement syndical demande que les ayants droit à un régime de retraite soient considérés comme des créanciers prioritaires au moment d'une faillite. Le dossier stagne. Des objections sont soulevées quant au risque de bloquer la relance d'une compagnie si l'argent investi va dans le régime de retraite, plutôt que dans les opérations.

Au-delà des hésitations frileuses, il est grand temps que les gouvernements mettent au pas les compagnies. Si collectivement on juge important que nos aînés et des ex-travailleurs puissent recevoir leur dû, les lois doivent pouvoir s'ajuster en conséquence. Les législateurs ont sous la main des spécialistes pour rédiger des lois qui limiteraient les dommages collatéraux et n'empêcheraient pas une éventuelle relance de l'entreprise.

Une pétition en ce sens marrainée par la députée du Bloc québécois de Manicouagan, Marilène Gill, circule d'ailleurs jusqu'en février prochain. La députée Gill prépare également un projet de loi à cet effet qui devrait être débattu en 2017.

On invite tous les métallos à signer la pétition et à la faire circuler largement.

Pour un meilleur régime de retraite public

Si le portrait n'est pas rose du côté des régimes complémentaires de retraite, gardons en tête que la moitié des travailleurs québécois n'en ont même pas³. Ceux-ci comptent donc essentiellement sur le système public de retraite pour assurer leurs vieux jours. Or, le Régime des rentes du Québec (tout comme son pendant dans le reste du pays, le Régime de pension du Canada) permet de remplacer seulement 25 % du revenu de travail.

La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et le Congrès du travail du Canada (CTC) réclament depuis plusieurs années une bonification des systèmes publics de retraite, au Québec et au Canada. La proposition syndicale visait à faire passer de 25 % à 50 % le taux de remplacement du revenu. L'an dernier, le gouvernement ontarien de Kathleen Wynn a emboîté le pas pour une hausse.

3. ALBAN D'AMOURS, *Innover pour pérenniser le système de retraite – Un contrat social pour renforcer la sécurité financière de tous les travailleurs québécois*, comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013, p. 33.

Les revendications ont porté fruit... en partie. En juin dernier, le gouvernement fédéral et neuf provinces ont conclu un accord pour augmenter le Régime de pension du Canada (RPC), faisant passer le taux de remplacement de 25 % à 33 %. Le Québec, qui administre son propre régime, généralement similaire à celui en vigueur dans le reste du Canada, a refusé l'entente. Le gouvernement Couillard craint que la part financée par le Québec augmente au passage, tandis que diminuerait celle payée par le fédéral via le Supplément de revenu garanti pour les moins nantis.

Des consultations sont prévues au Québec cet automne. La FTQ y participera pour veiller à ce que le système public de retraite des Québécois soit augmenté de façon significative. Cela bénéficierait aux centaines de milliers de travailleurs et travailleuses qui n'ont pas de régime complémentaire de retraite. Une bonification aiderait également à réduire la pression sur nos régimes complémentaires. En effet, le régime qui offre le meilleur rendement et dont les coûts d'administration sont les moins élevés est avant tout celui qui compte le plus de participants, soit le régime public!

Aux débuts du syndicalisme, on s'est battu pour que les travailleurs plus âgés ne soient pas exclus du travail et qu'ils aient une retraite décente. De la jeunesse à la vieillesse, la solidarité s'exprime à tous les âges de la vie, au travers de nos revendications, dans nos milieux de travail et dans l'ensemble de la société.

TOUS SAINS ET SAUFS

Une année houleuse en santé et sécurité

Veiller les uns sur les autres...

- C'est s'assurer aussi que nos milieux de travail soient sains et sécuritaires.
- C'est soutenir ceux qui se blessent au travail ou qui font les frais d'une maladie professionnelle.
- C'est prendre les moyens pour que les tragédies soient évitées ou qu'elles ne se reproduisent pas.



La vice-présidente nationale « Alberta et Est canadien » de la section locale 1944, Isabelle Miller, ainsi qu'un contingent de métallos canadiens participent à la manifestation du 4 avril pour réclamer une loi interdisant une fois pour toutes les clauses orphelin.



En 2016, 110 558 personnes ont ouvert un dossier à la CNESST et 196 sont décédées de causes en lien avec le travail. Le responsable du service de la santé sécurité et de l'environnement des Métallos, René Bellemare, participe à une manifestation lors du jour commémoratif des personnes décédées ou blessées au travail devant l'Assemblée nationale du Québec.

L'année qui s'achève a été marquée au fer rouge. Deux de nos confrères sont décédés et la vie de plusieurs autres ne sera plus jamais la même à la suite d'accidents.

En janvier dernier, le confrère Jean-Guy Trempe, 50 ans, qui travaillait à la mine Nyrstar à Lebel-sur-Quévillon, a fait une chute de près de 8 mètres dans un puits. Ce membre de la section locale 4796 est décédé des suites de ses blessures deux jours plus tard.

Le mois suivant, c'est le confrère Yvan Hallé, un mécanicien de 29 ans, qui a perdu la vie chez Béton Bolduc à Sainte-Marie-de-Beauce (SL 9599). Il a été retrouvé coincé sous un appareil hydraulique qu'il essayait de réparer.

Comble du drame, c'est sa conjointe enceinte qui l'a retrouvé sans vie, inquiète de ne pas le voir rentrer ce soir-là. Elle se bat maintenant devant les tribunaux pour faire reconnaître la paternité de son conjoint décédé, ce qui permettrait à sa petite fille née depuis l'accident de bénéficier de la rente d'orphelin de la CNESST.

Également en février, un autre événement tragique est survenu à l'usine de Longueuil d'ArcelorMittal (SL 8897). Le confrère Ian Lavoie a subi plusieurs fractures et des brûlures graves lorsqu'une pile de fardeaux d'acier s'est effondrée sur lui, le poussant vers du métal brûlant sortant du laminier. L'homme de 40 ans s'est fait amputer une jambe et a été hospitalisé plusieurs mois avant d'entreprendre une longue rééducation.

De tels accidents horribles se produisent chaque année avec des conséquences dévastatrices pour les travailleurs et leurs proches.

Oser déranger

Ce sombre bilan ébranle. Il met en lumière combien la bataille de la santé et de la sécurité est loin d'être terminée. On peut même penser qu'il y a des reculs à certains égards.

Plusieurs compagnies tiennent de beaux discours sur la santé et la sécurité. On entend dans la bouche des patrons et on peut lire sur leurs babillards: « *C'est la priorité numéro un!* », « *Félicitations pour les 100 jours sans accident!* », « *La sécurité, c'est l'affaire de tous* ».

Le droit de refus, c'est plus qu'un droit, c'est un devoir.

On pousse même jusqu'à faire tirer une télévision ou offrir de la pizza après X jours sans accident. Le stratagème est insidieux: les collègues risquent de regarder de travers celui qui ose déclarer un accident, privant les autres de leur récompense. Pendant ce temps, la compagnie « oubliée » ou négligée de faire le travail de fond pour améliorer réellement la santé et la sécurité.

Souvent, on se rend compte qu'ils sont beaucoup plus frileux lorsque des mesures de santé et de sécurité nécessitent des investissements dans la machinerie, des changements aux horaires de travail ou encore l'achat de nouveaux équipements de protection. Les employeurs tournent les coins ronds, réduisent le personnel, poussent à travailler toujours plus vite et osent même confier à des sous-traitants des tâches que les employés réguliers jugent trop dangereuses. Et après, on pousse un soupir de soulagement devant les « passés proches » et autres « ouf ».

Ça ne passe pas. Ça ne passe plus!

Il faut se tenir debout et refuser les risques!

- Refuser de laisser notre santé au travail,
- Refuser de respirer des poussières qui menacent nos poumons,
- Refuser des niveaux de bruits à s'en abîmer l'ouïe,
- Refuser de perdre un collègue écrasé sous une machine,
- Refuser de se taire quand ça passe proche,
- Refuser d'accomplir une tâche dangereuse.

Il faut exercer notre droit de refus, pour nous, pour nos collègues, pour leur conjoint et conjointe, leurs enfants et leurs proches.

Le droit de refus, c'est plus qu'un droit, c'est un devoir. C'est un devoir de solidarité envers tous les autres travailleurs, envers ceux qui se sont battus pour améliorer nos conditions de santé et sécurité, envers les victimes, envers nos proches et envers nous-mêmes.



