conditions de travail | santé et sécurité | environnement | enjeux sociaux

SE MOBILISER

C'EST AVANCER!

58e assemblée annuelle
du 23 au 25 novembre 2022

SYNDICAT des métallos

RAPPORT DU DIRECTEUR

conditions de travail | santé et sécurité | environnement | enjeux sociaux

SE MOBILISER

C'EST AVANCER!

58e assemblée annuelle
23 au 25 novembre 2022

SYNDICAT des métallos

RAPPORT DU DIRECTEUR

Syndicat des Métallos

565, boulevard Crémazie Est, bureau 5100
Montréal (Québec) H2M 2V8

514 382-9596 ou 1 800 361-5756
Télécopieur : 514 382-2290

info@metallos.ca

Merci à tous ceux et celles dont nous publions des photos :
Isabelle Bournival, Clairandrée Cauchy, David Cantatore,
Christian Chouinard, Luc Laberge, Caroline Lemay, Daniel Mallette,
Collectif Échec aux paradis fiscaux, FTQ_, SL 1976, 6506, 7531, 8922,
9291, 9400, 9490, 9449 et 8664

Graphisme : Anne Brissette

Impression : Atelier Québécois Offset

TABLE DES MATIÈRES

5 **INTRODUCTION**

7 CHAPITRE 1
C'EST LE TEMPS DE NÉGOCIER SERRÉ

7 TIRER PARTI DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

9 L'INFLATION : UN ENNEMI INSAISISSABLE

12 HAUSSE DES TAUX D'INTÉRÊT

15 CHAPITRE 2
SE MOBILISER, C'EST AVANCER

15 SE MOBILISER POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

16 SE MOBILISER EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

19 SE MOBILISER POUR UNE TRANSITION JUSTE

21 SE MOBILISER POUR PRENDRE SA PLACE SUR LE PLAN POLITIQUE

25 CHAPITRE 3
ACTUALITÉ SYNDICALE

25 UNE ANNÉE INTENSE EN NÉGOCIATIONS

29 DES PRISES DE POSITION

31 DANS NOTRE ORGANISATION

33 **CONCLUSION**

34 **VOTRE ÉQUIPE EN 2022-2023**

INTRODUCTION

Dans nos vies où il y a tant à faire, on arrête parfois de se poser des questions et on fonctionne sur le pilote automatique. On applique des recettes.

Le boss ne respecte pas la convention, il donne des sanctions disciplinaires injustes contre un travailleur ? On va faire un grief.

Une machine est dangereuse et cause un accident de travail ? On remplit un rapport d'accident et on aide le travailleur ou la travailleuse à faire sa réclamation.

Il y a pénurie de main-d'œuvre et le boss veut monter les salaires d'un certain groupe de travailleurs ? Est-ce qu'on va vraiment chercher le plus possible pour l'ensemble de nos membres ?

Les négos s'en viennent ? On forme notre comité, on prépare notre cahier de demandes et on se mobilise un peu avant l'échéance.

Oui, on fait notre travail syndical. On défend notre monde, on négocie pour eux, on les défend en cas d'accident.

Mais quand on se contente d'être sur le pilote automatique, on devient prévisible, un peu engourdi, docile même. L'employeur n'attend que ça, que nous déposions un grief. Il nous fait entrer dans le moule convenu. Ça n'inquiète pas outre mesure le ou la responsable des ressources humaines de recevoir un grief : on n'aura pas de nouvelles avant deux ans, qui sait s'il ou elle sera encore en poste. Souvent, l'employeur ne daigne même pas répondre à notre grief en première étape, pendant que nous on s'inquiète des délais.

Le grief, les comités, les procédures… Les boss ont trouvé des trucs pour éteindre notre solidarité.

Certes, il faut se servir de tous les outils à notre disposition. Il faut les faire nos griefs, les préparer nos cahiers de négo, y aller aux comités.

Mais ne nous laissons jamais enfermer dans une petite boîte. Ne perdons jamais de vue le principe même à la base de l'action syndicale : la force du nombre.

Revenons à l'essence même du syndicalisme : à la mobilisation, à la construction d'un rapport de force, à l'action. Dérangeons ! Saisissons chaque opportunité que l'employeur nous donne pour faire de l'action syndicale, avec l'ensemble de nos membres. Faisons vivre le syndicalisme, au quotidien, dans nos milieux de travail.

Rassemblement tenu cet été en appui aux grévistes d'Océan remorquage à Sorel-Tracy, en grève depuis le 10 juin dernier. Le conflit s'éternise en raison du recours éhonté de la compagnie à des briseurs de grève. On y voit au centre, à côté du président de la FTQ, Daniel Boyer, le chef du Nouveau Parti démocratique (NPD), Jagmeet Singh, qui a rappelé l'entente avec le gouvernement libéral en vertu de laquelle une loi anti-briseurs de grève doit être présentée dans le présent mandat. Des militants de plusieurs syndicats affiliés de la FTQ étaient aussi présents pour appuyer les grévistes.

Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux

Les recettes habituelles ne changeront pas vraiment les choses en profondeur.

Il n'y a rien d'habituel dans la période qu'on vit actuellement. Inflation, pénurie de main-d'œuvre, hausse des taux d'intérêt, pandémie, perturbation des chaînes d'approvisionnement, changements climatiques : on a perdu nos repères sur le fonctionnement de l'économie.

Il n'y a pas si longtemps, on pouvait être très content de négocier du 3 % par année. Aujourd'hui, c'est l'équivalent d'une perte de pouvoir d'achat avec l'inflation qu'on connaît.

Il n'y a pas si longtemps, on applaudissait chaudement la création d'emploi, on se demande maintenant s'il y aura des travailleurs et travailleuses pour combler les postes vacants et avoir une chance de prendre des vacances l'été.

Il n'y a pas si longtemps, nos employeurs ne juraient que par le « just in time », qui permettait d'éviter de garder des stocks trop longtemps. Maintenant, les productions sont parfois carrément arrêtées parce qu'on n'a pas reçu une toute petite pièce électronique, parce que toute la chaîne logistique déraille.

Il n'y a qu'une constante pour nous qui est valable alors que tout le reste bouge : c'est la nécessité de se mobiliser pour avancer.

C'est notre mobilisation qui nous donne la possibilité d'améliorer nos conditions de travail, de rendre nos milieux de travail plus sécuritaires, de rendre nos usines moins polluantes et d'améliorer les conditions de vie de nos membres qui relèvent de l'action gouvernementale.

Notre mobilisation, c'est notre marque de commerce depuis des décennies. C'est ce qui fait de nous, qui nous sommes. C'est parce que nous ne l'oublions pas et que nous la transmettons de génération en génération, qu'on continue d'avancer.

Se mobiliser, c'est avancer !

Dominic Lemieux,
Directeur québécois des Métallos

CHAPITRE 1

C'EST LE TEMPS DE NÉGOCIER SERRÉ

Au cours de la dernière année, la situation économique a changé rapidement, allant d'un ralentissement économique artificiel en raison de la pandémie à une quasi-surchauffe.

Alors qu'il y avait des quantités de chômeurs pendant les confinements, voilà maintenant que les employeurs désespèrent de combler les postes vacants. La machine économique s'est enrayée. Dans une économie mondialisée où règne le « just-in-time », les problèmes des chaînes d'approvisionnement se sont multipliés.

Résultat : les prix des denrées s'envolent et notre pouvoir d'achat est mis à rude épreuve.

Pour calmer le jeu, la banque centrale a entrepris de hausser les taux d'intérêt, ce qui ne fait qu'augmenter la pression sur tous ceux qui ont une hypothèque. Les locataires ne sont pas en reste : les prix des logements grimpent en flèche et il en manque dans plusieurs régions.

Dans ce contexte très changeant, il devient souvent difficile d'anticiper la situation économique, de tracer une ligne sur ce que c'est une bonne convention, maintenant et pour les prochaines années. Est-ce que l'inflation va rester soutenue, diminuer ? Un ralentissement est-il en vue ? L'avenir est particulièrement difficile à prédire.

Une chose est certaine, c'est le temps de négocier serré. Avec la pénurie de main-d'œuvre, les employeurs doivent être prêts à améliorer les conditions de travail pour recruter et garder du personnel. Avec l'inflationqui fait rage, nos membres doivent pouvoir maintenir leur niveau de vie et améliorer leur sort.

Voici un rapide tour d'horizon du contexte économique.

Tirer parti de la pénurie de main-d'œuvre

La pénurie de main-d'œuvre continue de s'accentuer, au fil des départs à la retraite et de la croissance de plusieurs entreprises, alors que la proportion de jeunes arrivés sur le marché du travail est moins importante.

Le message de ce travailleur d'ArcelorMittal en grève en février dernier est clair ! Les profits des entreprises sont bons, les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir en tirer une juste part et préserver leur pouvoir d'achat, voire l'améliorer.

En juin dernier, le taux de postes vacants était de 6,7 %, en nette hausse par rapport à l'année passée où il se situait à 5,3 %[1]. En comparaison, dans les années 2015-2017, il oscillait autour de 2,2 %[2].

Il y a aujourd'hui au Québec moins de chômeurs qu'il y a de postes vacants, plus précisément 0,6 % chômeur pour chaque poste vacant. Signe que la pénurie s'accentue rapidement, ce ratio était l'an dernier de 1,5 % chômeur par poste vacant. Ces données macroéconomiques ne reflètent pas la distribution des postes affichés sur le territoire ou encore les compétences requises pour occuper les postes.

La compétition est donc rude entre les employeurs pour trouver des travailleurs et travailleuses.

LA PÉNURIE, DANS NOS MILIEUX DE TRAVAIL

La pénurie se fait sentir durement dans plusieurs milieux de travail. Nos membres et leurs employeurs en ressentent les effets, parfois durement.

En entrevue au *Métallo*, le président de l'unité syndicale chez Boa-Franc, Pierre-Alain Larivière (SL 9153), illustrait bien la situation : « *On assiste à du cannibalisme entrepreneurial. Les shops se volent les travailleurs les uns les autres en Beauce* ». Cette réalité dépasse les frontières de

La pénurie de main-d'œuvre frappe fort partout au Québec. Il y a moins de chômeurs que de postes vacants. On voit ici l'entrée de l'usine ABB Iberville en Montérégie.

1. STATISTIQUE CANADA, *Emploi, rémunération et heures de travail, et postes vacances, juin 2022*, en ligne : <**https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220825/dq220825a-fra.htm**> (consulté le 28 septembre 2022).
2. INSTITUT DU QUÉBEC, *Le bond des postes vacants au Québec montre que la pénurie de main-d'œuvre s'accentue, particulièrement en santé – Données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires – 2e 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 28 septembre 2022).

Le président de la section locale 9153 en Beauce, Éric Filion, au micro lors de la rencontre régionale de la grande région de Québec. Cette section locale est aux premières loges pour constater les effets de la pénurie de main-d'œuvre et les nombreuses stratégies des employeurs pour y faire face.

Après deux années difficiles en raison de la pandémie, les syndiqués des restaurants de l'aéroport de Dorval chez HMS Host (SL 9400) ont ratifié en mai dernier une convention qui prévoit des hausses de 7 à 16 % la première année selon les classifications. Partout dans ce secteur, les effets de la pénurie de main-d'œuvre se font sentir lourdement.

cette région, qui demeure néanmoins parmi les plus affectées par la pénurie.

La situation est particulièrement criante dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, déjà malmené par la pandémie et ses nombreuses fermetures. Nombreux sont les travailleurs et travailleuses qui sont allés voir ailleurs si les payes étaient meilleures. Le taux de postes vacants dans ce secteur est de 12,2 % au Canada, soit le double de celui de l'ensemble des secteurs.

Au Manoir des Sables, syndiqué avec la SL 9400, la salle à manger a été fermée au printemps dernier, faute de personnel. Réouverte partiellement, le nombre de clients accueillis pour les repas est limité en raison du manque de personnel. Parmi les serveurs et les préposés aux chambres, il y a environ la moitié des effectifs requis pour fonctionner de façon optimale.

Autre exemple : des traverses ont parfois dû être annulées entre Saint-Joseph-de-la-Rive et L'Isle-aux-Coudres (SL 9599), par manque de matelots. Il faut dire que l'employeur a laissé traîner en longueur les négociations, retardant d'autant les augmentations salariales. Rien pour aider le recrutement.

À l'aéroport de Montréal aussi, les agents de contrôle quittent rapidement, attirés par des emplois mieux rémunérés ou avec de meilleures conditions de travail.

Même les entreprises qui offrent des salaires plus élevés n'échappent pas aux effets de la pénurie. Par exemple, dans l'industrie lourde où les salaires se situent dans la fourchette plus haute, des projets mijotent pour embaucher des apprentis avant qu'ils n'aient complété leur certification, afin qu'ils terminent leur parcours dans le milieu de travail.

On peut aussi imaginer la pression de la pénurie de main-d'œuvre sur les travailleurs en place. Si certains apprécient le temps supplémentaire, pour d'autres cela affecte la qualité de la vie de famille. Le travail est plus intense sur les épaules des travailleurs et travailleuses.

Ces derniers ont cependant accès à un plus grand éventail d'emplois disponibles. Ainsi, il n'est pas rare de voir des travailleurs expérimentés, qui cumulent plus de 10 ans d'ancienneté, quitter pour un meilleur emploi. Ce qu'on voyait plus rarement avant.

On voit même des enfants de plus en plus jeunes occuper des emplois salariés, ce qui incite à une réflexion plus poussée, alors qu'il n'existe aucune norme définie au Québec quant au travail des enfants et des adolescents, si ce n'est qu'une autorisation des parents doit être obtenue avant l'âge de 14 ans.

Les employeurs se creusent la tête pour attirer et retenir des travailleurs et travailleuses au sein de leur entreprise :

On voit ici Guylaine Coallier de l'unité Saladexpress, croquée sur le vif au printemps dernier lors du 40e anniversaire de la SL 9414.

Les agents de contrôle de tout l'est du Canada, soit les provinces maritimes et le Québec, se sont regroupés pour négocier à une table centrale les aspects monétaires du contrat. Le groupe réunit des agents de contrôle de 28 aéroports syndiqués métallos. Il s'agit d'une première dans ce secteur.

hausse des salaires, prime à l'embauche et à la rétention, hausse des primes, recours à la sous-traitance ou à des agences de placement qui voyagent des travailleurs, remboursement des coûts d'essence et des primes d'éloignement, embauche de travailleurs étrangers temporaires, embauche d'étudiants, aménagement des horaires de travail, prime d'assiduité…

Une chose est certaine, la pénurie joue en notre faveur quand vient le temps de négocier nos conditions de travail, n'hésitons pas à nous mobiliser pour en tirer partie.

