

# Le métal

AUTOMNE 2024



## Dossier

### La prévention en santé et sécurité

- 80 ans de luttes syndicales
- La loi fait peau neuve
- Cap sur la santé mentale
- Des délégué.e.s SST bien formé.e.s
- Le rôle des responsables en santé et sécurité

## Dans ce numéro

Éditorial : À bas les mutuelles de contestation / 2

Tout le monde pourra contribuer au Fonds de solidarité FTQ / 3

Une loi anti-briseurs de grève au fédéral, ça presse! / 4

Dossier : Santé et sécurité du travail / 5 à 18

La santé et sécurité, on s'en occupe / 5

80 ans de lutte pour la santé et sécurité / 6 et 7

La LSST fait peau neuve / 8

Cap sur la santé mentale / 9

Une formation d'introduction à la SST / 10 et 11

Un comité SST et RSS aux Poudres métalliques / 12-13

Des représentants SST branchés chez CEZinc / 14-15

La fierté d'innover chez Venmar / 16

Difficile reconnaissance d'un cancer professionnel / 17

Signaleur.euse.s : une profession à haut risque / 18

Le défi de la francisation / 19

Consultation sur l'avenir de la forêt / 21

Militantisme des Femmes d'acier à l'aluminerie d'Alma / 22

Victoire contre les pratiques antisyndicales de Glencore / 23

Contrats de travail / 21 à 23

---

La revue du Syndicat des Métallos (FTQ)

Volume 57, numéro 1

565, boulevard Crémazie Est, bureau 5100

Montréal (Québec) H2M 2V8

Téléphone : 514 382-9596 / 1 800 361-5756

Courriel : ccauchy@metallos.ca

Directeur : Dominic Lemieux

Responsable des communications : Clairandree Cauchy

Graphisme : Reg Albino

Révision et correction : Maxime Collins

Photos : Clairandree Cauchy, Daniel Mallette

Correspondant.e.s : Isabelle Bournival, Mélanie Tremblay

Collaboration : Kim Bouchard

Personnel de soutien : Martina Folco, Junie François, Josée Simard

Tirage : 63 000

Premier numéro : janvier 1965

Imprimé par les syndiqué.e.s de l'Imprimerie Transcontinental

Dépôt légal à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec

## Éditorial

### À bas les mutuelles de contestation!

On voit de plus en plus de nos membres blessé.e.s ou malades devoir passer par des processus inutiles de contestation exigés par leur employeur. C'est toute une industrie de la contestation qui est engraisée par ces procédures coûteuses et éprouvantes pour les travailleur.euse.s.

Les mutuelles de prévention, qu'on pourrait aussi appeler « mutuelles de contestation », sont parmi les premières responsables de cette tendance, qu'on observe tout particulièrement depuis leur création en 1998. En effet, le gouvernement permet aux entreprises de moyenne taille d'adhérer à des mutuelles de prévention pour bénéficier d'un taux de cotisation plus avantageux, soit celui basé sur l'expérience de l'ensemble du groupe.

En théorie, la mutuelle offre des services pour favoriser la prévention en milieu de travail, appuyer la réadaptation des travailleur.euse.s et encourager le retour au travail. Mais cette logique a été détournée. Dans les faits, les mutuelles font tout pour réduire les coûts de CNESST en contestant systématiquement les différents éléments des réclamations. Tout y passe : le bien-fondé même de la réclamation, le ou les diagnostics, le moment de la fermeture du dossier, la nature des travaux légers, les séquelles de l'accident ou de la maladie, etc.



En fin de compte, la « mutuelle de contestation » consacre ses énergies non pas à la prévention, mais bien à la diminution des répercussions financières pour l'employeur en réduisant « le coût d'expérience », et ce, au détriment de la santé de nos travailleur.euse.s.

## Un système à rendre malade

Résultat? Le régime qui est censé soutenir les travailleur.euse.s blessé.e.s ou malades pour qu'ils et elles puissent bénéficier de la meilleure réadaptation possible les rend malades d'anxiété et de stress. Tout cela pour faire économiser de l'argent aux employeurs en enrichissant des médecins expert.e.s, des avocat.e.s de patronat et les mutuelles de prévention.

Cette entourloupette a assez duré! Ces mutuelles ne font qu'engorger le système, en alourdir les coûts et harceler les travailleur.euse.s blessé.e.s ou malades en leur imposant un stress nuisible à leur rétablissement.

Comme travailleur.euse.s et comme représentant.e.s syndicaux et syndicales, il faut refuser de se prêter au jeu des mutuelles de contestation. Il faut refuser de régler à l'amiable des dossiers où les travailleur.euse.s sont manifestement dans leurs droits simplement pour éviter des coûts à l'employeur, sommes qui ne reviennent par ailleurs jamais dans les poches des personnes blessées ou malades. Si les employeurs veulent vraiment économiser en santé et sécurité, c'est par la prévention en milieu de travail et la réduction des risques à la source qu'il faut que ça passe! Et non par la contestation systématique!



Dominic Lemieux, directeur québécois  
Syndicat des Métallos



Les métallos ont été nombreux aux micros de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires du Fonds de solidarité FTQ en septembre 2023 pour réclamer le retour du crédit d'impôt. Ils et elles ont rappelé que c'est grâce aux membres qui gagnent de bons salaires si le Fonds a pu prendre son envol, et qu'il serait injuste de les en exclure aujourd'hui.

## Victoire! Tout le monde pourra contribuer au Fonds de solidarité FTQ.

La mobilisation syndicale combinée aux aptitudes de persuasion de la présidente de la FTQ, Magali Picard, ont permis un retour de l'accessibilité de tou.te.s au crédit d'impôt du Fonds de solidarité FTQ.

Québec a fait volte-face en mars dernier et a suspendu pour 3 ans sa décision de couper l'accès au crédit d'impôt du Fonds de solidarité FTQ pour les travailleur.euse.s ayant un revenu supérieur à 112 000 \$. De son côté, le Fonds investira plusieurs dizaines de millions de dollars supplémentaires dans la construction de nouveaux logements au Québec. Cette décision survient après de nombreuses représentations de la part de la présidente de la FTQ, Magali Picard.

Au Congrès de la FTQ en janvier 2023 ainsi qu'à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires du Fonds de solidarité FTQ en septembre 2023, la mobilisation syndicale, et particulièrement celle des Métallos, avait été forte pour contester cette décision gouvernementale et demander au Fonds ainsi qu'à la FTQ de tout faire pour la renverser.

« C'est une victoire syndicale. Les responsables des sections locales ont été nombreux et nombreuses à se mobiliser. Ces dernier.ère.s sont aussi maintenant à l'œuvre pour solliciter les cotisations et faire revenir ceux et celles qui pensaient ne plus pouvoir participer. On peut les féliciter », explique le coordonnateur à la souscription au Fonds de solidarité FTQ pour les Métallos, Patrick Cappuccilli.

Le directeur des Métallos, Dominic Lemieux, invite tou.te.s les membres à investir dans le Fonds pour leur retraite : « Le leadership de notre présidente de la FTQ, Magali Picard, a fait toute la différence. La "patente à Laberge" joue maintenant un rôle important dans l'économie du Québec, et c'est important qu'elle puisse le faire sans renier ses racines », souligne-t-il.

Chaque investissement dans le Fonds de solidarité FTQ donne droit à un crédit d'impôt supplémentaire de 15 % au Québec et de 15 % au Canada, jusqu'à concurrence de 1500 \$ (pour un investissement de 5000 \$, en plus de la déduction d'impôt habituelle d'un REER). ■

## Loi anti-briseurs de grève au fédéral

# Victoire!

Attendu depuis des décennies, le projet de loi interdisant le recours à des travailleur.euse.s de remplacement en cas de grève ou de lockout au fédéral a finalement été adopté le 17 juin dernier, à l'unanimité, par les député.e.s et les sénateur.trice.s.

Le mouvement syndical peut crier VICTOIRE! C'est l'aboutissement de décennies d'action syndicale et de multiples tentatives parlementaires.

Lors de son témoignage devant le comité des député.e.s qui étudiait le projet de loi en avril, l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre, avait invité les parlementaires à une adoption rapide: «Ça fait des décennies qu'on tourne autour du pot, il est temps d'équilibrer enfin les relations de travail», avait-il fait observer.

Sans être parfaite, la nouvelle loi contribue à rééquilibrer les relations de travail en faisant porter le poids des conflits de travail aux employeurs, au même titre qu'il en coûte aux travailleur.euse.s de ne pas travailler. Elle s'applique aux secteurs de compétence fédérale comme les transports, les télécommunications et les banques.