On voit ici un membre de la section 206G en plein travail à l'usine Owens-Illinois. Les équipements de sécurité comme les gants, les lunettes ou les bouchons peuvent prévenir des accidents graves et protéger la santé et la sécurité des travailleurs.



Un dépliant de la campagne « Mettons fin au carnage » lancée par le Syndicat des Métallos pour encourager les gouvernements à appliquer la loi qui permet de rendre responsable un employeur en cas d'accident grave, en vertu du Code criminel. Un atelier avait lieu sur le thème de cette campagne le 10 août dans le cadre du Forum social mondial à Montréal.

Nous connaissons les risques, c'est à nous tous d'agir.

Quand on se tient debout, ça dérange. L'employeur n'aime pas être pris en défaut et peut même appliquer des sanctions. Ça peut aussi déranger parfois nos collègues, qui n'ont pas envie d'être bousculés dans leurs habitudes, de ralentir la cadence, de porter leur équipement de protection encombrant. On dérange. Et c'est normal, c'est même notre rôle.

Vaut mieux déranger, que retrouver notre confrère sans vie.

Vaut mieux déranger, qu'annoncer à une conjointe que son « chum » ne rentrera pas ce soir.

Vaut mieux déranger, que de voir des enfants orphelin.

En matière de santé et de sécurité, il n'y a pas de compromis possible!

Dérangeons! Refusons le danger!

L'exemple d'André Racicot

Plus tôt cet automne, le confrère André Racicot, président de la section locale 9291 et délégué des Métallos au sous-comité sur la santé et la sécurité dans le secteur minier depuis près de 20 ans, a pu constater à quel point notre travail dérange. Lors d'une réunion d'un comité de travail, il a évoqué le non-respect des plans et devis chez son employeur, la mine Westwood, où trois événements graves sont survenus dans le même secteur en moins de deux ans. Un représentant d'une association patronale l'a dénoncé à son employeur qui l'a suspendu temporairement.

L'histoire s'est réglée rapidement. Un article de journal et une manifestation plus tard, André Racicot était réintégré après une discussion avec la direction. Mais l'idée même qu'il ait pu subir une sanction à la suite de propos tenus lors d'un comité de la CNESST est inadmissible!

J'aimerais lever mon chapeau à toutes celles et ceux qui prennent au jour le jour le bâton de pèlerin de la santé et la sécurité.



« C'était un pour tous, tous derrière André Racicot » à la fin septembre devant l'entrée de la mine Westwood d'IAMGOLD. L'employeur avait suspendu ce pionnier en santé et sécurité en raison de propos qu'il avait tenus lors d'un comité de travail de la CNESST. Il a rapidement été réintégré. Le Syndicat veillera à ce que ce genre de situation ne se reproduise plus et que les participants aux comités de travail puissent parler librement.

C'est seulement en se parlant dans le blanc des yeux, en se disant les choses franchement qu'on pourra rendre nos milieux de travail plus sécuritaires.

Cette histoire a permis d'amorcer une réflexion au sein de la CNESST pour mieux protéger les participants aux sous-comités. Ils doivent bénéficier d'une immunité qui les met à l'abri de représailles de la part des employeurs, comme c'est déjà le cas pour les membres du conseil d'administration de cette organisation.

Il y a beaucoup de pionniers en santé et sécurité chez les Métallos. C'était le cas d'Émile Boudreau qui a rédigé de grands bouts de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Encore aujourd'hui, on a la chance de compter dans nos rangs des pionniers, comme André Racicot en Abitibi ou Jacques Lajoie et André Therrien sur la Côte-Nord, qui ont même gagné des prix pour leur action.



Le confrère André Racicot livre son rapport sur la santé et la sécurité dans le secteur minier lors de la rencontre régionale du Nord/Nord-Ouest.

J'aimerais lever mon chapeau à toutes celles et ceux qui prennent au jour le jour le bâton de pèlerin de la santé et la sécurité. Tous ceux qui portent le message de prévention. Tous ceux qui convainquent au quotidien leurs collègues blessés de déclarer leurs accidents. Tous ceux qui donnent de leur temps pour que leurs consoeurs et confrères voient leur maladie professionnelle reconnue.

Nous devons tous devenir des ambassadeurs de la santé et de la sécurité dans nos milieux de travail.

Un régime de SST à moderniser

Mais toute la bonne volonté du monde ne suffit pas. Le système de santé et sécurité du travail doit aussi être amélioré.

Lors de son adoption en 1979, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) était à l'avant-garde, innovant notamment par son accent mis sur la prévention et l'implication des travailleurs. La loi sur l'indemnisation (Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles – LATMP) marquait elle aussi une avancée notable, rendant plus équitables les critères applicables à tous.

Ces lois ont donné un élan à la santé et la sécurité. Malheureusement, celui-ci ne s'est pas poursuivi par la suite.

Tout d'abord, la LSST n'a même pas été appliquée entièrement. En effet, le gouvernement a promulgué les règlements créant les comités paritaires en santé et sécurité et la nomination de représentants en prévention seulement pour trois secteurs d'activité (et encore la moitié seulement du troisième). On estime que seulement 26% des travailleurs québécois font partie des secteurs prioritaires où la Loi est pleinement appliquée⁴.

De plus, les autres juridictions en Amérique du Nord ont continué d'évoluer, adoptant des législations plus efficaces pour prévenir les accidents et améliorer la santé des travailleurs. Une étude réalisée par un institut de recherche américain révèle d'ailleurs que sur 63 juridictions analysées au Canada et aux États-Unis, le Québec se classe maintenant au... 63^e rang⁵. Il remporte donc la palme de la législation la moins contraignante en santé et sécurité!

Presque 30 ans après l'adoption de la LSST, il est grand temps de lui donner un coup de jeune. Tout d'abord, la Loi

Dans une étude sur 63 législations nord-américaines, le Québec remporte la palme de la législation la moins contraignante en santé et sécurité!

4. Geneviève BARIL-GINGRAS, Sylvie MONTREUIL, Pierre-Sébastien FOURNIER, Anne-Marie LAFLAMME, Fernande LAMONDE, Renée BOURBONNAIS, Romaine MALENFANT, Karen MESSING, Louis TRUDEL, Clermont DIONNE, Elena LAROCHE, Marie BELLEMARE et Chantal BISSON, *Organiser la prévention de manière systématique, dans tous les lieux de travail, la redynamiser et prendre en compte les changements du travail et de l'emploi*, Mémoire présenté au Groupe de travail de la CSST sur la révision de la LSST, 2010, p. 4 (PDF).

5. *Id.*, p. 32 (PDF).



Des membres de la section locale 9153 en Beauce participent à une formation en santé et sécurité en mai dernier avec les formateurs Stéphane Brodeur et Luc Lallier. Les membres retournent dans leurs milieux de travail plus outillés pour intervenir en prévention et soutenir leurs confrères et consoeurs accidentés.

doit prévoir la participation des travailleurs à des comités paritaires de prévention dans TOUS les milieux de travail, syndiqués ou pas, peu importe le niveau de risque. La méthode a fait ses preuves : quand les travailleurs font partie des solutions, celles-ci sont plus adaptées à la réalité. Des comités de santé et sécurité doivent donc obligatoirement être mis sur pied et des représentants à la prévention doivent être nommés dans tous les secteurs. Tous les employeurs devraient être tenus d'élaborer un plan de prévention, peu importe la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité.

Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité devraient par ailleurs s'étendre à tous ceux qui travaillent sous son toit, y compris les sous-traitants et les personnes à l'emploi d'agences.

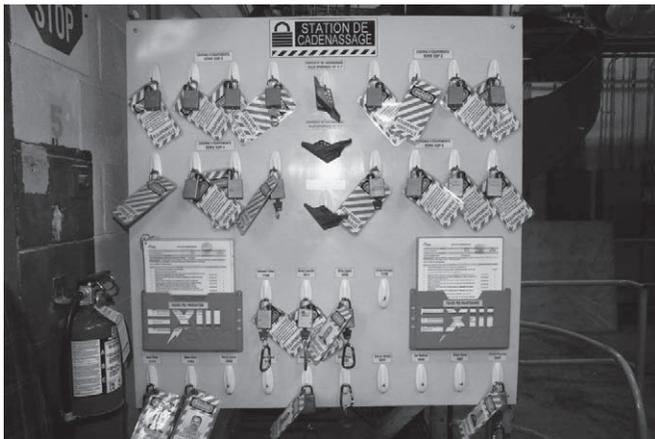
Aussi moderne puisse-t-elle être, même la meilleure des lois sera inefficace si le gouvernement ne met pas les moyens nécessaires pour la faire appliquer. Il faut suffisamment d'inspecteurs pour veiller au grain.