L'inflation : un ennemi insaisissable

Au cours de la dernière année, on a noté une importante augmentation des prix. Ainsi, pour le même montant, on peut acheter beaucoup moins de biens et services. C'est un véritable casse-tête pour les travailleurs et travailleuses, qui risquent de voir leur pouvoir d'achat diminuer si les salaires n'augmentent pas en conséquence.

AMPLEUR DE L'INFLATION

L'inflation se mesure chaque mois, en comparant le coût d'un panier de biens et services avec ce qu'il en coûtait pour le même panier à la même période de l'année précédente.

Au cours du printemps dernier, on a vu chaque mois le taux d'inflation au Québec augmenter graduellement pour atteindre un sommet de 8,1 % en juin, avant d'amorcer une lente diminution[3]. Il était donc de 7,1 % en août[4].

Il faut remonter à 40 ans en arrière, vers la fin des années 1970 et le début des années 1980, pour trouver d'aussi importantes hausses de l'inflation (et même encore plus élevées).

Le prix du pétrole a grandement contribué à l'inflation cette année.

On constate que la plus grande part de l'inflation excédentaire de la dernière année, par rapport à la période allant de 2010 à 2020, est due à la hausse du coût de l'énergie (52,3 %), soit principalement le coût du pétrole, suivi du coût du logement (23,5 %), puis de celui des aliments (13,8 %)[5].

POURQUOI L'INFLATION ?

La bannière de tête de la manifestation montréalaise de la Journée internationale des travailleurs et travailleuses, le 1er mai dernier.

Plusieurs facteurs contribuent depuis près de deux ans à l'inflation plus élevée que ce qu'on connaît habituellement. Alors qu'on attribue généralement l'inflation élevée à une surchauffe de l'économie lorsque la demande est plus forte que l'offre, la situation actuelle semble beaucoup plus complexe[6].

La pandémie de COVID-19 a grandement perturbé les chaînes d'approvisionnement. De façon anecdotique, plusieurs consommateurs

L'inflation frappe fort et de plus en plus de travailleurs et travailleuses n'arrivent plus à joindre les deux bouts. Le Fonds humanitaire des Métallos a remis près de 50 000 $ en décembre 2021 à différents organismes qui viennent en aide aux personnes et familles en difficulté. On voit ici une délégation de la section locale 9490 remettre un don à la banque alimentaire Moisson d'Alma.

ont réorienté le budget voyage vers la rénovation de leur maison ou se sont rués sur certaines denrées.

Trame de fond plus profonde, les arrêts de production en Chine avec la politique « zéro COVID dynamique » ont entraîné un effet domino à l'échelle mondiale. Le prix des conteneurs a connu une hausse fulgurante, alors que la fluidité du commerce mondial a été rompue pendant plusieurs mois. C'est sans compter le blocage du canal de Suez pendant une semaine en mars 2021, par où passe 10 % du commerce mondial, qui est venu ajouter du piment à une situation difficile.

En février dernier, l'invasion de l'Ukraine par la Russie a compliqué encore davantage la situation, entraînant une poussée des prix de plusieurs denrées alimentaires et une hausse des prix de l'énergie. L'Ukraine est en effet considérée comme le grenier de l'Europe, la Russie comme un fournisseur important d'énergie, tandis que ces deux pays figurent parmi les principaux pays producteurs d'engrais.

3. Martin VALLIÈRES, *« Un pas dans la bonne direction », mais c'est encore « beaucoup trop élevé »* , La Presse, 16 août 2022, en ligne : <**https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2022-08-16/inflation-a-7-6-en-juillet/un-pas-dans-la-bonne-direction-mais-c-est-encore-beaucoup-trop-eleve.php**> (consulté le 28 septembre 2022).

4. STATISTIQUE CANADA, *Indices des prix à la consommation, août 2022*, en ligne : <**https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220920/dq220920a-fra.htm?CMP=mstatcan**> (consulté le 28 septembre 2022).

5. Guillaume HÉBERT, PIERRE-ANTOINE HARVEY, LAURA HANDAL, *Inflation : deux avenues s'offrent à la Banque du Canada*, IRIS, 11 août 2022, en ligne : <**https://iris-rechercheqc.ca/publications/inflation-deux-avenues-soffrent-a-la-banque-du-canada/**> (consulté le 28 septembre 2022).

6. Pierre BEAULNE, *Le point sur l'inflation et la politique monétaire*, IRIS, 9 mai 2022, en ligne : <**https://iris-recherche.qc.ca/blogue/economie-et-capitalisme/le-point-sur-linflation-et-la-politique-monetaire/**> (consulté le 28 septembre 2022).

La pénurie de semi-conducteurs ou micropuces s'est aussi ajoutée dans le courant de la pandémie. Lorsque l'industrie automobile a ralenti, les fabricants ont trouvé de nouveaux débouchés, si bien qu'il en manquait au moment de la reprise de la production automobile[7].

Comble de malchance, les pannes de courant au Texas ont affecté la production de micropuces américaines, tandis qu'un incendie a frappé une usine japonaise qui fabriquait environ le tiers de la production mondiale.

La perspective d'une possible invasion de Taïwan par la Chine achèverait de déstabiliser le marché, alors que l'île produit 60 % des semi-conducteurs dans le monde et 90 % des micropuces les plus avancées [8].

Ajoutons à cela les effets des changements climatiques, avec les nombreuses sécheresses, les inondations et les feux de forêt qui vont en augmentant, perturbant aussi grandement les récoltes. Cette tendance ne devrait pas aller en diminuant.

La flambée des prix immobiliers a aussi poussé à la hausse les prix des logements.

Bref, une tempête parfaite formée d'une multitude de facteurs pousse les prix à la hausse.

L'AVARICE-FLATION

Finalement, la présence même de l'inflation favorise encore plus… l'inflation. En effet, les entreprises ont cherché à augmenter leur marge bénéficiaire après la pandémie. Elles profitent du contexte d'inflation actuel non seulement pour refiler leur facture qui augmente aux consommateurs, mais en plus pour faire gonfler davantage leur marge de profit.

Nombreuses sont les entreprises qui ont augmenté leurs marges de profit au cours des deux dernières années. On voit ici un gréviste de chez ArcelorMittal pendant le débrayage de février dernier.

Les militantes Chantal Larochelle et Josée Degagné de la section locale 8060 chez ArcelorMittal à Contrecoeur sur la ligne de piquetage pendant le conflit en février dernier

Bref, on devient un peu les dindons de la farce. Comme on s'attend à payer plus cher, on nous fait payer encore plus cher. Ce phénomène est décrit aux États-Unis comme la « greedflation », ce qu'on pourrait traduire par « avarice-flation ».

Une analyse des rapports financiers des sociétés canadiennes a d'ailleurs révélé une nette augmentation des marges de profit des corporations. Si entre 2002 et 2019 la marge de profit moyenne des corporations canadiennes tournait autour de 9 %, elle grimpait à 16 % en 2021, et on peut supposer que ce pourcentage est encore plus élevé en 2022[9].

De plus, on constate que les revenus supplémentaires issus de la vente

On estime que la moitié de la richesse mondiale passe par des paradis fiscaux. Le Collectif Échec aux paradis fiscaux intervient sur la place publique et auprès des gouvernements pour lutter contre les paradis fiscaux. Au Canada, on estime que le Canada a perdu 30 milliards en impôts non payés en raison de l'évitement fiscal des 123 plus grandes entreprises du pays.

de produits se transposent en profits dans une proportion de 90 %.

Un autre indicateur permet de constater que les profits des entreprises augmentent : c'est leur poids dans l'ensemble du produit intérieur brut du Canada (le PIB correspond à la valeur totale de l'économie d'un territoire).

En effet, la part des profits des entreprises représentait avant la pandémie 15 % du PIB, alors qu'elle avait grimpé à 18,1 % en juin dernier. On n'avait jamais vu les profits des entreprises représenter une si grande proportion de l'économie du pays depuis le début des années 2000[10].

Bref, la part de la tarte du boss augmente nettement. Pendant la même période, celle des travailleurs et travailleuses diminue légèrement. En effet, la part du PIB attribuable aux salaires était en diminution, passant de près de 51 % avant la pandémie à 49,7 % en juin dernier.

Des voix s'élèvent pour réclamer d'ailleurs une taxe sur les profits excessifs des corporations. Dans le dernier budget fédéral, le gouvernement a annoncé un impôt ponctuel de 15 % sur les

7. Steve BEARTON, *Pénurie mondiale de micropuces : une incidence tangible sur l'économie canadienne*, CPA, 21 décembre 2021, en ligne : <**https://www.cpacanada.ca/fr/nouvelles/magazine-pivot/2021-12-23-penurie-puces**> (consulté le 28 septembre 2022).

8. Philippe LEBLANC, *Les semi-conducteurs taïwanais dans la mire de la Chine et des États-Unis*, Radio-Canada, 21 septembre 2022, en ligne : <**https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1917112/semi-conducteurs-taiwan-cible-chine-etats-unis**> (consulté le 28 septembre 2022).

9. D. T. COCHRANE, *Report : The Rise of Corporate Profits in the Time of Covid*, Canadiens pour une fiscalité équitable, 6 avril 2022, en ligne : <**https://www.taxfairness.ca/fr/node/5146**> (consulté le 28 septembre 2022).

10. Pierre-Antoine HARVEY, *Le rôle potentiel des profits dans l'inflation élevée se confirme*, IRIS, 1er septembre 2022, en ligne : <**https://iris-recherche.qc.ca/blogue/economie-et-capitalisme/le-role-potentiel-des-profits-dans-linflation-elevee-se-confirme/**> (consulté le 28 septembre 2022).

profits des banques et des institutions financières en 2021, qu'elles auront cinq ans pour acquitter.

Cette mesure va de pair avec un très léger rehaussement de l'impôt applicable à ces institutions, de 15 à 16,5 %[11].

En 2021, les banques canadiennes ainsi que Desjardins avaient engrangé un profit de 60,68 milliards, en hausse de 17 milliards (ou 39 %) par rapport à l'année précédente[12].

Même légèrement rehaussé, le taux d'imposition des banques est encore nettement inférieur à ce qu'il était au début des années 2000, soit 28,9 %.

Rien n'a cependant été fait pour les profits accrus des autres types de société.

ET LES SALAIRES ?

Alors que les entreprises augmentent leurs profits, le risque est grand pour les travailleurs et travailleuses de voir leur pouvoir d'achat flétrir.

La hausse des salaires apparaît plus soutenue au Québec que dans le reste du Canada. En août dernier, la hausse des salaires observée au cours de l'année précédente était de 6,9 %, soit légèrement moins que l'inflation, qui se situait à 7,1 %[13]. Pour la même période dans l'ensemble du Canada, le salaire moyen avait progressé de seulement 5,4 %, alors que l'inflation était de 7 %.

On peut cependant se questionner sur la réalité de ces hausses de salaire, alors qu'il y a eu des changements dans la structure du marché du travail. En effet, des travailleurs ont quitté des emplois moins payés pour d'autres mieux payés, laissant davantage de postes vacants dans les emplois moins bien rémunérés.

11. Olivier BOURQUE, *Budget fédéral 2022 : Ottawa taxera les banques, mais moins que prévu*, Le Journal de Montréal, 7 avril 2022, en ligne : <**https://www.journaldemontreal.com/2022/04/07/budget-federal-2022-ottawa-taxe-les-banques-mais-moins-que-prevu**> (consulté le 28 septembre 2022).

12. Jean-Michel GENOIS GAGNON, *De juteux profits pour les banques en 2021*, Le Journal de Québec, 14 mars 2022, en ligne : <**https://www.journaldequebec.com/2022/03/14/de-juteux-profits-pour-les-banques**> (consulté le 28 septembre 2022).

13. Éric DESROSIERS, *Le ralentissement de l'inflation s'étend*, Le Devoir, 21 septembre 2022, en ligne : <**https://www.ledevoir.com/economie/757236/le-taux-d-inflation-s-est-etabli-a-7-en-aout-selon-statistique-canada**> (consulté le 28 septembre 2022).

Le secrétaire trésorier, Ronald Carvajal, le syndic, Maxime Morin, et le président, Régis Fortin, de la section locale 9471 chez Manac en Beauce

D'ailleurs, dans un blogue de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (l'IRIS) qui analysait la progression des salaires de juillet 2021 à juillet dernier, qui elle était de 8,1 % au Québec, les chercheurs Pierre-Antoine Harvey et Mario Jodoin ont tenté de tenir compte des changements structurels dans la composition de la main-d'œuvre, concluant à des hausses salariales moyennes d'environ 5,2 % une fois cet effet structurel pris en compte[14].

Toujours est-il que les hausses salariales demeurent plus élevées au Québec qu'au Canada. Les analystes attribuent cet écart à la pénurie de main-d'œuvre au Québec, qui est plus marquée que dans le reste du Canada. On peut aussi émettre l'hypothèse que le taux de syndicalisation plus élevé au Québec pourrait augmenter le rapport de force et permettre une meilleure progression des salaires.

Quoi qu'il en soit, on constate qu'ici comme dans le reste du Canada, les hausses salariales peinent à suivre le rythme de l'inflation.

À droite, des voix commencent à s'élever contre les hausses de salaire, qui pourraient supposément contribuer à leur tour à l'inflation. Rappelons-nous que dans les années 1970, le gouvernement Trudeau avait adopté une loi pour limiter les hausses de salaire, à la fois dans le secteur public et

14. Pierre-Antoine HARVEY, Mario JODOIN, *Hausses salariales plus rapides que l'inflation : entre espoir, rattrapage et effet de structure*, IRIS, 5 septembre 2022, en ligne : <**https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/hausses-salariales-plus-rapide-que-linflation-entre-espoir-rattrapage-et-effet-de-structure/**> (consulté le 28 septembre 2022).

Le Prix Jean-Gérin-Lajoie a été remis à Clément Godbout, qui a été directeur québécois des Métallos de 1981 à 1991. Il a été secrétaire-général de la FTQ, puis élu président de la centrale en 1993. Pendant son mandat, le Québec a traversé une rude crise économique, avec des taux d'intérêt très élevés, de nombreuses pertes d'emploi. C'est sous sa gouverne que l'organisation s'est diversifiée et a accueilli des travailleuses et travailleurs du secteur des services.

le secteur privé (entreprises de plus de 500 employés)[15].