Les métallos d'Océan remorquage qui ont subi 9 mois de grève en 2022 et en 2023 n'auraient probablement pas été à la rue aussi longtemps si la loi avait été en vigueur plus tôt. «Au Québec, une telle loi existe depuis 1977. Cela a permis d'apaiser de façon générale les conflits de travail. Avec des



rapports de force plus équitables, on peut même penser que plusieurs conflits seront évités ou écourtés», a souligné Nicolas Lapierre.

Donnant suite aux représentations syndicales, le gouvernement a raccourci de 18 à 12 mois le délai avant l'entrée en vigueur de la loi.

Le Syndicat des Métallos invite maintenant le gouvernement à adopter des dispositions équivalentes pour interdire le recours aux briseurs de grève en cas de conflit touchant les employé.e.s de la fonction publique fédérale, qui ne sont pas assujéti.e.s à la nouvelle loi. ■



L'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre, témoignait devant le comité des député.e.s qui étudiait le projet de loi C-58 le 15 avril dernier.



## Plusieurs semaines de grève au Comfort Inn de Baie-Comeau

La vingtaine de travailleur.euse.s du Comfort Inn de Baie-Comeau, membres de la section locale composée 7065 de la Côte-Nord, ont déclenché une grève le 22 mars dernier. Ces syndiqué.e.s, en majorité des femmes, souhaitent obtenir des conditions de travail équivalentes à la moyenne de celles en vigueur dans les hôtels syndiqués Métallos sur la Côte-Nord. «Le syndicat a bien défini ce que ça prenait pour éviter un conflit, soit des hausses salariales permettant au minimum de s'approcher de la moyenne des autres conventions de l'hôtellerie dans la région. Nos membres sont à bout de souffle, avec des salaires qui ne leur permettent pas de vivre décemment dans notre région», avait fait valoir le président de la SL 7065, Nelson Breton.

Leur grève s'est poursuivie tout le printemps. Chapeau à ces métallos qui ont réclamé leur juste part!

## La santé et sécurité On s'en occupe!

On peut obtenir le meilleur régime de retraite et le meilleur salaire, encore faut-il pouvoir en profiter. Comme on l'a entendu récemment dans une formation en santé et sécurité: «C'est bien beau gagner notre pain, il faut aussi être capable de le manger!»

Ce dossier spécial du magazine *Le Métallo* met en lumière le rôle syndical en santé et sécurité. On commence par un historique de notre action, qui a donné entre autres le droit de refus ainsi que les comités paritaires en santé et sécurité du travail (p. 6).

On présente ensuite le nouveau règlement sur la SST. Après une intense bataille, on a réussi à en préserver les acquis sur la prévention dans les secteurs déjà couverts et à étendre les mécanismes de prévention à tous les milieux de travail (p. 8). Cette même loi vise maintenant clairement les risques psychosociaux (p. 9).

Quoi de mieux pour comprendre la prévention en santé et sécurité que d'échanger avec ceux et celles qui y travaillent au quotidien? Le magazine *Le Métallo* a donc suivi de nouveaux et nouvelles délégué.e.s ou représentant.e.s à la santé et sécurité (RSS, aussi appelé.e.s représentant.e.s à la prévention) dans leur parcours de formation en SST (p. 10). On a ensuite visité quatre milieux de travail en compagnie des RSS, soit l'usine de fabrication de hottes Venmar à Drummondville, l'affinerie CEZinc de Glencore à Salaberry-

de-Valleyfield, l'usine des Poudres métalliques de Rio Tinto Fer et Titane et l'usine nouvellement syndiquée Nouryon à Magog (p. 12 à 17).

Ces RSS nous ont décrit le travail syndical en prévention, le fonctionnement des comités sur la santé et sécurité paritaires, les problèmes rencontrés dans leurs milieux de travail ainsi que des solutions pour y remédier.

Une entrevue avec un travailleur victime d'un cancer professionnel met en lumière la dure réalité de la bataille pour l'indemnisation (p. 17).

Merci à tous les gens qui veillent sur leurs collègues de travail en s'impliquant pour la prévention en santé et sécurité, et pour soutenir les travailleur.euse.s blessé.e.s ou malades.

Poursuivons notre vie syndicale en santé et sécurité, revendiquons, ne tolérons pas le travail dangereux, et talonnons les employeurs pour réduire et éliminer les risques.



Une travailleuse chez Venmar, membre de la SL 7885. Elle porte des manchons et des gants pour se protéger d'éventuelles coupures.

## Les représentant.e.s à la santé et sécurité

Il doit maintenant y avoir un.e ou des représentant.e.s à la santé et sécurité (anciennement représentant.e.s à la prévention) dans tous les milieux de travail de 20 personnes et plus. Ces dernier.ère.s sont nommé.e.s par le syndicat (ou élu.e.s parmi les travailleur.euse.s en milieu non syndiqué). Voici quelques-uns de leurs rôles :

- Enquêter sur des accidents (ou des incidents qui auraient pu en causer un).
- Repérer des situations qui peuvent être source de danger.
- Formuler des recommandations au comité de santé et sécurité.
- Assister les travailleur.euse.s dans l'exercice de leurs droits en santé et sécurité.
- Intervenir si un.e travailleur.euse exerce son droit de refus.
- Porter plainte à la CNESST.
- Participer à l'établissement et à l'évaluation des caractéristiques des postes de travail ainsi qu'au recensement des contaminants et matières dangereuses.



1



2



3



4



1

## 80 ans de luttes pour la santé et la sécurité Les Métallos, toujours en première ligne

### 1 Les débuts du mouvement

En 1943, les travailleur.euse.s de l'usine Dosco à Montréal se révoltent contre leurs conditions de travail insalubres et les longues heures de travail (60 heures par semaine) qui leur sont imposées. Leur grève de sept semaines pour le droit à un environnement de travail sécuritaire aboutit à des améliorations concrètes et démontre le pouvoir de la mobilisation collective.

Photo : Un travailleur de Dosco

### 2 La naissance d'un syndicat combatif

Devant l'inaction des autorités et les conditions dangereuses de la Stelco Notre-Dame, les travailleur.euse.s se syndiquent avec les Métallos en 1951. Notre syndicat se forge rapidement une réputation de fer de lance dans la lutte pour les droits des travailleur.euse.s.

Photo : L'usine Stelco Notre-Dame vers le milieu du 20<sup>e</sup> siècle

### 3 L'éducation comme outil de prévention

Dès ses débuts, le Syndicat des Métallos met l'accent sur l'éducation et la prévention. Il met en place des cours sur la prévention de la silicose, des soirées d'information, un manuel sur les accidents du travail et un mémoire sur l'importance de la prévention.

Photo : Cours sur la prévention

### 4 La résistance à l'oppression

Le mouvement syndical connaît une période difficile sous le régime Duplessis, marquée par la Grande Noirceur et la Loi du cadenas qui limite les activités syndicales. Malgré la répression, les travailleur.euse.s continuent à se battre pour leurs droits.

Photo : Le premier ministre Maurice Duplessis, connu pour ses politiques antisyndicales

### 5 Murdochville : symbole de la lutte

La grève de Murdochville de 1957 reste à ce jour un symbole puissant du combat acharné pour la justice sociale et les droits des travailleur.euse.s, malgré les forces oppressives de l'époque. Les grévistes se confrontent à la violence policière, aux briseur.euse.s de grève et aux injonctions, mais ils et elles résistent avec courage et détermination.

Photo : Piquetage à Mines Gaspé de Noranda en 1957

### 6 Des avancées majeures

Les années 60 sont marquées par une victoire importante pour les travailleur.euse.s des mines d'East-Malartic et de Barnat. On réussit à obtenir la création de comités conjoints en santé et sécurité du travail, une première au Québec. Cette victoire pose les jalons d'une nouvelle ère de collaboration entre les travailleur.euse.s et les employeurs pour améliorer la sécurité au travail. C'est aussi au cours de cette décennie qu'on voit apparaître le droit de refus dans plusieurs conventions collectives Métallos.

Photo : Groupe de travailleurs miniers à East-Malartic vers 1950

### 7 Une loi emblématique

Deux tragédies, une à la mine Gaspé Copper (1972) et l'autre chez Canadian Copper Refiners (1974), mettent en lumière l'urgente nécessité d'impliquer les travailleur.euse.s dans la prévention et l'information sur les dangers au travail. En 1979, le Québec adopte sa *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, une réforme emblématique grandement influencée par les luttes des Métallos.

Photo : Le métallo Émile Boudreau, aussi fondateur du service de santé et sécurité à la FTQ, a grandement collaboré à l'élaboration de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.