Quant à l'indemnisation, des brèches importantes sont apparues dans le système au fil du temps. Des employeurs contournent la LATMP en ayant recours abusivement à l'assignation temporaire. Prévue pour faciliter le retour progressif au travail, l'assignation temporaire est maintenant utilisée à toutes les sauces par les employeurs, qui évitent ainsi les hausses de primes. Résultat : les patrons négligent de déclarer les accidents de travail, font faire des « travaux légers » qui n'aident pas nécessairement la guérison et les mécanismes de prévention ne peuvent se mettre en place.

Les entreprises ne peuvent se réglementer elles-mêmes. Ce serait un danger public. Nous avons tous eu conscience d'une blessure maquillée en déclaration à l'assurance invalidité de l'entreprise. Les compagnies ne sont pas dignes de confiance en la matière. La preuve : elles mettent souvent plus d'énergie à contester les demandes qu'à investir en prévention.

Passons le mot dans nos milieux de travail pour déclarer tous les accidents, pour refuser systématiquement les tâches dangereuses et tourner le dos aux assignations temporaires insensées.

Le Syndicat des Métallos a été un pionnier dans les revendications en santé et sécurité. Si le droit de refus existe aujourd'hui dans la Loi, c'est parce qu'il a d'abord été



Dans une usine, une cadenas peut sauver une vie! Une station de cadenassage à l'usine Soucy Baron à Saint-Jérôme.

À nous de rendre plus vivants les comités de santé et sécurité existants, de dynamiser la fonction de représentant en prévention et d'insister pour que tous les accidents soient déclarés.

introduit dans plusieurs conventions métallos! On s'est peut-être un peu endormi après l'adoption de lois progressistes dans les années 1970-80, mais la lune de miel est terminée!

Il est temps de reprendre le flambeau des revendications pour une vraie loi applicable à tous en santé et sécurité. On nous considère comme un exemple en matière de lois du travail en Amérique du Nord. Cela doit redevenir vrai en santé et sécurité.

Reprenons aussi le flambeau, dans chacun de nos milieux de travail, pour faire respecter les lois actuelles. À nous de rendre plus vivants les comités de santé et sécurité existants, de dynamiser la fonction de représentant en prévention et d'insister pour que tous les accidents soient déclarés.

TOUS ONT DROIT D'ÊTRE RÉMUNÉRÉS À LEUR JUSTE VALEUR

La force d'une organisation syndicale comme la nôtre, c'est sa capacité de mettre l'énergie d'un grand ensemble au service de tous. On ne se contente pas de revendiquer chacun dans notre coin. On le fait aussi pour l'ensemble des travailleurs.

Minimum 15\$

C'est dans cette logique que s'inscrit la campagne « Minimum 15\$ » lancée cette année par la FTQ. Elle vise à faire passer le salaire minimum québécois, actuellement de 10,75 \$ l'heure, à un niveau qui permet de subvenir aux besoins d'une famille. Un travailleur occupant un emploi à plein temps doit pouvoir se loger, se nourrir et se vêtir correctement.

Une hausse du salaire minimum tire les salaires vers le haut, plus particulièrement pour ceux au bas de l'échelle.



Les Métallos étaient présents à la manifestation du 1^{er} mai 2016 pour la Fête internationale des travailleurs et travailleuses. La FTQ a profité de l'occasion pour lancer sa campagne « Minimum 15\$ ». On voit Vincent Mercille-Barrette de la SL 6486 tenant la bannière.

Au Québec, un travailleur sur quatre gagne moins de 15 \$ l'heure. On en trouve même en milieu non syndiqué : c'est le lot de 11 % des travailleurs couverts par une convention collective⁶.

Or, selon une étude de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), un « salaire viable » permettant de subvenir aux besoins de sa famille et de dégager de légères marges de manœuvre se situerait autour de 15,78 \$ l'heure à Montréal et de 15,42 \$ à Québec⁷.

Une augmentation graduelle du salaire minimum à 15 \$ l'heure aiderait plusieurs familles à sortir de la pauvreté, ce qui stimulerait également l'économie. En effet, lorsqu'une personne à faible revenu gagne un peu plus, l'argent va directement dans les dépenses courantes. Ça veut dire une inscription au hockey pour le plus vieux, un cours de gymnastique pour la plus jeune et un souper au restaurant pour le couple. L'argent retourne donc dans l'économie d'une région. Les mêmes sommes dans les poches de personnes plus riches finiront plutôt en produits de luxe ou en épargne.

Certains s'inquiètent de ce qui arrivera aux travailleurs qui gagnent déjà un peu plus de 15 \$ l'heure. Est-ce que le pouvoir d'achat va diminuer? Des études démontrent qu'une hausse du salaire minimum se traduit par un réajustement des échelles salariales. L'effet indirect se fait sentir plus particulièrement pour ceux qui gagnent jusqu'à 26 % de plus que le salaire minimum. Bref, une hausse du salaire minimum

6. FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ), *Pourquoi un salaire minimum à 15\$ l'heure?*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, p. 11 (PDF).

7. *Id.*, p. 12.

tire les salaires vers le haut, plus particulièrement pour ceux au bas de l'échelle⁸.

Quant à l'effet sur les prix, celui-ci serait beaucoup moins élevé qu'on pourrait le croire. À la suite d'une hausse du salaire minimum à Seattle, une équipe de l'Université de Washington a comparé l'évolution des prix dans le commerce au détail dans la ville et ses environs. Le constat est simple : la hausse des salaires n'entraîne pas de hausse significative des prix des biens de consommation, à l'exception d'une très légère augmentation dans les restaurants⁹.

Hausser le salaire minimum, c'est envoyer le signal qu'on doit pouvoir vivre des fruits de son travail. C'est permettre à des pères et à des mères de famille de se sortir la tête de l'eau. C'est injecter des fonds dans l'économie régionale et envoyer le message aux employeurs qu'ils doivent arrêter de donner des miettes à chaque négociation.

Le travail de tous mérite d'être rémunéré à sa juste valeur.

Mettre fin au trou noir pour les travailleurs saisonniers

Les travailleurs saisonniers peinent également à joindre les deux bouts. Environ 15 000 d'entre eux doivent passer plusieurs mois sans revenu, entre la fin des prestations d'assurance-emploi et la reprise de leur emploi régulier. C'est le fameux trou noir. On estime que 40% de ces travailleurs saisonniers vivent au Québec.

Pour les métallos de Crustacés Baie-Trinité sur la Côte-Nord, cette période s'échelonne entre le dernier chèque de chômage vers la fin novembre et la reprise des activités de l'usine au printemps (qui se poursuivent habituellement jusqu'au milieu de l'été). Les emplois se font rares et plusieurs travailleurs n'ont que l'aide sociale pour survivre pendant les durs mois de l'hiver.

Lorsque le gouvernement libéral a annulé plusieurs éléments néfastes de la réforme de l'assurance-emploi du gouvernement Harper, il n'a pas amélioré le sort des travailleurs saisonniers. Il avait pourtant les moyens de le faire, mais il a préféré abaisser les cotisations de l'assurance-emploi à partir de janvier 2017. De plus, Ottawa a refusé d'accorder aux travailleurs saisonniers du Québec les mêmes avantages que dans l'Ouest du pays où on a permis une extension du nombre de semaines de prestations.

Le gouvernement fédéral doit se pencher sur la problématique des travailleurs saisonniers. Si on croit à la vitalité économique de nos régions, si on tient à ce que le Québec soit un territoire habité, ça doit se refléter dans nos programmes sociaux. Il n'est pas question de laisser des travailleurs sombrer dans une misère prévisible à chaque année.

8. Jean-François BOIVIN, « L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés: une estimation pour le Québec », *Regards sur le travail*, Hiver 2012, vol. 8, n°1, en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol08-01/01_Impact_global_hausse_salaire_minimum.pdf > (consulté le 20 octobre 2016).

9. FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ), préc., note 1, p. 24.



Le représentant syndical Benoit Locas (à droite) remet un chèque de 1000\$ de bourse d'études à Carolanne Roy, en compagnie de son père Alain Roy de la section locale 9449 à Mine Raglan au Nunavik. Six bourses ont été remises au Québec à des enfants de membres métallos pour les encourager à persévérer dans leurs études.