Cette dernière n'a aucunement réussi à juguler l'inflation, qui n'a cessé qu'au début des années 1980 par une hausse drastique des taux d'intérêt, laquelle a donné lieu à une importante récession qui a laissé dans son sillage du chômage, des fermetures de petites et moyennes entreprises, des faillites personnelles et des reprises de maison.

Méfions-nous de tous ceux qui pointent les salaires comme étant une des sources importantes d'inflation. Ils ferment délibérément les yeux sur les profits des entreprises et des banques, les effets de l'économie mondialisée et la crise climatique qui commence à dérégler les productions.

Les hausses de salaire constituent le meilleur moyen de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses. Des mesures doivent être aussi prises pour ajuster les revenus des plus pauvres, des travailleurs et travailleuses au salaire

15. WIKIPÉDIA, *Loi anti-inflation*, en ligne : <**https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_anti-inflation**> (consulté le 28 septembre 2022).

Le président, Ese Estime, et le trésorier, Ronald Lafortune, de la toute nouvelle section locale 9582 chez Nortek à Montréal. Les 250 travailleurs et travailleuses de Nortek ont choisi de joindre les Métallos en 2019 pour améliorer leurs conditions de travail. Cette section locale joue maintenant un rôle actif chez les Métallos et n'hésite pas à soutenir d'autres groupes en conflit.

Un vrai syndicat comme les Métallos est une bonne façon d'améliorer ses conditions de travail. Voici un blitz de recrutement chez Stelpro en Montérégie où l'employeur a usé de tactiques déloyales pour empêcher les travailleurs et travailleuses de joindre les Métallos. On voit ici la militante métallo Marie-France Leblanc, qui a été congédiée illégalement en raison de ses opinions syndicales.

minimum, des personnes assistées sociales, des retraités, des familles moins nanties, afin de les protéger.

N'ayons pas l'ombre d'un doute : les salaires doivent suivre l'inflation pour maintenir notre part de la tarte.

Hausse des taux d'intérêt

Dans l'espoir de freiner l'inflation, la Banque du Canada a amorcé une remontée de son taux directeur en mars dernier. Ce taux est un indicateur sur lequel s'alignent les institutions financières pour établir leurs taux d'intérêt sur les différents emprunts (hypothèques, marges de crédit, prêts aux entreprises, etc).

Cette dernière avait abaissé ce taux au début de la pandémie en mars 2020 de 1,75 % à 0,25 % pour freiner le ralentissement économique.

La remontée du taux directeur a été amorcée en mars dernier devant l'inflation, passant graduellement de 0,25 % à 3,25 % en septembre. Concrètement, cela signifie que les emprunts coûteront plus cher et que ceux qui ont des sommes investies à la banque peuvent aussi s'attendre à un meilleur rendement sur leur pécule.

Ainsi, les hausses de taux visent à freiner les dépenses d'investissement et de consommation. À terme, sur un horizon d'un à deux ans, cela mène généralement à un ralentissement de l'économie et un impact négatif sur l'emploi[16].

Dans l'intervalle, les familles sont doublement étouffées économiquement : d'une part par le coût de la vie qui augmente beaucoup, d'autre part par le coût de leurs emprunts nettement plus élevés. La situation est encore plus difficile pour ceux dont le salaire ou les revenus ne suivent pas l'inflation, comme ceux qui vivent avec le salaire minimum, les retraités, les étudiants, les personnes qui ne peuvent travailler en raison d'un handicap…

Du côté des entreprises, on peut se questionner sur leur volonté d'entreprendre des investissements importants pour moderniser leurs installations, alors que les coûts d'emprunt augmentent.

UNE STRATÉGIE CONTESTÉE

La stratégie est périlleuse et le risque de provoquer une récession est bien réel.

Caroline Lemay de la section locale 9700 participait cet été à une mission au Bangladesh pour constater les efforts afin de rendre les milieux de travail plus sécuritaires dans l'industrie du vêtement. Soutenu par le Fonds humanitaire des Métallos FHM, le Centre de solidarité des travailleurs et travailleuses du Bangladesh (BCWS) œuvre à renforcer les droits de cette main-d'œuvre composée majoritairement de femmes. La consoeur Lemay a noté plusieurs problèmes récurrents, notamment en lien avec la paie ou des actes de violence physique commis sur les lieux de travail. À l'automne 2021, des Métallos de partout au Canada se sont mobilisés afin de dénoncer les conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs employés par les marques canadiennes au Bangladesh, en particulier les manufactures où s'approvisionnent l'Équipeur et son propriétaire, Canadian Tire.

16. P. BEAULNE, préc., note 6.

La section locale 9291 en Abitibi a organisé un cocktail en l'honneur d'André Racicot qui a pris sa retraite au cours des derniers mois. Un honneur bien mérité à ce pilier du syndicalisme en Abitibi et pour tout le Québec en santé et sécurité. On voit ici de gauche à droite Marc Robitaille, représentant à la prévention à la mine Westwood et secrétaire archiviste de la SL 9291, Alain Perreault, vice-président de l'unité de la mine Westwood, André Racicot et Sébastien Rail, qui a pris la relève comme président de la SL 9291.

Le Forum des jeunes Métallos a réuni à la mi-septembre une cinquantaine de jeunes métallos provenant de sections locales à travers le Québec. Les participants ont pu échanger sur leurs réalités, partager leur vision syndicale et garnir leur coffre à outils pour avoir encore plus d'impact dans leur implication syndicale.

À l'occasion de la Conférence des femmes d'acier du Syndicat des Métallos, qui se tenait du 17 au 20 octobre dernier à Québec, les participantes ont tenu un rassemblement matinal contre la violence conjugale. Soulignons que les Métallos multiplient l'introduction de clauses de convention collective pour appuyer les victimes de violence conjugale.

Au Québec, le spectre de la récession des années 1980 est encore frais dans la mémoire collective. Les plus âgés se rappellent les taux dignes de « pawn shop » en vigueur sur les prêts hypothécaires, quand il en coûtait 21 % pour financer sa maison. La génération X, jeune dans les années 1980, se rappelle les horizons bouchés du marché du travail, alors que le chômage atteignait près de 16 % au Québec en 1982[17], et même 24,3 % chez les jeunes de moins de 25 ans[18].

Est-ce que la pénurie de main-d'œuvre atténuera ce risque ? Tout dépend jusqu'où ira la hausse des taux et à quel point celle-ci étouffera les consommateurs au point de restreindre leur pouvoir d'achat.

La tendance au rehaussement des taux d'intérêt s'opère à l'échelle mondiale, alors que les banques centrales tentent de réduire l'inflation qui frappe aux quatre coins de la planète.

De plus en plus de voix s'élèvent au Québec, mais aussi à l'échelle mondiale pour émettre des doutes quant à cette stratégie. « *C'est un mauvais remède* », a fait valoir en septembre dernier le lauréat du prix Nobel d'économie (2001) et économiste américain, Joseph E. Stiglitz, comparant la stratégie aux saignées pratiquées dans l'antiquité, qui ne guérissaient jamais le malade, mais l'affaiblissait plutôt, si bien qu'on le saignait à nouveau[19].

Il faut dire que les hausses des taux d'intérêt agissent sur la demande, alors que la présente inflation n'est pas causée par une trop grande demande, mais bien par une série de perturbations qui affectent l'offre. C'est pourquoi plusieurs pointent vers une action sur d'autres éléments de l'inflation, tels les surprofits des entreprises.

NÉGOCIER SERRÉ, MAINTENANT !

Il est bien difficile d'évaluer maintenant de quoi les prochaines années seront faites économiquement. Est-ce que l'inflation va ralentir, à quel rythme ? Est-ce que le Québec basculera en récession, quel sera l'effet sur l'emploi ?

Une chose est certaine, il faut négocier serré maintenant pour tirer le maximum de la conjoncture actuelle, qui allie pénurie de main-d'œuvre et inflation.

17. STATISTIQUE CANADA, *Taux de chômage au Québec, janvier 1976 à décembre 2017*, 5 janvier 2018, en ligne : <**https://www.statcan.gc.ca/fr/quo/bdd/autresproduitsvisuels/autre017**> (consulté le 28 septembre 2022).

18. D. TREMBLAY, V. VAN SCHENDEL, *Le chômage des jeunes au Québec : un petit tour d'horizon*, Revue internationale d'action communautaire, 1982, n° 8 (48), p. 33-42, PDF, en ligne : <**https://www.erudit.org/fr/revues/riac/1982-n8-riac02329/1034793ar.pdf**> (consulté le 28 septembre 2022).

19. AGENCE FRANCE-PRESSE, *Hausser les taux pour lutter contre l'inflation, le mauvais remède croit un économiste*, 19 septembre 2022, Radio-Canada, en ligne : <**https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1916529/joseph-stiglitz-nobel-economie-critique-hausse-taux-banques-centrales-inflation**> (consulté le 28 septembre 2022).

Dans les dernières années, de nombreux employeurs ne se sont pas gênés pour réclamer des gels et des reculs dans nos conditions de travail, prétextant des difficultés économiques.

Les travailleurs et travailleuses ont toujours été là, que ce soit pour accroître la productivité, faire face à la pandémie ou pour affronter aujourd'hui la pénurie de main-d'œuvre. La productivité a augmenté, mais nos salaires n'ont pas suivi, comme en témoigne la diminution de la part des salaires dans l'ensemble du PIB.

Il est maintenant le temps que les employeurs donnent leur juste part aux travailleurs et travailleuses. Les entreprises ont augmenté leurs marges de profit depuis deux ans. La seule façon de maintenir le pouvoir d'achat de nos membres, c'est de réclamer leur part du gâteau.

N'anticipons pas un ralentissement ou une récession. Il ne s'agit que d'hypothétiques scénarios pour le moment. Par contre, si cela se concrétisait et que nos membres perdent du pouvoir d'achat pendant la période inflationniste, il serait difficile de le rattraper ensuite. Bref, on négocie serré, maintenant !

Les métallos de Soudo Technic à Sept-Îles (Sl 7065) ont tenu quelques journées de grève au printemps. Ils refusaient l'appauvrissement devant la hausse du coût de la vie.

CHAPITRE 2

SE MOBILISER, C'EST AVANCER

Notre syndicat, c'est ce qu'on construit, tous ensemble avec nos confrères et consœurs de travail, ce n'est pas un service que l'on reçoit ou une assurance pour laquelle on paie une prime.

La force réelle de notre organisation, c'est notre mobilisation !

C'est le poumon de notre organisation, l'énergie qui nous propulse, l'ingrédient qui permet d'avancer, d'aller chercher davantage, de gagner !

Toutes nos victoires viennent de la mobilisation.

C'est la mobilisation qui a permis d'améliorer les conditions de vie et de travail depuis 100 ans. Parce que les travailleurs et travailleuses se sont mobilisés pour ne pas seulement survivre mais bien vivre, nous avons aujourd'hui une semaine de travail normale définie par la loi, des congés, des vacances, des environnements de travail plus sains et sécuritaires.

Parce que nos prédécesseurs se sont mobilisés, on a aujourd'hui un régime de retraite public, une assurance maladie, une assurance emploi, des congés parentaux, des centres de la petite enfance…

Récemment, c'est la mobilisation qui a permis d'obtenir une loi interdisant les clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite et d'assurance ainsi qu'une bonification des régimes publics de retraite.

C'est aussi la mobilisation des femmes, qui dénoncent les agressions et le harcèlement, qui fait évoluer les mentalités et les comportements.

Dans nos milieux de travail, c'est notre mobilisation qui permet de se faire respecter de l'employeur, d'améliorer nos salaires et nos conditions de travail, de mettre fin à l'arbitraire et d'assurer un environnement de travail sécuritaire.

Manifestation d'appui aux lockoutés d'Ash Grove. Le Syndicat des Métallos et ses différentes sections locales ont appuyé solidement ces lockoutés membres d'Unifor contre les attaques antisyndicales d'Ash Grove, visant rien de moins que la liberté d'association syndicale.

Le tournoi de golf des Métallos, l'Omnium Guy Farrell, a permis d'amasser 5000 $ pour le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence. Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, en compagnie de Denis Trottier et Benoit Locas, respectivement ancien coordonnateur pour le bureau de Brossard et actuel coordonnateur pour la région Nord-Nord/Ouest, ont remis ce chèque aux représentantes du Regroupement.

L'adjoint au directeur québécois des Métallos, Donald Noël, s'adresse aux militants réunis sur la ligne de piquetage pendant la grève chez ArcelorMittal à Contrecoeur et Longueuil.

Se mobiliser pour nos conditions de travail

Les employeurs cognent à nos portes ces temps-ci pour bonifier les conditions de travail en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Ce n'est surtout pas une raison pour relâcher la mobilisation. Au contraire, c'est le moment de se mobiliser davantage, puisque le contexte donne du vent dans les voiles à nos revendications.

L'employeur en donnera toujours le moins possible pour arriver à ses fins. Notre responsabilité, c'est d'élever ce minimum. Avec des revendications enracinées dans les réalités des travailleurs et travailleuses, connectées sur leur volonté et portées par leur détermination, nous obtiendrons davantage que ce qui nous est donné minimalement par le boss. C'est cette mobilisation qui donnera de l'impact à nos demandes.

DES SALAIRES ET AU-DELÀ

D'entrée de jeu, les employeurs nous approchent afin de bonifier les salaires des postes d'entrée et de certains métiers spécifiques. Mais qu'en est-il des autres travailleurs déjà en poste ? Et des autres aspects de la convention ?

L'équipe du Comité des avantages sociaux Métallos (CASOM) lors de sa rencontre de formation annuelle en septembre dernier. À l'avant : Roger Perron (SL 9599), Éric Filion (SL 9153). À l'arrière : David Poirier (SL 5778), Dominic Lemieux (directeur québécois), Jean-René Dumas (SL 9400), Sylvain Amyot (SL 9700), Sylvie Roy (SL 4796), Jacques Boutin (SL 6887), Manon Girard (SL 9414), Yves Vallée (SL 7625), Roch Drapeau (responsable du CASOM). Cinq membres sont absents de la photo : Dave Brodeur (SL 9414), Benoit Locas, coordonnateur Nord/Nord-Ouest, Sébastien Rail (SL 9291), Steve Mador (SL 2008) et Donald Noël (adjoint au directeur québécois). Le CASOM gère les Fonds Métallos dans lequel plusieurs groupes et participants individuels investissent pour la retraite. Il veille aussi au Regroupement d'assurance collective afin d'obtenir des prix avantageux.
Le principe du CASOM, c'est de bénéficier de la force du nombre pour réduire les frais de gestion et avoir accès aux meilleurs produits financiers pour nos membres, dans le respect des valeurs syndicales.