## *Il y a 80 ans, les travailleur.euse.s québécois.es entamaient une longue et difficile lutte pour la santé et la sécurité au travail. Récit d'un combat marqué par des victoires importantes, mais aussi par des tragédies et des injustices.*

### **8** Du progrès et des tragédies

Les années 80 et 90 conduisent à des progrès importants en matière de SST. La création de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en 1985 permet de renforcer l'application de la loi et d'offrir des services aux travailleur.euse.s. Cette période est aussi marquée par des tragédies, comme l'incendie de la mine de Murdochville (1983) et la catastrophe de la mine Westray (1992). Ces événements montrent l'importance cruciale de maintenir une vigilance constante et d'améliorer les mesures de sécurité.

Photo : Les métallos Luc Lallier et Gérard Grégoire lors de l'assemblée annuelle de 1990, où la santé et sécurité étaient à l'honneur

### **9** Lac-Mégantic

Le drame survenu à Lac-Mégantic en 2013 a mis en avant les dangers de la déréglementation. Il nous rappelle que la bataille pour la SST est loin d'être terminée, et que cela exigera une vigilance de tous les instants ainsi qu'une solidarité à toute épreuve.

Photo : Le centre-ville de Mégantic en flammes

### **10** Toujours d'actualité

Depuis 2000, de nouveaux défis en matière de santé et sécurité au travail émergent : l'amiantosé, les maladies pulmonaires et les troubles musculosquelettiques, le respect des droits des travailleur.euse.s accidenté.e.s et l'amélioration des programmes de prévention. L'essor des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle de même que l'évolution des conditions de travail nécessitent une adaptation constante des lois et des pratiques.

Photo : À l'occasion du Jour commémoratif des personnes décédées ou blessées au travail, le 28 avril 2022, des membres de la SL 9238 chez General Dynamics commémorent le décès d'un des leurs devant l'Assemblée nationale.

Le Syndicat des Métallos joue un rôle crucial dans les progrès en SST. Notre engagement à protéger les travailleur.euse.s reste plus important que jamais. Notre histoire inspire tou.te.s ceux et celles qui se battent pour un monde plus juste et plus sécuritaire.

Notre solidarité fait non seulement notre force, mais également notre santé et sécurité au travail. ■



## La Loi sur la santé et la sécurité du travail fait peau neuve

Après des décennies de revendications syndicales pour qu'il y ait des mécanismes de prévention en santé et sécurité dans tous les milieux de travail, cette réforme est enfin en train de s'implanter.

En effet, tous les milieux de travail de plus de 20 travailleur.euse.s doivent maintenant se doter de mécanismes de prévention, comme prévu dans la nouvelle mouture de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Le règlement annoncé en janvier 2024, qui devrait entrer en vigueur sous peu, définit ces mécanismes de prévention en fonction des niveaux de risque et de la taille des entreprises.

Il doit donc y avoir partout :

- un comité paritaire en santé et sécurité (CSS);
- des représentant.e.s à la santé et sécurité (RSS) désigné.e.s par les syndicats (ou par les travailleur.euse.s en milieu non syndiqué);
- un programme de prévention élaboré après consultation du CSS, où les risques sont définis et les moyens de les éliminer ou d'en mitiger les effets sont précisés.

« Là où il n'y avait aucune prévention prescrite par l'ancienne loi, c'est



On y voit le représentant à la santé et sécurité Sylvain Laramée, de la SL 6486, à l'usine CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield devant une station de cadénassage.

un gros gain de voir l'implantation obligatoire de mécanismes de prévention. Concrètement, pour que ça vive dans nos milieux de travail et qu'il y ait vraiment de la prévention, il va falloir nous impliquer. C'est la force de notre vie syndicale, de notre action syndicale en santé et sécurité qui va faire la différence», fait observer la responsable de la santé et sécurité au Syndicat des Métallos, Julie Hébert.

Le nombre de représentant.e.s des travailleur.euse.s au comité paritaire en santé et sécurité (CSS) oscillera entre deux et sept selon la taille de l'entreprise, et le comité se réunira entre quatre et neuf fois par année, selon le niveau de risque.

«Le règlement fixe un minimum, mais on peut toujours négocier davantage», ajoute Julie Hébert.

Le règlement, dont on attend la publication officielle sous peu, prévoit aussi des exigences de formation pour les membres du comité de santé et sécurité ainsi que pour les représentant.e.s à la santé et sécurité.

Au Syndicat des Métallos, il existe déjà de solides formations sur le sujet. «On insiste pour que la formation des représentant.e.s à la santé et sécurité soit syndicale, pour qu'elle serve vraiment à faire de la prévention et à défendre les intérêts des travailleur.euse.s», explique Julie Hébert. ■

### Nombre d'heures de libération par mois pour les représentant.e.s à la santé et sécurité\*

N <sup>bre</sup> de travailleur.euse.s	Niveau 1 Heures du RSS	Niveau 2 Heures du RSS	Niveau 3 Heures du RSS	Niveau 4 Heures du RSS
20 à 50	3 h	4 h	8 h	13 h
51 à 100	7 h	8 h	16 h	26 h
101 à 200	11 h	14 h	27 h	43 h
201 à 300	16 h	25 h	49 h	65 h
301 à 400	20 h	25 h	49 h	78 h
401 à 500	23 h	30 h	57 h	91 h
Plus de 500	23 h + 4 h/100 travailleur.euse.s	30 h + 6 h/100 travailleur.euse.s	57 h + 11 h/100 travailleur.euse.s	91 h + 17 h/100 travailleur.euse.s

- \* Sans compter le temps nécessaire aux rencontres du comité de santé et sécurité, les enquêtes sur des accidents ou des incidents qui auraient pu en causer, l'accompagnement des inspecteurs et inspectrices en visite, ou l'intervention en cas de droit de refus.

### Pas de recul en prévention

Alors qu'on craignait des reculs dans les seuils minimums d'heures des représentant.e.s à la santé et sécurité là où il y avait déjà des mécanismes de prévention, le nouveau règlement est rassurant : aucun recul n'est prévu. L'adoption finale devrait se faire sous peu.

«Tous les milieux de travail qui avaient déjà accès aux mécanismes de prévention conservent le même niveau de prévention», explique Julie Hébert, qui a fait partie de la délégation syndicale au comité paritaire de la CNESST sur la nouvelle réglementation.

## Cap sur la santé mentale

### Des obligations claires en santé mentale dans la nouvelle loi

Les employeurs doivent dorénavant absolument tenir compte des risques psychosociaux au moment de l'analyse des risques et dans le programme de prévention. C'est ce que prévoit expressément la nouvelle mouture de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour les entreprises de 20 travailleur.euse.s et plus.

On part de loin dans plusieurs milieux de travail, et encore plus particulièrement en milieu industriel, où les efforts de prévention se sont surtout concentrés au fil du temps sur les risques physiques et les contaminants. «On travaille sur une grille d'analyse des risques psychosociaux en milieu industriel. Il faut adapter des outils dont on se sert dans les autres milieux de travail qui sont moins adaptés à la réalité des milieux industriels», explique la responsable de la santé et sécurité chez les Métallos, Julie Hébert.

De façon générale, les principaux risques psychosociaux sont les suivants : charge de travail élevée, faible autonomie décisionnelle, faible soutien social des collègues ou des supérieur.e.s, harcèlement et violence, faible reconnaissance et manque d'équité au travail, déséquilibre travail-vie personnelle et peu de sens au travail.

Une fois les risques psychosociaux déterminés, les programmes de prévention devront en tenir compte. «En prévention psychosociale comme physique, il est toujours plus efficace d'agir en prévention primaire, soit sur les causes organisationnelles de la détresse»,

souligne la chercheuse Mariève Pelletier, conférencière à la journée de réflexion sur les risques psychosociaux organisée par la FTQ en mars dernier.

Une chose est certaine, il faut prendre les risques psychosociaux au sérieux. «Plus les gens sont exposés aux risques psychosociaux, plus ils ont de chances d'avoir des problèmes de santé mentale comme la dépression, la détresse psychologique ou l'anxiété. Des études sérieuses ont aussi démontré des effets néfastes sur la santé physique, comme les troubles cardiovasculaires et les troubles musculosquelettiques», explique Mariève Pelletier. ■



C'est une belle gang de militant.e.s métallos motivé.e.s qui a assisté à la journée de réflexion FTQ sur les risques psychosociaux du travail, le 27 mars dernier.

## Des enjeux qui résonnent dans nos usines

Plusieurs métallos participaient à la journée de réflexion sur la prévention des risques psychosociaux au travail de la FTQ, le 27 mars dernier. Les cerveaux étaient en ébullition, et les enjeux résonnaient fortement pour plusieurs.