Grève de la desserte de la Basse-Côte-Nord

Les marins de la SL 9599, qui assurent la desserte maritime de la Basse-Côte-Nord, luttent eux aussi pour être rémunérés à leur juste valeur. C'est qu'ils sont payés en fonction d'un forfait journalier, fort désavantageux depuis l'entrée en fonction d'un nouveau navire, le *Bella Desgagnés*, qui nécessite plus de travail.

Moins de trois jours après le déclenchement du conflit, le gouvernement a fait adopter une loi spéciale mettant fin à la grève légale. Dès le début du conflit, la ministre du Travail, Dominique Vien, a fait planer une menace de loi spéciale, sapant toute volonté de négociation chez l'employeur. Un arbitre sera appelé à décréter une convention collective si les parties n'arrivent pas à s'entendre.



Le représentant syndical Gordon Ringuette croqué sur le vif lors de la rencontre régionale de Québec qui se tenait les 26 et 27 mai. Ce dernier a accompagné les marins du *Bella Desgagnés* dans leur court conflit interrompu par l'adoption d'une loi spéciale.

Sécurité Pro-Est : on se fait respecter!

Les métallos qui étaient à l'emploi de Sécurité Pro-Est ont eu du mal à se faire rémunérer correctement. Cet employeur voyou a plusieurs fois négligé de verser des paies de vacances ou encore a omis de verser à la section locale 8922 les montants prélevés pour les primes d'assurance ainsi que les cotisations syndicales.

Après plusieurs griefs, où l'arbitre a systématiquement donné raison au Syndicat, l'employeur a finalement été mis en faillite, à la suite d'une requête syndicale. Les travailleurs ont ainsi pu recouvrer leur dû via le Programme de protection des salariés (PPS) et grâce aux montants saisis par le Syndicat. La plupart ont retrouvé un emploi auprès d'un autre employeur, puisque la convention collective de la SL 8922 prévoit qu'une agence reprenant un contrat doit embaucher les agents de sécurité qui y travaillaient auparavant.



Des agents de sécurité, membres de la section locale 8922, manifestent pour dénoncer les retards de paiement chez Pro-Est. La compagnie tombera finalement en faillite, mais pas avant que les Métallos aient été en mesure d'aller chercher 22 000 \$ par des mesures légales pour dédommager les membres floués.

Gains pour les travailleurs forestiers

Signe que les revendications portent leurs fruits. Les 150 travailleurs forestiers à l'emploi d'Arbec ont vu leurs conditions de travail s'améliorer nettement cette année, au terme de la récente négociation. Il faut dire que le nouveau régime forestier, entré en vigueur en 2013, rendait difficile l'exercice de leurs droits syndicaux, les travailleurs devant parfois renoncer à l'application de leur convention collective ou à l'exploitation de certains volumes de bois. Heureusement, le nouveau contrat de 8 ans comprend une entente assurant que le volume de bois garanti par le ministère sera bel et bien exploité par des membres couverts par la convention collective.

Nos membres auront donc droit à plus d'heures et de semaines de travail, à un meilleur salaire et à de meilleures conditions, puisque la convention collective s'appliquera sur un plus grand volume de bois exploité.

DES EMPLOIS DE QUALITÉ

Comme syndicat, on travaille à promouvoir des emplois de qualité. Nos régions ont souffert ces dernières années avec la chute des prix des métaux, les délocalisations d'emplois du secteur manufacturier et les fermetures d'usines. Certains travailleurs ont perdu leur emploi et d'autres connaissent d'inquiétantes périodes de chômage.

Les gouvernements manquent d'initiative pour stimuler réellement l'économie. On attend toujours une véritable politique industrielle.

Renouveler le Pacte de l'aluminium

Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, les métallos qui travaillent pour Rio Tinto Alcan mènent une véritable croisade pour les emplois de qualité. Il faut dire que le nombre d'emplois chute, alors que la production augmente.

Depuis les années 1970, la production d'aluminium dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean a explosé, passant d'environ 400 000 tonnes à plus d'un million en 2015. Pendant la même période, le nombre d'emplois était cependant divisé par quatre¹⁰. On observe depuis 10 ans la même tendance dans l'évolution du nombre de syndiqués cotisant au régime de retraite: alors qu'il y avait 4777 travailleurs syndiqués en 2005, il n'y en avait plus que 2359 en 2015¹¹.

Les métallos de la section locale 9490 maintiennent la pression pour accroître les retombées économiques de la production de l'aluminium dans la région et au Québec.



Lors de la dernière décennie, le nombre d'employés syndiqués dans les usines d'aluminium du Saguenay-Lac-Saint-Jean a diminué de moitié. Le président de la section locale 9490, qui représente les travailleurs de l'usine Rio Tinto Alcan à Alma, Alexandre Fréchette, prend la parole lors du Forum sur le pacte social de l'aluminium, qui se déroulait le 2 septembre à l'Université du Québec à Chicoutimi.

10. D'environ 10 000 emplois dans les années 1970, le nombre d'emplois a chuté à moins de 3 000 en 2015. Marc-Urbain PROULX, *L'ambition industrielle régionale et le pacte social de l'aluminium*, Forum – Pacte social aluminium, UQAC, 2016, p. 4.

11. Selon les données tirées des rapports annuels du régime de retraite des syndiqués, compilation de la section locale 9490 du Syndicat des Métallos.

Ils ont participé en septembre dernier à un forum sur le Pacte social de l'aluminium, organisé par le professeur Marc-Urbain Proulx de l'Université du Québec à Chicoutimi. Travailleurs, sous-traitants, citoyens, politiciens et autres représentants des élites régionales ont conclu que la région ne tirait plus sa juste part de la présence de la multinationale. Le nombre d'emplois dégringole, la transformation du métal est rarissime et la multinationale se fait tirer l'oreille pour investir dans de nouvelles installations.

Les politiciens ont été interpellés afin qu'ils exigent davantage de retombées. Les occasions de négociation sont nombreuses, puisque la multinationale est fréquemment en demande auprès des pouvoirs publics pour de nouveaux avantages.

Des audiences du Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE) sont prévues sous peu au sujet du renouvellement des conditions d'exploitation du Lac-Saint-Jean par le fabricant d'aluminium. C'est le bon moment d'exiger que la compagnie aille de l'avant avec ses projets de développement de nouvelles capacités de production d'aluminium à Alma et à Arvida.

Une compagnie comme Rio Tinto, installée depuis une centaine d'années ici, bénéficie grandement de notre électricité, qui lui permet de produire de l'aluminium à faible coût et de minimiser les émissions de gaz à effet de serre (GES). Elle doit en retour créer et maintenir un maximum d'emplois de qualité.

C'est la même logique qui doit d'ailleurs s'appliquer à toutes les alumineries québécoises. Ce printemps, Alcoa a menacé de fermer son aluminerie de Bécancour si elle ne parvenait pas à obtenir une réduction des tarifs, qui ont pourtant été renégociés il y a de cela seulement deux ans. La section locale 9700 des Métallos, qui représente un millier de travailleurs, a rappelé que tous les avantages consentis par le gouvernement devraient être associés à des exigences en matière d'emploi et d'investissement.

Crise du bois d'œuvre : la vigilance s'impose

Le litige sur le bois d'œuvre entre le Canada et les États-Unis, qui refait surface cet automne avec la fin de la dernière entente commerciale, a de quoi inquiéter. Le secteur de la forêt a eu la vie très dure ces dernières décennies. Voilà maintenant que les États-Unis laissent planer la menace d'une surtaxe pouvant aller jusqu'à 25% sur le bois d'œuvre en provenance du Canada, sous prétexte qu'il provient en majorité de forêts publiques.

Cette surtaxe pourrait s'appliquer à partir du mois de mars 2017 sur le bois n'ayant pas fait l'objet de transformation. Les impacts seraient plus limités pour les usines fabriquant surtout des produits transformés, comme Les Chantiers Chibougamau.

De façon générale, une surtaxe pourrait créer une pression à la baisse sur le secteur du bois au Québec, mettant en péril des emplois de qualité.

Il faudra rester vigilants et analyser les impacts des mesures qui entreront en vigueur au cours des prochains mois.



