



PRÉSENT



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

info@metallos.ca

Merci à tous ceux et celles dont nous publions des photos :

Daniel Mallette, Stéphane Brière, Jocelyn Desjardins,

Clairandrée Cauchy, Manuel Lacasse, Martin L'Abbée,

Christian Chouinard, SL 7493, SL 696L, SL 8922, SL 9996,

SL 9291, SL 9582, SL 7531, SL 9414, SL 9599, SL 7625, SL 9490.

Graphisme : Anne Brissette

Impression : Atelier Québécois Offset

Table des matières

Introduction	5
Présence syndicale dans un marché du travail en changement	7
Grandes tendances du marché du travail	7
L'avantage syndical	10
Présent dans nos milieux de travail	15
Mener les luttes qui doivent l'être	15
Aller au-devant des défis	18
À l'écoute des besoins de nos membres	22
Présents dans les moments difficiles	25
Présent dans la société et auprès des gouvernements	29
Présents à plusieurs niveaux...	29
...Sur plusieurs enjeux	31
Conclusion	35
Votre équipe en 2021-2022	36

Introduction

En 1963, lorsque les Métallos de Contrecoeur manifestaient pour l'égalité des salaires, c'était avec une pancarte arborant le slogan *Les Métallos sont là*. Déjà, la présence syndicale était source de fierté. Elle l'est encore aujourd'hui.

Être présent(s), présente(es), c'est être là avec tout ce qu'on a. La tête, le cœur et le physique ne font qu'un pour donner le meilleur.

Le Syndicat des Métallos est PRÉSENT!

Le syndicalisme que nous pratiquons est entier. Nous ne faisons pas les choses à moitié, nous y mettons du courage, de l'intelligence et des ressources. Et nous le faisons, en équipe!

Nous ne sommes pas juste une police d'assurance contre l'arbitraire patronal, nous ne faisons pas semblant de mener les batailles, nous ne cherchons pas seulement à bien paraître. Ensemble, on s'investit pour améliorer les choses, pour vrai.

Dans nos milieux de travail, nous sommes présents, connectés sur notre monde, à l'écoute de leurs besoins, prêts à se mobiliser, solides pour revendiquer. Nous donnons le maximum pour défendre nos membres, pour obtenir ce qu'il y a de mieux pour eux, leur famille. On est présent l'un pour l'autre.

Nous ne nous arrêtons pas aux portes de l'usine ou du milieu de travail. Nous sommes aussi présents dans nos communautés, nos régions, et l'ensemble de la société.

De Raglan à Fermont, de Sherbrooke à Rouyn-Noranda et partout où il y a une lutte à faire, le Syndicat des Métallos répond « présent ».



Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, devant l'Assemblée nationale du Québec



Manifestation en 1963 des métallos de l'aciérie de Contrecoeur pour obtenir la parité avec les travailleurs d'une usine sœur de la même compagnie

Nous rêvons de mieux, exigeons mieux et travaillons pour le mieux.

Ce thème revêt aussi un sens particulier en cette deuxième année de pandémie, alors que le fonctionnement des organisations est mis à rude épreuve. Il a fallu être original, s'adapter, innover. Toujours, on a su rester présent pour les membres.

Être bousculé a aussi des côtés positifs. Cela aide à se remettre en question, à améliorer nos façons de faire et à ne rien prendre pour acquis. C'est ce qu'on a fait et qu'on continue à faire.

Je souhaite qu'on profite de cette assemblée annuelle pour réfléchir à ce qu'on peut améliorer, pour défendre encore mieux nos membres, protéger la santé et sécurité, prendre notre place et négocier les meilleures conditions de travail.

DL L+

**Dominic Lemieux,
Directeur québécois des Métallos**



La militante Carole-Anne Smith-Gagnon, de la section locale 7065 au CPE Touchatouille, sur la ligne de piquetage au déclenchement d'une grève générale illimitée le 13 octobre dernier

Présence syndicale dans un marché du travail en changement

Il y a l'avant-pandémie et l'après-pandémie. Nos vies ont été chamboulées complètement et le monde du travail n'a pas été épargné. Lors de cette période un peu hors du temps, de nouvelles réalités ont émergé, comme le télétravail pour les employés de bureau, le commerce en ligne ainsi que la livraison à domicile, les rencontres virtuelles et tant d'autres...

Le plus grand défi, en cette période de reprise, est sans contredit la pénurie de main-d'œuvre. Sur toutes les lèvres, elle frappe partout, et plus particulièrement dans les secteurs où on trouve les emplois moins rémunérés.

Cette rareté offre une opportunité afin de négocier à la hausse, d'amener les employeurs à augmenter non seulement les salaires, mais aussi les assurances, les régimes de retraite et autres aspects monétaires, et de promouvoir une meilleure qualité de vie pour les travailleurs.

Cette rareté de la main-d'œuvre amène aussi son lot de défis, comme la venue d'un plus grand nombre de travailleurs étrangers temporaires à statut précaire, le recours accru aux agences de placement, l'embauche d'un plus grand nombre d'étudiants, les tentatives de retenir davantage les travailleurs âgés, l'accélération de la robotisation pour remplacer des travailleurs...

Comment nous positionnons-nous devant cette réalité ? Comment en tirer le meilleur pour nos membres actuels et futurs ? Comment éviter les écueils d'une plus grande précarisation et fragmentation du marché du travail ? Voilà des questions auxquelles nous devons réfléchir.

Grandes tendances du marché du travail

Les signes de la pénurie de main-d'œuvre sont nombreux. Des entreprises déclinent des contrats, des hôtels refusent des clients, faute de personnel, des magasins ou restaurants limitent leurs heures d'ouverture, des employeurs exigent du temps supplémentaire, celui-ci est même souvent



L'année 2021 a démarré avec la campagne contre le projet de loi n° 59 et ses reculs en santé et sécurité. Partout au Québec, des métallos et des militants d'autres organisations syndicales sont allés porter à leur député un argumentaire. On voit ici France Jutras de la section locale 696L chez Waterville TG devant le bureau de la députée de Sherbrooke, Christine Labrie.



Les métallos Dany Lyonnais, de la section locale 6586 chez ArcelorMittal à Contrecoeur, et Bruno Cyr, président de la section locale 9599, participent à la manifestation du 26 août dernier contre le projet de loi n° 59.

obligatoire pour plusieurs infirmières, des bonus sont offerts aux employés qui en recrutent d'autres, etc.

Au-delà des programmes d'aide

Certains ont tenté de faire croire que les difficultés de recrutement étaient causées par les programmes de soutien au revenu pendant la pandémie. C'est une explication simpliste.

LA PART DES 60 ANS ET PLUS DANS LA POPULATION AUGMENTE TRÈS RAPIDEMENT. ELLE EST PASSÉE DE 16,9 % À LA FIN DES ANNÉES 1990 À 26,4 % DE NOS JOURS ET DEVRAIT S'ÉTABLIR À 29,6 % EN 2030.

En effet, la structure démographique laisse entrevoir depuis longtemps l'actuelle rareté de la main-d'œuvre. On en parlait déjà au début des années 2000, alors que les démographes prédisaient un certain chaos lorsque la génération des baby-boomers partirait à la retraite. Ce moment est arrivé... Les jeunes qui arrivent sur le marché

du travail ne suffisent plus à compenser les plus âgés qui le quittent et à occuper les nouveaux emplois créés. Cette tendance devrait se poursuivre pendant environ une dizaine d'années, ce qui correspond à la prise de retraite de la génération des baby-boomers.

La part des 60 ans et plus dans la population augmente très rapidement. Elle est passée de 16,9 % à la fin des années 1990 à 26,4 % de nos jours et devrait s'établir à 29,6 % en 2030¹. Cette tendance démographique s'est amorcée bien avant la pandémie.

1. Jonathan DESLAURIERS, Robert GAGNÉ et Jonathan PARÉ, *Vieillesse démographique : solutions pour un Québec mal préparé*, Centre sur la productivité et la prospérité - Fondation Walter J. Somers, HEC Montréal, octobre 2021, p. 8, 11, PDF, en ligne : <<https://cpp.hec.ca/wp-content/uploads/2021/10/PP-2020-05.pdf>> (consulté le 20 octobre 2021).



Le message des éducatrices du CPE Au jardin de Pierrot qui ont déclenché une grève générale illimitée le 13 octobre dernier est clair : il est temps de valoriser réellement la profession et de mieux rémunérer celles qui prennent soin de nos enfants. C'est seulement ainsi qu'on pourra recruter une relève de travailleuses et travailleurs dans ce secteur.

Peu de chômeurs pour les postes

Déjà le manque est criant. Pour chaque poste vacant, le Québec compte aujourd'hui seulement 1,5 chômeur, alors que cette proportion était de 4,7 chômeurs par poste vacant en 2016². Et encore, l'histoire ne dit pas si les chômeurs sont qualifiés pour occuper les postes disponibles.

La tendance à la hausse des postes vacants ne date pas du début de la pandémie... La remontée de la proportion de postes vacants s'observe en effet depuis la fin 2017. Alors qu'on comptait généralement 2,2 % de postes vacants entre 2015 et 2017 au Québec, cette proportion grimpait déjà à 3,8 % en 2019 avant la COVID-19 et s'établit maintenant à 5,3 % en 2021³. Le Québec est, avec la Colombie-Britannique, la province où le taux de postes vacants est le plus élevé. Notons que la tendance au vieillissement de la population est plus prononcée au Québec que dans le reste du Canada, y compris pour les années à venir.

Certes, la pandémie a accéléré le processus. Lorsque plusieurs entreprises ont fermé temporairement leurs portes, les travailleurs et travailleuses ont évalué leurs options, sont sortis de leur quotidien pour voir ce qui pouvait s'offrir ailleurs ou encore sont retournés sur les bancs d'école pour acquérir une nouvelle formation. Selon un sondage effectué par la Banque de développement du Canada (BDC), un travailleur sur cinq qui a perdu son emploi pendant

la pandémie a par la suite changé de secteur⁴. On peut penser que plusieurs d'entre eux provenaient des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration.

Pénuries... de bons emplois

Sans surprise, le recrutement est particulièrement difficile pour les emplois moins bien payés. Et si la pénurie d'emplois était d'abord un problème de salaires?

Lorsqu'on considère les 15 titres d'emplois où les pénuries sont les plus fortes, on constate en effet que le salaire médian de 17,80 \$ l'heure y est nettement moindre que pour l'ensemble des postes affichés, soit 6,25 \$ de moins⁵.

On note par ailleurs que la croissance des salaires a été moins importante au Québec que dans le reste du Canada au cours des cinq dernières années, alors que la pénurie de main-d'œuvre y est pourtant plus criante⁶.

Réponses des boss à la pénurie

Le phénomène de rareté de la main-d'œuvre crée un déséquilibre dans le marché du travail en faveur des travailleurs. Pour une des rares fois, ces derniers ont le gros bout du bâton. Les employeurs doivent se montrer imaginatifs pour recruter du personnel ou doivent se contenter de fonctionner avec moins que ce qu'ils souhaiteraient.



La pénurie de personnel frappe aussi dans le secteur public et faisait partie des sujets abordés lors des dernières négociations des employés de l'État. Plusieurs métallos sont allés appuyer en mars dernier lors d'une caravane de solidarité dans les rues de la capitale nationale.

2. INSTITUT DU QUÉBEC, *Le bond des postes vacants au Québec montre que la pénurie de main-d'œuvre s'accroît, particulièrement en santé — Données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires — 2^e trimestre de 2021*, 21 septembre 2021, p. 7, PDF, en ligne : <<https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/09/202106-IDQ-Postes-vacants-T22021.pdf>> (consulté le 20 octobre 2021).

3. Mario JODOIN, *Les postes vacants, la COVID-19 et les programmes d'aide aux travailleurs*, blogue Jeanne Émard, septembre 2021, en ligne : <<https://jeanneemard.wordpress.com/2021/09/02/les-postes-vacants-la-covid-19-et-les-programmes-daide-aux-travailleu-eu-ses/?fbclid=IwAR1oCsh98y1r4TbMqrm6Q9ozvbFeSCuNu0Tba3qWfSXvlfV2Y9u3IAAny0>> (consulté le 20 octobre 2021).

4. Isabelle BOUCHARD, *Comment s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre — Les difficultés d'embauche sont là pour rester*, Banque de développement du Canada, Étude septembre 2021, p. 12, PDF, en ligne : <<https://www.bdc.ca/globalassets/digizuite/32074-etude-penurie-embauche.pdf>> (consulté le 20 octobre 2021).

5. Julia POSCA, *Hausser les salaires pour attirer la main-d'œuvre*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, 29 juin 2021, en ligne : <<https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/hausser-les-salaires-pour-attirer-la-main-d-oeuvre/>> (consulté le 20 octobre 2021).

6. Francis VAILLES, *La fin de la pandémie?*, La Presse, 25 septembre 2021, en ligne : <<https://www.lapresse.ca/affaires/chroniques/2021-09-25/la-fin-de-la-pandemie.php>> (consulté le 20 octobre 2021).



La présidente de la section locale 6869 au chemin de fer d'ArcelorMittal à Port-Cartier, Tressy Bouchard-Langevin, et le président de la section locale 8664 à l'usine de bouletage d'ArcelorMittal, Marc Duchaine, ont remis un don de 2 250 \$ au Centre d'action bénévole de Port-Cartier. À travers le Québec, le Fonds humanitaire des Métallos a fait des dons de l'ordre de 43 000 \$ à une vingtaine d'organismes à l'occasion de la période des fêtes, principalement à des banques alimentaires et d'autres groupes qui viennent en aide aux communautés dans plusieurs régions.

Plusieurs stratégies sont déployées par les employeurs pour faire face à la pénurie de personnel. En voici quelques-unes et ce qu'elles impliquent pour nous :

- **Amélioration des salaires et des conditions de travail :** L'intérêt de nos membres et celui des patrons se rejoignent de ce côté. C'est aussi l'occasion de négocier des avantages qui permettent à un milieu de travail d'attirer et de garder davantage de travailleurs, notamment un régime d'assurance plus complet, un meilleur régime de retraite, de meilleurs salaires, mais aussi des horaires de travail plus conviviaux, des possibilités d'aménagement pour une meilleure conciliation travail-famille ou encore une offre de formation en entreprise pour occuper des emplois plus complexes.
- **Recours accru à des agences et à de la sous-traitance :** On peut alors se retrouver avec deux sortes de travailleurs, dont certains ne bénéficient pas des avantages de la convention collective. On doit veiller à ce que ce genre de solution ne soit que temporaire.
- **Temps supplémentaire, allongement des horaires de travail :** Ce genre de stratégie doit reposer sur un accord des travailleurs. On doit résister à la tentation des employeurs d'introduire du temps supplémentaire obligatoire, qui fait déjà des dommages importants dans le secteur de la santé. De façon générale, si les employeurs souhaitent que les travailleurs se plaisent dans leur entreprise, ils ont davantage intérêt à aller dans le sens contraire pour favoriser une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle.
- **Robotisation et recours accru à des machines :** Devant la difficulté de trouver du personnel, des employeurs auront probablement recours à davantage de machines qui remplaceront des emplois. Cela va de la machine qui remplace la caissière au supermarché jusqu'au programme informatique complexe qui veille sur des cuves dans une aluminerie ou sur le chargement d'un navire de minerai.