Lorsque l'employeur souhaite apporter des bonifications ciblées aux contrats de travail, mobilisons-nous pour changer les choses selon nos propres termes, en fonction des besoins et des aspirations de tous nos membres. On doit viser à la fois le recrutement et le maintien en poste des travailleurs : tous les travailleurs doivent y trouver leur compte.

Notre mobilisation peut aussi nous amener à obtenir des avancées sur d'autres aspects qui ont un impact majeur dans la vie de nos membres et de leur famille, comme les horaires de travail, le temps supplémentaire, les vacances et les congés. On le dit de plus en plus, les jeunes veulent un meilleur équilibre entre leur vie personnelle, leur vie de famille et leur travail.

Le contexte de pénurie peut aussi être l'occasion de rétablir des régimes d'assurance santé plus avantageux ou d'amener l'employeur à en défrayer une plus grande partie. Cela pèse souvent lourd dans l'évolution de notre

Depuis juin dernier, les agents de contrôle de tout le Québec (et même du reste du Canada), portent des pantalons décontractés, des chaussures de leur choix. Récemment se sont ajoutés des macarons avec l'inscription : « surchargés, sous-payés » et des casquettes rouges. Ces derniers réclament de meilleurs salaires en fonction de leur responsabilité et des conditions de travail décentes.

pouvoir d'achat, alors que les différentes couvertures d'assurance augmentent.

Cela peut aussi être le moment tout indiqué pour ramener sur le tapis les régimes de retraite à prestations déterminées, souvent plus avantageux pour nos membres. Au cours des années 2000, de nombreux employeurs ont cherché à s'en débarrasser, au profit de REER collectifs et autres régimes plus facilement transférables d'un emploi à l'autre. Ils doivent aujourd'hui s'en mordre les doigts.

En effet, un régime de retraite à prestations déterminées est un puissant incitatif à poursuivre une carrière au sein d'une entreprise, puisqu'il est plus avantageux lorsque les travailleurs et travailleuses accumulent plus d'années de service au sein de l'entreprise.

MAINTENIR LE POUVOIR D'ACHAT

Il est particulièrement difficile dans le contexte économique actuel d'anticiper ce que sera une bonne hausse salariale dans un an, deux ans ou même trois ans. Pour la première année, on tente le plus possible de se rapprocher du taux d'inflation et de rattraper le pouvoir d'achat perdu au cours des dernières années si nos contrats ne l'avaient pas assuré.

Mais ensuite, comment anticiper le cours de l'économie ? Nos contrats de travail comprenaient autrefois des clauses d'ajustement au coût de la vie. Celles-ci ont malheureusement souvent été abandonnées. Devant l'incertitude économique, alors que l'aiguille oscille entre inflation et récession, il est grand temps d'y revenir.

Négocions les meilleures hausses possible et assortissons-les d'une protection en cas d'inflation supérieure aux hausses négociées. Notre mobilisation, combinée à la pénurie de main-d'œuvre, nous donnera une chance de protéger notre pouvoir d'achat pour les années à venir.

Gardons aussi en tête qu'en cette période de grands bouleversements économiques, nous avons probablement intérêt à négocier souvent, plutôt qu'à signer de longs contrats de travail où il est difficile d'anticiper le futur.

Se mobiliser en santé et sécurité

La santé et la sécurité du travail se trouvent au cœur de notre action syndicale. Aller travailler le matin et revenir le soir en un morceau : c'est la base.

Un travail immense est fait en santé et sécurité dans nos milieux de travail pour mieux prévenir les blessures, les maladies et les accidents. Au-delà des blessures physiques, il y a aussi tout un travail de prévention qui se fait : exposition aux contaminants, prévention du harcèlement psychologique, milieux de travail sains, tant physiquement que psychologiquement. La SST, c'est large et variée.

Est-ce qu'on mobilise suffisamment sur les enjeux de santé et sécurité ? Est-ce qu'on construit un réel rapport de force pour rendre nos milieux de travail plus sécuritaires ? J'aimerais qu'on se pose ensemble la question.

Trop souvent, la santé et la sécurité sont perçues comme étant l'affaire de « spécialistes » syndicaux. Cela ne devrait pas être le cas.

Il s'agit plutôt d'un fondement de notre travail syndical. On peut se rappeler des grèves de l'amiante, dans les années 1940 et 1970, qui ont été parmi les premières à être faites sur des questions de santé et de sécurité au Québec. Plus récemment, on constate toujours que la santé et la sécurité sont l'une des raisons principales pour laquelle les travailleurs se syndiquent.

Mobilisation à l'occasion du Jour commémoratif des personnes décédées ou blessées au travail. On voit sur la photo les métallos Daniel Mallette, Alain Duhamel, Julie Hébert, Isabelle Bournival et Martin L'Abbée devant une croix symbolisant le décès de Philippe Cusson survenu en février 2021 chez General Dynamics à Repentigny. On déplore le décès en janvier dernier du confrère Jean-Nicolas Poirier, père de famille de Havre-aux-Maisons, aux Îles-de-la-Madeleine (SL 9599). En octobre, un autre père de famille, Derek Girouard, a perdu la vie en Montérégie. Il travaillait chez Boiseries BG (SL 2008).

La santé et sécurité, c'est un sujet qu'on se doit d'aborder avec l'ensemble des membres. Cela doit être un enjeu de négociation encore plus important que ce qui touche les aspects monétaires d'un contrat. Avant même de penser à notre chèque de paie, on pense à revenir le soir auprès de notre famille. Il faut se mobiliser pour un environnement de travail sain et sécuritaire.

On sait que les revendications en santé et sécurité ont des impacts sur la santé de nos membres : c'est grâce à notre connaissance de nos milieux de travail qu'on peut agir en prévention, réduire les risques à la source, détecter et diminuer le nombre et la concentration des contaminants présents, pour ne nommer que ces exemples.

La responsable de la santé et sécurité au Syndicat des Métallos, Julie Hébert, lors d'une présentation dans une rencontre régionale. Elle y explique le fonctionnement de l'équipe d'intervention d'urgence qui vient en aide lors d'un décès ou d'un accident grave.

J'invite d'ailleurs tous les dirigeants syndicaux à se former en santé et sécurité et à bonifier leur formation, pour se mettre à jour sur la récente législation.

DANS NOS CONVENTIONS

Il faut qu'on se mobilise pour faire avancer les choses en santé et sécurité localement.

L'adoption en septembre 2021 de la loi 27, qui modifie en profondeur la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, affaiblit les protections contenues dans la loi, notamment en prévention, ainsi que dans l'indemnisation et la réparation des lésions professionnelles.

Pour les milieux de travail qui étaient déjà couverts par des mécanismes de prévention, il s'agit là de reculs importants quant aux moyens alloués à la prévention. Si nous bénéficions pour l'instant d'une période de grâce jusqu'au 1er janvier 2024, pendant laquelle les anciennes règles s'appliquent, il est loin d'être certain que la nouvelle réglementation fournira les mêmes minimums que l'ancienne.

Nous avons donc intérêt à nous mobiliser pour négocier systématiquement des clauses dans nos conventions collectives afin d'y prévoir des mécanismes de prévention, au moins aussi efficaces que ce que la loi garantissait auparavant.

Cela implique donc d'enchâsser dans nos conventions collectives le nombre d'heures de libération du représentant à la prévention (maintenant appelé représentant à la santé et sécurité) ou encore la fréquence des rencontres du comité de santé et sécurité.

Cela vaut aussi pour les milieux de travail qui ne bénéficiaient pas avant des mécanismes de prévention et qui y sont maintenant assujettis. Négocions dans nos conventions collectives des moyens réels d'assurer des milieux de travail sains et sécuritaires. Cela signifie aussi qu'il faut des clauses dans nos conventions collectives avec du mordant, pour contraindre les employeurs lorsque cela est nécessaire.

D'autres dispositions peuvent aussi être négociées, pour compenser les reculs de la nouvelle loi. Par exemple, au chapitre de l'assignation temporaire, l'employeur a maintenant la possibilité de rémunérer seulement les heures travaillées, les autres pouvant être

La délégation métallo lors de la Journée de réflexion de la FTQ sur l'application du régime intérimaire en santé et sécurité du travail

La délégation de la section locale 9238 chez General Dynamics lors de la rencontre régionale Nord/Nord-Ouest. On voit au micro la représentante en santé et sécurité, Johanne Rainville, témoigner des suites du décès du confrère Philippe Cusson survenu en février 2021.

compensées par les indemnités de remplacement du revenu, ce qui équivaut à une réduction de salaire pour plusieurs travailleurs accidentés ou malades et à la perte d'avantages sociaux.

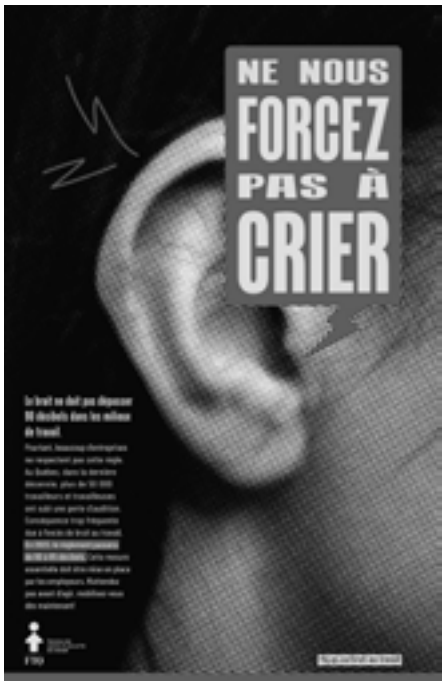
On devrait donc négocier dans nos conventions collectives des clauses pour que l'employeur s'engage à payer à 100 % le travailleur en assignation temporaire.

À L'ÉGARD DE LA CNESST ET DU GOUVERNEMENT

Le Syndicat des Métallos s'implique également dans les instances de la CNESST, et plus particulièrement au sein du comité paritaire qui se penche sur la réglementation qui découlera de la loi 27. Les représentants syndicaux, dont ceux des Métallos, multiplient les efforts pour que la nouvelle réglementation reprenne le plus possible les anciens minimums en matière de mécanismes de prévention.

Ce comité de travail doit rendre son rapport d'ici la mi-juin 2023. À défaut d'une entente entre les représentants patronaux et syndicaux, c'est le gouvernement qui sera appelé à trancher. Dans tous les cas, une mobilisation sera nécessaire afin que la nouvelle réglementation protège le mieux possible les travailleurs et travailleuses.

Dans un autre ordre d'idées, nous nous sommes mobilisés afin que les représentants syndicaux puissent eux aussi avoir accès à la plate-forme numérique qui comporte tous les éléments du dossier du travailleur ou de la travailleuse qu'ils représentent. Les employeurs ont déjà accès à une telle plate-forme.



Une nouvelle réglementation sur le bruit en milieu de travail entrera en vigueur en juin 2023. Les niveaux « acceptables » d'exposition au bruit seront enfin abaissés de 90 à 85 décibels, et ce, pour une période de 8 heures, ce qui représente une diminution de plus de la moitié.

Le confrère Christian Chouinard de la section locale 9344 arbore son chandail orange à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du 30 septembre qui rend hommage aux enfants disparus dans les pensionnats, aux survivants ainsi qu'à leur famille et leurs communautés. Christian est membre du Comité national autochtone et appartient à la Première Nation Wolastoqiyik Wahsipekuk.

Cet accès faciliterait le travail des représentants des travailleurs, dans la mesure où la CNESST privilégie de plus en plus l'envoi et la consultation des documents de façon numérique. À la suite des représentations syndicales et des plaintes envoyées par des représentants de travailleurs partout au Québec, dont des métallos, une consultation a d'ailleurs été lancée à ce sujet par la CNESST, à laquelle le Syndicat participe.

WESTRAY : LA LOI DOIT S'APPLIQUER !

C'est bien beau d'avoir des lois, mais encore faut-il qu'elles soient appliquées.

Il y a de cela 30 ans, un tragique effondrement à la mine Westray en Nouvelle-Écosse a coûté la vie à 26 mineurs.

Une mobilisation importante des Métallos à travers le Canada, dont une intense campagne de sensibilisation auprès des élus à Ottawa, a mené à l'adoption d'une loi en 2004 communément appelée la « loi Westray », qui modifie le Code criminel.

Celle-ci prévoit que des accusations de négligence criminelle peuvent être déposées contre des employeurs lors d'accidents graves ou de décès. Or, cette disposition, qui existe depuis maintenant plus de 15 ans, a été très peu mise en application.

Les décès ou accidents graves ne sont que rarement analysés sous l'angle de la responsabilité criminelle, alors qu'on est souvent conscient que l'employeur savait ou aurait dû savoir que le travail exécuté et les méthodes étaient hautement dangereuses.

Le Syndicat des Métallos mène depuis plusieurs années une campagne pour sensibiliser les autorités policières ainsi que les acteurs du système de justice afin que la possibilité de se prévaloir des dispositions de la loi Westray soit réellement analysée lors de chaque accident de travail entraînant des blessures graves ou la mort.

Au Québec, nous devons nous mobiliser en ce sens auprès des corps de police, des établissements de formation des

Éric Boulanger, Youssef Belgana et Marc Girard de la section locale 6658 chez Ciment Lafarge à Saint-Constant. La compagnie a annoncé récemment des investissements afin de réduire les émissions de GES, un sujet qui fait l'objet de représentations de la part de la section locale depuis plusieurs années.

La nouvelle section locale 9582 chez Nortek à Montréal a remis un don de 10 000 $ aux lockoutés d'Ash Grove à Joliette, membres d'Unifor.

futurs policiers, du directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). Il faut que ces derniers aient systématiquement comme réflexe de considérer le dépôt d'accusations criminelles contre les employeurs négligents.

Se mobiliser pour une transition juste

Les enjeux en lien avec l'environnement deviennent de plus en plus importants, pour l'ensemble de la société et pour nos membres.

Le monde entier est dans une course contre la montre pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) qui causent le réchauffement de la planète. La question n'est même plus de savoir si on réussira à empêcher un réchauffement aux graves conséquences pour notre habitat, mais bien de savoir dans quelle mesure on parviendra à limiter les dégâts.

Déjà, les effets des changements climatiques se font sentir : feux de forêt de plus en plus nombreux, tempêtes tropicales aux effets dévastateurs, érosions des berges, sécheresses qui mettent en danger les récoltes, journées de « smog », épisodes de chaleur intense… On ne peut pas se mettre la tête dans le sable, il y a bel et bien une crise climatique.