Le nouveau directeur québécois du Syndicat des Métallos, Alain Croteau, et son adjoint, Dominic Lemieux, visitent l'usine de Chantiers Chibougamau, en compagnie du président de la section locale 8644, Pierre Leblond (au centre) et de son vice-président, Robert Bouchard.

Incertitude chez Fer et Titane

Des emplois de qualité, c'est ce qu'on souhaite aux métallos de la mine de Rio Tinto Fer et Titane à Havre-Saint-Pierre sur la Côte-Nord. La multinationale a choisi de ralentir les opérations cette année et menace de s'approvisionner à partir de mines à Madagascar et en Afrique du Sud.

Des négociations entre la section locale 4466 et la compagnie ont permis d'augmenter cette année le nombre de semaines de travail à 26 et de limiter les périodes de chômage ainsi que le nombre de personnes mises à pied. En 2017, on prévoit un nombre similaire de semaines de travail, mais rien n'est garanti pour l'avenir.

Le Syndicat des Métallos et la section locale 4466 feront tout ce qui est en leur pouvoir pour favoriser le maintien d'emplois de qualité dans la région. Cette mine est un poumon économique pour la Minganie et doit le demeurer.



Le président de la section locale 4466, Steeve Arseneault, représentant les travailleurs de la mine d'ilménite Rio Tinto Fer et Titane de Havre-Saint-Pierre, a dû livrer une dure bataille pour limiter les périodes de chômage des membres et l'avenir demeure incertain.



Les membres du comité de négociation 2016-2017 chez ArcelorMittal qui commenceront bientôt à discuter avec la compagnie pour le renouvellement des conventions collectives de plus de 2000 travailleurs syndiqués.

Négo et menace chez ArcelorMittal

La minière ArcelorMittal a également envoyé des signaux contradictoires au printemps dernier quant à l'avenir de ses installations à la mine du Mont Wright à Fermont et au maintien à long terme des 2500 emplois sur la Côte-Nord.

La direction a annoncé aux sections locales métallios qu'elle ne comptait pas aller de l'avant avec ses projets d'agrandissement. Elle entendait plutôt réduire ses opérations à partir de 2022 et fermer complètement en 2030. Curieusement, l'annonce survient à quelques mois seulement d'une nouvelle ronde de négociations.

Encore plus curieux, la compagnie s'est empressée de corriger le tir quelques heures plus tard auprès des médias financiers. « *L'entreprise continue cependant d'évaluer les différents scénarios possibles de réduction de coûts ainsi que toutes les autres possibilités permettant la réalisation de ce projet* »¹², déclarait alors le porte-parole de la compagnie, précisant qu'elle espérait toujours obtenir un soutien des pouvoirs publics¹³.

La Côte-Nord en déficit démographique

La situation de l'emploi est en général assez préoccupante sur la Côte-Nord, éprouvée par la fermeture des installations de Cliffs à Sept-Îles et Fermont, les pertes d'emplois liées aux réductions de personnel dans les minières et le chômage des travailleurs de Havre-Saint-Pierre.

Déjà, dans un rapport de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) publié en décembre 2015, on constatait que la Côte-Nord remportait en 2013-2014 la palme de l'exode démographique. En effet, c'est la région du Québec qui a perdu le plus de résidents, souvent partis vivre ailleurs, faute d'emploi.

Ce constat rend d'autant plus essentielle la création d'emplois de qualité et la lutte pour maintenir ceux déjà existants. Il en va de la vitalité de la région.

Des investissements doivent être faits afin d'améliorer le bilan carbone de nos usines et nous devons inciter les directions à les faire. Il faudra aussi exiger que les gouvernements prévoient des programmes pour appuyer cette modernisation.



Les employés de bureau d'ArcelorMittal à Port-Cartier manifestent pour protester contre la diminution unilatérale de leur semaine de travail de 40 h à 36 h.

Les espoirs suscités par le Plan Nord ont déçu. Des projets économiques attendus sont tombés à l'eau, comme la construction de l'usine de FerroAtlantica. D'autres, comme le développement de la mine d'apatite Arnaud, se font toujours attendre. La prochaine année sera cruciale pour la relance de l'économie régionale et pour l'avenir des Nord-Côtiers.

Lutter intelligemment contre les changements climatiques

La nécessaire lutte aux changements climatiques, à l'ordre du jour des pouvoirs publics, demandera une certaine vigilance de notre part. L'opération doit se faire intelligemment pour préserver des emplois de qualité tout en modernisant les usines.



Les citoyens ont lancé un message clair à Trudeau en vue de la Conférence de Paris sur le climat : le Canada en a assez de remporter les prix fossiles, il doit prendre le virage de l'action contre le réchauffement climatique. Parce qu'on est en 2016.

12. AFP Infos économiques, mercredi 1^{er} juin 2016, ArcelorMittal suspend un projet d'agrandissement de mine de fer au Canada.

13. Reuters économique, jeudi 2 juin 2016–18:02:44, ArcelorMittal suspend un investissement au Québec.



Des métallos ont participé dans plusieurs régions à la tournée de la FTQ sur les changements climatiques et une transition juste. On voit ici le président de la section locale 206G chez Owens Illinois, Éric Provencher, prendre la parole. Cette tournée a inspiré l'énoncé de politique qui sera à l'ordre du jour du Congrès de la FTQ à la fin 2016.

On retrouve sur la liste des plus grands émetteurs de gaz à effet de serre (GES) au Québec plusieurs des entreprises pour lesquelles nous travaillons dans l'aluminium, la sidérurgie, l'affinage, le ciment, les mines... Ce qu'on sait moins cependant, c'est que les mêmes produits fabriqués en Chine, en Inde, en Russie et même aux États-Unis, entraînent des émissions de GES encore plus élevées. En effet, l'utilisation de l'hydroélectricité rend nos productions plus vertes.

Il faudra faire valoir les vertus environnementales des produits fabriqués au Québec et demander que les émissions de GES soient prises en compte dans les tarifs douaniers.

La transition vers une économie plus verte ne doit pas se traduire par des pertes d'emplois dans le secteur industriel. Oui, ces productions génèrent des GES, mais moins qu'ailleurs. Tant qu'on aura besoin d'acier, d'aluminium, de zinc, de fer ou de ciment, fermer des usines ici signifierait seulement importer davantage de matériaux fabriqués dans des usines beaucoup plus polluantes ailleurs dans le monde.

Cela dit, nos usines peuvent et doivent se moderniser pour réduire leurs émissions de GES. Des investissements doivent être faits afin d'améliorer le bilan carbone et nous devons inciter les directions à les faire. Il en va de l'avenir de la planète, mais aussi de nos emplois. On connaît la chanson : les usines désuètes et polluantes sont fermées et celles à la fine pointe de la technologie survivent.

Les gouvernements devront aussi soutenir les entreprises dans cette modernisation. Sans aide gouvernementale, les multinationales risquent de plier bagage pour concentrer leurs activités là où les normes environnementales sont moins strictes. Ce ne serait bon ni pour la planète, ni pour les travailleurs, ni pour l'économie de nos régions.

Il faut prendre le virage avec sagesse, en reconnaissant les vertus environnementales des productions québécoises et en visant à les rendre encore plus vertes. Nos emplois en dépendent.

Taxi : une bataille pour la dignité

Les chauffeurs de taxi, que notre Syndicat défend depuis la fin des années 1980, essaient contre vents et marées de préserver des emplois de qualité. La dernière année fut particulièrement intense. Les travailleurs du taxi, regroupés derrière le RTAM-Métallos qui s'est joint dans l'année au Front commun du taxi, ont dû défendre bec et ongles leur gagne-



Des membres du Regroupement des travailleurs autonomes Métallos sont regroupés en assemblée générale à la suite du projet pilote accordé à Uber. Celui-ci risque d'entraîner une diminution de la valeur des permis de taxi.



Des chauffeurs de taxi alignent leurs voitures à l'entrée de l'Aéroport de Montréal pour protester contre le transport illégal d'Uber et dénoncer le laxisme du gouvernement à son égard.

pain et leurs investissements menacés par l'arrivée hostile sur le marché québécois de la multinationale Uber. Cette compagnie s'est moquée des lois du Québec, allant même jusqu'à cacher son argent dans des paradis fiscaux. Cela n'a pas empêché le gouvernement de négocier avec elle les conditions d'un projet pilote de deux ans contraire à l'esprit de la loi adoptée par l'Assemblée nationale en juin dernier.