Notre position devant de tels changements varie selon les contextes. On sait qu'on n'a pas intérêt à bloquer les modernisations qui visent à améliorer la productivité, puisqu'il y a là un gage d'avenir pour nos usines.

Toutefois, on peut réfléchir aux façons de faire bénéficier des avantages de la convention collective aux employés embauchés dans le cadre de ces changements technologiques, qu'ils soient sur le lieu physique de l'usine ou à distance dans le cadre de téléopération. Nos clauses de convention collective doivent aussi s'appliquer de façon à limiter les mises à pied de travailleurs dont les tâches seraient effectuées par des machines dans un premier temps et favoriser la formation des travailleurs pour qu'ils puissent occuper de nouvelles fonctions au sein de l'entreprise dans un deuxième temps.

• **Recours à l'immigration temporaire ou permanente :**

La pression est très forte de la part des employeurs pour faciliter l'entrée de travailleurs étrangers. Cela peut être intéressant lorsqu'il est question de faire venir des travailleurs de métier qui s'installeront avec leur famille dans nos régions. Toutefois, le gouvernement a fermé les portes de l'immigration permanente à des dizaines de milliers de travailleurs étrangers temporaires moins qualifiés.

Ainsi, on se retrouvera de plus en plus dans nos usines avec des travailleurs étrangers temporaires qui se contenteront de salaires relativement bas, parce qu'ils sont supérieurs à ceux qu'ils connaissent et pourront difficilement revendiquer de meilleures conditions, sous peine d'être retournés plus rapidement dans leur pays d'origine. Ce type d'immigration temporaire crée un régime à deux vitesses qui déséquilibre le marché du travail. C'est aussi un enjeu de discrimination des travailleurs selon leur niveau de scolarité et leur pays de provenance.



En mai dernier se tenait une vigile de 59 heures devant l'Assemblée nationale contre le projet de loi n° 59 sur la santé et sécurité. On retrouve ici le président de la section locale composée de la Beauce 9153, Éric Fillion, ainsi que le secrétaire financier de la même section locale, Michel Veilleux.



Les membres du comité de négociation de la section locale 9996 ont pris une petite pause pour remettre un chèque à leurs confrères et consœurs d'ArcelorMittal sur la Côte-Nord, pour les appuyer dans leur grève.

• Maintien des travailleurs âgés dans l'entreprise :

Les employeurs pourraient être intéressés à garder plus longtemps les travailleurs âgés au sein de l'entreprise. Si on peut voir d'un bon œil des dispositions pour favoriser la retraite progressive, on s'opposera vigoureusement à celles visant à rendre le régime de retraite moins avantageux pour obliger les travailleurs à rester plus longtemps.

Il y a là un enjeu d'équité intergénérationnelle : il faudra défendre nos régimes de retraite et le droit des générations actuelles et futures d'en bénéficier. Ceux qui sont passés avant nous ont négocié des avantages qu'on doit pouvoir passer aux prochaines générations.



La formation syndicale est un moteur de l'action syndicale. C'est parce que les métallos sont outillés qu'ils peuvent mieux négocier et défendre leurs confrères et consœurs de travail. On retrouve au centre l'encadreur du service de l'éducation, Stéphan Brodeur, en compagnie du formateur, Frederick Paradis, du permanent syndical, François Cardinal, et de plusieurs participants à une formation qui avaient pris une pause le temps d'une manifestation, vêtus des chandails soulignant la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation avec les peuples autochtones.

Garder les yeux ouverts

Le défi de la pénurie de main-d'œuvre est grand. Les employeurs feront tout ce qu'ils peuvent pour limiter les hausses de salaire et maintenir leurs bénéfices dans ce nouveau contexte. Il ne faut cependant pas se laisser endormir par leur discours visant à maintenir des salaires bas tout en contournant la pénurie de main-d'œuvre.

L'heure est aux hausses de salaire et à l'amélioration des conditions de travail. Ne laissons pas les lamentations des employeurs nous en détourner. Il ne faudrait surtout pas être trop « réalistes » et négocier en dessous de ce à quoi nos membres sont en droit de s'attendre.

Comme syndiqués, nous avons une force de négociation et de revendication plus grande; cela doit se refléter dans les conditions de travail de nos membres.

L'avantage syndical

Les syndiqués sont généralement mieux rémunérés que les travailleurs qui ne le sont pas. Il y a une certaine logique : on se regroupe pour négocier collectivement de meilleures conditions de travail. On peut donc s'appuyer sur un meilleur rapport de force, sur des gens compétents pour discuter avec l'employeur.

On constate toutefois que la proportion de syndiqués va en diminuant, tout particulièrement dans le secteur privé. Cette tendance est marquée au Canada et aux États-Unis. Le Québec fait toutefois meilleure figure... pour le moment.

Évolution de la présence syndicale

La présence syndicale au Québec, soit la proportion de travailleurs couverts par une convention collective, se situe à un peu moins de 40 %, plus précisément 39,9 % en 2020. On note une légère tendance à la baisse depuis 1997, alors qu'elle se situait à 41,4 %. Depuis 2006, la présence syndicale au Québec a fluctué sans jamais dépasser la barre des 40 %⁷.

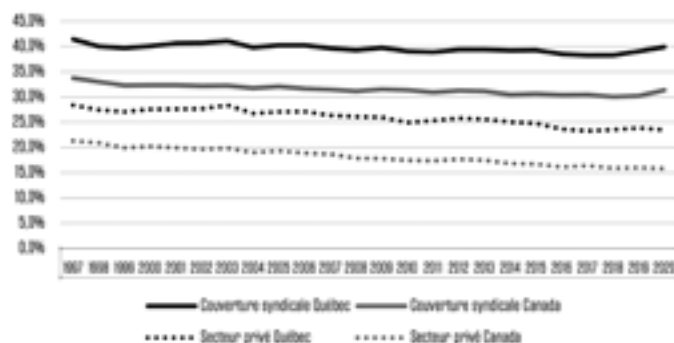
LE QUÉBEC FAIT BANDE À PART AU CANADA EN MATIÈRE DE SYNDICALISATION, AFFICHANT DES TAUX NETTEMENT SUPÉRIEURS À CEUX OBSERVÉS DANS LE RESTE DU CANADA.

Derrière ce chiffre global, se cache toutefois une réalité très disparate : le taux de couverture syndicale est en fait de 85,6 % dans le secteur public au Québec et de 23,5 % dans le secteur privé.

Le Québec fait bande à part au Canada en matière de syndicalisation, affichant des taux nettement supérieurs à ceux observés dans le reste du Canada. En effet, au Canada, le taux de présence syndicale global se situe à 31,7 %, tandis que celui du secteur public est de 77,6 % et celui du privé de 15,8 %.

7. Source : Calculs FTQ à partir de Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0070-01.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution de la couverture syndicale au Québec et au Canada depuis 1997, dans l'ensemble des travailleurs et dans le secteur privé.



Source : Calculs FTQ à partir de Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0070-01

Le portrait est encore plus noir aux États-Unis où le taux de présence syndicale n'est que de 10,8 % pour l'ensemble des travailleurs, soit 34,8 % dans le secteur public et 6,3 % dans le secteur privé⁸.

La distinction québécoise

Les conditions de syndicalisation, différentes au Québec que dans le reste du Canada, expliquent probablement en partie la distinction québécoise. Au Québec, un syndicat est automatiquement reconnu dès que plus de la moitié des travailleurs d'une unité signent une carte d'adhésion à un syndicat. Ce système, qui était en vigueur partout en Amérique du Nord au milieu des années 1930, a été graduellement remplacé par la tenue d'un vote, d'abord



Après une année de pause à cause de la pandémie, le tournoi de golf des Métallurgistes, l'Omniun Guy-Farrell, s'est tenu le 9 juin dernier et a été un franc succès cette année. Les dons recueillis ont été versés à la Maison de soins palliatifs Source bleue et à des organismes qui viennent en soutien à des femmes victimes de violence conjugale. On voit ici les participants de la section locale 6839 chez Infasco à Marieville, très contents de leur journée !

en 1947 aux États-Unis, puis ensuite au fil des mandats de gouvernements plus conservateurs dans les provinces canadiennes à partir des années 1980⁹.

Dans une majorité de provinces canadiennes, un vote au scrutin secret est exigé pour accorder une accréditation syndicale. Dans d'autres, la certification est accordée à partir d'un seuil de 60 % (NB) ou 65 % (Alberta). Une telle mesure complique grandement la syndicalisation. En effet, cela ouvre la porte à un chantage de l'employeur ou à des modifications dans les listes de personnel entre le moment du dépôt d'une demande en accréditation et la tenue du vote.

Aux États-Unis, en plus de l'absence de certification automatique sur présentation de plus de 50 % de cartes d'adhésion syndicale, des politiques de « right to work » en vigueur dans plusieurs États permettent à des travailleurs de se soustraire au paiement des cotisations syndicales, même lorsqu'ils sont représentés par un syndicat. On appelle ces travailleurs des « free riders »; ils bénéficient de la protection syndicale et des avantages de la convention collective, sans être membres du syndicat.

De telles lois antisyndicales contribuent à la diminution de la présence syndicale. En effet, lorsque moins de la moitié des travailleurs d'une entreprise syndiquée sont membres, le syndicat disparaît. C'est une bataille de tous les instants aux États-Unis pour maintenir une présence syndicale stable.

Quand le syndicalisme va, tout va

Si le syndicalisme bat de l'aile dans une société, c'est l'ensemble de la classe moyenne qui en souffre. Ainsi, il est démontré que lorsqu'un secteur d'activité présente une forte densité syndicale, l'ensemble des salaires et conditions

La classe moyenne américaine rapetisse en même temps que les taux de syndicalisation chutent aux États-Unis



Sources : Pour les taux de syndicalisation : Barry T. HIRSH, David A. MACPHERSON et Wayne G. VROMAN, *Estimates of Union Density by State*, Monthly Labor Review, (2001), 124 (7)

Pour la part des revenus de la classe moyenne : U.S. Census Bureau, Current Population Survey (Department of Commerce)

8. U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, *Union Members - 2020*, Economic News Release, Unions Members Summary, 22 janvier 2021, en ligne : <<https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>> (consulté le 20 octobre 2021).

9. David DOOREY, *A Cross Country Update on the Card-Check versus Mandatory Ballots Debate in Canada*, The Law of Work, 3 octobre 2018, en ligne, <<https://lawofwork.ca/a-cross-country-update-on-the-card-check-versus-mandatory-ballots-debate-in-canada/>> (consulté le 20 octobre 2021).

de travail des travailleurs du secteur est poussé vers le haut. Il en va de même lorsqu'on constate une forte densité syndicale dans une ville ou une région.

De l'autre côté, une baisse de la syndicalisation a un effet néfaste sur l'ensemble des travailleurs. Le

graphique suivant montre que la chute drastique des taux de syndicalisation depuis 1967 aux États-Unis coïncide avec une diminution semblable de la part du revenu total détenu par la classe moyenne américaine.

L'exemple scandinave est d'ailleurs plus encourageant à cet égard. Les taux de syndicalisation oscillent habituellement entre 50 et près de 70 % dans ces pays du nord de l'Europe¹⁰. Or, ces pays figurent parmi ceux où les inégalités sont les moins grandes et où il y a le moins de problèmes sociaux¹¹.

L'avantage syndical

La syndicalisation est très avantageuse pour les travailleurs. Lorsqu'on compare seulement les salaires, on constate que les syndiqués gagnent systématiquement davantage que les non-syndiqués. C'est ce qu'on appelle « l'avantage syndical ».

En 2020, l'avantage syndical s'établissait au Québec à 22,9 %. C'est donc dire que les travailleurs syndiqués gagnaient en moyenne 22,9 % de plus que les non-syndiqués, sur une base hebdomadaire. Cet avantage est encore plus marqué

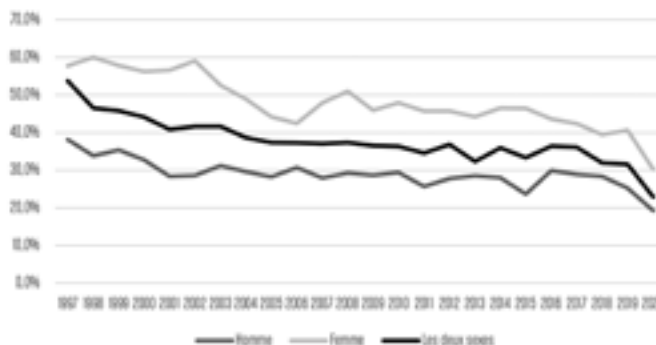
LORSQU'UN SECTEUR D'ACTIVITÉ PRÉSENTE UNE FORTE DENSITÉ SYNDICALE, L'ENSEMBLE DES SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR EST POUSSÉ VERS LE HAUT.

pour les femmes (30,3 %) que pour les hommes (19,2 %), ces dernières bénéficiant donc davantage de la présence d'un syndicat.

En salaire horaire, l'avantage syndical représente en moyenne 6,60 \$ l'heure (5,05 \$ l'heure pour les hommes et 7,45 \$ l'heure pour les femmes)¹².

On note toutefois que cet avantage syndical tend à s'amenuiser au fil des ans, comme le montre le graphique ci-dessous.

Évolution de l'avantage syndical (Salaire hebdomadaire médian)



Source : Calculs FTQ, à partir de Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0066-01

Cette diminution de l'avantage syndical ouvre la porte à plusieurs interrogations. Est-ce qu'il faut y voir un effritement du pouvoir syndical? Un certain alignement de l'ensemble du marché du travail sur les salaires des travailleurs et travailleuses syndiqués qui ont servi de locomotive à tous?

Il faut toutefois noter que les syndicats ne négocient pas seulement les salaires. Il y a plusieurs autres aspects à la rémunération qui ne sont pas reflétés par les chiffres sur les seuls salaires... En effet, les travailleurs et travailleuses syndiqués sont plus nombreux à bénéficier d'un régime d'assurance, d'un régime de retraite ou de diverses primes. Or, alors que les primes d'assurance ont connu une croissance fulgurante ces dernières années, il est possible que celles-ci aient accaparé une plus grande partie de la rémunération des travailleurs et travailleuses syndiqués.