De plus en plus, les objectifs de réduction des GES conditionnent nos choix individuels et collectifs.

Comme organisation syndicale, nous avons un rôle social à jouer pour que nos milieux de travail fassent leur part dans la lutte aux changements climatiques et qu'on revoit nos façons de faire afin de réduire les émissions de GES. C'est un enjeu pour nos emplois, pour nos communautés, pour nos membres, mais aussi pour leur famille et les prochaines générations.

POUR UNE TRANSITION JUSTE

Nombreuses sont les entreprises syndiquées métallos qui figurent dans la liste des principaux émetteurs de GES au Québec. La pression devient de plus en plus forte pour qu'elles réduisent leurs émissions de GES et la pollution atmosphérique.

D'un côté, une pression sociale est à l'œuvre : les citoyens exigent des entreprises qu'elles soient des citoyens corporatifs responsables, qui mettent tout en œuvre pour améliorer leur bilan environnemental.

De l'autre côté, une pression économique s'ajoute avec la tarification du carbone et les marchés internationaux qui privilégient les produits à faible empreinte carbone.

Une troisième force doit être à l'œuvre en matière d'environnement : celle des syndiqués qui souhaitent voir leur entreprise faire mieux. Les entreprises qui réussiront le mieux à réduire les émissions de GES et prendre le virage vert sont vouées à un meilleur avenir.

Pour l'heure, les employeurs nous ont plutôt tenus à l'écart de leurs réflexions sur l'environnement. Cela doit changer.

Délégation du Québec lors de l'importante conférence internationale réunissant des sections locales du secteur minier qui s'est tenue en avril dernier à Salt Lake City, sur le thème **L'industrie minière d'aujourd'hui pour bâtir l'avenir***. Il y a notamment été question de transition juste et des minerais critiques à la transition énergétique.*

La consœur Isabelle Bournival a participé à un groupe-focus sur la mobilisation organisé par la FTQ. Cette dernière a par ailleurs joué un rôle de premier plan, avec Daniel Mallette, dans l'organisation de la campagne de rencontres des députés tenue du 1er avril au 30 septembre.

Pour préserver nos emplois à long terme, nous avons intérêt à ce que nos usines soient modernisées, que leur bilan carbone soit amélioré et que tout soit mis en œuvre pour réduire la pollution. Cela nous concerne tout autant que nos employeurs, puisqu'il est question de nos emplois, à court ou moyen terme.

Comme syndicat, nous devons nous engager dans une démarche de transition juste, où les intérêts des travailleurs et travailleuses sont pris en compte dans la transformation vers une économie plus verte, afin de maintenir et créer de bons emplois.

Cela veut dire exiger un réel dialogue sur le sujet.

Nous devons continuer de militer pour une transition juste à tous les niveaux :

- à l'international, notamment via la Conférence des Parties sur les changements climatiques (COP);
- au Canada, en militant pour la mise sur pied d'un comité de transition juste avec le gouvernement;
- au Québec, en militant pour la mise sur pied d'un comité de transition juste avec le gouvernement;
- et dans chacun de nos milieux de travail, en exigeant la création de comités paritaires de transition juste. Cela doit constituer une priorité dans nos prochaines rondes de renouvellement de conventions collectives.

Tout comme en santé et sécurité, les meilleures solutions en environnement sont celles qui tiennent compte du savoir-faire des travailleurs et travailleuses, de leur expérience terrain et de leur apport à plusieurs innovations.

Plusieurs sujets pourront être abordés au sein des comités de transition juste. En milieu industriel, il pourra y être question des changements technologiques nécessaires pour décarboner les procédés industriels, ou encore des changements à apporter à la flotte de véhicules pour réduire les émissions de GES liées au transport.

Il peut aussi être question des pratiques d'ordre général en vigueur dans l'entreprise, que ce soit en lien avec la cafétéria, le recyclage et le compostage, le transport des travailleurs et travailleuses, l'économie circulaire, l'adaptation aux nouvelles réglementations gouvernementales, etc.

Un bon bout de chemin peut être fait. Les initiatives seront d'autant plus efficaces et acceptées si les travailleurs et travailleuses sont mobilisés dès le départ et impliqués dans les solutions.

ALLIÉS ET CHIENS DE GARDE

Déjà, plusieurs entreprises métallos ont commencé à moderniser leurs installations dans une perspective environnementale. Pensons notamment à l'utilisation d'huile pyrolytique issue de copeaux de bois de l'usine voisine qui remplace les énergies fossiles dans le procédé de fabrication de boulettes de fer chez ArcelorMittal à Port-Cartier.

La recherche et développement pour la fabrication d'aluminium carboneutre par Rio Tinto s'inscrit dans la même lignée, ainsi que les investissements de la même compagnie dans la transformation métallique à Sorel.

Le président de la section locale 6586 chez ArcelorMittal à Contrecoeur, Jason Braconnier, et le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux

ArcelorMittal à Contrecœur explore elle aussi des procédés plus verts de fabrication de l'acier, impliquant le recours à l'hydrogène. Des investissements en ce sens sont aussi enclenchés chez Ciment Lafarge à Saint-Constant.

On ne peut que saluer ces projets visant une réduction des émissions de GES. Mais pour réellement parler de transition juste, il faut aussi impliquer les travailleurs et travailleuses dès le début, et tout au long de l'aventure.

Nous pouvons être des alliés, notamment quand vient le temps de plaider auprès des gouvernements pour l'accès à de précieuses ressources nécessaires à la transition énergétique, comme l'électricité et l'hydrogène.

Nous pouvons aussi veiller à ce que des investissements publics aillent de pair avec l'enracinement au Québec des activités de certaines multinationales.

Plusieurs politiques publiques des différents paliers de gouvernement peuvent aussi contribuer à soutenir une transition juste.

Ainsi, en favorisant les matériaux qui comportent une plus faible empreinte carbone dans les projets financés avec des fonds publics, municipaux, québécois ou fédéraux, on pourrait donner une longueur d'avance à plusieurs entreprises d'ici qui ont fait un effort pour réduire les émissions de GES.

Voilà le genre de position que le Syndicat des Métallos défend depuis plusieurs années et qui s'inscrit dans la perspective d'une transition juste.

Pour que les entreprises québécoises s'engagent pleinement dans la transition juste, il faut aussi s'assurer que la compétition entre elles et des compagnies étrangères plus polluantes est bel et bien juste.

Ainsi, lors de l'entrée au pays de produits à forte intensité en carbone, une taxe spéciale devrait être appliquée pour compenser les émissions de GES produites à la fois lors de la fabrication et du transport de ces produits. Le Syndicat réclame d'ailleurs depuis plusieurs années dans différentes consultations publiques un tel mécanisme d'ajustement carbone aux frontières.

Vibrants témoignages de David Comeau et Sylvain Labrecque, lors de la rencontre régionale Nord/Nord-Ouest, la dernière avant la dissolution de la section locale 131 composée de Matagami, qui disparaît avec la fermeture de la mine du même nom. Les unités restantes sont transférées à la section locale 9291.

Sur les enjeux environnementaux, les employeurs doivent accepter de travailler en collaboration avec les syndicats, à la fois à l'échelle locale, québécoise et nationale. Ceux qui souhaitent s'engager dans une réelle démarche de transition juste, de façon paritaire, trouveront en nous de solides alliés.

Allons-y Métallos, mobilisons-nous pour une transition juste ! Commençons par nos prochaines négos !

Se mobiliser pour prendre sa place sur le plan politique

La mobilisation, ça se passe aussi à l'égard de nos gouvernements et de l'ensemble de la société. Les lois, les règlements et les politiques gouvernementales ont un impact important sur les réalités des travailleurs et travailleuses.

C'est vrai pour tout ce qui a trait aux lois du travail et en santé et sécurité, mais aussi pour ce qui a trait au développement économique, à l'environnement, aux programmes publics comme le régime des rentes du Québec, l'assurance médicaments, l'assurance parentale, l'assurance-emploi, et tant d'autres.

Ajoutons à cela que nos familles bénéficient des services publics tels le système de santé, d'éducation, les services de garde à l'enfance, ou encore les soins aux personnes âgées.

Comme force collective, les travailleurs et travailleuses doivent prendre leur place sur le plan politique pour faire entendre leur voix. Un syndicat comme le nôtre agit comme un catalyseur pour renforcer la mobilisation et réussir réellement à faire avancer des choses.

ÉTABLIR ET MAINTENIR UN CONTACT

Lors de la dernière campagne électorale québécoise, une opération sans précédent de rencontres des candidats a été déployée par les militants et militantes métallos dans les différentes régions du Québec. Plus de 120 métallos à travers le Québec ont participé à une centaine de rencontres avec des candidats des différents partis politiques.

L'idée était surtout de prendre contact, de faire connaître les métallos de la

François Décosse de la SL 919 et Martin L'Abbée, responsable de l'évaluation des emplois et de l'environnement, ont rencontré la candidate libérale dans la circonscription de Soulanges, Catherine St-Amour.

MOBILISATION SUR LE VERRE

En 2015, les syndiqués de la sections locale 206G chez Owens Illinois (OI) à Pointe-Saint-Charles sont inquiets pour l'avenir de leur usine. L'approvisionnement en calcin (verre recyclé) est compliqué et le dernier recycleur de verre venait de fermer ses portes. De l'autre côté, on découvre que la majorité des bouteilles de vin mises au bac de recyclage finissent plutôt au dépotoir.

La section locale présente alors une résolution en faveur d'une consigne sur les bouteilles de vin, pour mettre fin au scandale du verre non recyclé et faciliter l'approvisionnement en verre recyclé chez OI.

De fil en aiguille, les Métallos organisent une première campagne de sensibilisation en 2016, distribuant des feuillets d'information devant les SAQ d'une quinzaine de villes.

L'année suivante, la campagne prend de l'ampleur et deux autres organisations syndicales se mettent de la partie, le SCFP et la CSN. Une vidéo est produite, une pétition pour la consigne est lancée et plusieurs séances de signatures sont organisées devant les SAQ, dans nos milieux de travail et en ligne. Plus de 35 000 signatures sont recueillies.

En 2019, une commission parlementaire est organisée sur le sujet, à laquelle participent les Métallos et plusieurs organisations de la société civile.

En janvier 2020, Québec a enfin annoncé qu'une consigne serait instaurée sur tous les contenants en verre d'ici 2022. Si l'échéance semble quelque peu retardée à cause de la pandémie, la politique publique, elle, est toujours sur les rails.

Le président de la section locale 206G chez Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles, Éric Dumas, ainsi que le représentant à la prévention, Bernard Bourdeau ,ont tous deux été des piliers de la campagne pour le recyclage du verre.

L'été dernier, l'usine Owens Illinois a annoncé des investissements de 70 millions sur quatre ans pour moderniser ses installations en lien avec un approvisionnement accru en verre recyclé.

Voilà qui sécurise les emplois de nos membres dans l'usine montréalaise. En prime, l'ajout d'une plus grande part de verre recyclé dans les recettes de fabrication du verre permettra de réduire la quantité de gaz à effet de serre émise lors de la fabrication.

La mobilisation des syndiqués d'Owens et des militants métallos de tout le Québec a fait toute la différence : le verre sera maintenant bel et bien recyclé !

Les métallos Janie Pelletier et Charles Trottier de la section locale 9700 chez ABI ont rencontré le candidat de Québec solidaire dans Nicolet, Jacques Thériault Watso, membre de la Nation abénakise.

région et d'établir un lien, au-delà des affinités politiques de chacun. Quelques sujets ont servi d'entrée en matière, comme l'assurance médicaments, la nécessité d'une transition juste, ou encore la santé et sécurité.

Les candidats et candidates sont généralement des personnes engagées dans leur communauté et on risque de les croiser à l'avenir, à titre de députés, ou simplement à titre de citoyens impliqués localement ou régionalement.

On compte plusieurs similarités entre le rôle des députés et celui des officiers syndicaux. Comme nous, ce sont souvent des gens engagés qui ont à cœur le bien-être de leurs concitoyens. Comme nous sommes élus par les collègues de travail pour les représenter, les députés le sont par leurs concitoyens.

Maintenant que les élections ont eu lieu, on peut penser à une nouvelle opération pour rencontrer les députés élus dans nos circonscriptions respectives.

Lorsqu'on se mobilise pour créer et maintenir des liens avec nos élus locaux, cela aide à faire valoir le point de vue des travailleurs et travailleuses, que ce soit sur des enjeux locaux, régionaux ou à l'échelle du Québec, ou même du Canada.

Nos leaders syndicaux au Québec et au fédéral établissent régulièrement de tels liens avec les gouvernements. Mais c'est l'addition des représentations effectuées localement qui fait vraiment la différence. Notre force politique vient de notre capacité à se mobiliser, à la base, et de ramer tous ensemble pour avancer.

POUR UNE VRAIE DÉMOCRATIE

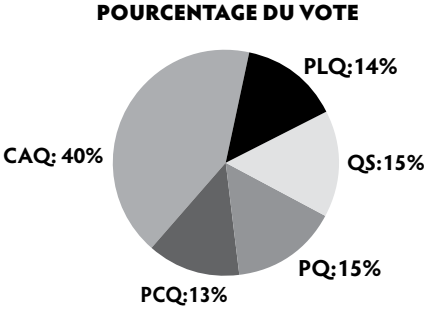
Les résultats des dernières élections québécoises laissent un goût amer. Le choix de plusieurs citoyens et citoyennes n'a finalement pas pesé très lourd, voire pas du tout, dans la représentation réelle de leur option politique à l'Assemblée nationale.

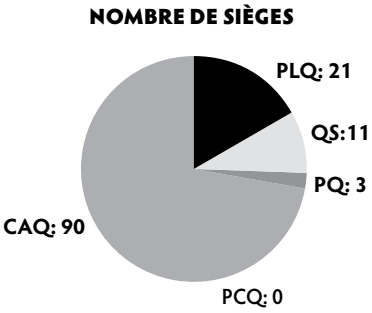
Les distorsions entre le vote populaire et la représentation à Québec sont apparues de façon encore plus criante que dans les élections passées.

Voilà qui ramène à l'avant-plan plus que jamais la nécessité d'une révision en profondeur du mode de scrutin, promise en 2018 et abandonnée par le gouvernement caquiste, qui est particulièrement avantagé par les faiblesses du système actuel.