Depuis cette volte-face du gouvernement, les travailleurs du taxi sont passés d'une lutte contre le transport illégal à une lutte pour compenser la valeur de leur permis. En effet, par cette décision, Québec sabote un régime de permis qui assurait depuis 30 ans un revenu décent à tous en créant un régime à deux vitesses (un marché ouvert pour Uber et un marché fermé pour les taxis).

Vu l'importance du débat de société qui en a découlé et en raison de sa très grande médiatisation, cette lutte a beaucoup fait parler des Métallos. De manifestations en journées de grève et d'assemblées générales en représentations politiques, notre organisation a encore une fois été au cœur de l'action.

TOUS MÉTALLOS



Le nouvel adjoint au directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, et le coordonnateur de la région Nord/Nord-Ouest, Donald Noël, sont tout sourire au moment de rencontrer les militants lors de la rencontre régionale qui se tenait au printemps à Saint-Sauveur.

Un syndicat est fort de ses membres. Nous sommes tous des métallos. Mais surtout, les Métallos, c'est nous tous!

Nous avons la réputation d'être un syndicat pragmatique, combatif, intelligent et, surtout, unifié. Nous parlons d'une seule voix. C'est un atout énorme, qui nous attire le respect de nos interlocuteurs. À nous de cultiver cette force pour la mettre au service de nos membres ainsi qu'à l'ensemble des travailleurs et de leur famille.

RECRUTER POUR RESTER FORTS

Le recrutement est à la base de notre syndicat. Notre nombre de membres confère à notre organisation sa puissance, sa capacité d'action et sa représentativité. En fait, nos 60 000 membres au Québec rendent les patrons, les politiciens et les décideurs plus attentifs à ce qu'on dit.



Nancy Thibeault, dirigeante de la section composée 9291, éducatrice au CPE Le Jardin de Pierrot à Royn-Noranda et recruteuse du Syndicat des Métallos, fait une intervention sur la question du recrutement lors d'une rencontre régionale.

Notre district figure parmi les plus grands en Amérique du Nord, ce qui nous confère un poids important au sein du Syndicat, tout comme dans la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Les employeurs nous craignent et nous respectent à cause de notre influence, de notre force de mobilisation, de notre expertise et de notre capacité à former des alliances. Tout ça est possible parce que nous formons un grand syndicat.

On ne peut cependant s'asseoir sur nos lauriers. Ce portrait n'est pas figé. Comme syndicat du secteur privé, nos effectifs évoluent au gré des fermetures d'usines, des délocalisations et du développement de nouveaux secteurs économiques. Si nous étions figés dans le temps et n'avions pas recruté de nouveaux membres depuis 10 ans, nous serions aujourd'hui près de la moitié moins, soit environ 35 000 membres.

Saluons l'excellent travail de notre petite équipe de recruteurs qui sillonne le Québec les jours, les soirs et les fins de semaine à la rencontre de futurs membres. Ils établissent un lien de confiance avec des travailleurs de partout pour les aider à améliorer leur sort. Chapeau!

Nos 60 000 membres au Québec rendent les patrons, les politiciens et les décideurs plus attentifs à ce qu'on dit. Les employeurs nous craignent et nous respectent à cause de notre influence, de notre force de mobilisation, de notre expertise et de notre capacité à former des alliances.



Les travailleuses et travailleurs des Tim Hortons de Sept-Îles, membres de la section locale 7065, tiennent une ligne de piquetage pour revendiquer leur première convention collective. Ils sont parmi les premiers salariés de la chaîne de restauration à se syndiquer.

Les gens nous regardent, ils voient ce qu'on négocie et ils voient nos bons coups. Ça leur donne envie de rejoindre nos rangs. Nous sommes des ambassadeurs de notre syndicat.



La militante Karine Thomas, qui travaille chez Sani-Éco, membre de la section locale 9414, a livré un vibrant témoignage sur l'importance du syndicat lors de la rencontre régionale de Brossard, qui se tenait les 19 et 20 mai à Saint-Jean-sur-Richelieu.

Consultation sur le recrutement

Lors des dernières rencontres régionales, les participants ont échangé sur le recrutement des nouveaux membres. On souhaitait entendre ce que les dirigeants avaient à dire. Tout était sur la table : nos façons de faire, les pistes de solution pour faire mieux, les outils qu'on peut développer pour mieux rejoindre d'éventuels nouveaux membres...

Le recrutement ne laisse personne indifférent. Il nous renvoie aux racines de notre engagement, à ce qui nous incite à se syndiquer. On a constaté partout un grand intérêt des membres à s'impliquer dans celui-ci. Plusieurs ont noté que ce service gagnerait à mettre davantage à profit les forces vives dans chacune des régions lors des campagnes. Il y a une synergie à créer entre l'équipe de recruteurs et les exécutifs des sections locales sur le terrain.

Les idées foisonnaient quant aux outils qui pourraient être développés pour recruter et susciter l'adhésion des membres actuels. Il a entre autres été question de produire une vidéo promotionnelle sur les Métallos et la syndicalisation, une présentation assistée par ordinateur ainsi que d'améliorer notre visibilité via le site Internet et les médias sociaux. Nous avons entendu et y puiserons de l'inspiration pour moderniser notre matériel. Une synthèse des résultats de la consultation sera présentée au cours de l'assemblée annuelle.

Tous des recruteurs

Au-delà des outils spécifiques, un principe général ressort de la consultation : tous doivent être mis à contribution pour faire rayonner notre syndicat et amener de nouveaux membres à se joindre à nous. L'intérêt est là, il reste à l'incarner dans nos actions quotidiennes et dans nos campagnes de recrutement.



Le militant de la section locale 9490 chez Rio Tinto Alcan à Alma, Billy Saint-Pierre, alias « Super Métallo » en raison de son personnage humoristique pendant le lockout en 2012, reçoit le prix Jefferson des mains du président international, Leo W. Gerard, pour son engagement citoyen.

Nous sommes tous des recruteurs. Au-delà du slogan, ça doit devenir une réalité. Les militants et militantes sont nos yeux, nos oreilles et notre voix dans chacune des régions du Québec. Il est prouvé qu'un syndicat a tendance à croître particulièrement en recrutant dans les régions où il est déjà bien enraciné ainsi que dans les secteurs où il représente déjà beaucoup de membres.

Cette logique s'explique : nous sommes des multiplicateurs. Les gens nous regardent, ils voient ce qu'on négocie et ils voient nos bons coups. Ça leur donne envie de rejoindre nos rangs. Les travailleurs font davantage confiance à des gens qui leur ressemblent, qui sont de la même région, du même secteur d'activité, de leur famille. Nous sommes tous des ambassadeurs de notre syndicat.

Nous tenterons de mettre encore plus l'accent sur le recrutement. Nous développerons une approche encore plus systématique afin de syndiquer de nouveaux groupes ou d'amener vers nous des groupes « mal syndiqués ». La clé de voûte de cette approche sera l'implication des membres.

Nous sommes fiers de notre syndicat, fiers des luttes que nous menons et fiers de nos réussites. Devenons contagieux !

ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS

Alors que certains syndicats représentent des milliers de membres pour un même employeur, la réalité du secteur privé est beaucoup plus fragmentée. Nos membres sont répartis dans 600 milieux de travail différents, dans toutes les régions du Québec.

Nous arrivons régulièrement à unir nos forces autour d'un enjeu ou d'un groupe qui lutte. Grâce à notre capacité de parler d'une seule voix et à la solidarité dont nous savons faire preuve, nous arrivons à présenter un front uni.

Campagne de la consigne

L'été dernier, nous avons donné un bel exemple de la force de frappe que nous pouvons avoir lorsque nous coordonnons nos efforts. Devant les succursales de la Société des alcools



Le vice-président de la section locale 206G d'Owens Illinois, Mark Langlois, distribue des dépliants devant une SAQ à Salaberry-de-Valleyfield. La campagne, qui impliquait une centaine de militants dans une quinzaine de villes, visait à promouvoir la consigne sur les bouteilles de vin et les contenants en verre. Celle-ci s'effectue déjà dans 8 provinces au Canada. On estime en ce moment que 66% à 75% du verre recyclé au Québec aboutit dans un dépotoir.

du Québec (SAQ) dans quinze villes différentes, des militants métallos ont distribué des dépliants pour inciter le gouvernement à instaurer une consigne sur les bouteilles de vin et autres contenants en verre.