Quoi qu'il en soit, la présence syndicale comporte encore aujourd'hui un avantage indéniable pour les travailleurs et travailleuses. C'est vrai sur le plan des salaires ainsi que des autres avantages sociaux. Mais il y a bien plus en jeu : on retrouve avec un syndicat un climat de travail plus harmonieux, davantage d'équité entre les travailleurs et travailleuses, le respect de leurs droits, une protection contre l'arbitraire de l'employeur, et beaucoup plus. Les syndicats jouent aussi un rôle plus large dans la société en prenant position et prenant part à des mobilisations sur des questions sociales qui touchent leurs membres.



Les travailleurs de l'usine Nortek, où on fabrique des unités de ventilation, ont signé leur première convention collective à la suite de leur syndicalisation. On y prévoit un important rattrapage salarial et des conditions de travail plus équitables grâce à la création d'une échelle salariale. Les hausses salariales des deux prochaines années seront en moyenne de 15 % et pourront aller jusqu'à 50 % pour certains.

10. WIKIPÉDIA, *Modèle scandinave*, en ligne : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Mod%C3%A8le_scandinave> (consulté le 20 octobre 2021).

11. Richard WILKINSON et Kate PICKETT, *L'égalité c'est mieux. – Pourquoi les écarts de richesse ruinent nos sociétés*, Éditions Écosociété, septembre 2013, 384.

12. Calculs FTQ, à partir de Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0066-01.

Un gouvernement aux tendances antisyndicales

Cet avantage syndical est loin d'être valorisé par l'actuel gouvernement du Québec, qui cache mal son jupon conservateur, comme en témoignent plusieurs ingérences gouvernementales en faveur de l'employeur dans des conflits de travail privés ces dernières années. Les confrères et consœurs d'ABI ont goûté à cette médecine en 2019, tout comme ceux d'Olymel, membres de la CSN, cette année.

La façon dont Québec a bafoué les syndicats en augmentant les salaires des éducatrices pour couper les ailes de la mobilisation syndicale dans les CPE, au mépris du processus de négociation en est un autre exemple. Le gouvernement a utilisé la même recette en octroyant un bonus de 15 000 \$ aux infirmières à temps plein, sans même le négociier, tout juste après la signature de la convention, avec une foule de prétextes pour la leur enlever au moindre pas de côté.

Il faut se rappeler qu'au moment de la campagne électorale de 2014, la CAQ avait mis au jeu plusieurs politiques antisyndicales inspirées de celles de Stephen Harper. Le parti de droite proposait alors de mettre de côté l'accréditation sur présentation d'une majorité de cartes pour opter pour un scrutin secret, à l'instar de ce qui a suscité la dégringolade du syndicalisme aux États-Unis et, dans une moindre mesure, dans plusieurs autres provinces canadiennes.

Son programme comportait aussi d'autres initiatives antisyndicales, comme d'empêcher les syndicats d'utiliser l'argent des cotisations pour autre chose que la négociation des relations de travail. On sait pourtant que la qualité de vie des travailleurs ne dépend pas seulement de ce qui se passe entre les quatre murs de leur milieu de travail.



Les travailleurs et travailleuses de Meubles Cathedra (HP Cyrenne) à Victoriaville, membres de la section locale 7531, ont mené une grève de 2 semaines en novembre 2020 pour améliorer leurs conditions de travail. La grève s'est terminée avec une augmentation rétroactive de 5 % et 2,5 % pour les deux années suivantes. Une lettre d'entente prévoyait aussi un exercice de relativité salariale, qui a mené à l'automne suivant à des augmentations moyennes additionnelles de 17,11 % ainsi que la mise en place d'une échelle salariale en fonction du travail accompli et des compétences acquises.



Ce gréviste sur la ligne de piquetage de la mine Fire Lake d'ArcelorMittal porte un message universel, à l'égard de son employeur, mais qui vaut aussi pour tout gouvernement et autres amis du patronal qui seraient tentés d'affaiblir le mouvement syndical québécois.

AU MOMENT DE LA CAMPAGNE ÉLECTORALE DE 2014, LA CAQ AVAIT MIS AU JEU PLUSIEURS POLITIQUES ANTISYNDICALES INSPIRÉES DE CELLES DU CONSERVATEUR STEPHEN HARPER. CELLES-CI AVAIENT ÉTÉ REMISÉES AU GARDE-ROBE EN 2018. Y RESTERONT-ELLES EN 2022 ?

Bref, dans l'espoir d'amadouer l'électorat, la CAQ a remis au garde-robe ses propositions antisyndicales lors des dernières élections en 2018. Invité à rencontrer les membres du bureau de la FTQ à ce moment, François Legault avait laissé tomber que cet agenda n'était pas au menu « dans un premier mandat », laissant présager le pire pour un second mandat.

On arrive l'an prochain à l'aube des prochaines élections québécoises où le gouvernement caquiste sollicitera ce fameux deuxième mandat, fort d'une popularité gonflée à bloc par les sondages pandémiques. Il faudra être très vigilant quant aux propositions mises de l'avant en lien avec les lois du travail.

Déjà, la nouvelle Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (anciennement le projet de loi n° 59) laisse un goût très amer. C'est véritablement une opération de démantèlement des régimes d'indemnisation des accidentés du travail et de la prévention dans les milieux de travail, dont on parlera plus en détail au chapitre 3.

Présent dans nos milieux de travail

C'est notre présence dans les milieux de travail qui a le plus d'impact sur le quotidien de nos membres, sur leurs conditions de travail, de vie, sur la protection de leur santé et de leur sécurité. Alors que la pandémie faisait rage, cette présence a dû s'adapter. Même limité par les interdictions de rassemblements, par les règles sanitaires qui compliquaient une partie du travail syndical, le Syndicat des Métallos a toujours répondu présent pour les membres.

Si celui-ci est un syndicat fort, respecté et même craint de plusieurs patrons, c'est parce qu'il est connecté sur les membres, enraciné dans nos communautés et nos milieux de travail.

Mener les luttes qui doivent l'être

Notre premier directeur québécois élu des Métallos, Jean Gérin-Lajoie, disait qu'il ne servait à rien de formuler des menaces de grève si on n'avait pas l'intention d'y donner suite. « *Parler en faveur d'un recours à une mesure, sans y croire vraiment, [c'est s'affaiblir] de façon considérable* », faisait-il valoir en entrevue dans les dernières années de sa vie¹³.

Cet enseignement est inscrit dans les racines de notre organisation. Les Métallos n'hésitent pas à mener les batailles qui doivent l'être. On répond présent.

Tenir tête à la multinationale

Lorsque les quelque 2 500 travailleurs et travailleuses membres des 5 sections locales d'ArcelorMittal à Fermont et Port-Cartier ont rejeté à la quasi-unanimité une proposition



Le groupe de la section locale 6586 chez ArcelorMittal - Contrecœur à la manifestation d'août dernier contre le PL 59. La plupart arborent fièrement le chandail de mobilisation en vue de la prochaine négociation qui aura lieu en 2022.

13. PRODUCTIONS FERRISSON, La mémoire progressiste du Québec telle que racontée par ses acteurs et actrices. *S'affaiblir par la violence et les menaces*, Jean Gérin-Lajoie, Supplément 4, 18 octobre 2017, vidéo, en ligne : <http://ferrisson.com/jean-gerin-lajoie/> (consultée le 13 octobre 2021).



Vue aérienne de la manifestation du 21 mai dernier devant le siège social d'ArcelorMittal à Longueuil, surnommé par les grévistes d'ArcelorMittal en navettage « Londres-gueuil ». Des travailleurs et travailleuses en navettage avaient afflué de partout au Québec pour y participer.

patronale, ils savaient ce qui suivrait. Le geste était assumé, conscient, volontaire. Les membres étaient déterminés à tenir tête à la multinationale de la sidérurgie, déterminés à se faire respecter.

Alors que les prix du fer atteignaient des records, ces derniers voulaient leur part du gâteau. Cela signifie des salaires, des cotisations conséquentes dans les régimes de retraite, une indexation à la clé pour les retraités, des primes...

Mais au-delà de l'aspect monétaire, il était aussi question de santé et sécurité, de qualité de vie, d'emplois de qualité sur la Côte-Nord, de conciliation travail-famille, et, surtout, de respect de la part d'une multinationale qui ne compte qu'en terme de profits, sans se préoccuper du bien-être des communautés qui s'organisent autour de ses installations.

Devant la grève imminente, l'employeur a paniqué à l'idée de voir d'importants bénéfices lui échapper chaque jour. Le propriétaire, Lakshmi Mittal en personne, a même rencontré les présidents et présidentes des sections locales pour comprendre les irritants et prendre la mesure du mécontentement à la veille du conflit.

Le conflit était inévitable. La grève des sections locales 5778, 6869, 7401 nord et sud, 7401-FP nord et sud, et 8664 a été

amorcée le 10 mai dernier avec pour slogan *La richesse d'ici, pour l'économie d'ici!*

AU-DELÀ DE L'ASPECT MONÉTAIRE, IL ÉTAIT AUSSI QUESTION DE SANTÉ ET SÉCURITÉ, DE QUALITÉ DE VIE, D'EMPLOIS DE QUALITÉ SUR LA CÔTE-NORD, DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE, ET, SURTOUT, DE RESPECT DE LA PART D'UNE MULTINATIONALE.

Les Métallos étaient fermes dans leurs demandes. Les membres ont répondu présents jour après jour, sur les lignes de piquetage en dépit de l'absurde interdiction de faire du piquetage de nuit pendant la pandémie. Ils étaient aussi là, souvent



Solidarité sur une des lignes de piquetage d'ArcelorMittal près de Fermont. On voit au centre la présidente de la section locale 5778, Karine Sénéchal, et à gauche le coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, Nicolas Lapiere. Les métallos ont été bien présents, nuit et jour sur les lignes de piquetage, en dépit de l'intervention odieuse de la SQ visant à empêcher le piquetage de nuit en raison du décret imposant le couvre-feu. Qu'à cela ne tienne, la section locale a pris en main les amendes et le dossier suit son cours devant les tribunaux pour défendre la liberté d'association et de droit de grève qui en découlent.

avec leur famille, lors de marches dans les communautés de Fermont et Port-Cartier, et même lors de plusieurs rassemblements de « permanents non résidents » ou travailleurs en navettage à travers le Québec.

Un mois plus tard, la grève se soldait par une victoire sur toute la ligne. L'entente ratifiée se traduit par une augmentation des retombées économiques régionales moyenne de 14 % par année, pour un total de 178 millions additionnels sur 4 ans. Hausses de salaires et des régimes de retraite, hausse de la prime nordique à Fermont et instauration d'une prime pour les travailleurs de la Côte-Nord, maintien d'emplois au chemin de fer à Port-Cartier : la liste des gains est longue.

Pour les problèmes plus difficiles à conventionner, un *Groupe de travail pour la mobilisation et la transformation* est mis en place pour instituer un dialogue plus fluide entre la compagnie et les travailleurs sur les enjeux en lien avec les conditions de vie au travail et dans les communautés. Résultat immédiat du conflit : la compagnie a investi dans les centres de la petite enfance de Fermont et Port-Cartier.



Le comité de négociation de la section locale 9449 chez Mine Raglan (Glencore) au départ d'une tournée d'assemblées générales cet automne, aux quatre coins du Québec et même au Nouveau-Brunswick, pour présenter le cahier de demandes syndicales. Les membres du comité sont : Cimon Guy, Yan Gendron, Harold Arseneault (permanent syndical), Guillaume Maltais, Éric Savard et Dominik Duval.



Une délégation de la section locale 9449 chez Mine Raglan, avec au centre le président, Éric Savard, et à ses côtés à droite le permanent syndical, Harold Arseneault

« On dit souvent qu'on a de gros salaires sur la Côte-Nord, c'est parce qu'on se bat sur la Côte-Nord », voilà comment le président de la section locale 8664 à l'usine de bouletage d'ArcelorMittal à Port-Cartier, Marc-Duchaine, résumait l'état d'esprit des membres, en plein conflit.

C'était la deuxième grève des années 2000, la précédente datant de 2005. Il y a fort à parier qu'elle marquera aussi les prochaines négociations avec la multinationale. Pour les métallos d'ArcelorMittal, la grève fait partie de la vie normale d'un travailleur. Tôt ou tard, il faut y recourir pour se faire respecter. On s'y prépare, de longue haleine, au fil des ans, en mettant de côté des économies en prévision de ce moment. C'est un investissement des travailleurs pour le moment où il faudra lutter pour améliorer les conditions de travail et de vie dans l'ensemble de la communauté.

Pratiques antisyndicales chez Glencore

Si une grève victorieuse de 2 500 travailleurs marque les esprits, les batailles menées par tous les groupes sont importantes chez les Métallos. Qu'on soit 3 ou 1000 membres, ceux qui choisissent de lutter pour améliorer leur sort sont toujours soutenus.

Les agents de sûreté de Raglan (SL 9449), licenciés odieusement par Raglan en mars dernier après avoir rejeté à l'unanimité l'offre finale et globale de la compagnie, ont pris la mesure de l'appui des métallos de partout. Devant ce lockout déguisé honteux, les syndicats de tout le Québec ont répondu *présents* pour soutenir ce groupe de 3 travailleurs.

Les Métallos ont porté plainte pour ingérence et négociation de mauvaise foi contre Glencore Canada. Le dossier pourrait s'étirer devant les tribunaux pendant un certain temps. Ces syndiqués seront soutenus par la solidarité Métallos aussi longtemps qu'il le faudra, assez longtemps pour que Glencore revienne à la raison ou soit déboutée dans cette décision injuste par un juge.

Rappelons que Glencore fait obstacle à la syndicalisation des agents de sûreté depuis qu'ils ont choisi de se syndiquer, il y a de cela 7 ans. La première négociation collective décrétée par un arbitre fait d'ailleurs encore l'objet de contestation devant les tribunaux.



Ligne de piquetage chez Northrich à Granby, où les travailleurs membres de la section locale 9414 ont mené une grève éclair pour de meilleures conditions de travail. On voit à l'avant la présidente de la section locale composée 9414, Chantal Lalancette.

Grève chez Cartons Northrich

Une grève peut souvent prendre l'employeur par surprise. C'est ce qui s'est passé avec la grève éclair chez les Cartons Northrich, où travaillent environ 80 membres de la section locale composée 9414, près de Granby. Déclenchée un vendredi après-midi lors du rejet d'une proposition, dès le dimanche les parties convenaient d'une entente de principe à la table de négociations. Celle-ci, acceptée dès le lendemain, a permis d'obtenir 1 % de plus sur la première année du contrat, déjà écoulée, ainsi qu'une rétroactivité complète.

L'employeur ne croyait pas qu'une grève était possible. Il s'est dépêché de négocier lorsque les membres ont fait la démonstration contraire.