### Des horaires compliqués

Pour les militant.e.s de la SL 8897 chez ArcelorMittal à Longueuil, les horaires de travail rotatifs de 12 heures de jour et de nuit entraînent une difficile conciliation travail-famille. « Dans le temps des fêtes l'an dernier, il y avait huit travailleur.euse.s en instance de séparation. Les familles n'en pouvaient plus de l'absence de leurs proches en raison des horaires atypiques », précise le représentant à la prévention, Frédéric Saint-Louis.

### Des changements technologiques

À l'usine Sivaco de Marieville, c'est l'implantation difficile d'un nouveau système informatique pour la gestion et la production qui a entraîné une vague de stress. « Une bonne part des travailleur.euse.s ne sont pas habitué.e.s avec les ordinateurs. Il y a eu très peu de formation. Je ne sais pas si l'employeur a conscience de l'aspect psychologique de ces changements », fait observer le représentant à la prévention de la SL 6818, Alexandre Labelle.

### Un bureau pour les DS

À l'usine d'ABB de Saint-Jean-sur-Richelieu, un suicide est survenu dans le temps des fêtes, ce qui a amené son lot d'émotions. « Ça faisait deux semaines que le travailleur disait que ça ne marchait pas, qu'il était tanné d'occuper un poste qui n'était pas le sien », illustre la présidente de la SL 9065, Mélanie Goyette. Lors des prochaines négos, le Syndicat a l'intention de demander un bureau fermé à l'usine pour que les délégué.e.s sociaux et sociales puissent rencontrer leurs collègues en privé.

## Écouter les membres, connaître ses droits et aiguïser son regard

Une vingtaine de métallos sont assis.es en rectangle dans la salle de cours du Centre de formation des Métallos à Brossard. On y trouve surtout des nouveaux et nouvelles délégué.e.s à la santé et sécurité ainsi que des représentant.e.s à la santé et sécurité (RSS ou représentant.e.s à la prévention, comme le définissait l'ancienne loi). Bienvenue au cours d'introduction à la santé et sécurité du travail.

«Merci de votre implication, merci d'être là», lance le formateur Nelson Roy au début de la séance de trois jours. Lui-même impliqué en santé et sécurité dans la section locale 6586 chez ArcelorMittal à Contrecoeur, il multipliera les exemples concrets tirés de son expérience, tout comme son confrère formateur Éric Blondin de chez Métal Vulcain.

Dès les premières minutes, chacune décrit son milieu de travail, son

militantisme syndical et ce qu'il ou elle espère apprendre du cours.

Rapidement, le groupe se questionne sur les dangers dans les milieux de travail. Les exemples fusent : « dans les matières premières qu'on utilise, il y a beaucoup de contaminants »; « dame nature avec la chaleur, la glace et les risques de chute »; « les dangers de se couper »; « les mouvements répétitifs et les charges lourdes qui entraînent des maux de dos et d'épaules »; « le bruit »; « le manque d'espace entre les machines »; « les ponts roulants »; « les chariots élévateurs »; le manque d'équipement de protection individuel (EPI) ou des EPI inadéquats pour la tâche et inadaptés à la morphologie des travailleur.euse.s; etc.

### Action syndicale

Progressivement, la formation évolue vers l'action syndicale pour améliorer les

choses et soutenir les travailleur.euse.s dans l'exercice de leurs droits.

«Ça commence toujours par l'écoute des travailleur.euse.s... et ça finit toujours par un suivi», résume le formateur Nelson Roy, en invitant les participant.e.s à impliquer le plus possible les membres, à les écouter et à les tenir au courant.

Les outils à la disposition des délégué.e.s en santé et sécurité ou des RSS sont nombreux : la demande au ou à la superviseur.euse; la plainte formelle qui doit être abordée en comité paritaire de santé et sécurité; l'enquête d'accident faite conjointement avec le ou la représentant.e du syndicat et de l'employeur; la consultation du registre des blessures; l'appui aux travailleur.euse.s qui refusent un travail dangereux; l'appel à la CNESST pour une inspection; etc.

## Des droits fondamentaux

### Un milieu de travail sain et sécuritaire

L'employeur est toujours légalement responsable de ce qui se déroule sur les lieux de travail. C'est à lui de s'assurer que le milieu de travail est **sain et sécuritaire**.

Pour ce faire, il doit **éliminer à la source les dangers** pour la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleur.euse.s, et établir des mécanismes de participation des travailleur.euse.s.

Si les dangers ne peuvent être éliminés, l'employeur doit prendre des moyens pour les réduire et fournir des EPI adéquats. Il doit également poursuivre ses efforts pour éliminer les dangers.

### Droit de refuser un travail dangereux

Un.e travailleur.euse a le droit de refuser d'exercer un travail qui met en danger sa santé ou son intégrité (physique ou psychologique). Il ou elle doit alors aviser son ou sa supérieur.e immédiat.e, qui convoque un.e représentant.e du syndicat. Après discussion, les trois peuvent s'entendre sur un correctif à apporter ou encore demander l'intervention d'un.e inspecteur ou inspectrice de la CNESST, qui tranchera.

C'est dans une convention collective Métallos qu'on a vu pour la première fois apparaître le droit de refus, en 1962 à la Dominion Steel, qui a fait des petits jusqu'à l'inscription dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* en 1979.

### Retrait préventif

Un droit au retrait préventif existe pour la travailleuse enceinte ou celle qui allaite et dont le travail comporte des dangers pour elle-même, pour l'enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite. La travailleuse peut alors être affectée à d'autres tâches sécuritaires ou encore être indemnisée par la CNESST pour la période de la grossesse (jusqu'à quatre semaines avant la date prévue) ou celle de l'allaitement.

Un.e travailleur.euse exposé.e à un contaminant et dont la santé est altérée peut aussi bénéficier d'un retrait préventif et être affecté.e à d'autres tâches sécuritaires, ou être retiré.e du travail.

Sébastien Héloin, représentant à la santé et sécurité au Canadien Pacifique, témoigne d'une idée originale pour sensibiliser les travailleur.euse.s : « Le Syndicat a fait inscrire les noms des enfants de nos membres sur les gants de travail, pour rappeler qu'on a des enfants vers qui on veut revenir le soir. »

Les participant.e.s sont invité.e.s à être stratégiques dans leur travail syndical pour laisser des traces de leurs interventions et amener les employeurs à investir dans la sécurité du travail. « Quand on fait de la prévention, il y a moins d'accidents, moins de maladies professionnelles. C'est gagnant-gagnant pour les employé.e.s et pour l'employeur », explique le formateur Éric Blondin, citant en exemple la campagne menée dans son milieu de travail pour que l'employeur forme davantage les nouveaux et nouvelles.

« Votre œil va s'aiguiser, et à un moment

donné, vous allez tout remarquer », insiste Nelson Roy. Du même souffle, il invite les militant.e.s à préserver leur équilibre de vie, vu la nature très prenante des fonctions syndicales : « Donnez-vous des trucs pour passer du temps de qualité en famille. »

## Des idées plein la tête

C'est complètement galvanisé.e.s, avec plein d'idées concrètes en tête pour faire vivre le contenu de leur formation à leur retour dans leur milieu de travail, que les membres du groupe quittent Brossard le vendredi après-midi.

« J'ai hâte de retourner dans mon usine », lance finalement Patrice Vinet de chez Outils Gladu en Montérégie, SL 9414, qui entend apporter à ses consœurs de travail de la documentation sur la prévention spécifique aux femmes. « Je vais aller fouiller dans le registre des blessures et accidents pour analyser ce qui pourrait être corrigé », annonce Kevin Tchoreret de la SL 8897 chez ArcelorMittal, à Longueuil. « La présence sur le terrain, ça va être mon cheval de bataille », renchérit Marc Ladouceur de la SL 6486 chez CEZinc. ■



Le groupe de participant.e.s à la formation d'introduction à la santé et sécurité du travail, ainsi que les formateurs Éric Blondin et Nelson Roy.



## Pourquoi avoir choisi de s'engager en santé et sécurité?

**Antonin Lacoursière-Roberge** Mécanicien industriel à l'usine de légumes en conserve Nortera Food à Saint-Césaire, agent de grief et représentant à la santé et sécurité, SL 9414.

« Je me suis blessé gravement à ma première job à 20 ans. J'ai appris que ça n'arrivait pas juste aux autres. Des choses aussi banales que porter ses équipements de protection et se cadenasser [pour indiquer à ses collègues qu'on travaille sur une machine], ça me tient vraiment à cœur! Ce que j'ai vécu, je ne veux pas que d'autres le vivent. »



**Marc Ladouceur** Technicien en gaz naturel depuis 25 ans chez CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield, SL 6486, et délégué à la santé et sécurité depuis 1 an.