C'est que le fabricant de verre Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles, où travaillent les confrères et consœurs de la section locale 206G des Métallos, peine à s'approvisionner en verre recyclé et broyé. On estime que les deux tiers du verre déposé dans les bacs de récupération se retrouvent finalement au dépotoir.

Pourtant, un système de consigne permettrait de récupérer plus efficacement le verre afin qu'il puisse être recyclé et entrer à nouveau dans la fabrication de contenants en verre. En prime, ce verre est plus vert! En effet, lorsqu'il y a plus de calcin (verre recyclé et broyé) dans la recette, on a moins besoin de faire chauffer le four pour obtenir du verre en fusion. Ainsi, le procédé génère moins d'émissions de gaz à effet de serre.

L'opération de sensibilisation a été réussie. Des milliers de tracts ont été distribués et la réponse des citoyens s'est avérée très positive. L'événement a été très médiatisé à travers le Québec.

Il était beau de voir les confrères et consœurs de partout mettre l'épaule à la roue pour faire avancer cet enjeu important pour la section locale 206G. Félicitations à tous ceux et celles qui étaient postés devant une SAQ un samedi matin d'été. C'était une belle démonstration de solidarité.

D'un conflit à l'autre

Des frissons de solidarité nous ont traversé le corps à plusieurs reprises cette année, alors que des métallos se sont tenus debout lors de grèves. Le bal a commencé avec la grève de Ciment Lafarge à Saint-Constant. Sur la ligne de piquetage, on pouvait bien sentir la solidarité entre les membres du groupe de tous les âges, mais aussi celle des différents représentants de sections locales qui passaient à tour de rôle encourager et soutenir financièrement les grévistes.

Leur combat était aussi celui de tous les métallos. Peu après que les gars et la fille de Lafarge eurent gagné leur bataille,

Sur la ligne de piquetage, on pouvait bien sentir la solidarité entre les membres du groupe de tous les âges, mais aussi celle des différents représentants de sections locales qui passaient à tour de rôle encourager et soutenir financièrement les grévistes.



La solidarité en action! Les travailleurs de l'usine ABI de Bécancour ont soutenu leurs confrères de Lafarge pendant leur grève. Ils ont fait un don de 40 000 \$ pour aider les grévistes qui refusaient de se faire imposer une clause orphelin. On voit ici le président de la section locale 6658 des travailleurs de Lafarge, Éric Boulanger, en compagnie du directeur québécois des Métallos, Alain Croteau, au Congrès national d'orientation qui se tenait du 5 au 8 avril 2016.

le relais a été transmis aux grévistes de Resco, qui refusaient également une clause orphelin, ainsi que d'autres demandes de concession. La symbolique était grande lorsque d'anciens grévistes de Lafarge se sont rendus à Grenville-sur-la-Rouge remettre aux confrères de Resco la bannière réclamant **« une loi pour des retraites sans orphelin »**.

Au cours de ces deux conflits, on a senti que les métallos de tous les secteurs se serraient les coudes pour soutenir les grévistes. Notre président international a l'habitude de dire **« lorsqu'on s'attaque à l'un d'entre nous, on s'attaque à tous les métallos »**. C'est exactement ce qu'on a senti d'un conflit à l'autre.

Cet automne, c'était au tour des membres de la section locale 9400 chez ÉconoLodge de déclencher une grève pour se faire respecter de leur employeur. Imaginez, le conflit ne portait même pas sur la négociation du prochain contrat. Les filles et les gars demandaient qu'on leur paie leurs journées de vacances et de congés déjà prévus à la convention précédente. En fait, elles demandaient simplement un peu de respect. Elles l'ont obtenu à la fin octobre. L'employeur a fini par reconnaître le Syndicat ainsi que la convention collective et par en conclure une nouvelle.

Chaque bataille est importante, qu'on soit 14 ou 1000. C'est notre solidarité au sein d'un groupe et entre Métallos qui fait la plupart du temps la différence.



Les représentants syndicaux des Métallos sont allés encourager en octobre les grévistes de l'ÉconoLodge situé près de l'aéroport de Québec.

UNE SOLIDARITÉ PLURIELLE

Quel que soit notre âge, notre genre, notre statut, notre origine et notre milieu de travail, la solidarité des métallos est plurielle. Elle prend en compte les intérêts de tous. Elle traverse les frontières, pour s'exprimer dans nos relations avec des travailleurs et des citoyens de partout dans le monde.

Comité de la condition féminine

Nous sommes fiers de pouvoir compter sur un comité de condition féminine qui met en lumière des réalités vécues par les femmes. C'est particulièrement important dans un syndicat comme le nôtre qui compte entre 20% et 30% de femmes. J'aimerais d'ailleurs saluer les femmes qui occupent des métiers non traditionnels. Elles ont su prendre leur place et, souvent, faire avancer les méthodes de travail au bénéfice de tous.

Saluons également toutes les dirigeantes dans nos exécutifs, qui deviennent des modèles d'engagement pour leurs consœurs. On a d'ailleurs présenté quelques-unes d'entre elles en entrevue dans des capsules diffusées à l'occasion du 8 mars dernier. Merci à toutes les participantes. Vous êtes inspirantes.



Les membres du comité de la condition féminine élues à l'assemblée annuelle 2015 prennent la pose. Sur la photo : Florence Bédard (SL 8922), Johanne Gosselin (SL 1976), Chantal Lalancette (SL 9414), Nancy Thibeault (SL 9291), Nicole Gaudette (SL 9515), Nancy Lapointe (SL 1976) et Manon Giard (SL 9414).



La militante Jennie Vallée-Boucher, membre de la section locale 9700, prend la parole lors d'une réunion du comité jeunes Métallos. Cette syndiquée de chez ABI, qui travaille dans un milieu majoritairement masculin, est également membre du comité de condition féminine de sa section locale.

Les militantes d'aujourd'hui montrent la voie à celles de demain. J'invite d'ailleurs celles qui souhaitent se joindre au comité à se manifester.

Le comité a notamment tenu des collectes de fonds pour soutenir des organismes qui viennent en aide aux femmes. Les membres ont par ailleurs apporté leur aide aux grévistes de Lafarge en organisant une journée de femmes sur la ligne de piquetage.

À quelques reprises, le comité a invité des femmes intéressées à démarrer des groupes dans leur milieu de travail respectif à participer aux rencontres. On constate que les problématiques de harcèlement, qu'on pense parfois être chose du passé, sont encore bien présentes.

Comité jeunes

L'avenir de notre organisation repose sur notre capacité à intégrer dans nos rangs les nouveaux travailleurs, à s'ouvrir à leurs aspirations et à leur permettre de prendre leur place dans nos structures. C'est dans cette optique que travaille le comité jeunes, qui célèbre son 5^e anniversaire.

Les jeunes ont été au cœur des batailles menées cette année : les Métallos ont réactivé les revendications pour une loi contre toutes les formes de clauses orphelin. Soulignons la participation du comité jeunes dans l'organisation de la manifestation du 4 avril dernier sous le slogan « Une loi pour des retraites sans orphelin », en collaboration avec la FTQ.



Les membres du comité jeunes Métallos se sont réunis lors de la dernière assemblée annuelle à Rivière-du-Loup.

L'événement a replacé dans l'actualité cet enjeu, révélant l'engagement du Parti libéral, pris lors de son congrès de juin 2015, à légiférer en la matière.

Lors de la dernière assemblée annuelle des Métallos, les jeunes ont convenu d'entreprendre des actions dans les communautés. Ainsi, ils entendent organiser au cours des prochains mois une collecte de vêtements et de denrées non périssables dans chacune de nos régions au profit d'organismes de bienfaisance. Je vous invite donc à les appuyer.

De plus, ils organiseront une rencontre en avril 2017, dans le cadre de la Semaine de la relève syndicale FTQ, où chaque jeune militant sera invité à être accompagné d'un jeune qui ne l'est pas. Quelle formidable occasion de faire connaître notre organisation aux métallos de la relève. Je vous invite donc à y envoyer des délégués.

Tous les jeunes sont conviés à un dîner du comité qui aura lieu jeudi midi le 24 novembre pendant l'assemblée annuelle des Métallos. Bonne rencontre!