Les officiers mécaniciens et de navigation de la Société des traversiers du Québec (SL 9599) ainsi que les travailleurs non brevetés de la traverse de l'Isle-aux-Coudres ont tenu des journées de grève dans le cadre de leurs négociations, qui portaient essentiellement sur les salaires et les conditions de travail, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Au moment de mettre sous presse, une entente avait été obtenue pour les officiers mécaniciens et de navigation, mais c'était toujours l'impasse pour les syndiqués non brevetés de l'Isle-aux-Coudres. On voit ici Amélie Dufour, matelot à l'Isle-aux-Coudres.

Si tu veux la paix, prépare la guerre...

Il y a des victoires qu'on réussit à arracher simplement parce que notre monde est prêt à aller à se mobiliser, parce qu'il n'est pas prêt à se contenter de moins.

C'est ce qui est arrivé chez Attaches Reliable à Longueuil. La quarantaine de travailleurs et travailleuses de cette entreprise de distribution en quincaillerie a refusé à deux reprises des ententes de principe qui n'étaient pas à la hauteur, alors que l'inflation commençait à devenir plus importante cet été.

Au moment d'amorcer le dernier blitz, l'avocat patronal a entendu un échange entre les membres du comité de négociation... L'un d'eux, d'origine chinoise, a expliqué que tous ses collègues, issus de la même communauté et qui forment plus de la moitié des salariés, avaient reçu le message de ne pas se présenter au travail le lendemain. L'expression « mandat de grève à exercer au moment jugé opportun » prenait une signification très concrète : à défaut d'entente satisfaisante, la grève commençait le lendemain.

Cette journée intense de la dernière chance a permis de conclure une entente de principe, devenue ensuite convention collective, avec des hausses de 26,6 % sur 5 ans, dont 16 % dès la première année. Dès la fin du quart de travail, chaque salarié était accueilli au punch par un militant syndical qui annonçait la tenue d'une assemblée rapidement et indiquait qu'il n'y avait pas grève le lendemain...

Les nouveaux membres métallos de la boulangerie Weston à Gatineau sont aussi passés à un cheveu de déclencher une grève. À la dernière minute, après des négociations corsées où les travailleurs étaient soudés derrière leur comité de négociation, ces derniers ont ratifié un contrat de 18 mois, qui prévoit des hausses salariales moyennes de 12,5 % et qui peuvent aller jusqu'à 32 % pour les nouveaux salariés. Bienvenue à ces 125 nouveaux métallos.



Des membres de l'exécutif de la toute nouvelle section locale 9584 en Outaouais à l'usine Weston, le vice-président Claude Ducharme, le trésorier Marc Blanchard et le président Sylvain Laplante, accueillent le représentant syndical Martin L'Abbée et le directeur québécois des Métallos Dominic Lemieux pour une visite de l'usine.

Aller au-devant des défis

Être présent, c'est aussi anticiper les défis dans un marché du travail en plein changement où on s'arrache les travailleurs, où les exigences d'emploi se complexifient parfois, où les employeurs, comme à l'habitude, cherchent à accroître la productivité, souvent au détriment de la santé et sécurité et de la qualité de vie des travailleurs. C'est savoir s'adapter à la réalité du marché du travail, de l'économie de nos régions, pour aller chercher le maximum pour nos membres. C'est aussi s'adapter aux besoins de nos membres aujourd'hui, qui n'ont peut-être pas les mêmes aspirations que ceux des dernières décennies.

Pénurie : des solutions syndicales

Les employeurs sont pris d'une certaine panique ces temps-ci devant la pénurie de main-d'œuvre. Anticipée depuis longtemps en raison de la courbe démographique, elle a pris le marché du travail presque par surprise au détour de la pandémie. Les employeurs croyaient qu'une horde de chômeurs attendait de retourner au travail et ils ont plutôt retrouvé un marché du travail où la main-d'œuvre est encore plus rare qu'avant la pandémie. Bon nombre de travailleurs ont pris leur retraite, ont changé d'emploi, sont retournés aux études ou se sont réorientés vers d'autres secteurs...

SOYONS IMAGINATIFS, LES EMPLOYEURS POURRAIENT ÊTRE PLUS À L'ÉCOUTE DEVANT DES REVENDICATIONS QUI VISENT À AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET LA SATISFACTION DES TRAVAILLEURS.

Autant la pandémie que la pénurie de main-d'œuvre ouvrent la porte à des changements en profondeur du marché du travail. C'est lors de telles périodes que peuvent s'opérer les plus grands changements.

Comme syndicat, on doit se questionner sur ce qu'on va chercher pour nos membres dans tout ça. La première réponse, à la fois aux yeux des employeurs et des travailleurs, est souvent de meilleurs salaires.



Le nouveau permanent syndical Hans-Woosly Balan, issu de la section locale 1944, au centre entouré du président de la section locale 7801 chez Métallurgie Castech à Thetford Mines, François Belleau, et du secrétaire financier et représentant à la prévention, Christopher Frith.



Chantal Lalancette et Manon Giard, de la section locale composée 9414 de la Montérégie, lors de la marche contre la violence conjugale le 3 avril dernier à Montréal

Mais c'est aussi l'occasion de réclamer de bonifier les régimes de retraite et d'assurance, de négocier des horaires plus adaptés aux réalités des familles, d'offrir une plus grande flexibilité pour les travailleurs âgés, pour les parents....

Soyons imaginatifs, les employeurs pourraient être plus à l'écoute devant des revendications qui visent à améliorer la qualité de vie et la satisfaction des travailleurs. Après tout, on partage actuellement un objectif commun : que les travailleurs se plaisent davantage dans leur environnement, afin qu'ils choisissent d'y travailler et, surtout, d'y rester.



On voit le coordonnateur des Métallos pour la région Nord/Nord-Ouest, Benoit Locas, en compagnie des membres du comité de négociation de l'usine La Petite Bretonne à Blainville (section locale composée 7625), soit la présidente Céline Bélanger, Johanne Pelletier et Stéphanie Tremblay. La nouvelle convention, ratifiée dans une proportion de 91 % en mai dernier, prévoit une hausse salariale moyenne de 12,5 % la première année.

L'envers de cette médaille, c'est le temps supplémentaire obligatoire, la pression accrue sur la production, le recours aux agences de placement de personnel, les exigences impossibles qui amènent à tourner les coins ronds en santé et sécurité. Les milieux de travail fermés la moitié du temps, faute de personnel. Nous n'avons pas intérêt à voir nos milieux de travail en sous-effectif.

Inflation : suivre le rythme

En cette période de pandémie et de sortie de crise, l'économie est de nouveau prospère. Avec elle, les prix des biens de consommation flambent également. En octobre dernier, on enregistrait au Québec un Indice des prix à la consommation (IPC) de 5,1 % par rapport à la même période l'année d'avant¹⁴. Il faut cependant dire que les prix avaient fléchi au plus fort de la pandémie. Cet indice serait toutefois de 3,2 % si on exclut les prix de l'essence pour la même période.

Les salaires connaissent eux aussi une croissance importante. Entre 2019 et 2021, les salaires ont augmenté au Québec de 9,8 %¹⁵. On peut se demander si les hausses salariales dans nos conventions collectives ont suivi le même rythme. Si ce n'est pas le cas, on a déjà en main nos arguments pour la prochaine négociation.

Les employeurs ayant du mal à recruter, on peut penser qu'ils seront davantage ouverts à consentir des hausses plus significatives. Selon une étude de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, connu pour être conservateur en la matière, les salaires devraient monter en moyenne de 2,9 % en 2022, nettement au-delà de la tendance de la dernière décennie¹⁶. Cela nous indique un plancher en bas duquel on ne devrait pas aller. Visons encore plus haut, comme nous avons en milieu syndiqué une meilleure capacité de négociation pour faire progresser le niveau de vie des travailleurs. Rappelons-nous également que les hausses encore plus marquées sont à prévoir dans certaines régions ou encore dans certains secteurs frappés davantage par la pénurie.

La course aux hausses de salaire

Déjà, parmi les entreprises syndiquées Métallos, on ne compte plus le nombre d'employeurs qui cognent à notre porte pour bonifier les salaires en cours de convention,



Fidèle au front, le président de la section locale 9400 représentant les travailleuses et travailleurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration, Guy Gendron, lors d'une manifestation. Le secteur qui peine à se relever de la pandémie est maintenant frappé de plein fouet par la pénurie de main-d'œuvre.

afin d'attirer du personnel. C'est notamment le cas dans le secteur hôtelier, et encore plus particulièrement sur la Côte-Nord où les hôteliers font de la surenchère entre eux pour offrir les meilleurs salaires.

La pénurie est si vive que plusieurs hôtels ont dû réduire leur capacité, faute de personnel, alors même que les réservations étaient au rendez-vous.

Si elle est en général bienvenue, une telle demande ouvre la porte à une réflexion et des ajustements aux structures salariales pour préserver l'équité entre les travailleurs. En effet, les employeurs sont souvent plus intéressés à augmenter les salaires d'entrée ou ceux des employés de métier plus difficiles à recruter que ceux des gens plus expérimentés. On doit veiller à préserver l'équité et rappeler aux employeurs qu'ils doivent prendre les moyens pour garder leur personnel.

Négocier bien, négocier souvent

Voir des employeurs courir derrière nous pour offrir des hausses de salaire en plein milieu d'un contrat de travail est pour le moins troublant. On peut parfois même se demander si on a négocié assez serré le moment venu.

Une chose est certaine, dans les circonstances économiques actuelles, il est pour le moins risqué de négocier des conventions de longue durée. Il y a fort à parier qu'on peut obtenir davantage pour nos membres en négociant à des fréquences plus courtes. C'est vrai pour le salaire, mais aussi pour les avantages sociaux et tous les aspects normatifs de la convention.

Évitons le plus possible de se lier les mains avec des contrats à long terme et de courir le risque de voir nos membres s'appauvrir parce que leur salaire ne suit pas l'inflation. Au passage, on aura en prime un milieu de travail probablement plus harmonieux, parce que les périodes de négociation offrent aussi une occasion d'accélérer le règlement de griefs ou encore d'aplanir des irritants constatés dans l'organisation du travail.

14. Julien McEvoy et Francis Halin, *Hausse de l'inflation : les prix explosent*, Journal de Montréal, TVA nouvelles, 21 octobre 2021, en ligne : <<https://www.tvanouvelles.ca/2021/10/21/hausse-de-linflation-les-prix-explosent>> (consulté le 10 novembre 2021).).

15. STATISTIQUE CANADA, *Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon certaines caractéristiques, données trimestrielles non désaisonnalisées*, tableau 14-10-0328-01, calculs de l'IDQ, IDQ, p. 9, en ligne : <<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032801>> (consulté le 13 octobre 2021).

16. ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS, *Outil pratique — Les prévisions salariales 2022*, Prévisions salariales pour 2022, 23 septembre 2021, en ligne : <<https://ordrecrha.org/salle-de-presse/communiqués-de-presse/2021/09/previsions-salariales-2022>> (consulté le 13 octobre 2021).



Les 125 travailleurs et travailleuses de l'usine Weston à Gatineau ont choisi de joindre les rangs des Métallos cette année. On voit ici l'un d'eux en pleine action.

Nos milieux de travail connaissent pour la plupart un renouvellement important des travailleurs. Des contrats de courte durée permettent de les impliquer plus rapidement dans la vie syndicale. Cela contribue également à maintenir la solidarité et la mobilisation. Bref, nous avons tout à gagner à négocier plus souvent.

DANS LES CIRCONSTANCES ÉCONOMIQUES ACTUELLES, IL EST POUR LE MOINS RISQUÉ DE NÉGOCIER DES CONVENTIONS DE LONGUE DURÉE. IL Y A FORT À PARIER QU'ON PEUT OBTENIR DAVANTAGE POUR NOS MEMBRES EN NÉGOCIANT À DES FRÉQUENCES PLUS COURTES.

Des contrats qui s'adaptent

Pour éviter un appauvrissement de nos membres et de leur famille, il peut aussi être intéressant d'inclure dans nos contrats une notion d'ajustement en fonction de l'inflation. Ainsi, on peut négocier une augmentation de base, qui peut être révisée si l'inflation dépasse un certain seuil.

C'est d'ailleurs ce qui a été négocié récemment dans le contrat de la Mine Matagami chez Glencore, où les travailleurs pourront recevoir davantage que le salaire négocié si l'IPC s'avère supérieur aux hausses prévues.

On retrouve aussi cette notion dans plusieurs conventions collectives négociées récemment. Notons cependant qu'on trouve généralement un plafond aux clauses d'ajustement au coût de la vie, empêchant les salaires de suivre avec précision l'IPC si la croissance est très élevée.

Décret des agents de sécurité

La négociation s'est amorcée en avance, cet automne, pour la convention collective des agents de sécurité membres de la section locale 8922, la plus grande section locale de notre organisation, avec 16 000 membres. Notons que cette convention collective sert de base au décret de la sécurité privée.

Si la section locale a amorcé la négociation près d'un an avant la fin du contrat, prévue en juillet 2022, c'est pour compenser le long délai de plusieurs mois (voire années) souvent observé avant l'adoption du décret qui permet d'implanter les hausses de salaires. Ce long délai était d'autant plus problématique lors des négociations passées qu'il n'y avait pas de rétroactivité applicable pour la période entre le début de la convention collective et l'entrée en vigueur du décret.

Cette situation très inéquitable ne doit pas se reproduire. Il est complètement illogique que les membres touchent leur augmentation de salaire plus d'un an après la conclusion de la convention collective. En plus de la négociation hâtive, les Métallos effectueront des représentations auprès du gouvernement afin d'accélérer l'entrée en vigueur des aspects monétaires du contrat, pour qu'il y ait un certain effet rétroactif au décret. Des moyens de visibilité pourraient accompagner ces démarches pour augmenter les chances de succès.

Les agents et agentes, qui ont été aux premières loges pendant la pandémie, le plus souvent sans aucune forme de reconnaissance, doivent voir enfin un retour du balancier dans leur prochain contrat.

Changements technologiques

Aller au-devant des défis, c'est aussi voir venir les prochains enjeux qui se présenteront dans les milieux de travail. Alors que le recrutement est plus difficile, des entreprises pourraient être tentées d'investir davantage dans les technologies pour réduire leur masse salariale et leur nombre d'employés en ayant recours à des robots ou machines, aidés par l'intelligence artificielle. C'est ce qu'on appelle la révolution du 4.0.

Il faut agir maintenant pour protéger les emplois dans l'avenir. C'est dans cet esprit qu'ont été négociées des clauses sur les changements technologiques dans



Au centre, le président de la section locale 8922 représentant plus de 16 000 travailleurs et travailleuses de la sécurité privée au Québec, entouré à gauche du permanent syndical Sylvain-Rock Plante et à droite du secrétaire archiviste, Vincent Boily.