« Dans mon usine, il y a environ 300 travailleur.euse.s sur 400 qui ont moins de 5 ans d'ancienneté, dont mon garçon, qui est entré à l'usine il y a moins de 1 an. J'ai envie d'aider à établir de bons standards en santé et sécurité, j'ai l'impression que ça se dégrade récemment. Je veux revenir à des niveaux qu'on a déjà connus avant. Je veux faire ça pour les jeunes. »



**Zacharie Saint-Laurent** Mécanicien d'entretien au concasseur chez ArcelorMittal à Fermont, SL 5778, délégué à la santé et sécurité depuis 1 an.

« J'ai travaillé dans une scierie avant d'être chez Mittal, c'était un enfer. Il n'y avait pas de garde sur les machines, il manquait de cadenas. Je me suis blessé souvent, là-bas, mais aussi depuis que je suis chez Mittal. J'en avais assez de me blesser, j'ai voulu améliorer mon environnement de travail. J'aimerais faire une job qui a de l'allure, pas juste de la parure. Quand tu arrives à la mine, il y a des affiches avec des messages de prévention partout, mais ça se cache les yeux devant les risques. Le pouvoir syndical, c'est de mettre de la pression pour changer les choses. »

## Un comité de santé et sécurité aux Poudres métalliques

La réunion s’amorce avec un retour sur les derniers jours. « Il n’y a pas eu d’accident, mais un quasi [où il n’y a pas eu de blessé.e, mais c’est passé proche] », déclare en commençant un surintendant. Une collision a eu lieu entre deux chariots élévateurs. S’ensuivent des discussions sur la pertinence de mesures correctives.

Le comité s’attelle ensuite à jeter un œil au tableur où se trouvent tous les risques recensés par année, les correctifs proposés, une évaluation des coûts impliqués ainsi qu’un calendrier de réalisation.

Une grande fermeture est prévue sous peu pour mettre à niveau les installations. « Pour ce qui est de la capacité du pont roulant, elle sera augmentée lors de la fermeture »,



Le comité de santé et sécurité de l’usine des Poudres métalliques (Rio Tinto Fer et Titane – RTFT) se rencontre toutes les deux semaines. Il réunit 3 représentant.e.s de l’employeur et 3 du syndicat (SL 7493). On y retrouve, du côté syndical, le représentant à la santé et sécurité Cédric Joly, libéré à temps plein pour faire de la santé et sécurité, ainsi que ses deux substituts, Stéphane Brazeau et Yan Bienvenue. Du côté patronal, il y a la conseillère en santé et sécurité de RTFT, Isabelle Caron, le surintendant de la production, Daniel Mondoux, ainsi que le surintendant de l’entretien, Fabien Danis. Une fois par année, le représentant syndical des Métallos assiste à l’exercice, ce qui incite le directeur de l’usine à faire de même.

précise Isabelle Caron. L’installation d’un nouveau pont roulant est l’aboutissement d’une plainte formelle du syndicat.

Un peu plus tard dans la rencontre, le représentant syndical à la santé et sécurité, Cédric Joly, expose un problème vécu au laboratoire. « On va aller voir ça ensemble pour bien évaluer le risque, avec [le délégué syndical] Yan Bienvenue et le superviseur », conclut la conseillère en santé et sécurité de l’employeur, Isabelle Caron.

Cette dernière travaille étroitement avec son vis-à-vis syndical, Cédric Joly. Chaque semaine, les deux se réunissent une demi-heure avec un.e surintendant.e pour passer en revue le registre des accidents et décider des enquêtes à réaliser. « Je prends tout le temps contact avec le ou la travailleur.euse pour savoir ce qu’il s’est passé, s’il ou elle ne m’a pas déjà appelé », précise Cédric Joly. ■

## Mission : représentant à la santé et sécurité du travail

Électricien de métier, Cédric Joly travaille chez Rio Tinto depuis 16 ans. Voilà maintenant 8 ans qu’il est représentant à la prévention à temps plein à l’usine des Poudres métalliques, où on fabrique des produits variés utilisés notamment dans des pièces automobiles, de l’engrais, des céréales ou encore dans l’impression 3D. Élu comme RSS, il siège aussi à l’exécutif de la section locale 7493 à titre de trésorier, une tâche qu’il effectue surtout le soir.

Au fil des ans, les progrès pour rendre le travail plus sécuritaire se sont faits nombreux : mise aux normes des ponts roulants, amélioration de la sécurité à l’entrepôt (*racking*), amélioration des vêtements de protection ainsi que des masques et des respirateurs.



Le représentant à la prévention à l’usine des Poudres métalliques de Rio Tinto Fer et Titane, Cédric Joly.

« Je me sens beaucoup plus utile à faire ça qu’à réparer des machines. Ça m’a fait découvrir de belles valeurs, améliorer ma capacité à me mettre dans la peau des autres. Il y a parfois des gens complètement démunis qui entrent dans mon bureau pour que je les aide », illustre le métallos, qui soutient également

les travailleur.euse.s dans leurs réclamations à la CNESST.

Au fil du temps, il a adopté une approche plus stratégique pour amener la multinationale à travailler davantage avec le syndicat. « Au début on parlait fort, on *chialait* tout le temps. Notre approche a évolué. On a probablement bien fait d’agir ainsi au départ, on s’est fait respecter. Maintenant, quand ça touche une corde sensible, on monte le ton un peu et la partie patronale nous prend tout de suite au sérieux », illustre Cédric Joly.

Il avoue consacrer du temps à argumenter les points de vue et à fournir de la documentation et des articles pour convaincre l’employeur. « Il faut qu’on travaille avec l’entreprise; c’est elle qui a l’argent au bout du compte pour changer les choses. » ■

## Une machine sur mesure

La collaboration syndicale-patronale en santé et sécurité mène souvent à des innovations qui rendent le travail plus sécuritaire. À l'usine de Rio Tinto Fer et Titane, les travailleur.euse.s ont mis en lumière un problème avec l'extraction des tubes du brûleur. « Un travailleur devait monter sur un chariot élévateur, qui était lui-même mis sur une autre machine pour atteindre les tubes. Il fallait deux personnes pour faire le travail, et l'une était toujours dans le champ de vision de l'autre. Il y avait souvent des pincements de doigts », explique le substitut du représentant à la santé et sécurité, Yan Bienvenue.

Des années de travail, plusieurs prototypes et environ un million de dollars plus tard, la fameuse machine jaune a vu le jour. Les travailleur.euse.s ne se blessent plus en faisant l'entretien des brûleurs et, en prime, l'entreprise y a trouvé son compte puisqu'une seule personne est maintenant nécessaire pour accomplir la tâche.



## La bataille du racking

Vers la fin de la visite de l'usine de Rio Tinto Fer et Titane avec les représentant.e.s à la prévention, on débouche sur un immense entrepôt où sont empilés de gros sacs contenant le produit fini, ou presque. « Les sacs pèsent 5000 livres et parfois même plus. On a exigé que les sacs soient pesés précisément pour qu'on ne dépasse pas le poids prévu. Les palettes de bois sur lesquelles étaient déposés les sacs étaient arrondies par le poids. On a exigé des palettes en métal approuvées par un.e ingénieur.e. On a revu la capacité des étagères. Ça a été tout un litige. Je me suis choqué en réunion du CSS », explique le représentant à la santé et sécurité de la SL 7493, Cédric Joly, qui a abordé le sujet plusieurs fois en assemblée syndicale. Des caméras ont aussi été installées en haut des chariots élévateurs pour faciliter la manœuvre en hauteur.

## De nombreux contaminants

Les travailleur.euse.s de l'usine des Poudres métalliques sont en contact avec plusieurs contaminants, comme le nickel, et exposé.e.s à des bruits importants. Dans certains secteurs, le port d'un masque à cartouche (P-100) est obligatoire, et un casque Versaflo (respirateur d'épuration d'air propulsé) est exigé pour les travailleurs portant la barbe. Une fois par année, une dosimétrie par secteur est effectuée pour mesurer la présence de contaminants dans l'air et le bruit. Pour certaines tâches, les travailleur.euse.s doivent se brancher à « l'air respirable » au moyen d'un tuyau. Dès qu'un.e travailleur.euse est exposé.e à une « bouffée » d'azote, une prise de sang est effectuée automatiquement. Tous les trois ans, des tests de surdité sont effectués.



## Des chariots élévateurs plus sécuritaires

Lorsqu'ils sont en mouvement, les chariots élévateurs projettent une lumière bleue à l'avant et à l'arrière, et émettent un bruit en reculant. « Dès qu'un nouveau chariot élévateur entre dans l'usine, il passe au garage, où la vitesse est limitée à 8 km/h et où les lumières bleues sont installées », explique Yan Bienvenue, mécanicien et substitut du représentant à la santé et sécurité.