Organisation des retraités Métallos (ORME)

À l'autre bout du spectre, les retraités, qui sont les pionniers de notre organisation, doivent également avoir la possibilité de militer, une fois leur vie de travail terminée. C'est dans cette optique que l'Organisation des retraités Métallos (ORME) vise à donner une voix aux retraités pour se faire entendre dans nos instances et dans l'ensemble de la société.

Ces métallos ont donné beaucoup pour faire avancer les conditions de travail et obtenir les acquis dont nous profitons aujourd'hui. Plusieurs aimeraient continuer de mettre leurs connaissances et leur énergie au service des causes auxquelles ils tiennent.

Ailleurs au Canada et aux États-Unis, cette implication des retraités et de leurs conjointes ou conjoints dans la vie syndicale est beaucoup plus forte qu'ici. J'aimerais qu'on réfléchisse ensemble et dans nos sections locales respectives aux manières de faire une plus grande place aux retraités.



L'ORME regroupe les retraités Métallos, porte leur voix au sein des instances de l'organisation et facilite leur engagement social. On reconnaît ici le président de ORME et ancien directeur canadien et québécois des Métallos, Lawrence McBrearty

L'ORME est une organisation reconnue dans les statuts du Syndicat international. À nous maintenant de faire vivre cette structure.

Nous sommes les leaders en Amérique du Nord pour ce qui est du recrutement. Essayons de recruter également les retraités métallos. Ils ont des revendications à formuler comme aînés et comme citoyens. Plusieurs peuvent également donner un coup de main pour appuyer nos revendications, que ce soit à l'échelle de nos sections locales ou de l'ensemble de la société. Une relance de l'ORME favoriserait leur engagement. C'est un objectif que nous nous fixons tous ensemble pour que les retraités métallos membres de l'ORME puissent prendre une part active à nos activités encore plusieurs années.

Fonds humanitaire

La solidarité des Métallos déborde également les frontières. Par le biais du Fonds humanitaire des Métallos (FHM), les membres soutiennent des organisations syndicales, communautaires ou citoyennes à travers le monde.

Le FHM soutient des groupes communautaires d'ici qui viennent en aide à nos concitoyens dans les différentes régions du Québec. Chaque année, il aide des banques alimentaires, des refuges pour personnes en difficulté, des cuisines collectives, etc. Cette année, un nouveau projet démarre pour venir en aide aux jeunes de la communauté algonquine de Kitcisakik près de Val-d'Or, une des communautés les plus pauvres du pays, via l'organisme Jeunes musiciens du monde.



Deux militantes, Isabelle Bournival (SL 3953) et Isabelle Albert (SL 9344), participent en mai à une mission du Fonds humanitaire des Métallos dans l'État du Chiapas au Mexique. Elles prennent ici la pose avec deux militants zapatistes, ceux-ci se couvrent traditionnellement le visage lors des prises de photo pour se protéger de la répression gouvernementale.

CONCLUSION

Un pour tous, tous Métallos

Un vent d'optimisme a soufflé cette année. Plusieurs d'entre nous ont choisi la voie la plus difficile de la revendication plutôt que celle crève-cœur de la résignation. Ça a donné lieu à une série de batailles victorieuses.

Les groupes se sont inspirés les uns les autres. La préparation des uns en a incité d'autres à fourbir leurs armes longtemps d'avance. Les expériences des uns ont mené les autres à tenir le fort, le temps qu'il faut. Lorsqu'on met notre solidarité en action, on ne gagne pas toujours sur l'enjeu du moment, mais on gagne toujours sur le long terme.

Nous luttons et c'est un devoir. Nous revendiquons et nous résistons, non seulement pour nous-mêmes, mais aussi pour ceux qui nous entourent, ceux qui viendront après nous, ceux qui n'ont pas nécessairement les moyens de lutter, ceux qui s'inspireront de nous, qu'ils soient près de nous ou ailleurs.

Si le droit de refus a été inscrit dans les lois, c'est d'abord parce que des métallos l'ont intégré dans leur convention collective. D'abord à la Dominion Structural Steel en 1962, puis dans des dizaines d'autres sections locales au cours des années qui ont suivi, y compris après six mois de grève à la Union Carbide de Beauharnois. Le gouvernement s'est inspiré des clauses métallos nées de ces combats pour introduire le droit de refus dans la Loi sur la santé et sécurité du travail.

Aujourd'hui, tous ont le droit de refus. Nous avons maintenant le devoir de l'utiliser lorsque notre santé ou notre sécurité sont en jeu. Comme l'ont fait nos prédécesseurs, nous devons continuer de faire progresser les lois pour mieux protéger les travailleurs.

Dans le même esprit, les batailles menées pour préserver les mêmes conditions pour les nouveaux travailleurs s'accumulent. Chacun le fait pour la solidarité du groupe et par devoir envers les prochains syndiqués. D'une négociation à l'autre, les résultats des uns motivent les autres.

Nous avons maintenant la responsabilité d'aider à traduire ces luttes dans une législation contre toutes les formes de clauses orphelin, pour que l'ensemble des nouveaux travailleurs puisse en bénéficier. Être les Gaulois de l'histoire, c'est sympathique, mais c'est encore mieux d'influencer l'ensemble de la société pour que tous en profitent.



C'est la même logique qui prévaut pour la hausse du salaire minimum. Que cela nous touche directement ou indirectement par une pression à la hausse sur les salaires, c'est un devoir de revendiquer une amélioration des conditions de travail pour ceux qui se situent au bas de l'échelle. Lorsque ces derniers voient leur salaire haussé, cela a un impact sur une part beaucoup plus importante des travailleurs. Plus largement, ça aide à réduire les inégalités.

Syndiqués, travailleurs et travailleuses, nous sommes aussi pères et mères de famille, citoyens et citoyennes. Nos luttes ne s'arrêtent pas aux portes de nos usines ou de notre site de travail. On doit tenir comme à la prune de nos yeux à nos services publics, à l'éducation de nos enfants et au système de santé public. Malmenés par les mesures d'austérité, les services publics essentiels à la qualité de vie au Québec sont aujourd'hui affaiblis.

Dans nos gènes de métallos, il y a un souci de donner une dimension universelle à nos luttes. Nous ne sommes pas un syndicat corporatiste. Nous menons les batailles qui doivent l'être, pour nos membres et pour améliorer l'ensemble de la société.

Combat après combat, ensemble, nous écrivons l'histoire!

Quand un travailleur se sort indemne d'une situation dangereuse, quand un jeune travailleur a accès à un régime de retraite avantageux, on peut être fiers! Quand une travailleuse au salaire minimum pourra se passer de la banque alimentaire, quand on réinvestira dans les services publics... On pourra se dire: Y'a un peu de nous autres là-dedans!

Alain Croteau

Directeur québécois des Métallos

VOTRE ÉQUIPE EN 2016-2017

Direction



Alain Croteau
Directeur



Dominic Lemieux
Adjoint au directeur

Personnel de soutien



Sylvie Doiron



Danielle Doyon



Maïra La Roche-
Mercier



Nathalie Leblanc



Éliane Leboeuf



Sandra Levesque



Marie Paule Marin



Kenia Mendoza



Roseline Mongeon



Josée-Marie
Sarrazin



Josée Simard



Hélène Tremblay



Sylvie Tremblay

Services techniques



Frank Beaudin
Recherche



René Bellemare
Santé et sécurité



Clairandrée Cauchy
Communications



Jocelyn Desjardins
Communications/
Recrutement



Carole Jodoin
Équité salariale



Luc Lallier
Encadreur



Marie-Danielle
Lapointe
Éducation



Daniel Malette
Solidarité
internationale

Recrutement



Mario Denis
Coordonnateur

Vérificateur international



Roch Drapeau

Montréal



Pierre Arseneau
Coordonnateur



Manon Bertrand



Michel Courcy



Luc Julien

Nord Nord-Ouest



Donald Noël
Coordonnateur



Jean-Yves Couture



Nathalie Lapointe



Stéphane Néron



Maude Raïche



Benoît Locas



Sylvain-Rock Plante

Québec



Réal Valiquette
Coordonnateur



Benoît Boulet



Claude Lévesque



Marc Thibodeau



Silvy Vaudry



Pascal Loignon



Gordon Ringuette



Hugues Villeneuve

Sept-Îles



Nicolas Lapierre
Coordonnateur



Gilles Ayotte

Brossard



Denis Trottier
Coordonnateur



Martin Courville



Guy Gaudette



Yves-Aimé Boulay



Gaétan Gladu



Claude Langlois



Isabelle Proulx