À l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le confrère Christian Chouinard de la section locale 9344 chez IOC porte fièrement son chandail orange sur son territoire de chasse. Christian fait partie de la Première Nation Wolastoqiyik Wampanoag et représente fièrement le D5 sur le comité national autochtone des Métallos.

des minières de la Côte-Nord. Dans le secteur minier, cela peut notamment se traduire par des camions sans conducteur, ou encore des opérations de chargement de bateaux effectuées automatiquement à partir de séquences informatiques.

Dans les récentes conventions collectives d'ArcelorMittal cette année et de la minière IOC (Rio Tinto) en 2018, des lettres d'entente ont été introduites pour que la protection de la convention collective puisse s'étendre aux travailleurs qui programmeront d'éventuels automates, qui les mettront en marche et dénoueront les problèmes. En syndiquant ces nouvelles catégories de travailleurs, dont plusieurs informaticiens, non seulement on protège ces travailleurs, mais en plus on s'assure du maintien du rapport de force.

Ces clauses ont été introduites chez IOC et ArcelorMittal à un moment où les projets d'investissement dans ce type de changements technologiques sont encore flous.

Promise depuis plusieurs années et assortie de prédictions inquiétantes de pertes d'emploi, force est de constater que la révolution 4.0 tarde à s'implanter dans les milieux de travail, puisque ce saut technologique nécessite des investissements importants et une main-d'œuvre très spécialisée. Les compagnies en général et les multinationales en particulier semblent plutôt enclines à miser sur des investissements qui sont rapidement rentabilisés. Qu'à cela ne tienne, on sera prêt à accueillir ces travailleurs et leur assurer la protection de la convention collective.

Travail étudiant : salaire égal

La décision historique rendue par la Cour d'appel sur le travail étudiant aura aussi un impact sur l'avenir des jeunes travailleurs et contribuera à faire évoluer leurs conditions de travail.

En 2007, 157 travailleurs étudiants à l'Aluminerie de Bécancour avaient porté plainte en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne parce qu'ils étaient payés

85 % du salaire d'un travailleur occasionnel ou régulier, pour effectuer des tâches équivalentes. La Charte interdit la discrimination en fonction de la condition sociale, comme le fait d'être étudiant.

La Cour d'appel y a vu de la discrimination au sens de la Charte. « [Les étudiants] sont rémunérés à un salaire inférieur pour la seule raison qu'ils poursuivent des études, les privant ainsi du droit fondamental garanti par la charte québécoise de recevoir un traitement égal pour un travail équivalent », peut-on lire dans le jugement.

Les trois magistrats qui signent le jugement soulignent également que :

« L'idée qu'on puisse 'discriminer' les étudiants qui travaillent chez l'appelante parce que le salaire versé est intéressant par rapport au salaire minimum n'est pas sans rappeler d'autres idées passéistes. On peut penser à la proposition, maintenant révolue, que l'on peut payer un salaire inférieur aux femmes parce qu'elles n'en ont pas besoin, apportant un revenu d'appoint à la famille. On peut aussi penser à l'idée, qui n'a plus cours non plus, que l'on peut payer un salaire inférieur aux immigrants parce qu'il est plus avantageux que celui qu'ils recevaient dans leur pays d'origine. De telles idées doivent être rejetées¹⁷. »

L'idée de payer les étudiants comme les travailleurs réguliers ne fait pas l'unanimité, y compris dans nos rangs. La clé dans cette décision, c'est le concept de travail équivalent. S'ils effectuent des tâches comparables, il n'y a pas de raison qu'au jour un, un étudiant soit moins rémunéré qu'un travailleur tout juste embauché.



Dany Michaud, Éric Drolet (président) et Caroline Lemay de la section locale 9700 à l'Aluminerie de Bécancour devant l'Assemblée nationale le 30 septembre dernier, jour de l'adoption du PL 59. Cette section locale a soutenu les travailleurs étudiants dans leur cause contre la discrimination.

17. Aluminerie de Bécancour inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Beaudry et autres), 2021 QCCA 989 (CanLII), en ligne : <https://www.canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2021/2021qcca989/2021qcca989.html?resultIndex=1&fbclid=IwAR1mu6YgfwjXa0VIN2KDjF12YRLIVkFdU28doB_Ffw2tfgfS2JcudzwUSnGU> (consultée le 13 octobre 2021).



Une signaleuse routière, membre de la section locale 8922 du Syndicat des Métallus. Saluons la signature de la première convention collective des signaleurs routiers de l'Estrie, qui abolit une discrimination à l'égard des travailleurs étudiants.

Cette décision fera très certainement jurisprudence et devrait se traduire par des modifications de plusieurs conventions collectives ainsi que de plusieurs pratiques de rémunération dans les milieux de travail non syndiqués. C'est très bien ainsi. Les syndicats ont défendu tour à tour les principes de salaire égal pour un travail équivalent pour les femmes et pour les travailleurs issus de l'immigration ainsi que pour les nouveaux travailleurs dans le dossier des clauses de disparité de traitement. Cette décision est la suite logique pour que ce principe soit aussi effectif pour les étudiants. Ces étudiants qu'on défend aujourd'hui sont les futurs travailleurs, savoir que les syndicats les ont défendus les rendra plus susceptibles de s'intéresser à l'action syndicale.

Saluons par ailleurs la première convention collective métallo des signaleurs routiers de l'Estrie où les dispositions peu avantageuses à l'égard des travailleurs étudiants ont été abolies. En effet, ces étudiants seront désormais considérés comme des travailleurs à part entière et toutes les protections de la convention s'appliqueront à eux.



La présidente de la section locale 5778 d'ArcelorMittal, Karine Sénéchal, devant l'Assemblée nationale. La conciliation travail-famille faisait partie des revendications de la grève, notamment pour les travailleurs du chemin de fer.

À l'écoute des besoins de nos membres

Au fur et à mesure que les réalités de nos membres évoluent, nos conventions collectives évoluent aussi. Un syndicat présent, c'est un syndicat à l'écoute des besoins des membres, qui s'adapte au fil du temps et n'hésite pas à redemander aux membres quelles sont leurs priorités du moment.

Conciliation travail-famille/vie personnelle

On voit de plus en plus de nos membres revendiquer des aménagements pour mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle ou encore pour empêcher les patrons d'empiéter sur leur vie de famille.

Chez Aldes, un manufacturier de thermopompes du Centre-du-Québec, une clause originale a été introduite dans la convention en 2019. Celle-ci prévoit que les travailleurs peuvent modifier leur horaire de travail pour des raisons

de conciliation travail-famille, dans la mesure où le nombre d'heures hebdomadaires de 40 heures est effectué.

À l'usine Venmar dans le Centre-du-Québec, les travailleurs ont refusé cette année le temps supplémentaire obligatoire que souhaitait leur

LES ENJEUX SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE SONT DE PLUS EN PLUS PRÉSENTS, Y COMPRIS DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL OÙ ON RETROUVE UNE MAJORITÉ D'HOMMES.

imposer le patron. À la négociation précédente, ils avaient revendiqué des horaires de travail compatibles avec ceux des centres de la petite enfance et des services de garde.

Les enjeux sur la conciliation travail-famille se généralisent. Ils sont de plus en plus présents, y compris dans les milieux de travail où on retrouve une majorité d'hommes. Elle est révolue l'époque où les femmes tenaient le fort pendant que les hommes assumaient des quarts de travail incompatibles avec la vie de famille.

Familles séparées, gardes partagées, obligations de travail des femmes plus diversifiées : de plus en plus, les hommes assument leur juste part des obligations familiales. Cela amène parfois des contorsions dans les agendas familiaux. Mais pourquoi le poids de l'adaptation reposerait-il sur les seules épaules des familles? Les milieux de travail doivent aussi prendre en compte ces réalités et offrir des aménagements. Comme syndicat, on y fait aussi écho aux tables de négociations.

Femmes en milieux non traditionnels

Parfois, l'évolution normale des choses reste un peu lente et il faut tirer un peu sur les fleurs pour les aider à pousser. C'est notamment le cas pour l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels. C'est la faible proportion de femmes dans les nouvelles embauches, dans un milieu de travail où elles sont déjà peu nombreuses, qui a mené la section locale 9490 à l'aluminerie d'Alma, de concert avec



Pour la Journée internationale des droits des femmes, une rencontre entre le comité de la condition féminine de la section locale 9490 et la direction de l'usine Alma de Rio Tinto a permis d'échanger sur les enjeux vécus par les femmes dans l'usine.

son comité de condition féminine, à conclure avec Rio Tinto une lettre d'entente sur l'embauche des femmes dans des emplois non traditionnels.

Ainsi, lorsque la compagnie aura des postes à combler en embauche externe, un comité paritaire sera mis sur pied pour faire des recommandations en vue d'un meilleur recrutement de femmes pour les postes identifiés et pour faciliter leur intégration dans le milieu de travail. Ce comité fera ensuite le suivi des expériences d'embauche. Voilà une initiative intéressante, née de la volonté syndicale d'une plus grande représentation des femmes et de l'action d'un comité de la condition féminine. On leur souhaite un recrutement fructueux.

Violence conjugale : du temps pour souffler

Si la violence conjugale n'est malheureusement pas une nouvelle réalité, celle-ci fait l'objet d'une prise de conscience de plus en plus importante à l'échelle de la société. Le décès le 19 mars dernier de la consœur Nadège Jolicoeur, militante syndicale à la section locale 9400 et déléguée à l'hôtel Best Western Europa nous a tous ébranlés. Son décès s'inscrit



Nous participions d'ailleurs en juin dernier à une journée de mobilisation contre les féminicides et la violence conjugale, à l'invitation d'une coalition d'organismes qui viennent en aide aux femmes victimes de violence conjugale.

dans une lignée alarmante de 16 féminicides à ce jour au cours de l'année.

Dans la foulée du décès de notre consœur, j'ai enregistré un court message pour nos membres au sujet de la violence conjugale. J'y ai invité les membres à briser le cycle de la violence, à refuser de la vivre, à demander de l'aide si on l'avait fait subir et à ne pas rester en retrait lorsqu'ils en sont témoins. Mettons notre pied à terre. La violence, ça ne passe pas. Rien ne peut l'expliquer, la justifier, l'excuser. La violence, la jalousie ou le contrôle, ce n'est pas de l'amour.

Nous avons aussi accueilli dans nos rencontres régionales deux invitées du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale qui nous ont éclairés sur les signaux d'alerte à détecter et ce qu'on peut faire pour aider. Les bénéficiaires du tournoi de golf des Métallos sont d'ailleurs allés à cet organisme. Je siège par ailleurs sur le comité de travail du Regroupement qui s'intitule *Milieus de travail alliés contre la violence conjugale*, où on réfléchit aux meilleures façons de sensibiliser à la violence conjugale en passant par les milieux de travail.

Comme organisation syndicale, nous pouvons être une porte d'entrée pour accueillir ceux et celles aux prises avec la violence, sans jugement. Dans plusieurs de nos milieux de travail, le réseau des délégués sociaux de la FTQ peut soutenir et orienter vers des ressources. L'ensemble de la structure syndicale peut aider.

Dans cet esprit, j'aimerais saluer l'initiative de la section locale 9700 chez ABI qui a fait introduire dans sa convention collective en 2019 une clause pour accorder un congé payé pouvant aller jusqu'à trois semaines pour une personne victime de « *violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dans [sa] vie personnelle* ». Un congé sans solde allant

jusqu'à un mois peut être ajouté à cette période¹⁸.

Une telle clause, une des meilleures en la matière au Québec, voire même au Canada, peut offrir à des membres qui vivent des situations difficiles une réelle possibilité de s'en sortir et de reprendre leur souffle.

METTONS NOTRE PIED À TERRE. LA VIOLENCE, ÇA NE PASSE PAS. RIEN NE PEUT L'EXPLIQUER, LA JUSTIFIER, L'EXCUSER. LA VIOLENCE, LA JALOUSIE OU LE CONTRÔLE, CE N'EST PAS DE L'AMOUR.

La convention collective des agents de contrôle des aéroports régionaux, conclue avec Sécouritas, comporte aussi une clause intéressante pour les victimes de violence conjugale et familiale. Ces dernières peuvent prendre congé avec un court préavis pour des rendez-vous, des procédures judiciaires ou des activités connexes.

Voilà de quoi inspirer nos prochaines négociations.

18. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, Convention collective de travail entre Aluminerie de Bécancour inc. et Syndicat des Métallos, section locale 9700 - opération et entretien, n° dossier d'accréditation AQ-1003-9895, 19 juillet 2019, article 18.08, PDF, en ligne : <corail.gouv.qc.ca/pdf> (consulté le 13 octobre 2021).



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

Travailleurs étrangers temporaires

On voit aussi de plus en plus de travailleurs étrangers temporaires dans nos milieux de travail. Avec la pénurie de main-d'œuvre et de récents assouplissements à la législation pour permettre aux employeurs de recruter davantage de travailleurs étrangers temporaires, cette tendance devrait aller en augmentant.

Nous avons malheureusement de gros bémols devant la tendance que prend ce programme, qui ouvrira davantage les portes à des travailleurs non qualifiés sans pour autant leur permettre de s'installer ici. En effet, les travailleurs non qualifiés ou peu qualifiés (n'ayant pas un métier) n'ont désormais plus accès à une immigration permanente, ces travailleurs étrangers ne pourront donc jamais s'installer ici avec leur famille. De plus, le gouvernement

a choisi cet automne d'exempter la majorité des corps d'emploi de l'obligation de procéder à un recrutement au Québec avant d'entamer un recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Il déplaçonne aussi le nombre de ces travailleurs dans une même entreprise, encore là pour certains types d'emploi.

Finalement, les employeurs seront exemptés la plupart du temps de payer les frais d'avion, d'assurances santé et de logement à l'arrivée, contrairement à ce qui était le cas par le passé pour les travailleurs à plus bas salaire.

Le Syndicat des Métallos continuera d'appuyer le recrutement de travailleurs de métier tels des soudeurs ou des machinistes, qui pourraient toujours avoir la possibilité d'accéder à une immigration permanente s'ils le souhaitent, comme l'ont d'ailleurs fait plusieurs de nos membres. Nous sommes moins enthousiastes devant le recrutement accru de travailleurs temporaires non qualifiés, qui n'auront pas accès à l'immigration permanente, dont le droit de travailler au Québec est lié à un seul employeur, et qui constituent ainsi une main-d'œuvre précaire.