## Des représentants à la santé et sécurité branchés sur le terrain chez CEZinc



Représentant à la prévention depuis 1 an et délégué SST depuis deux ans, Maxim Bouffard est devant le hall d'électrolyse de l'usine CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield.

Les deux représentants à la santé et sécurité (RSS) de CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield (SL 6486) commencent presque toujours leurs journées par une tournée des sections. Sylvain Laramée, représentant à la prévention depuis 10 ans et impliqué en santé et sécurité depuis une vingtaine d'années, se rend au grillage et à l'hydrométallurgie, tandis que Maxim Bouffard, représentant à la prévention depuis 1 an et délégué SST depuis 2 ans, s'occupe de l'électrolyse et du moulage des lingots de zinc.

Presque chaque jour, un accident survient. « Ici, on demande de tout déclarer, même les "passé proche". On enquête sur les risques potentiels, même s'il n'y a pas eu de blessé.e », précise Sylvain Laramée. Chaque accident ou incident est classé selon un niveau de gravité, et les deux représentants à la prévention s'intéressent surtout à ceux qui entraînent ou auraient pu entraîner des blessures.

Depuis quelques mois, les deux acolytes reçoivent un coup de fil dès qu'un accident survient, peu importe si c'est la nuit, le soir ou la fin de semaine. « On n'était pas toujours satisfaits des enquêtes faites en notre absence, et c'était compliqué d'y revenir par la suite. On a demandé à être contactés systématiquement quand il y a un accident. Comme ça, on sait que l'enquête est faite correctement et que les bonnes mesures correctives sont apportées. Dans le fond, le but d'une enquête, c'est que l'accident ne se reproduise pas », explique Maxim Bouffard, qui s'occupe aussi depuis peu du soutien à l'indemnisation, pour aider les travailleur.euse.s blessé.e.s ou malades à faire leurs déclarations à la CNESST.

Les risques sont nombreux dans cette usine où le procédé de transformation du zinc implique des vapeurs d'acide, le dégagement de plusieurs résidus toxiques, le recours à des solutions liquides brûlantes, l'utilisation de plomb, la présence d'agents cancérigènes comme le cadmium et de forts

courants électriques. Dans une des salles de contrôle, un opérateur explique qu'en cas de problème, il a la possibilité de lancer l'évacuation non seulement de l'usine, mais de la ville au complet.

Il y en a du chemin qui a été fait depuis l'ouverture de l'usine, il y a 60 ans. On raconte qu'il y a quelques décennies, les travailleurs plus âgés qui partaient à la retraite n'avaient pratiquement plus de dents, tellement elles avaient été rongées par les vapeurs d'acide.

Le travail syndical en prévention ainsi que celui pour la reconnaissance des maladies professionnelles ont grandement aidé à faire changer les choses. « Il y a eu une grosse plombémie à l'usine, avec plusieurs plaintes à la CNESST. On s'est battu pour faire avancer les choses. Et ça a marché : pendant la grève [en 2018], des vestiaires doubles et des salles à manger propres étaient installés », se rappelle Sylvain Laramée. Après la reconnaissance du cancer d'un collègue lié à l'amiante, l'équipe syndicale en prévention a réussi à faire installer des vestiaires



Le représentant à la prévention Sylvain Laramée devant une montagne de minerai de zinc prêt à être transformé. Il porte un bouton avertisseur qui se met à sonner lorsque le « loader » est à proximité de lui. Le masque est aussi requis pour se protéger des poussières en suspension dans l'air.

« Ici, on demande de tout déclarer, même les “passé proche”. On enquête sur les risques potentiels, même s’il n’y a pas eu de blessé.e »

doubles, et a aussi contribué à faire cesser la pratique du nettoyage par « soufflage », qui projetait des contaminants dans l’air. Le port de différents types de masques et de respirateurs d’épuration d’air propulsé (Racal) s’est aussi étendu à davantage de secteurs dans l’usine.

L’heure est à l’optimisme aujourd’hui chez les deux représentants à la prévention : l’achat de l’usine par la multinationale Glencore a amené un changement de paradigme en santé et sécurité. Sous l’ancien propriétaire, « on réparait des choses avec des *tie wraps*, du *tape* et des pinces *Vise-Grip* », comme l’illustre un délégué SST rencontré lors de la visite de l’usine. Le nouveau propriétaire délègue plus facilement les cordons de la bourse.

« C’est le nouveau directeur d’usine lui-même qui dit aux “gars à l’heure” de baisser leur seuil de tolérance et de tout déclarer ce qui cloche. On travaille vraiment dans le même sens », explique Maxim Bouffard. ■



Représentant à la prévention depuis un an et délégué SST depuis deux ans, Maxim Bouffard montre un tableau de cadenassage. Lorsque des travailleur.euse.s s’affairent sur un équipement, ces dernier.ère.s utilisent un cadenas pour contrôler les énergies. Leurs cadenas sur le tableau indique aussi qu’une personne y travaille.



Représentant à la prévention à l’usine CEZinc depuis 10 ans, Sylvain Laramée a été avant cela délégué à la santé et sécurité une autre dizaine d’années. Il montre ici les grillages qui ont été ajoutés devant plusieurs équipements pour prévenir les accidents.

## Des défis SST

Deux défis importants se présentent aux représentants à la prévention de CEZinc. Une fermeture complète de l’usine pendant 45 jours est prévue en septembre pour procéder à des modernisations majeures, dont le changement du hall d’électrolyse. « Les gens vont faire des tâches qu’ils ne sont pas habitués à faire. Ça va être important d’être sur le plancher pour faire de la prévention, parce que les travailleur.euse.s sortent de leur zone de confort », illustre Maxim.

L’autre défi est de plus longue haleine : c’est celui de la formation et du transfert de connaissances. Environ 70 à 80% de la main-d’œuvre est entrée en fonction depuis 2018. « Et les nouvelles embauches ne viennent pas d’autres usines, mais de partout : des préposé.e.s aux bénéficiaires, des infirmier.ère.s, des professeur.e.s d’école, des employé.e.s du McDonald’s. Ces gens-là n’ont jamais été sensibilisés à la santé et sécurité dans une usine », explique le président de la SL 6486, Denis Lambert. Les personnes d’expérience se font rares pour montrer le boulot aux dernier.ère.s arrivé.e.s. C’est un beau défi que tenteront de relever Maxim, Sylvain et le ou la prochain.e RSS, qui devrait être nommé.e sous peu.



« Je trouve juste ça plate, il y a une grosse vague de retraite et on n’a pas pris les connaissances des gens qui s’en vont », confie Benoît Germain, opérateur à l’électrolyse chez CEZinc et délégué SST depuis 2017.



## La fierté d'innover chez Venmar

À l'usine de fabrication de hottes de cuisine Venmar, on innove en santé et sécurité depuis une vingtaine d'années. Et c'est une fierté qui s'affiche. Le hall d'entrée de l'usine de Drummondville est tapissé de mentions et de prix obtenus à des concours en santé et sécurité depuis le début des années 2000 pour des innovations dans le domaine.

«Souvent, les idées viennent des travailleur.euse.s de l'usine, des syndiqué.e.s. L'employeur intervient ensuite avec la technique pour développer l'idée», explique le délégué à la santé et sécurité Sylvain Grandmont, qui s'implique en SST depuis cinq ans.

Les innovations sont nombreuses. Plusieurs appareils ont été conçus sur

mesure, principalement pour soulever des pièces et les manipuler dans tous les sens pour travailler dessus. La manutention se fait à plusieurs postes grâce à un bras aspirateur, ce qui limite la nécessité de recourir à la force physique. «On ne lève jamais plus de 15 livres au-dessus des épaules», illustre le président sortant de l'unité syndicale, Marc St-Cyr.

Un autre poste de travail est ajustable en hauteur, pour s'adapter à la morphologie de chacun.e et aux tâches à effectuer. «Tout le monde préfère travailler sur ces chaînes-là!», s'exclame Anick Martin, qui était vice-présidente de l'unité syndicale au moment de la visite de l'auteure de ces lignes, et qui occupe maintenant le poste de présidente.

Tout juste à côté d'une chaîne de montage, Marc St-Cyr explique que l'appareil pour soulever les pièces pendant l'assemblage est le fruit d'une réflexion commune des travailleur.euse.s de la chaîne, avec le représentant à la santé et sécurité, des ingénieur.e.s et des membres du personnel de l'entretien. «L'employeur s'est aperçu que, quand il décide tout seul, ça ne marche pas. Quand il trouve les solutions en collaboration avec les travailleur.euse.s, ça fonctionne mieux», explique Marc.