Plusieurs métallos étaient à la manifestation précédant le débat des chefs de Radio-Canada pendant la campagne électorale pour réclamer une réforme du mode de scrutin, incluant une notion de vote proportionnel. On les voit ici avec Jean-Pierre Charbonneau, ancien député et ministre, qui s'implique au sein du Mouvement Démocratie nouvelle.

Distorsion entre le vote populaire et le nombre de sièges





À L'ÉCHELLE FÉDÉRALE

Au fédéral, les élections de 2021 ont à nouveau mené à un gouvernement libéral minoritaire.

Cette situation laisse une place importante aux partis d'opposition, dont le NPD et le Bloc québécois, pour faire avancer certains aspects de leur programme.

Notons l'entente entre le NPD et le Parti libéral, conclue en mars dernier, en vertu de laquelle le NPD s'engage à appuyer le gouvernement libéral minoritaire dans la mesure où celui-ci va de l'avant avec certaines réformes progressistes. On y retrouve notamment le principe d'une loi anti-scabs, ou encore l'instauration d'une assurance médicaments au fédéral, et la couverture des soins dentaires des enfants ainsi que des congés de maladie.

Au cours des dernières années, le District 5 du Syndicat des Métallos a privilégié une approche transpartisane avec les différents partis politiques fédéraux.

Ainsi, à plusieurs reprises, des militants syndicaux métallos ont rencontré des élus fédéraux et des sénateurs de tous les horizons politiques pour les sensibiliser à l'importance de mieux protéger les régimes de retraite en cas de faillite d'une entreprise.

Au printemps dernier, une députée conservatrice a déposé un projet de loi d'initiative privée en ce sens, reprenant les principaux éléments de projets de loi du Bloc québécois et du NPD. Celui-ci pourrait être débattu en troisième lecture à la Chambre des communes d'ici la fin de la session parlementaire.

La persévérance de notre mobilisation est une des clés de la réussite, surtout lorsqu'il est question de changements politiques. Certaines revendications prennent des années avant d'aboutir.

Préparons-nous à reprendre le bâton de pèlerin au fédéral pour une meilleure protection des régimes de retraite en cas de faillite, pour un meilleur régime d'assurance-emploi, d'assurance médicaments, pour des lois anti-scabs et contre les clauses de disparité de traitement au fédéral semblables à ce qui existe au Québec.

Les deux fourmis au centre de la campagne de rencontres de députés, Isabelle Bournival, militante de la section locale 3953, et Daniel Mallette, responsable de la solidarité internationale, de la mobilisation et de l'action politique. Ces derniers ont travaillé de concert avec les membres du réseau de mobilisation Métallos à travers le Québec et les quelque 140 militants formés pour rencontrer des candidats.

Gabriel Saint-Gelais, de la SL 9366 chez Arbec, et Étienne Lavoie, de la SL 9490 chez Rio Tinto Alcan à Alma, ont rencontré le candidat du Parti québécois dans la circonscription de Lac-Saint-Jean, William Fradette.

ENFIN UN DÉCRET POUR LES SIGNALEURS ROUTIERS

Pour la première fois depuis le début des années 80, un nouveau décret de convention collective a été promulgué en août dernier pour définir les conditions de travail de tous les signaleurs routiers du Québec.

C'est une victoire pour le mouvement syndical, alors que plusieurs secteurs demandent de tels décrets permettant de définir les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs et travailleuses d'un secteur, en s'appuyant sur la principale convention collective négociée. Ce nouveau décret des signaleurs a été institué à la suite d'une demande conjointe du Syndicat des Métallos et des principaux représentants des employeurs.

Auparavant, les signaleurs routiers étaient considérés comme des agents de sécurité, et donc couverts par le décret gouvernemental régissant les conditions de travail de la sécurité privée.

À la suite du décret, un comité paritaire est formé avec un conseil d'administration représentant à la fois les travailleurs et travailleuses de la signalisation routière et les organisations patronales du même secteur. Ce nouveau comité paritaire ouvre la voie à l'amélioration des conditions de santé et sécurité des signaleurs, un métier où les accidents graves, voire mortels, ont été nombreux ces dernières années.

Assemblée syndicale de la section locale 8922 au cours de laquelle les travailleurs et travailleuses de la signalisation routière ont adopté les demandes syndicales en vue des négociations. On voit de gauche à droite : Caroline Wattier (SL 8922), Vincent Boily (président de la SL 8922), Martin L'Abbée (représentant syndical des Métallos) et John Bélanger (SL 8922)

Le Prix Jefferson pour le Québec a été remis à Denis Grenier, fondateur de Cancer Fermont, qui vient en aide à des personnes atteintes de cancer et à leur famille. On le voit ici au centre en compagnie du représentant syndical, Marc Tremblay, et du coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, Nicolas Lapierre.

CHAPITRE 3

ACTUALITÉ SYNDICALE

TOUR D'HORIZON DE L'ACTUALITÉ SYNDICALE AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION

Une année intense en négociations

Le contexte actuel de sortie de crise sanitaire, jumelé avec la forte pénurie de main-d'œuvre et la flambée de l'inflation, entraîne une mutation en profondeur des relations de travail.

Il est encore trop tôt pour savoir si ces changements sont temporaires ou s'ils s'inscriront à long terme dans le paysage des négociations collectives.

Les 200 métallos de la SL 6506 chez Bradken ont fait une semaine de grève en mars dernier, qui s'est soldée par un contrat historique. Celui-ci prévoit des hausses salariales totalisant 24 % sur cinq ans et une protection si l'inflation est plus élevée.

TENDANCE DANS LES NÉGOCIATIONS

Négociations anticipées

Aux prises avec la pénurie de main-d'œuvre, plusieurs employeurs ont souhaité rouvrir les conventions collectives en cours de route pour bonifier les salaires des postes d'entrée et pour certains métiers spécifiques.

Or, la réponse syndicale a souvent été de remettre au jeu l'ensemble de la convention collective pour y apporter des améliorations dans un éventail plus large de conditions de travail et pour améliorer les salaires de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Protection contre l'inflation

On a aussi assisté à un retour des clauses de protection contre les effets de l'inflation. Certaines de nos conventions collectives dans le secteur minier et industriel contenaient depuis les années 1970 des clauses permettant un ajustement à l'inflation, souvent sous la forme d'un montant forfaitaire qui était intégré à la fin de l'année en tout ou en partie au salaire. Mais la pratique, courante à l'époque, s'était estompée au fil des dernières décennies.

Or, on a vu le concept de clauses d'ajustement à l'Indice des prix à la consommation (IPC) revenir en force cette année. Dans plusieurs conventions collectives, on protège ainsi le pouvoir d'achat des membres, en ajoutant au seuil minimum d'augmentation salariale une possibilité d'augmentation plus importante en cas d'IPC supérieur aux hausses négociées. Il y a cependant souvent un plafond à cet ajustement.

Quoi qu'il en soit, convenons que des clauses d'ajustement à l'IPC, reflétant idéalement l'ensemble de l'indice annuel, s'avèrent actuellement une façon efficace de maintenir le pouvoir d'achat de nos membres, et même de l'améliorer lorsque cela accompagne des hausses déjà significatives.

Tendons le plus possible vers des hausses la première année qui permettent un certain rattrapage sur l'inflation passée, puis des hausses significatives pour les années subséquentes, assorties de clauses d'ajustement à l'IPC.

De telles négociations exigeront un excellent rapport de force, pour arriver à maintenir notre part de la tarte.

Le président de la section locale composée 9599, Dave Turcotte, fait son rapport lors de la rencontre régionale de la région de Québec. L'année a été marquée par plusieurs négociations anticipées en raison de la pénurie de main-d'oeuvre.

Réouverture partielle

Devant l'incertitude économique, on a aussi assisté à la signature de plusieurs conventions collectives qui prévoit une réouverture partielle au chapitre des salaires en cours de route, et ce, avec tous les droits prévus au Code du travail, soit le droit de grève (et son équivalent patronal, celui de lockout).

Le président de la SL 7531 dans le Centre-du-Québec, Dany Poirier, au micro lors des rencontres régionales. Cette section locale a fêté cette année son 50e anniversaire à militer pour l'amélioration des conditions de vie des membres, organisant une journée familiale le 1er octobre dernier.

Voilà qui permet d'ajuster le tir en cours de route, en fonction de l'évolution de la situation économique ainsi que des salaires dans une même région ou un même secteur.

Quel que soit le moyen retenu, gardons toujours en tête que les négociations actuelles, dans cette période de grands changements économiques, sont cruciales pour maintenir et améliorer la condition de nos membres.

Santé et sécurité du travail

Depuis l'adoption de la loi 27, un régime intérimaire de deux ans est en vigueur dans les milieux de travail qui étaient auparavant considérés comme « prioritaires » et assujettis aux dispositions sur les mécanismes de prévention.

Comme cette mesure n'est que temporaire, les dispositions prévues dans l'ancienne mouture de la loi ont été enchâssées dans plusieurs conventions collectives négociées cette année. On invite toutes les sections locales à conventionner au maximum les mécanismes de prévention. Les meilleures clauses seront celles qui seront adaptées aux réalités de chacun des milieux de travail.

Notons par ailleurs le décès dans un accident de travail du confrère Jean-Nicolas Poirier, 34 ans, survenu le 9 janvier dernier à Cap-aux-Meules aux Îles-de-la-Madeleine. Ce père de famille membre de la SL 9599 était à l'emploi de la Coopérative de transport maritime et aérien (CTMA).

En octobre, une autre triste nouvelle a frappé. Un travailleur membre de la SL 2008 chez Boiseries BG à Saint-Rémi a perdu la vie le 27 octobre dans un accident de la route alors qu'il conduisait un camion de livraison de son employeur. Père de trois enfants, Derek Girouard, 39 ans, était vice-président de son unité syndicale et très apprécié dans son milieu de travail. Un collègue qui prenait place dans le camion a aussi été blessé dans l'accident.

QUELQUES EXEMPLES DE CONTRAT

Sécurité privée

La convention collective des quelque 16 000 agents de sécurité privée de la section locale 8922 a été renouvelée cette année pour cinq ans, permettant des hausses salariales allant de 8,2 % à 18,6 % dès la première année en incluant les primes. Au total, les hausses totales oscillent entre 19,2 % et 27,8 % sur cinq ans.

Mentionnons notamment :

- une nouvelle prime de nuit de 1 $ l'heure, revendiquée depuis plus de 35 ans;
- une nouvelle prime de 60 cents l'heure pour les premiers soins;
- une prime de 50 cents pour le service à la clientèle;
- une prime bonifiée à 2 $ l'heure pour le secteur de la santé;
- une nouvelle prime de 2 $ pour le secteur parajudiciaire;

Le nouveau président de la SL 8922, représentant plus de 16 000 agents de sécurité au Québec, Vincent Boily. Ce dernier occupait le poste de façon intérimaire en décembre 2021 et a été confirmé officiellement dans ses fonctions en octobre dernier. Il a négocié cette année une convention collective sectorielle, qui servira de base pour le décret définissant les conditions de travail de tous les agents de sécurité au Québec.

Les métallos de Microbird à Drummondville sont allés soutenir ceux de Mecar Métal pendant leur grève en septembre dernier à Saint-Bruno-de-Montarville. On voit ici le représentant syndical, Stéphane Néron, la présidente de la SL 9414, Chantal Lalancette, le président de l'unité Mecar Métal, Stéphane Cantin, le président de l'unité Microbird (SL 9599), Karl Geoffroy, accompagné de son secrétaire trésorier, François Manceau, et de son vice-président, Tommy Plante, ainsi que Dave brodeur, de la SL 9414.

- une prime bonifiée à 1 $ pour le domaine de la construction;
- une nouvelle prime obligatoire et universelle en lien avec l'état d'urgence sanitaire de 50 cents l'heure en 2023, qui sera doublée aux deux ans, jusqu'à 2 $.

Ces nouvelles conditions de travail s'appliqueront à l'ensemble des travailleurs et travailleuses de ce secteur d'activité lors de l'adoption du décret de la sécurité privée, qu'on espère rapide.

Microbird

Chez Microbird à Drummondville, les 350 métallos ont signé un contrat de cinq ans, avec des hausses totalisant 27,5 % sur quatre ans, dont 16 % dès la première année. Notons qu'un ajustement sera effectué en fonction de l'IPC si celui-ci dépasse les hausses prévues.

Un nouveau régime de retraite à prestations déterminées est introduit, soit le régime de retraite à financement salarial de la FTQ. Notons aussi la bonification des vacances, des jours fériés, des jours de maladie, des congés mobiles ainsi que des primes de quart. La clause de protection contre la sous-traitance a été améliorée et l'utilisation de travailleurs d'agence est maintenant encadrée dans la convention collective.

Lors de la rencontre régionale de la Côte-Nord qui se tenait en juin dernier à Havre-Saint-Pierre, un vibrant hommage a été rendu au confrère métallo Steve Arsenault, qui a présidé pendant plusieurs années la SL 4466 chez Rio Tinto Fer et Titane. Il compte parmi ses faits d'armes le premier conflit de travail pour refuser une clause de disparité de traitement sur les retraites, en 2007. Chansonnier et poète à ses heures, il a d'ailleurs composé une superbe chanson sur la solidarité syndicale. Ce dernier est tombé malade peu de temps après avoir pris sa retraite en 2020.

Mine du lac Tio, Havre-Saint-Pierre

Le nouveau contrat de travail de quatre ans à la mine du lac Tio (RTFT) à Havre-Saint-Pierre a permis d'injecter 11 millions supplémentaires dans l'économie de la Minganie, soit une hausse salariale cumulative de l'ordre de 40 %. Les hausses annuelles minimales seront de 10 % sur quatre ans, auxquelles s'ajoutent un boni de vie chère intégré au salaire, calculé en fonction de l'évolution de l'IPC. Une bonification des régimes de retraite est également prévue (6 $ par mois au terme du contrat).

Le président de l'unité Sacacomie de la SL 9400, Janick-Yan Perreault, et Caroline Lemay de la SL 9700 chez ABI ont rencontré la candidate du Parti conservateur du Québec dans Trois-Rivières, Karine Pépin. Notons que les métallos de l'hôtel Sacacomie à Saint-Alexis-des-Monts ont choisi de joindre les Métallos en mars dernier.

Des grévistes de la SL 8897 chez ArcelorMittal à Longueuil, avec leur président, François Lévesque, au centre gauche, le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, à gauche, et à la droite, le représentant syndical Michel Courcy.