Toutefois, dans plusieurs de nos milieux de travail, en Beauce, en Abitibi et à Chibougamau, l'arrivée de ces travailleurs venus d'ailleurs est une expérience positive, plus particulièrement lorsque ces derniers peuvent choisir le Québec pour y faire leur vie. Ceux-ci font partie de notre « membership » et déjà des conventions collectives comprennent certaines mesures en lien avec leur réalité.

Ainsi, chez Technosub en Abitibi (SL 9291), les travailleurs étrangers temporaires, pour la plupart des gens de métier, auront la possibilité de reporter deux semaines de vacances à l'année suivante, afin de bénéficier d'une plus longue période de vacances pour rendre visite à leur famille à l'étranger.

J'invite d'ailleurs toutes les sections locales, où des milieux de travail accueillent des travailleurs étrangers, à être attentives aux besoins qu'ils pourraient avoir et à en tenir compte.



En février dernier, une rencontre de solidarité avec les travailleurs colombiens de Glencore s'est tenue par visioconférence. Les représentants de toutes les sections locales représentant des travailleurs de Glencore au Québec (chez CEZinc, Mine Raglan, Mine Matagami, à l'Affinerie CCR et à la Fonderie générale du Canada) ont alors rencontré le président du syndicat colombien Sintracarbon, Igor Díaz. Ce dernier les a remerciés du soutien financier et moral apporté aux grévistes de la mine El Cerrejon, qui ont tenu tête à Glencore pendant trois mois à l'automne 2020.



Le nouveau coordonnateur des Métallos pour la région de Québec, du Saguenay—Lac-Saint-Jean, Chibougamau-Chapais, Mauricie, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches et Bas-Saint-Laurent, Pascal Loignon, qui succède à Benoit Boulet.



À l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation avec les Autochtones, les Métallos ont distribué quelque 2000 chandails dans les sections locales du Québec avec l'inscription « Chaque enfant compte », pour commémorer le tragique héritage des pensionnats autochtones. On voit ici un groupe de la section locale 7493 à l'usine Poudres métalliques de Rio Tinto fer et titane à Sorel porter fièrement le chandail.

Réalités autochtones

Saluons aussi les aménagements apportés dans des conventions collectives pour nos membres issus des Premières Nations. C'est notamment le cas à l'hôtel Sept-Îles où des clauses ont été introduites afin de permettre aux membres de prendre congé pour se livrer à des activités traditionnelles comme la chasse aux caribous ou aux oiseaux migrateurs. Négociée en 2018, cette clause a d'ailleurs été bonifiée en 2021 pour permettre de cumuler ces congés.

Sur un autre registre, je tiens à souligner l'adoption de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation le 30 septembre, décrétée jour férié par le gouvernement fédéral. Il est cependant dommage que celui du Québec n'ait pas emboîté le pas. C'est une occasion d'en apprendre plus sur les cultures autochtones et sur l'immense injustice qui leur a été faite au fil des ans, notamment avec les pensionnats autochtones qui ont privé des dizaines de jeunes de leur famille, de leur culture et de leurs racines, dont des milliers qui y ont laissé leur vie.

Présent pour les non-syndiqués

Être présent, c'est aussi offrir aux travailleurs non syndiqués l'appui nécessaire pour améliorer leur sort. Si la pénurie de main-d'œuvre laisse parfois entrevoir des hausses de salaire, celles-ci sont souvent arbitraires en l'absence d'un syndicat, réparties en fonction de la proximité de chacun avec les patrons.

La pression est forte pour maximiser la production, accélérer la cadence, combler les quarts de travail dégarnis. La santé et la sécurité sont alors souvent mis de côté, tout comme la conciliation travail-famille.

COMME SYNDICAT, ON EST PRÉSENT POUR LES TRAVAILLEURS QUI VEULENT AMÉLIORER LEUR SORT ET AVOIR UNE VOIX COLLECTIVE SUR LES CHANGEMENTS QUI SE PRODUISENT DANS LEUR MILIEU DE TRAVAIL.



Après une vingtaine d'années de loyaux services, Mario Denis, coordonnateur du service du recrutement, a annoncé qu'il prendrait sa retraite en mars 2022. C'est Luc Julien, auparavant représentant syndical dans la région Nord/Nord-Ouest, qui assurera sa relève. Bonne retraite à Mario Denis! On le voit ici au tournoi de golf de 2019, qu'il avait organisé de main de maître.

Comme syndicat, on est présent pour les travailleurs qui veulent améliorer leur sort et avoir une voix collective sur les changements qui se produisent dans leur milieu de travail. Nous serons aux côtés de ceux qui ne se contentent pas des quelques dollars que l'employeur veut bien leur donner, de ceux qui sont prêts à revendiquer un salaire juste, de meilleures conditions de travail, des assurances, un régime de retraite et plus d'équité.

Présents dans les moments difficiles

Au cours de la dernière année, les Métallos ont été présents pour accompagner les membres lors de situations difficiles.

Contexte pandémique

Tout d'abord, avec cette pandémie qui s'étire, les défis pour y faire face dans nos milieux de travail ont été nombreux, et sans cesse changeants. Il y a d'abord eu les questionnements de la première année dans la foulée du grand confinement, qui portaient sur les arrêts de travail, les pertes de revenu, la mise en place des normes sanitaires, l'implantation de protocoles, la fourniture des masques et autres équipements de protection individuelle...

Cette année, se sont ajoutés les défis de la ventilation déficiente de plusieurs lieux de travail, l'application du couvre-feu, la vaccination, l'évolution des protocoles lorsqu'il y a contact avec une personne atteinte, un cas qui se déclare ou carrément une éclosion...

Le Syndicat des Métallos s'est prononcé en faveur de la vaccination, seul moyen efficace et accessible de limiter la pandémie. Nous avons toutefois souligné l'importance de maintenir les efforts en prévention afin de réduire les risques de contamination à la source, dans les milieux de travail.



L'organisateur communautaire Félix Lapan de l'Union des travailleurs et travailleuses accidentés de Montréal était de toutes les tribunes cette année, à nos côtés dans la bataille contre le projet de loi n° 59 sur la santé et la sécurité. L'organisme a mené une charge constante et forte contre cette réforme, qui met la hache dans l'indemnisation des travailleurs accidentés.

Le Syndicat s'oppose à un éventuel caractère obligatoire en milieu de travail dans le secteur privé, estimant que cela demeure une décision personnelle qui ne devrait pas priver des travailleurs et travailleuses de leur gagne-pain. Les Métallos feront d'ailleurs valoir les droits de leurs membres lésés sur cette question.

Une démocratie syndicale bien présente

Tout comme l'an dernier, la pandémie a compliqué grandement l'exercice du droit d'association. Qu'à cela ne tienne, la démocratie syndicale a su s'adapter. Ainsi, plusieurs séances de travail de comités de négociation et d'assemblées délibérantes se sont tenues en ligne.

Encore une fois, à la demande des dirigeants de nos sections locales, nos services techniques ont innové et mis sur pied une capsule d'information sur les assemblées en ligne ainsi qu'une conjugaison d'outils pour la tenue des votes au scrutin secret : registre des inscriptions et des présences à l'assemblée, bulletins de vote par courriel, etc. Ces outils ont été utilisés à profusion au cours de la dernière année par de nombreuses sections locales, grandes comme petites, autonomes comme composées. Les plus impressionnantes opérations du genre furent, sans conteste, les assemblées



Les visioconférences Zoom ont été nombreuses encore cette année, que ce soit pour des activités de formation ou encore pour des assemblées syndicales. Il a fallu faire preuve d'innovation, mais les Métallos ont répondu présents! On voit ici les participants à une formation en santé et sécurité.

générales avec votes au scrutin secret (dont quelques centaines de votes par courriel) des 2 500 membres des 5 sections locales d'ArcelorMittal.

Nous pouvons être fiers de notre équipe qui a su répondre rapidement aux demandes des dirigeants de nos sections locales en leur apportant les solutions techniques qu'il leur fallait à un moment où ils en avaient le plus besoin.

Ces assemblées et ces votes ont stimulé l'intérêt et la participation de nos membres (chez SSP Canada, 90 % de tout le *membership* y a participé), si bien que certaines sections locales réfléchissent depuis, avec un optimisme prudent, à des façons de poursuivre cette expérience démocratique.

Bref, le défi était grand, mais il a été relevé avec brio.

Accidents mortels

Le bilan des accidents de travail de l'année est à glacer le sang.

En février dernier, une explosion à l'usine General Dynamics de Repentigny a coûté la vie au confrère Philippe Cusson. Le décès de ce père de trois enfants a ébranlé les membres des sections locales 9238 et 9421, où plusieurs doivent manipuler au quotidien des matières explosives. Une équipe a été déployée, dont des délégués sociaux, pour épauler les représentants à la prévention sur place. Des actions se sont tenues par la suite afin d'honorer la mémoire de Philippe, de conscientiser la population aux conséquences d'un décès au travail. L'enquête se poursuit et la section locale y participe activement.

En septembre, un incendie suivi d'une explosion ont éclaté à l'usine Bois ouvré de Beauceville, coûtant la vie à Jean Lachance, Mario Morin et Martin Roy. Cinq autres travailleurs ont également été blessés. Une équipe a été déployée rapidement pour soutenir les travailleurs, les familles et la communauté durement touchés par cette tragédie.



La présidente de la section locale composée 8896 de Chibougamau, Sylvie Bruyère, était là pour manifester contre le PL 59 en août dernier.



La mémoire des 4 métallos décédés cette année, Philippe Cusson de la SL 9238 ainsi que Mario Morin, Martin Roy et Jean Lachance de la SL 9153, nous accompagnait symboliquement lorsque les députés de la CAQ ont adopté l'odieux projet de loi n° 59, qui fait reculer le Québec en matière de santé et sécurité.

Chaque accident mortel est un traumatisme dans un milieu de travail. C'est pour les éviter que nous nous impliquons au quotidien pour la santé et sécurité dans nos milieux de travail. Lorsqu'ils surviennent, l'onde de choc est énorme. Elle ramène à l'essentiel : aucun effort ne peut être ménagé pour assurer la santé et sécurité.

Cela implique souvent de talonner les employeurs pour que toutes les pierres soient retournées, pour que les actions et les investissements nécessaires soient au rendez-vous pour garantir un travail sécuritaire. Au lendemain de l'odieuse réforme de la santé et sécurité et des lamentations des patrons sur le coût de la prévention, on ne peut s'empêcher de penser que les vies des travailleurs ne sont qu'un chiffre dans le budget prévisionnel des entreprises, un risque qu'on budgète. À la mémoire de Philippe, Jean, Mario et Martin et des centaines d'autres qui sont décédés au travail dans l'histoire des Métallos, on ne doit jamais relâcher la vigilance.



Des membres de l'exécutif de la section locale 9238 chez General Dynamics portaient fièrement le chandail à la mémoire de leur confrère Philippe Cusson, décédé en février dernier, lorsqu'ils sont allés accueillir les députés à l'entrée de l'Assemblée nationale le jour de l'adoption du PL 59.

Présent dans la société et auprès des gouvernements

Lorsqu'on s'implique syndicalement, le premier réflexe est de concentrer notre action sur notre milieu de travail : notre usine, notre contrat, notre boutique, notre restaurant, notre mine... On s'intéresse aussi à l'identité des propriétaires de l'entreprise : on veut savoir à qui on a affaire.

Mais rapidement, on réalise aussi que notre action syndicale est influencée par un ensemble plus large de lois et de règlements au Québec comme au fédéral : les lois du travail, que ce soit le *Code du travail*, le *Code canadien du travail*, la *Loi sur les normes du travail*, celle sur la santé et sécurité ou encore la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Quand survient un grand bouleversement comme une pandémie ou plus simplement un arrêt de production, on s'interroge sur notre filet de sécurité sociale : assurance-emploi, règles du travail à temps partagé, assurance maladie. Une travailleuse enceinte ou un futur papa auront un intérêt marqué pour le régime québécois d'assurance parentale ou même les places en centre de la petite enfance...

Si l'entreprise pour laquelle on travaille est en difficulté et qu'on craint pour la solidité de notre régime de retraite, on scrute les lois sur la faillite ou l'insolvabilité.

Lorsque vient le temps de négocier les régimes de retraite ou encore ceux d'assurance maladie et médicaments, on jette un œil du côté de ce qui est disponible universellement dans le système public pour négocier un avantage complémentaire.



Des militants contre le projet de loi n° 59 ont accueilli les députés au moment de la rentrée parlementaire. On voit ici l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Donald Noël, qui prend la parole pour dénoncer les reculs en santé et sécurité.



Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, et la responsable de la santé et sécurité, Julie Hébert, devant l'Assemblée nationale à l'une des nombreuses manifestations contre la réforme de la santé et sécurité. Ce duo a travaillé sans relâche pour offrir une riposte vigoureuse à cette honteuse opération de coupures dans la santé et sécurité et l'indemnisation des travailleurs accidentés.

Même le système d'éducation et les formations en cours d'emploi ont une influence sur notre milieu de travail en cette période de pénurie de main-d'œuvre, tout comme les politiques d'immigration.

Présents à plusieurs niveaux...

La réalité des travailleurs et travailleuses est influencée par ce qui se passe au-delà du milieu de travail. C'est pourquoi les Métallos sont présents à l'échelle de l'ensemble de la société, auprès des élus des différents paliers de gouvernement et dans l'opinion publique.

Si les programmes sociaux et les lois du travail sont historiquement un peu plus favorables aux travailleurs, c'est beaucoup grâce à l'action syndicale. Les syndicats québécois ont influencé les politiques publiques de différentes manières au fil du temps, par leur militantisme dans la rue, leur présence dans les médias, leurs représentations auprès des gouvernements et des élus...

La force du nombre

Lorsqu'on pense à l'influence des syndicats, les images des dirigeants syndicaux plus connus nous viennent d'abord en tête. C'est normal, ce sont eux qu'on voit le plus souvent sur la place publique. Mais il faut toujours se rappeler que la force des syndicats vient de ses membres. Si les hommes et les femmes politiques accordent de l'attention aux syndicalistes, c'est d'abord parce qu'ils parlent au nom d'un



Des forces vives ont convergé dans la lutte contre le PL 59. On voit ici un conciliabule informel lors d'une des activités de mobilisation qui réunissait les leaders des Métallos, de la CSN, de l'Union des travailleurs et travailleuses accidentés (UTTAM) ainsi que le député de Québec solidaire, Alexandre Leduc, qui s'est grandement impliqué pour modifier le PL 59 lors des travaux parlementaires.

grand nombre de travailleurs et travailleuses. Lorsque les discours syndicaux puisent leurs exemples dans la réalité des travailleurs et travailleuses, en droite ligne avec les attentes et l'opinion des membres, ils ont de l'écho. Le pouvoir des organisations syndicales provient des dizaines et des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses qui s'expriment à travers eux.