Plus loin, une matrice a été inventée sur mesure pour plier les hottes. «Avec le système de treuil électrique inventé en 2016, ça fait beaucoup moins de poids à manipuler», explique Marc St-Cyr. «Et on ne se fait plus jamais coincer les doigts», renchérit Sylvain Grandmont. ■

## À l'avant-garde en prévention

Dans cette unité syndicale, des mécanismes de prévention avaient été négociés dans la convention collective avant même que la nouvelle mouture de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne l'exige. La nouvelle loi et les prochaines négos devraient permettre de consolider le tout.

Une fois par mois, Sylvain est libéré pour effectuer son inspection et préparer son rapport. «Quand il y a un problème, j'en parle au contremaître et je ramène les choses au comité SST au début du mois. Souvent, avant même la réunion du comité, les points signalés dans le rapport sont réglés. Les cas les plus problématiques, comme le *racking* qui n'était pas sécuritaire, vont se rendre au comité», explique-t-il.

Lors des prochaines négociations, le syndicat local entend négocier un bureau dans l'usine pour que le ou la représentant.e à la santé et sécurité puisse y travailler, et probablement un peu plus d'heures pour ce dernier.



Un travailleur s'active à la finition d'une hotte suspendue grâce à un appareil conçu sur mesure pour manipuler la pièce. Celui-ci peut tourner afin d'accéder à toutes les surfaces, sans avoir recours à la force physique et avec moins de risques.



Visite de l'usine Venmar avec Marc St-Cyr, Anick Martin et Sylvain Grandmont, respectivement président sortant, nouvelle présidente et délégué à la santé et sécurité (ou RSS)

## Difficile reconnaissance d'un cancer professionnel chez ArcelorMittal

Le 5 décembre 2017, la vie de Dario Mignault a basculé. Conducteur-électromécanicien d'une meuleuse de rail chez ArcelorMittal (SL 6869), il a appris au détour d'un test de routine qu'il était atteint d'un type rare de cancer, un lymphome lymphoplasmocytaire de type Waldenström.

Rare, mais pas tant que ça chez les pompier.ère.s. Or, M. Mignault a dû éteindre toutes sortes de feux dans le cadre de son travail. Curieusement, son collègue Claude qui venait de prendre sa retraite était lui aussi atteint d'un cancer, un lymphome non hodgkinien. « Ça ne pouvait pas être un hasard qu'on soit tous les deux malades », a tout de suite pensé Dario Mignault.

Peu après, son hématologue lui confirme que cette maladie est fréquente chez les pompier.ère.s exposé.e.s aux fumées. Ce type de cancer est d'ailleurs reconnu comme une maladie professionnelle de façon systématique chez les pompier.ère.s des municipalités, depuis la dernière réforme de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Or, en première instance ainsi qu'en révision administrative, la CNESST refuse de reconnaître la maladie professionnelle de M. Mignault.

C'est ainsi que le travailleur, avec l'aide de son syndicat, se retrouve au Tribunal administratif du travail (TAT) pour que sa maladie professionnelle soit reconnue. Il explique en long et en large ses tâches lors des audiences devant la juge administrative.

« Durant notre parcours d'apprentissage pour faire



Dario Mignault, à gauche, avec des collègues qui faisaient un travail similaire, Claude Côté, qui a aussi été atteint d'un cancer, Gabriel Turner et Germain Fortin.

ce travail, il fallait réussir une formation de pompier.ère. J'ai fait des travaux comme si j'étais pompier », explique-t-il. Ce dernier ne bénéficiait cependant pas de la même protection respiratoire que ses collègues pompier.ère.s en caserne. « On fait des travaux similaires; pourquoi n'avons-nous pas la même protection? », s'interroge celui qui est passé d'un pronostic de 12 à 24 mois à une condition aujourd'hui stable, mais incurable. Père d'une jeune fille au début du secondaire, il espère vivre assez longtemps pour l'accompagner au moins jusqu'à sa majorité.

La maladie a été reconnue comme étant reliée au travail par la juge au TAT, mais l'entreprise a demandé la révision ou la révocation de cette décision, et une autre audience est prévue en novembre prochain. L'homme de 56 ans, dont la vie

est rythmée par les traitements médicaux, est « déçu, mais pas surpris » de la contestation de la multinationale. Il craint toutefois que cela retarde encore plus les mesures correctives pour protéger ceux et celles qui font le même métier aujourd'hui.

Dès le début, Dario Mignault s'est promis de se battre jusqu'au bout et a fait promettre aux personnes du syndicat qui l'accompagnaient dans ce dossier de faire de même, s'il venait à mourir. Il ne tarit pas d'éloges pour l'équipe qui l'entoure, l'exécutif syndical local, le représentant syndical, et la responsable de la santé et sécurité qui plaide maintenant son dossier, M<sup>e</sup> Julie Hébert. « C'est intimidant quand on entre pour la première fois dans une salle pour témoigner. Avoir une gang en arrière, ça aide beaucoup. » ■

***Dès le début, Dario Mignault s'est promis de se battre jusqu'au bout et a fait promettre aux personnes du syndicat qui l'accompagnaient dans ce dossier de faire de même, s'il venait à mourir.***

## Signaleur.euse : une profession à haut risque

Les Métallos revendiquent un métier plus sécuritaire

Le métier de signaleur.euse routier.ère devient de plus en plus dangereux. C'est ce qu'on constate en consultant l'évolution des statistiques d'accidents de travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Depuis 2008, on dénombre 21 décès de signaleur.euse.s routier.ère.s au Québec. Le nombre de lésions professionnelles dues à des accidents a plus que quadruplé ces dernières années, passant de 47 en 2016 à 215 en 2022.

La toute nouvelle section locale 9005, qui représente un millier de signaleur.euse.s routier.ère.s, a formulé des demandes à Québec pour garantir enfin la sécurité des signaleur.euse.s et assurer une plus grande conformité des agences de signalisation routière.

«La sécurité des travailleur.euse.s sur les chantiers routiers n'est pas prise au sérieux. Nos membres en paient le prix, à coups de blessures et même d'accidents mortels. Personne ne s'assure de la certification des agences de signalisation ni de la conformité



La présidente de la toute nouvelle section locale 9005 représentant les signaleur.euse.s routier.ère.s, Nathalie Perron

des chantiers. En plus, la formation est incomplète», déplore la présidente de la SL 9005, Nathalie Perron.

Les Métallos ont multiplié les interventions récemment auprès des décideur.euse.s. Une ligne de dénonciation a été mise en place pour que les signaleur.euse.s routier.ère.s puissent dénoncer les dangers.

«Ça suffit de pleurer nos morts. Ça doit bouger avant que nos confrères et consœurs se blessent ou perdent la vie. On en a assez de voir l'immobilisme actuel des autorités publiques, alors que tout le monde se renvoie la balle», plaide la vice-présidente de la SL 9005, Isabelle Fagondo. ■

### Un meilleur encadrement

Les Métallos réclament un meilleur encadrement des agences de sécurité routière et une formation plus complète. Le Comité paritaire du personnel de l'industrie de la signalisation routière, qui administre le décret régissant les conditions de travail dans l'industrie, pourrait voir ses fonctions élargies.

Voici les mandats qui devraient lui être confiés :

- Certification des agences de signalisation routière.
- Vérification annuelle de la conformité des équipements de ces agences, des permis et des cartes de compétence.
- Équipe d'inspection des travaux de signalisation routière pour en assurer la conformité.
- Mise en place d'un programme de formation complet menant à des cartes de compétence délivrées par le Comité paritaire (en remplacement des différentes formations offertes actuellement par différentes associations, souvent en ligne).

## La SST chez les sous-traitants

La trentaine de nouveaux et nouvelles métallos chez Enviro Industries, un sous-traitant qui offre des services de nettoyage industriel, peuvent travailler autant dans des usines appartenant à des multinationales qu'à des PME.

«Il faut s'adapter chaque jour, en fonction de l'endroit où on travaille. Récemment, on travaillait dans une petite entreprise et on pensait que le lieu était sécuritaire, mais on a réalisé que ce n'était pas le cas. Ça a pris une journée pour rendre le travail sécuritaire avant de commencer», illustre le délégué en santé et sécurité chez Enviro Industries, Georges Lemay.

«Quand on travaille dans de grandes entreprises, on suit leurs directives, et souvent la sécurité y est "accotée". Mais quand on va dans une petite PME, où les procédures sont moins sécuritaires, on utilise la nôtre qui l'est davantage. Parfois, on se

retrouve dans un endroit où rien n'est sécuritaire et où le client ne veut même pas arrêter la machinerie pendant qu'on fait le nettoyage», fait observer le délégué qui doit parfois insister pour garantir la santé et sécurité de ses collègues et lui.

En cas d'accident, le client et le sous-traitant peuvent tous les deux être pénalisés pour l'accident.