De plus, les mécanismes de prévention en santé et sécurité prévus dans l'ancienne mouture de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ont été intégrés à la convention collective, afin de pallier à un éventuel affaiblissement avec la nouvelle loi.

Hôtellerie et restauration

On accueille dans nos rangs les travailleurs et travailleuses de l'hôtel Sacacomie en Mauricie, qui ont choisi de quitter une autre organisation syndicale pour joindre les rangs des Métallos.

La négociation s'est avérée très fructueuse. Les hausses salariales y ont été de 16 % en moyenne la première année, puis de 3 % pour chacune des deux autres années du contrat. Un montant de 0,25 cents du km est versé à ceux et celles qui parcourent plus de 50 km pour se rendre au travail.

Une clause type pour venir en aide aux victimes de violence conjugale a aussi été introduite, à l'instar de beaucoup de conventions collectives Métallos. Le paiement des vacances, des jours fériés et des congés personnels a été bonifié. Le temps supplémentaire sera rémunéré après 35 heures par semaine pour les préposées aux chambres ayant cinq ans d'ancienneté et il n'y aura plus de maximum d'heures dans la banque de temps supplémentaire.

Un comité paritaire de formation est institué et un mécanisme de prévention en santé et sécurité est intégré à la convention collective.

Une politique contre le harcèlement psychologique et sexuel a été ajoutée. Le contrat prévoit aussi la participation au REER du Fonds de solidarité FTQ ainsi qu'une bonification de la contribution de l'employeur aux assurances.

Bienvenue à tous les nouveaux membres de l'hôtel Sacacomie ! Et à tous les nouveaux métallos qui, comme eux, ont choisi les Métallos !

DES CONFLITS

Plusieurs métallos sont passés par un conflit de travail cette année, pour améliorer leurs conditions de travail.

ArcelorMittal à Contrecœur-Est et Longueuil

Un groupe de trois sections locales d'ArcelorMittal en Montérégie (SL 6586, 8897 et 8060) représentant plus de 800 travailleurs et travailleuses a déclenché une grève le 2 février dernier pour améliorer l'aspect monétaire de leurs conditions de travail.

Cette négociation préparée de longue haleine et la grève d'un peu plus de trois semaines qui a suivi ont donné de bons résultats : des hausses salariales totalisant 26 % sur six ans, une hausse substantielle du régime de retraite à prestations déterminées, la fin de la coexistence de deux régimes de retraite et la bonification des assurances collectives.

Bradken à Mont-Joli

Une grève d'une semaine a permis aux 200 travailleurs de la fonderie Bradken à Mont-Joli membres de la section locale 6506 de se faire respecter de la part de

Des grévistes de Mine Raglan (SL 9449) lors d'une manifestation à l'aéroport de Dorval en juin dernier

leur employeur. Au passage, ces derniers ont eu droit à des hausses salariales de 24 % sur cinq ans assorties d'une protection complète si l'inflation s'avérait supérieure aux hausses.

Mine Raglan

Une première grève a été déclenchée dans une mine fonctionnant entièrement en navettage.

En effet, le 27 mai dernier, les 630 métallos de la section locale 9449 chez Mine Raglan au Nunavik ont déclenché une grève qui a duré un peu plus de trois mois. Celle-ci portait sur les salaires, les conditions de travail et, plus que tout, sur le respect que porte Glencore à l'égard des travailleurs qui lui permettent d'empocher des milliards de dollars.

C'est la tête haute que les métallos de la SL 9449 sont retournés au travail, s'attirant le respect de leur employeur, qui ne pourra plus exclure la possibilité d'un conflit.

Un boni de 10 % déjà octroyé est maintenant intégré au salaire. Le contrat de cinq ans prévoit en outre des hausses totalisant 19,8 %. La journée de vol vers la mine sera désormais rémunérée avec un montant forfaitaire équivalant à six heures de travail, ce qui permet de résoudre un grief vieux de trois ans, avec rétroactivité. Les assurances ainsi que les vacances sont bonifiées. Un nouvel horaire de travail d'alternance 2 semaines/2 semaines est mis en place sur une base volontaire pour tous.

Océan remorquage à Sorel-Tracy

Le 10 juin dernier, la dizaine de matelots d'Océan remorquage (SL 9599) a déclenché une grève générale au sujet des horaires de travail et des salaires. Au moment de mettre sous presse, le conflit était toujours en cours.

Soulignons que cette compagnie est de juridiction fédérale, ce qui permet à l'employeur de profiter du trou dans les lois fédérales du travail pour avoir recours à des briseurs de grève.

Grâce aux nombreux dons, ces membres reçoivent un montant qui se rapproche de leur salaire. Ils ont néanmoins besoin d'un fort appui en personne sur la ligne de piquetage et lors d'activités de mobilisation pour faire entendre raison à cet employeur amoral, qui tente notamment d'introduire une clause de disparité de traitement dans les horaires de travail.

Comfort Inn–Boucherville

La dizaine de préposées aux chambres de l'hôtel Comfort Inn de Boucherville (SL 9400) a ratifié un nouveau contrat de travail en août dernier au terme d'une grève éclair de 10 jours.

Cette-ci a permis de faire évoluer la position de l'employeur et d'aller chercher des hausses un peu plus importantes dans un contrat de trois ans ainsi qu'une rétroactivité pour la première année déjà écoulée.

Mecar Métal – Saint-Bruno-de-Montarville

Les 35 métallos de la section locale 9414 chez Mecar Métal à Saint-Bruno-de-Montarville ont choisi de résister à un employeur avare en déclenchant une grève le 2 septembredernier, qui a duré 18 jours.

Ces derniers ont réussi à arracher une hausse salariale de 12 % la première année et une protection complète contre l'inflation pour les deux années suivantes, avec des hausses minimales de 3,5 %, auxquelles s'ajoutent un montant forfaitaire de 1500 à la signature du contrat.

On peut lire la détermination dans le regard du président de l'unité Océan remorquage de la SL 9599, Pascal Delisle. Son groupe de matelots est en grève depuis le 10 juin dernier pour de meilleures conditions de travail et, notamment, pour refuser une clause orphelin dans les horaires de travail. Le conflit traîne en longueur en raison du recours de l'employeur à des briseurs de grève.

La gang de Mecar Métal a mené une grève exemplaire de 18 jours, la première dans l'histoire de leur usine, pour le respect.

Les Métallos du secteur du bois au Saguenay-Lac-Saint-Jean et de Chibougamau-Chapais ont accueilli le ministre fédéral de l'Environnement, Steven Guilbeault, à Chibougamau en août dernier pour discuter de la protection du caribou forestier et de l'avenir de l'industrie forestière. De gauche à droite en avant : David Morin (SL 8644), Kevin Ross (SL 8895), le ministre Steven Guilbeault, Stéphanie Hains-Tardif (SL 8644), Dominic Lemieux (directeur québécois des Métallos). En arrière : Pascal Loignon (coordonnateur des Métallos pour le bureau de Québec), Alexandre Fréchette (représentant syndical), Gabriel St Gelais (SL 9366, Patrice Jobin (SL 8895).

De plus, la sous-traitance sera encadrée et la clause sur la progression salariale est modifiée afin de réduire la possibilité d'arbitraire de la part de l'employeur.

Au-delà du contrat, ce qui a impressionné dans cette grève, c'est la vigueur de la ligne de piquetage, alors que les grévistes bousculaient leurs horaires de piquetage pour y être presque tous en même temps et pour se faire entendre encore plus fort.

Des prises de position

Au courant de l'année, le Syndicat des Métallos a pris plusieurs positions publiques, que ce soit lors de consultations officielles, de sorties médiatiques ou encore par des démarches juridiques visant à se porter à la défense de ses membres.

Le caribou forestier : le canari dans la mine

Le Syndicat des Métallos a participé en mai dernier à la Commission indépendante sur les caribous forestiers et montagnards.

Dans le mémoire intitulé *Protéger le caribou ET préserver les emplois*, les Métallos refusent d'opposer la préservation du caribou forestier au maintien des emplois. Nous voyons plutôt le caribou comme le canari dans la mine, dont les difficultés laissent présager d'une menace aux emplois dans un proche avenir, en raison du rythme de coupes forestières plus rapide que celui de régénération de la forêt.

Le Syndicat y préconise un modèle d'exploitation durable de la forêt, pour assurer non seulement l'avenir du caribou, mais aussi la pérennité des emplois.

Dans la foulée, le Syndicat souhaite une concertation locale, territoire par territoire, sur la préservation du caribou, où l'ensemble des parties serait impliqué, soit les entreprises, les syndicats, les experts, les communautés autochtones, les représentants gouvernementaux et des groupes environnementaux de défense des caribous.

Les Métallos insistent sur l'importance de privilégier une plus grande transformation de la ressource forestière, de façon à créer davantage d'emplois et de valeur ajoutée avec le bois récolté.

MOBILISATION POUR L'AVENIR DE L'ALUMINIUM

Le président de la section locale 9490 chez Rio Tinto Alcan à Alma, Sylvain Maltais, était ému cet été après l'annonce d'un tout nouveau centre de fabrication de billettes d'aluminium qui serait construit à partir de mai 2023 à Alma au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Voilà plusieurs années que l'exécutif syndical multipliait les rencontres avec les intervenants politiques de la région et au-delà pour mousser le projet. Enfin, les démarches ont porté fruit.

À terme, le projet de 240 millions dont la mise en opération est prévue en 2025 devrait permettre l'embauche d'une quarantaine de travailleurs permanents. Mais surtout, c'est une pièce maîtresse essentielle à la venue potentielle d'une toute nouvelle usine, Alma II, fonctionnant avec une technologie carboneutre, lorsque le projet Elysis sera prêt à prendre son envol.

Dans les cartons depuis plusieurs années, le projet d'une usine de billettes avait été mis sur la glace en 2019 par la compagnie. Qu'à cela ne tienne, l'exécutif syndical de la SL 9490 était convaincu que l'avenir de l'aluminium passait par une plus grande capacité régionale à « figer » de l'aluminium et à produire de la valeur ajoutée. Pour l'heure, Rio Tinto vend une trop grande quantité d'aluminium peu transformée, et envoie même du métal en fusion par camion pour être « figé » ailleurs.

Depuis plus de trois ans, les métallos d'Alma ont multiplié les démarches avec tous les acteurs politiques et socioéconomiques de la région ou en lien avec le développement économique, à tous les paliers politiques. Maires et mairesses, préfets, députés fédéraux et québécois de toutes allégeances, ministre régionale du Saguenay– Lac-Saint-Jean, ministre québécois de l'Économie, de l'Innovation et du Développement régional, ministre fédéral de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie, et plusieurs autres.

Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, et le président de la SL 9490 chez Rio Tinto Alcan à Alma, Sylvain Maltais

Une table de concertation régionale a même été créée pour réunir tous les intervenants régionaux préoccupés par l'avenir de l'aluminium au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Voilà une manche de gagnée. Le prochain défi sera de travailler pour que l'usine-pilote de la technologie carboneutre Elysis soit bel et bien mise en place au Québec, au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Parions que les métallos d'Alma continueront de se démener en coulisse et sur la place publique pour que ce soit le cas. À suivre !

Une telle approche a par ailleurs le mérite d'éviter les droits compensateurs de la part des États-Unis sur le bois moins transformé.

Les Métallos de l'industrie du bois dans la région de Chibougamau-Chapais et du Saguenay–Lac-Saint-Jean ont par ailleurs accueilli le ministre fédéral de l'Environnement, Steven Guilbeault, à Chibougamau. Au menu des discussions : l'importance de protéger le caribou forestier et les mesures que les gouvernements peuvent mettre en place pour en atténuer les impacts.

Environnement : contraindre les multinationales

Les émissions de contaminants de la fonderie Horne ont fait couler beaucoup d'encre cette année, à juste titre puisqu'il a été démontré que celles-ci avaient un impact sur la santé des citoyens.

Bien que la fonderie Horne ne soit pas syndiquée avec les Métallos, plusieurs autres installations relevant de la même multinationale le sont.

Le Syndicat des Métallos s'est donc prononcé en appuyant le plan de modernisation de la fonderie de cuivre qui implique des investissements de 1,5 milliard sur 10 ans afin de réduire les émissions polluantes.

Ce dernier estime que les gouvernements doivent assumer leur rôle pour contraindre des compagnies comme Glencore à réduire de façon effective leurs émissions afin qu'elles ne constituent plus un risque pour la santé de la population.

Le président de la SL 6887 chez CCR, Stéphane Côté, prend la parole lors de la dernière rencontre régionale du Nord/Nord-Ouest.

Les Métallos s'inscrivent toutefois en faux contre une délocalisation de telles usines vers des pays aux normes environnementales moins strictes. La sauvegarde de l'environnement est un enjeu planétaire, les gouvernements doivent assumer leurs responsabilités pour faire appliquer des normes sécuritaires plutôt que de pelleter ailleurs la pollution.

Les multinationales n'ont généralement pas une conscience sociale et environnementale. Elles obéissent aux règles des pays où elles opèrent. C'est vrai en matière de santé et sécurité, de droits syndicaux, tout comme sur les questions environnementales.

À titre de travailleurs et travailleuses et de citoyens et citoyennes, on s'attend donc à ce que les gouvernements assurent la protection de la santé et sécurité à la fois des travailleurs et travailleuses ainsi que de l'ensemble de la population, en imposant une ligne de conduite aux compagnies.

Obligation vaccinale

Le Syndicat des Métallos s'est prononcé en 2021 en faveur du vaccin comme moyen de sortie de la pandémie. Il a toutefois précisé que cette décision devait relever d'un choix individuel et que des accommodements devaient être cherchés pour les travailleurs et travailleuses non vaccinés soumis à l'obligation vaccinale, notamment ceux

Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, a remis à la présidente de l'unité Au Jardin de Pierrot, Manon Leclerc, une copie de la motion officielle adoptée par l'Assemblée nationale sur la nécessité d'un « rattrapage salarial massif pour les travailleuses de la petite enfance ». Voilà un beau clin d'œil à la combativité des travailleuses des CPE Touchatouille à Port-Cartier et Au Jardin de Pierrot qui ont mené une grève courageuse de deux mois, de la mi-octobre à la mi-décembre 2021.

Le président de la SL 6254 des Métallos, Robert Roy, anciennement à la minière Cliffs et aujourd'hui à la Société ferroviaire et portuaire de Pointe-Noire (SFPPN), est un militant de la première heure dans la bataille pour mieux protéger les retraites en cas de faillite d'une entreprise.

qui œuvrent dans le secteur des transports ou qui doivent se rendre sur leur lieu de travail en avion.