Le jeu des forces de droite, de certains politiciens et commentateurs et des autres lobbys patronaux est de discréditer la parole des leaders syndicaux en prétendant qu'elle ne reflète pas ce que pensent les membres sur le terrain. Mais ils ont moins tendance à s'en prendre au « travailleur ordinaire ». Ce serait s'attaquer directement à leurs électeurs et électrices, à leur famille, à leurs amis. Politiquement, ce n'est jamais une très bonne idée de prendre pour cible ceux qui nous élisent.

Ainsi, la force des Métallos au Québec, à l'échelle canadienne ou même nord-américaine, tout comme celle de la FTQ au Québec ou encore du Congrès du travail du Canada, réside dans sa base. Le rapport de force que peuvent développer les dirigeants syndicaux prend sa source dans la solidité du lien avec les membres. Une campagne bien ancrée sur les besoins des membres, comprise par les membres et reprise par ceux-ci dans leur entourage, a des chances de se traduire par des avancées dans les politiques publiques.

L'influence de la base

Il y a donc encore plus influent qu'un leader syndical bien connecté sur son monde : des officiers d'une section locale, des travailleurs ou travailleuses, qui s'adressent à leur député local. Le lien est alors encore plus direct. Le député rencontre alors un de ses électeurs, qui lui-même est en contact avec d'autres électeurs.

De telles rencontres permettent de démontrer l'impact dans les milieux de travail de différentes politiques publiques. Que l'on soit d'accord ou non, il est toujours plus intéressant de mettre un visage sur des enjeux, d'être confronté à l'impact réel de décisions, qui autrement apparaissent théoriques.

Les syndicats sont souvent démonisés dans l'opinion publique, dépeints comme étant corporatistes, insensibles aux réalités des petits commerçants ou à la capacité de payer des contribuables. Une rencontre permet souvent de désamorcer les préjugés, de montrer le fondement des revendications syndicales pour les travailleurs et travailleuses d'une circonscription donnée, qui sont aussi des citoyens et citoyennes qui votent, consomment des biens et services et paient des impôts.

Lorsque nous prenons contact avec nos députés, peu importe leur allégeance, nous établissons une ligne de communication. Celle-ci peut être très importante lorsque des enjeux locaux ou régionaux surviennent.

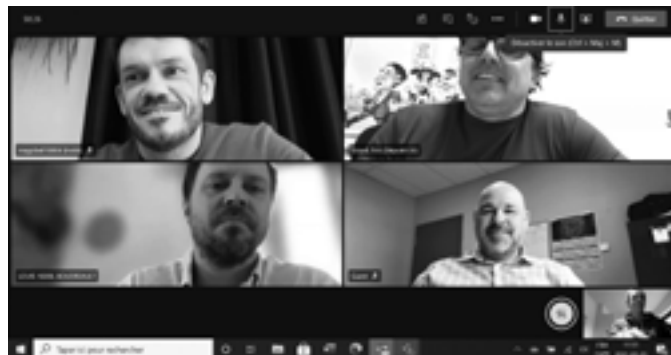
Ces approches locales renforcent aussi les revendications syndicales à l'échelle du Québec ou du Canada. Lorsqu'on arrive à faire valoir nos préoccupations à plusieurs députés dans plusieurs régions, on finit par influencer le cours de certaines décisions à une échelle plus large. Cela peut avoir un impact sur les caucus des

**ON A LA CHANCE DE
VIVRE AU QUÉBEC, UNE
SOCIÉTÉ À L'ÉCHELLE
HUMAINE, OÙ IL EST
POSSIBLE D'AVOIR UN
IMPACT LORSQU'ON
S'ORGANISE POUR
AGIR COLLECTIVEMENT.
SAISSISSONS-LA!**

partis, les rencontres de députés, qui définissent la fameuse ligne de parti. Ceux-ci existent autant pour les partis au gouvernement que les partis d'opposition, qui talonnent les gouvernements au Parlement à Ottawa et à l'Assemblée nationale à Québec ou dans les commissions, ou comités parlementaires sur

des projets précis. Ultimement, une action coordonnée des militants syndicaux peut avoir un impact sur le cours de certaines décisions des gouvernements.

N'oublions jamais que les députés travaillent pour les citoyens et les citoyennes de leur comté. Et souvent, il s'agit



Les Métallos ont été très nombreux, dans toutes les régions du Québec, à participer à des rencontres avec leurs députés respectifs pour les sensibiliser aux reculs du projet de loi n° 59. On voit ici une délégation de la section locale 9490 à l'aluminerie d'Alma en rencontre avec le député de Lac-Saint-Jean, Éric Girard.

de syndiqués. Il ne faut pas laisser la chaise vide et prendre pour acquis que le système fonctionne tout seul. Prenons la peine d'aller nous présenter à nos députés locaux, comme organisation, sensibilisons-les aux enjeux qui nous sont chers. Cela fait partie de notre rôle comme militants syndicaux. Et l'organisation sera présente pour outiller les militants dans cette démarche et coordonner nos efforts pour que nos actions convergent.

On a la chance de vivre au Québec, une société à l'échelle humaine, où il est possible d'avoir un impact lorsqu'on s'organise pour agir collectivement. Saisissons cette chance.

...Sur plusieurs enjeux

On a répondu présent pour défendre les droits des travailleurs et travailleuses et les faire progresser à plusieurs reprises cette année encore. Il s'agit souvent d'enjeux qui nécessitent de s'impliquer de longue haleine. La constance de notre engagement augmente les chances que celui-ci porte ses fruits.

C'est ce qu'on a vu avec l'interdiction de toute forme de clauses de disparité de traitement en 2017, qui est venue clore plusieurs années de revendications et de mobilisations.

Toutes les batailles ne sont pas victorieuses, mais seules celles qu'on choisit de mener ont une chance de l'être. Et toutes celles qu'on renonce à entreprendre sont perdues.

Réforme de la santé et sécurité

C'est avec constance et détermination que les Métallos ont répondu présents lorsque les droits des travailleurs — syndiqués et non syndiqués — ont été attaqués par le gouvernement avec sa réforme de la santé et sécurité.

En effet, lors de notre dernière assemblée annuelle, nous venions d'apprendre le dépôt d'un projet de loi en matière de santé et de sécurité du travail. C'est un projet de loi qu'on attendait depuis 40 ans...

Celui-ci, non seulement n'a pas réglé les problématiques soulevées dans les milieux de travail au chapitre de la prévention, mais en plus il a amenuisé ce qui était en place dans les secteurs prioritaires et a sabré dans l'indemnisation accordée aux travailleurs et travailleuses blessés ou malades à cause de leur travail.

Le gouvernement a profité du contexte de la pandémie pour essayer de passer en douce une réforme importante visant à faire économiser plus de 4,3 milliards en 10 ans aux employeurs sur le dos des accidentés. Même si nous n'avons pas pu empêcher une réforme aussi néfaste, nous avons réussi à démontrer, par la force collective que nous avons déployée, qu'il est possible d'être créatif et d'innover en matière d'action syndicale et politique, même en pleine pandémie, quand les droits des travailleurs et travailleuses sont en jeu.

Une mobilisation importante s'est mise en branle; vidéos de nos représentants à la prévention pour expliquer ce



Le président de la section locale 6658 à la cimenterie Lafarge à Saint-Constant, Youssef Belgana, est allé porter un dossier de sensibilisation sur la santé et la sécurité au bureau de la députée de Sanguinet, Danielle McCann.

qui dérangeait avec le projet de loi, dépôt de documents aux bureaux des députés, envoi d'un nombre record de commentaires à l'Assemblée nationale, rencontres virtuelles de plusieurs militants dans différentes régions avec leurs députés pour les sensibiliser, lettres ouvertes et sorties dans les médias, manifestations devant l'Assemblée nationale ainsi que devant les bureaux de certains députés ou ministres...

Plusieurs activités de formation ont été organisées, dont plusieurs ont attiré des gens de la société civile et des militants syndicaux d'autres organisations. Des liens ont également été tissés avec plusieurs parties impliquées en santé et sécurité qui partageaient nos objections sur le projet de loi, dont des médecins, des chercheurs, des

LE GOUVERNEMENT A PROFITÉ DU CONTEXTE DE LA PANDÉMIE POUR ESSAYER DE PASSER EN DOUCE UNE RÉFORME IMPORTANTE VISANT À FAIRE ÉCONOMISER PLUS DE 4,3 MILLIARDS EN 10 ANS AUX EMPLOYEURS SUR LE DOS DES ACCIDENTÉS.

organismes à but non lucratifs et, évidemment, d'autres syndicats. Les Métallos ont été de tous les événements organisés et n'ont manqué aucune occasion de faire part de leurs revendications aux élus.

Les Métallos ont été un des fers de lance de la mobilisation syndicale.

Nous avons aussi joué un rôle de bougie d'allumage de la mobilisation au sein même de notre centrale syndicale, la FTQ, afin que celle-ci prenne clairement position contre le projet de loi et déploie ses énergies pour lui faire barrage. Autant dans les consultations, les comités de travail, les actions de mobilisation, nous ne nous sommes jamais contentés de faire acte de présence : nous avons été aux premières loges de la mobilisation, bruyants, actifs, nombreux et déterminés.

Cette mobilisation a démontré la force de notre organisation. Même si la réforme est demeurée un net recul pour les droits des travailleuses et travailleurs, nous



À Montréal, à Québec, dans toutes les régions du Québec, et même en rencontres virtuelles sur Zoom, on s'est fait entendre partout ! On voit ici les militants Alain Duhamel de la SL 2423 et Bernard Bourdeau de la SL 2066 dans les rues de Montréal avec un message clair sur la réforme propatronale de la santé et sécurité.

avons réussi, par nos actions, à sauver quelques meubles. Il y a eu du mouvement sur certains éléments comme l'imposition de critères plus stricts pour certaines maladies professionnelles comme la plombémie¹⁹, pour maintenir le droit au retrait préventif des travailleuses enceintes ou qui allaitent, ou encore le retrait du principe des niveaux de risque basés sur les coûts déboursés par les employeurs.

C'est grâce à nos actions, nombreuses et variées, que nous avons pu attirer l'attention et sensibiliser les élus sur la question de la santé et de la sécurité du travail. Au final, les trois partis d'opposition — le Parti libéral du Québec, Québec solidaire et le Parti québécois — ont voté contre la réforme. C'est donc dire que la CAQ a fait cavalier seul sur cette réforme, qui passera à l'histoire comme un recul honteux dans la santé et sécurité.

Faillites : protéger les rentes

L'idée d'une loi pour mieux protéger les retraités et les travailleurs en cas de faillite d'une entreprise a continué de faire son chemin dans le dernier droit avant les élections fédérales. Rappelons qu'au cours des dernières années, plusieurs délégations de militants métallos s'étaient rendues sur la colline Parlementaire pour sensibiliser les députés sur cet enjeu crucial pour la sécurité financière des travailleurs et retraités.

Le projet de loi en ce sens déposé par le Bloc québécois a franchi l'étape de l'étude en comité parlementaire, recueillant de bons commentaires des différents partis à la Chambre des communes. Nous avons eu l'occasion de rencontrer ce comité de travail, le coordonnateur de

MÉCANISMES DE PRÉVENTION EN PÉRIL

Le ministre du Travail n'a pas eu le courage de définir dans sa nouvelle loi les exigences minimales en matière de prévention dans les milieux de travail. Il s'en remet plutôt au CA de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité (CNESST), qui devra trancher d'ici trois ans sur les mécanismes de prévention applicables dans tous les milieux de travail.

Combien y aura-t-il de représentants à la santé et sécurité [qu'on connaît comme les représentants à la prévention] ? Combien d'heures seront allouées à la prévention ? Quelle sera la fréquence des réunions du comité de santé et sécurité ? Voilà autant de questions que le ministre a choisi de laisser sans réponse dans sa loi, s'en remettant plutôt à une instance où siègent patrons et syndicats et où les consensus sont particulièrement difficiles à atteindre. C'est d'ailleurs à cause du blocage à la CSST puis à la CNESST que les mécanismes de prévention prévus dans la LSST en 1979 n'ont jamais été promulgués pour l'ensemble des milieux de travail jusqu'à maintenant.

Une clause de droits acquis de 3 ans protégera les mécanismes de prévention dans les secteurs prioritaires. Au-delà de cette période, rien n'assure le maintien des niveaux minimums de prévention actuels prévus pour les secteurs prioritaires. Il faudra ensuite voir ce qui sera décidé à la CNESST, si tant est qu'elle arrive à une conclusion.

La CNESST déterminera donc sur les exigences minimales de prévention pour l'ensemble des milieux de travail.

COMBIEN D'HEURES SERONT ALLOUÉES À LA PRÉVENTION ? QUELLE SERA LA FRÉQUENCE DES RÉUNIONS DU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ? VOILÀ AUTANT DE QUESTIONS QUE LE MINISTRE A CHOISI DE LAISSER SANS RÉPONSE DANS SA LOI, S'EN REMETTANT PLUTÔT À UNE INSTANCE OÙ SIÈGENT PATRONS ET SYNDICATS ET OÙ LES CONSENSUS SONT PARTICULIÈREMENT DIFFICILES À ATTEINDRE.

Il est ESSENTIEL de négocier le plus possible dans nos prochains contrats de travail (ou dans des lettres d'entente lorsque ceux-ci arrivent à échéance dans plus de trois ans) des dispositions pour encadrer la santé et sécurité, comme les libérations du représentant à la prévention, ses pouvoirs, le fonctionnement du comité de santé et sécurité. Il faut mettre le maximum de protection dans nos conventions collectives, parce que la loi en contient maintenant beaucoup moins.

C'est malheureux, mais les reculs de la loi forcent à recommencer à négocier les niveaux de santé et sécurité.

19. Alexis RIOPEL, *Québec laisse tomber la hausse du fardeau de la preuve pour les travailleurs intoxiqués au plomb*, Le Devoir, 19 mai 2021, en ligne : <<https://www.ledevoir.com/societe/sante/602690/sante-et-securite-au-travail-quebec-abandonne-le-critere-rehaussant-le-fardeau-de-la-preuve-pour-les-travailleurs-intoxiques-au-plomb>> (consulté le 27 octobre 2021).



Le coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, qui a aussi coordonné les initiatives de sensibilisation des députés au sujet de la protection des retraites en cas de faillite, Nicolas Lapierre, a échangé avec les députés fédéraux qui étudiaient le projet de loi sur le sujet en comité parlementaire.

la Côte-Nord, Nicolas Lapierre, et moi-même, et y avons reçu un accueil favorable de tous les partis. La table était mise pour un consensus acceptable aux yeux de tous. Malheureusement, le projet de loi n'a cependant pas pu franchir l'étape de l'adoption en Chambre avant la fin de la session parlementaire et les élections fédérales.

La dernière mouture du projet de loi a le mérite de ne pas freiner la relance d'une entreprise en difficulté. En effet, plutôt que de passer devant les banques, les créances des régimes de retraite déficitaires seraient considérées avant des créanciers institutionnels comme les municipalités ou les taxes scolaires. Cette position mitoyenne, qui augmenterait grandement les sommes que les travailleurs et retraités pourraient obtenir en cas de faillite, a davantage de chance de devenir une loi.

Espérons maintenant que le nouveau Parlement élu cet automne reprendra le travail là où il avait été laissé, avec un projet de loi consensuel, pour enfin l'adopter. Nous serons encore présents pour les inciter à le faire.

Vers une vraie assurance-emploi

La pandémie a permis de mesurer à quel point le régime d'assurance-emploi ne faisait plus le travail ces dernières décennies. Tout juste avant la pandémie, moins de 40 % des chômeurs avaient accès à l'assurance-emploi et cette proportion était même plus près du tiers chez les femmes.

Des mesures temporaires ont été mises en place pendant la pandémie et ont évolué au fur et à mesure où la situation sanitaire et économique évoluait. Ottawa n'a toutefois pas encore fait son nid quant à d'éventuels changements permanents au système d'assurance-emploi.

Il y aurait place à d'importantes améliorations pour que l'assurance-emploi redevienne un filet de sécurité réel en cas de perte d'emploi. Rappelons qu'avant les coupures drastiques des années 1990, près de 90 % des chômeurs avaient droit à une assurance alors que c'est le cas aujourd'hui pour moins de 40 % d'entre eux.



Les métallos Annie Daigneault et Jerry McIntyre ont participé à la campagne d'affichage du comité national des chômeurs, l'été dernier, en marge des élections fédérales.

C'est dans l'esprit d'une amélioration durable de l'assurance-emploi que des métallos ont participé aux activités du Conseil national des chômeurs, notamment en mettant la main à la pâte pour la campagne d'affichage lors des dernières élections fédérales. Cette revendication figurait également dans la plate-forme que la FTQ soumettait aux différents partis politiques pendant la dernière campagne électorale fédérale.

Assurance médicaments : la pièce manquante

Un régime public universel d'assurance médicaments figurait aussi dans cette plate-forme électorale de la FTQ, ainsi que dans les demandes mises de l'avant par le Congrès du travail du Canada et par le Syndicat des Métallos à l'échelle canadienne.

Le coût des médicaments ne cesse de croître. Cela accapare une part de plus en plus importante de la masse salariale,



Lors de la rencontre d'automne du Conseil général FTQ, le président de la centrale, Daniel Boyer, a annoncé que la FTQ allait donner suite à sa plate-forme électorale auprès du nouveau gouvernement, notamment en mettant de l'avant le principe d'une assurance médicaments universelle.

soit entre 6 et 12 % selon les évaluations²⁰. Ainsi, on en vient à se priver d'une certaine part d'augmentation de salaire parce qu'il faut payer de plus en plus cher pour les primes en raison de l'évolution du coût des médicaments.

Un régime public permettrait de diminuer les coûts, parce que l'État serait mieux placé pour négocier des prix de gros avec les fabricants de médicaments et qu'on épargnerait sur les primes d'assurance et les frais en pharmacie. Il y aurait là des économies importantes à faire, de l'ordre de 1 à 3 milliards par année, seulement pour le Québec. Cette revendication est surtout portée à l'échelle fédérale, dans l'espoir que la mise en place d'un programme au Canada incite le Québec à développer le sien pour protéger son champ de compétence.

Cette logique s'est appliquée au moment de la bonification des régimes de retraite publics. Pressé depuis plusieurs années par les organisations syndicales à travers le Canada, le gouvernement canadien a fini par bonifier le Régime de pension du Canada. Le Québec n'a alors pas eu le choix que de bonifier le Régime de rentes du Québec de façon équivalente.

Cette revendication sera importante au cours des prochaines années : il y a un gain concret à aller chercher pour mieux protéger nos membres et l'ensemble de la société. On estime qu'environ 9 % des Québécois ne prenaient pas tous leurs médicaments pour des raisons financières en 2016.

La campagne pour l'assurance médicaments connaîtra un nouvel envol pour inciter le nouveau gouvernement fédéral à agir. Nous répondrons présents.

Dans l'ensemble de la société

Notre influence et notre présence dans la sphère publique dépassent nos seules interventions auprès des gouvernements. Comme organisation syndicale, nous sommes aussi présents pour défendre des valeurs qui nous sont chères, telles l'équité, la justice sociale et la dignité humaine.



Participation à la marche contre la violence faite aux femmes le 3 avril dernier à Montréal

C'est dans cette lignée que s'inscrivent plusieurs de nos actions, telle la participation à la prise de conscience à l'égard de la violence conjugale et la violence faite aux femmes. En étant ancrés dans nos différents milieux de travail, nous avons la possibilité comme organisation de contribuer à changer les choses, à faire évoluer les mentalités.

L'initiative visant à souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation avec les Autochtones participe aussi de la même logique. Nous ne pourrions seuls changer les choses, mais nous pouvons y participer et changer, à petite échelle, des perceptions, et même des réalités concrètes.

20. CSQ, CSN, FTQ, *Mouvement pour un régime public et universel d'assurance médicaments — La pièce manquante*, PDF, en ligne : <https://assurancemedicaments.org/assets/uploads/2019/09/fiches-4.pdf> (consulté le 28 octobre 2021).

Conclusion

C'est un appel à l'exigence que j'ai envie de lancer en conclusion de ce 57^e rapport du directeur des Métallos, mon premier depuis mon élection officielle cet automne.

Il n'y a aucune honte à exiger plus. Demander, c'est se placer à la merci de la réponse, exiger, c'est faire valoir ses droits. Exigeons des conditions de travail à la hauteur de la situation.

La pénurie de main-d'œuvre représente un contexte favorable à la négociation de meilleures conditions de travail. Les employeurs ont besoin de travailleurs, ils veulent les attirer, les garder. L'économie tourne à plein et ils sont prêts à déboursier davantage pour y arriver.

Aujourd'hui, le vent tourne en notre faveur. C'est un juste retour du balancier.

C'est le temps de se montrer exigeants. Demandons un réel rehaussement des salaires, de nouveaux régimes de retraite et d'assurance ainsi que la bonification de ceux existants, des conditions de travail plus en phase avec les besoins des membres. Mettons notre pied à terre sur la santé et sécurité et établissons dans nos conventions collectives les protections qu'on ne trouve plus dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Quand ça va mal, les employeurs en profitent pour demander des concessions. Ils osent parfois même demander de rouvrir la convention. Le chantage à la menace de fermeture n'est jamais bien loin.

Aujourd'hui, ça va bien. Et même très bien.

La surchauffe de l'économie est telle que l'inflation a fait un bond de 5,1 % au cours de la dernière année au Québec. C'est notre responsabilité de négocier à la hausse pour protéger le pouvoir d'achat de nos membres.



Frederic Dero, travailleur à la mine Fire Lake, membre de la section locale 5778, était tout sourire aux côtés de son garçon lors de la manifestation à Québec contre le projet de loi n° 59 le 1^{er} juin dernier.



Je me rappelle une période, quand j'étais jeune travailleur, où plusieurs conventions contenaient des clauses d'ajustement au coût de la vie. Il n'y en a presque plus de nos jours. On aurait intérêt à en réintroduire pour mieux protéger le pouvoir d'achat de nos membres dans cette période incertaine.

Il est encore difficile de savoir où cette spirale s'arrêtera. C'est pourquoi nous avons aussi intérêt à négocier de courts contrats, qui permettront d'ajuster le tir rapidement. C'est aussi meilleur pour le climat de travail et pour entretenir notre mobilisation.

Soyons exigeants! C'est notre devoir envers nos membres.

Le deuxième message que je voudrais vous transmettre, c'est de ne pas hésiter à prendre votre place comme militants syndicaux dans la société, auprès des gouvernements, des élus...

Alors que la situation économique est favorable aux travailleurs et que nous avons le vent dans les voiles, il est prévisible que les forces de droite tentent à nouveau d'amoindrir notre influence.

À nous d'être présents pour contrecarrer les efforts antisyndicaux. Il est toujours plus difficile de démoniser un mouvement lorsqu'on a rencontré des gens qui le composent. Vous êtes connectés sur vos membres, bien enracinés dans vos communautés, votre voix reflète celle des travailleurs d'une circonscription. Cela doit s'entendre.

Bref, continuons d'être présents, dans nos milieux de travail comme dans l'ensemble de la société.

Votre équipe en 2021-2022

Direction



Dominic Lemieux
Directeur



Donald Noël
Adjoint au directeur

Personnel de soutien



Sylvie Doiron



Danielle Doyon



Martina Folco



Sylvie Gagnon



Nathalie Leblanc



Éliane Leboeuf



Sandra Levesque



Marie Paule Marin



Kenia Mendoza



Josée Perron



Josée-Marie
Sarrazin



Josée Simard



Sylvie Tremblay

Services techniques



Stéphane Brodeur
Encadreur



Clairandrée Cauchy
Communications



Jocelyn Desjardins
Communications
Recrutement



Roch Drapeau
Recherche



Julie Hébert
Santé et sécurité



Martin L'Abbée
Évaluation
des emplois



Daniel Mallette
Solidarité
internationale



Maude Raïche
Éducation

Recrutement



Mario Denis
Coordonnateur



Luc Julien

Vérificateur international



Sylvain Ducharme

Montréal



Nathalie Lapointe
Coordonnatrice



Frank Beaudin



Annie Daigneault



Steve Galibois



Sylvain-Rock Plante



Silvy Vaudry

Québec



Pascal Loignon
Coordonnateur



Hans-Woosly Balan



François Cardinal



Alexandre
Fréchette



Jean-Yves Couture



Luc Laberge



Éric Matte*



Hugues Villeneuve

Brossard



Guy Gaudette



Manon Castonguay



Michel Courcy



Martin Courville



Marc Fréchette



Stéphane Néron

Nord / Nord-Ouest



Benoît Locas
Coordonnateur



Harold Arseneault



Éric Blais



Sonia Charette

Sept-Îles



Nicolas Lapierre
Coordonnateur



Dany Maltais



Éric Matte*



Marc Tremblay

* Éric Matte fait partie à la fois de l'équipe
du bureau de Québec et de Sept-Îles

PRÉSENT

QUAND IL S'AGIT DE FAIRE COMPRENDRE À UNE MULTINATIONALE QUE LA RICHESSE D'ICI C'EST POUR L'ÉCONOMIE D'ICI, **LES MÉTALLOS SONT PRÉSENTS**.
QUAND LE BOSS S'EN PREND À UN DE NOUS AUTRES, C'EST PAR MILLIERS QU'ON RÉPOND **PRÉSENTS**, DEBOUTS ET SOLIDAIRES.
SI Y'ESSAIE DE SE MOQUER DES NÉGOS, Y'A QU'À REGARDER PAR LA FENÊTRE. SURPRISE! ON EST DÉJÀ LÀ, **PRÉSENTS, POUR IMPOSER LE RESPECT**.
PIS SI JAMAIS Y TROUVE PAS ÇA SÉRIEUX L'EXPRESSION «AU MOMENT JUGÉ OPPORTUN», QUAND IL VA VOIR QU'UN MÉTALLO EST TOUJOURS PRÉSENT
POUR EN DÉFENDRE UN AUTRE, TRÈS BIENTÔT IL VA TROUVER ÇA OPPORTUN DE NÉGOCIER DE BONNE FOI.

ON EST COMME ÇA, NOUS AUTRES, LES MÉTALLOS. PARTOUT AU QUÉBEC, PARTOUT OÙ IL Y A UNE LUTTE À FAIRE, LES MÉTALLOS **ON EST PRÉSENTS**
POUR LA SOCIÉTÉ, LA COMMUNAUTÉ, LES TRAVAILLEURS... PIS POUR TOI AUSSI.

ÊTRE PRÉSENT L'UN POUR L'AUTRE, ON SE TRANSMET ÇA DE GÉNÉRATION EN GÉNÉRATION, DE LUTTES EN LUTTES, DE FOIS EN FOIS.

ON A ÉTÉ PRÉSENTS À MURDOCHVILLE POUR LA RECONNAISSANCE SYNDICALE.

PRÉSENTS À LA UNION CARBIDE ET CHEZ SIDBEC POUR LA SANTÉ SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET LE DROIT DE REFUS.

PRÉSENTS POUR LE DROIT DE NÉGOCIER EN FRANÇAIS, LES RÉFORMES DU TRAVAIL, LA PERCEPTION AUTOMATIQUE DES COTISATIONS.

PRÉSENTS POUR LA RELANCE DU SECTEUR MANUFACTURIER, POUR LIMITER LA SOUS-TRAITANCE À ALMA, CONTRE LA DÉRÉGLEMENTATION APRÈS
LAC-MÉGANTIC.

ENCORE AUJOURD'HUI, **ON EST PRÉSENTS** POUR TIRER LE MEILLEUR PARTI DE LA PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE, POUR DÉFENDRE NOTRE DROIT À LA SANTÉ
ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL. PRÉSENTS POUR LES GARS ET LES FILLES DE CÉZINC, LAFARGE, RESCO ET SAMUEL ET FILS CONTRE LES CLAUSES ORPHELINS.

PRÉSENTS CONTRE LES ABUS ET LES VIOLENCES CONJUGALES,

PRÉSENTS POUR PROTÉGER NOS RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCE COLLECTIVE ET

PRÉSENTS POUR QUE LES RICHESSES DU QUÉBEC PROFITENT AVANT TOUT AUX TRAVAILLEURS D'ICI.

ET DEMAIN AUSSI, LES MÉTALLOS SERONT **ENCORE ET TOUJOURS PRÉSENTS**

PRÉSENTS POUR CEUX D'ENTRE NOUS QUI LUTTENT.

PARCE QUE ÇA LEUR DONNE DE LA **FORCE**.

PARCE QUE ÇA TÉMOIGNE DE NOTRE **SOLIDARITÉ**.

PARCE QUE C'EST COMME ÇA QU'ON FAIT **RESPECTER** NOS DROITS.

ON EST PRÉSENTS POUR NOTRE MONDE.

ON EST PRÉSENTS POUR TOUS CEUX QUI RÊVENT DE MIEUX.

NOS GRANS VIENNENT DE LOIN ET NOS LUTTES NOUS MÈNENT LOIN.

TOUTES ONT UN **SEUL TEMPS**.

LE TEMPS DE **CHAQUE LUTTE**.

LE TEMPS D'ÊTRE **PRÉSENT**.

PRÉSENT COMME MAINTENANT.

PRÉSENT COMME TOUJOURS.

PRÉSENT COMME UN MÉTALLO!