C'est dans cette optique que ce dernier a contesté devant la Cour supérieure les décrets gouvernementaux qui pouvaient avoir pour effet de priver de salaire, et même de leur emploi, certains de ces travailleurs.

Le Tribunal a rejeté la contestation et a confirmé la constitutionnalité des décrets en question. Après analyse du jugement, il a été décidé de ne pas le porter en appel.

Rappelons que l'obligation vaccinale pour les travailleurs du secteur des transports et pour le transport aérien a été levée par le gouvernement du Canada le 20 juin 2021.

Vers une loi sur les retraites au fédéral

Voilà maintenant depuis 2016 que le Syndicat des Métallos a fait de la protection des retraites en cas de faillite un cheval de bataille prioritaire, dans la foulée de la faillite de la minière Cliffs sur la Côte-Nord.

Après plusieurs projets de loi déposés par le Bloc québécois et le Nouveau Parti démocratique qui sont morts au feuilleton au cours des dernières années, un nouveau projet de loi privé a été déposé en mai dernier par une députée conservatrice, Marilyn Gladu.

Celui-ci reprend pratiquement intégralement le projet de loi précédent de la députée bloquiste Marilène Gill. Nous avons appuyé plusieurs fois ce nouveau projet de loi lors d'interventions

Le nouveau directeur canadien, Marty Warren (à droite), croqué sur le vif lors du tournoi de golf des Métallos en septembre dernier, avec Isabelle Bournival de la SL 3953 et Jean-René Dumas de la SL 9400.

médiatiques ainsi que lors des audiences du Comité des finances tenues à la mi-octobre dernier. Au moment de mettre sous presse, il avait passé l'étape de la deuxième lecture et nous avons bon espoir qu'il puisse être adopté avant Noël.

Les Métallos ont multiplié les appels aux différents partis pour que ces derniers pavent enfin la voie à cette nouvelle législation permettant que les créances des retraités et anciens travailleurs soient considérées avant celles d'institutions publiques comme les municipalités et les commissions scolaires.

Dans notre organisation

En terminant, voici un tour d'horizon de l'actualité au sein même de notre organisation.

Le président de l'unité représentant les agents de sûreté de Mine Raglan (SL 9449), Nicolas Marchand, prend la parole lors d'une rencontre régionale. Ces travailleurs sont victimes d'un congédiement déguisé depuis mars 2021, alors que la compagnie les a congédiés et a aboli leur poste après un refus des offres patronales. Le dossier fait l'objet d'une contestation devant les tribunaux.

Semaine de grève	Fonds de grève et de défense international	Fonds de grève et de défense du District 5*	MONTANT TOTAL des secours de grève
2e semaine	0 $	250 $ / semaine	250 $
3e semaine	260 $	0 $ / semaine	260 $
4e, 5e et 6e semaine	260 $	50 $ / semaine	310 $
De la 7e à la 11e semaine	260 $	75 $ / semaine	335 $
De la 12e à la 15e semaine	260 $	100 $ / semaine	360 $
De la 16e à la 20e semaine	260 $	125 $ / semaine	385 $
21e semaine et suivantes	260 $	150 $ / semaine	410 $

Un nouveau directeur canadien

En poste depuis 2004, le directeur canadien des Métallos, Ken Neumann, a pris sa retraite en mars dernier, après une succession de mandats bien remplis. C'est Marty Warren qui lui a succédé à la tête de notre organisation au Canada.

Représentant syndical depuis 2006, il a été directeur du District 6 (l'Ontario et les provinces de l'Est) au cours des neuf dernières années. Il est devenu syndiqué alors qu'il travaillait à l'usine de pneus BF Goodrich à Kitchener en Ontario.

Évolution des fonds de grève

Le Bureau international a décidé en juin dernier que les prestations du Fonds de grève et de défense international commenceraient désormais dès la troisième semaine de conflit plutôt qu'à partir de la quatrième semaine. Cette prestation est établie à 260 $ par semaine.

Soulignons que cette bonification survient à la suite d'une résolution débattue à l'assemblée annuelle 2021 du Syndicat des Métallos et portée à l'attention de notre organisation à l'échelle internationale. C'est la deuxième bonification du fonds de grève qui survient à la suite d'une résolution du Québec, la précédente étant le rehaussement des prestations de 225 $ à 260 $ par semaine en 2021.

Il y a aussi du changement du côté du Fonds de grève et de défense du District 5, auquel les sections locales du Québec adhèrent quant à elles sur une base volontaire.

Réunies en septembre dernier, les sections locales participantes ont choisi de rehausser la cotisation pour les sections locales autonomes, soit celles qui, statistiquement, y puisent le plus au fil des conflits de travail.

Ainsi, la cotisation des sections locales composées demeurera à 4 % de la cotisation moyenne mensuelle payée par membre, tandis que celle des sections locales autonomes passera à 5 %. Cet ajustement assure une longue vie au fonds de grève et maintient une notion d'équité entre les sections locales participantes.

Tolérance zéro sur la fraude

Notre organisation a été ébranlée récemment par des cas de fraude dans trois sections locales.

En décembre 2021, de sérieuses allégations ont été portées à l'attention du Syndicat des Métallos au sujet d'un détournement de fonds de la part du président de l'époque de la SL 8922, M. Pellerin.

Ce dernier a aussitôt été démis de ses fonctions et la section locale a été mise sous tutelle, deux décisions qui ont aussi fait l'objet d'un communiqué de presse. Une vérification interne a révélé par la suite que ce dernier s'était accaparé frauduleusement de plusieurs centaines de milliers de dollars.

Des démarches juridiques ont été entreprises afin de récupérer ces sommes et M. Pellerin a acquiescé à jugement en octobre dernier, faisant ainsi droit à toutes les demandes de réparation du Syndicat. Le dossier est maintenant entre les mains du Directeur des poursuites criminelles et pénales.

Cette récente fraude s'est ajoutée à deux autres cas qui sont survenus au cours des dernières années dans deux autres sections locales où des officiers avaient gonflé des demandes de remboursement de dépenses, s'appropriant ainsi des sommes cumulant plusieurs dizaines de milliers de dollars illégalement.

Le Syndicat a tout mis en œuvre pour récupérer l'ensemble des sommes

Après une pause pandémique qui a causé un report de deux ans, le Congrès international du Syndicat des Métallos s'est tenu en août dernier à Las Vegas sur le thème* Le syndicat de tous*. On voit ici la délégation du Québec qui représentait fièrement le District 5.

détournées aux sections locales. Cela a donc impliqué des démarches devant les tribunaux. C'est en consultant les procédures juridiques qu'un journaliste a pris connaissance des différents cas de fraude en juin dernier. Une nouvelle a donc été publiée à la une du *Journal de Montréal* en juin, reprenant les trois cas en question, coiffée du titre *Détournement de fonds en série chez les Métallos*.

Une telle attention médiatique est particulièrement néfaste à la fois pour le Syndicat et pour l'ensemble du mouvement syndical.

Le Syndicat applique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO devant quiconque détourne l'argent des membres. Le Syndicat n'hésite pas à poursuivre les fraudeurs pour récupérer jusqu'au dernier sou.

Un mécanisme d'alerte supplémentaire a été mis en place et toute personne qui a des doutes sur les finances de sa section locale peut écrire à finances@metallos.ca.

Une formation additionnelle a été offerte aux syndics. Nous invitons de plus ces derniers, ainsi que tous les secrétaires trésoriers et financiers, à suivre la formation complète sur les finances de la section locale.

Rappelons par ailleurs les mécanismes déjà prévus à nos statuts et règlements :

- Un vérificateur international procède à un audit périodique des finances de chacune des sections locales. Il peut aussi procéder sur demande spéciale ou à la suite d'un signalement.
- Un mécanisme d'approbation des dépenses strictes doit être respecté. Les budgets et dépenses sont votés en assemblée générale. Des rapports sont aussi faits par le trésorier, le secrétaire financier ainsi que les syndics, et ce, à des fréquences statutaires.
- Le paiement des dépenses doit être justifié. Les comptes de dépenses, accompagnés de pièces justificatives, doivent être approuvés par trois des quatre signataires du compte avant chaque paiement.
- Tout membre peut consulter à tout moment les livres comptables.

En nous confiant leurs cotisations, les membres se donnent les moyens d'être défendus et d'améliorer collectivement leurs conditions de travail, de santé et de vie. Il est inadmissible de voir leur confiance ainsi trahie. Il en va de la capacité de notre organisation à assumer sa mission première.

Ne laissons pas ternir notre organisation et notre action syndicale.

Le nouveau coordonnateur au recrutement, Luc Julien, s'adresse aux participants à un rassemblement devant l'usine de Stelpro en Montérégie, lors d'une campagne de syndicalisation. On voit à ses côtés le recruteur Martin Laberge et le président de la SL 8664 chez ArcelorMittal à Port-Cartier, Marc Duchaine.

La vice-présidente internationale du Syndicat des Métallos, Roxanne Brown, est venue rencontrer les représentants syndicaux des Métallos du Québec rassemblés en réunion d'équipe en juin dernier.

CONCLUSION

Des façons de se mobiliser, on en trouve autant qu'il y a de milieux de travail, d'enjeux et de cibles d'intervention : chandails à l'effigie de la négociation, bruits au moment de la pause, tracts, manifestations, pétitions, rencontres avec des élus, interventions médiatiques, actions d'éclat, grands rassemblements…

Les formes de mobilisation sont infinies. Elles n'ont pour seule limite que notre imagination.

Nous avons le pouvoir et la responsabilité d'inventer nos grandes mobilisations. Plus nous serons nombreux à contribuer par des idées, plus nous en feront naître d'excellentes qui sortiront du lot. Plus nous partagerons le plaisir de se mobiliser, plus nous serons nombreux à catalyser l'énergie, plus nous entraînerons nos semblables dans le mouvement.

Il n'y a pas de recettes magiques pour la mobilisation. Ce n'est pas qu'une activité. Ce n'est pas une mécanique. C'est une volonté. C'est un état d'esprit…

Se mobiliser demande d'élargir le nombre de personnes qui portent l'idée, la revendication ou l'espoir.

Se mobiliser nécessite d'être persévérant, de ne jamais lâcher le morceau.

Se mobiliser exige de l'imagination, de l'originalité… et un brin de folie. Il en faut pour s'amuser dans l'action, pour donner envie à d'autres de s'impliquer.

Se mobiliser permet de partager le travail syndical entre nous, de briser nos isolements, d'alléger le fardeau sur nos épaules. On se sent tellement bien quand on se serre les coudes.

Tenir tête au boss n'est pas nécessairement notre plus grand défi. C'est plutôt de rassembler les gens autour de l'action syndicale. Servons-nous de nos structures, comme nos assemblées générales, les délégués ou encore les différents comités pour élargir la mobilisation. Mais ne laissons jamais le boss nous y enfermer pour contenir notre mobilisation.

Il suffit parfois d'une étincelle pour qu'un brasier s'enflamme. Et les employeurs en font souvent des flammèches. Saisissons chacune de ces occasions.

C'est en famille qu'on manifestait cet été sur la ligne de piquetage de Mecar Métal en Montérégie.

Ayez confiance en vos membres. Branchez-vous sur leurs besoins, faites circuler l'information, expliquez les enjeux. Lorsque vous sonnerez la grande cloche de la mobilisation, ils et elles seront au rendez-vous.

Notre plus grande force comme syndicalistes vient des membres. C'est vrai pour chacun d'entre vous devant vos employeurs. C'est aussi vrai pour moi, votre directeur, quand je vous représente à la FTQ, à la CNESST, ou devant le grand boss d'une compagnie. La seule chose qui me permet de bien le faire, c'est de savoir que les membres sont derrière moi.

Comme mouvement syndical, nous avons su nous adapter, cette année comme par le passé. Nous négocions des clauses d'indexation devant l'inflation galopante, nous introduisons des clauses contre la violence conjugale, nous tentons de plus en plus de limiter la sous-traitance, nous intégrons les mécanismes de prévention à nos contrats…

Il y a encore des défis, pour mieux intégrer les travailleurs étrangers temporaires, pour mieux baliser la sous-traitance, pour syndiquer tous les travailleurs de nos usines, pour limiter les statuts précaires.

Il y a des défis à relever aussi pour assurer une transition juste sur le plan environnemental. Notre mission se poursuit aussi auprès des gouvernements

Le bras droit du directeur québécois des Métallos, Donald Noël. Travailleur acharné, passionné par la défense du mouvement syndical, c'est aussi l'homme de la rigueur, des suivis et de la constance.

pour protéger les retraites en cas de faillite d'une entreprise, pour interdire une fois pour toutes le recours à des briseurs de grève, pour interdire les clauses de disparité de traitement au fédéral, pour voir naître un réel régime d'assurance médicaments universel et un régime d'assurance-emploi digne de ce nom.

Des temps troubles sont devant nous, alors que les travailleurs et travailleuses sont mis sous pression par l'inflation d'un côté, et les hausses des taux d'intérêt de l'autre.

Plus que jamais, nous avons un rôle important à jouer, pour nos membres, avec nos membres.

On ne gagne pas toujours lorsqu'on se mobilise. Mais chaque fois qu'on gagne, c'est parce que nous nous sommes mobilisés.

VOTRE ÉQUIPE EN 2022-2023

DIRECTION

Dominic Lemieux
Directeur

Donald Noël
Adjoint au directeur

PERSONNEL DE SOUTIEN

Sylvie Doiron

Danielle Doyon

Martina Folco

Sylvie Gagnon

Teodora-Elena
Gecse

Nathalie Leblanc

Éliane Leboeuf

Sandra Levesque

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 Raîche
Éducation

RECRUTEMENT

Luc Julien
Coordonnateur

VÉRIFICATEUR INTERNATIONAL

Sylvain Ducharme

MONTRÉAL

Nathalie Lapointe
Coordonnatrice

Frank Beaudin

Annie Daigneault

Steve Galibois

Sylvain-Rock
Plante

Silvy Vaudry

QUÉBEC

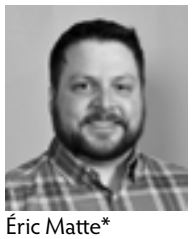
Pascal Loignon
Coordonnateur

Hans-Woosly
Balan

François Cardinal

Alexandre
Fréchette

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

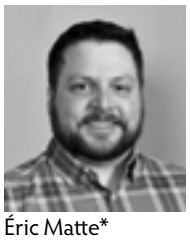
Sonia Charette

Jean-Yves Couture

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.

FORCE
SOLIDARITÉ
RESPECT