Auparavant dans une autre organisation syndicale, les syndiqué.e.s d'Enviro Industries ont récemment choisi de rejoindre les Métallos. «On a vu que les Métallos étaient solides en santé et sécurité», explique Georges Lemay. Peu après avoir suivi son cours de santé et sécurité, il parlementait déjà avec une multinationale pour apporter des changements à un convoyeur, afin d'en sécuriser le nettoyage. «Si on a davantage de place pour nettoyer en dessous, on aura moins mal aux mains et au dos», a-t-il plaidé auprès de la compagnie cliente, qui réfléchit au dossier. ■

# Le défi de la francisation

Le Québec a accueilli près de 60 000 travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires (TET) en 2023, soit 8 fois plus qu'en 2017. Bon nombre sont confronté.e.s à l'immense défi de la francisation.

Selon une récente étude du commissaire à la langue française (CLF), environ 59,8% des participant.e.s au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ne parlent pas le français. Cette proportion descend à 34,6% si on exclut les travailleur.euse.s agricoles et les aides familiaux et familiales, ce qui correspond davantage au profil des TET dans les milieux de travail métallos. C'est notamment le cas pour plusieurs métallos TET originaires de pays d'Amérique latine ou encore des Philippines.

Pour un.e nouvel.le arrivant.e qui n'a pas de base en français, on estime qu'il faut environ 1400 heures de cours afin d'atteindre un bon niveau, toujours selon l'étude du CLF.

Les employeurs « peuvent avoir tendance à sous-évaluer la quantité de travail nécessaire pour apprendre le français », observe Benoît Dubreuil, qui ne trouve pas réaliste de penser y arriver en consacrant seulement six ou sept heures par semaine à son apprentissage, en parallèle du travail.

Celui-ci préconise une formation en francisation qui commencerait au pays d'origine, avant l'arrivée au Québec, pour les futur.e.s travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires.

**«Le droit de travailler en français, c'est un droit garanti par la Charte de la langue française»**

– Dominic Lemieux, directeur québécois des Métallos



Ronald Carvajal de la SL 9471 a participé à la Rencontre annuelle des membres des comités de francisation de la FTQ en mars.

Quelle que soit la formule retenue, une chose est certaine : l'apprentissage du français n'est pas une option en milieu de travail. « Le droit de travailler en français, c'est un droit garanti par la *Charte de la langue française* », souligne le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux. Il invite les sections locales à négocier des cours de français pour les TET en milieu de travail, payés par l'employeur pendant les heures de travail. ■

## Persévérance et détermination

Lorsqu'il s'est inscrit à des cours de francisation il y a une dizaine d'années à la commission scolaire, le soudeur-monteur d'origine costaricaine Ronald Carvajal était en compagnie de 22 autres étudiant.e.s, principalement des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires. Aujourd'hui, il y a plus de 1000 personnes inscrites à des cours de français dans la région, selon M. Carvajal, qui a obtenu sa citoyenneté récemment et s'implique comme trésorier de la SL 9471 chez Manac.

Le parcours de francisation, essentiel pour l'accès à l'immigration permanente, n'est pas toujours adapté à la réalité des TET. « À l'école, on te montre un vocabulaire différent de celui utilisé dans le langage industriel. Ce n'est pas facile non plus d'aller à l'école de jour quand tu travailles de soir. J'ai eu la chance d'être sur le quart de fin de semaine, ça m'a donné la possibilité d'aller à l'école la semaine », a-t-il expliqué lors de sa participation à une table ronde de la Journée des comités de francisation. Il constate que l'apprentissage du français est aussi plus difficile durant le quart de nuit lorsqu'une majorité de travailleur.euse.s ne parlent pas le français.

Pour Ronald Carvajal, une formation accélérée d'un mois à l'arrivée des TET au Québec, payée par l'employeur, permettrait de lancer l'apprentissage, avant de poursuivre ensuite à temps partiel sur les lieux de travail.



Le confrère Ronald Carvajal, trésorier de la SL 9471, a témoigné de son parcours pour apprendre le français. Arrivé au Québec avec un permis de travailleur étranger temporaire, il a suivi des cours de français à la commission scolaire et a réussi à atteindre le niveau requis pour faire une demande d'immigration permanente, qui lui a permis ensuite de devenir citoyen.

## Le français : nécessaire pour rester

Tous les parcours pour rester au Québec, que ce soit pour renouveler un permis de TET après trois ans ou pour avoir accès à l'immigration permanente, nécessitent une certaine maîtrise du français.

Le gouvernement du Québec a annoncé l'automne dernier son intention d'exiger la connaissance du français lors du renouvellement du permis de travail temporaire (PTET) après trois ans de présence au Québec.

### Niveau de français exigé selon le programme d'immigration

Renouvellement d'un <b>permis de travailleur étranger temporaire</b> après 3 ans (annoncé récemment par le gouvernement)	Niveau 4 en français oral
Immigration permanente avec le <b>Programme de l'expérience québécoise</b> (pour les travailleur.euse.s spécialisé.e.s, comme les soudeur.euse.s) (après 2 ans)	Niveau 7 en français oral Niveau 4 pour le ou la conjoint.e
Immigration permanente sur invitation avec le <b>Programme de sélection des travailleurs qualifiés, volet Compétences intermédiaires et manuelles</b> (après 1 an)	Niveau 5 en français oral Niveau 4 pour le ou la conjoint.e

# MÉTALLOS

TOUTES LES SECTIONS LOCALES CANADIENNES



# Rabais pour les membres

Les membres des Métallos économisent sur les voyages, l'électronique, les divertissements, les vêtements de travail, les appareils électroménagers, les produits de beauté, la mode et bien plus encore!

Forfaits mobiles



Jusqu'à  
**30 %**  
de rabais

Jusqu'à  
**40 %**  
de rabais



Parcs d'attractions

Hôtels



Jusqu'à  
**25 %**  
de rabais

**Inscrivez-vous**  
dès aujourd'hui pour  
commencer à économiser



 **Pouvoirsyndical.ca**

# Consultation sur l'avenir de la forêt

Pour une transition juste qui place les travailleur.euse.s au centre des préoccupations

Le Syndicat des Métallos a participé à l'hiver et au printemps à la Consultation sur l'avenir de la forêt. Il a alors fait alliance avec d'autres organisations syndicales, soit Unifor, la FIM-CSN et la CSD, pour réclamer que les travailleur.euse.s figurent au cœur des préoccupations afin d'assurer un avenir durable et équitable à la filière forestière. Les organisations syndicales ont aussi dénoncé la lenteur du gouvernement à dresser un réel état de la situation, alors que le Plan caribou se fait attendre.

«L'avenir de la forêt et de nos emplois passe par une vision commune, une concertation qui implique les travailleur.euse.s, un plan d'action concret, davantage d'ambition pour développer une industrie qui aidera à décarboner le Québec et des politiques

publiques pour s'en donner les moyens. Il faut anticiper les changements pour planifier une transition juste quant aux emplois et à l'avenir économique des communautés», ont souligné l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre, et le représentant syndical au dossier, Alexandre Fréchette, qui ont participé aux consultations.

## Planifier la transition

Les travailleur.euse.s du secteur forestier doivent être au cœur des décisions qui les concernent. « Nos membres ne vivront peut-être plus de la forêt de la même façon. Mais ils et elles sont convaincu.e.s qu'il est possible d'en vivre encore longtemps avec de bons emplois dans des industries à forte valeur ajoutée. Il faut concilier développement durable, emplois de qualité, développement économique des communautés et décarbonation de l'économie », ont souligné messieurs Lapierre et Fréchette.

Alors que l'incertitude plane sur la disponibilité des approvisionnements en bois, le Syndicat des Métallos invite à transformer davantage la matière



Les représentants syndicaux lors de la Rencontre nationale des partenaires sur l'avenir de la forêt. De gauche à droite, Samuel Élie et Luc Vachon de la CSD, Nicolas Lapierre et Alexandre Fréchette du Syndicat des Métallos, Dominic Demers de la FIM-CSN, et Simon Lavigne et Stéphane Lefebvre d'Unifor.

première et à explorer de nouvelles filières utiles à la décarbonation, comme les biocombustibles et le biochar, qui valorisent les résidus forestiers. « On ne peut pas juste se contenter de prendre les meilleurs bouts pour en faire des deux-par-quatre envoyés aux États-Unis et soumis aux droits compensatoires. Qu'est-ce qu'on fait du reste de l'arbre? On ne peut plus le laisser pourrir sur place. Il est possible de faire mieux avec cette précieuse ressource », fait valoir l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre. ■

## CONTRATS • CONTRATS

### Produits Bell – Montréal

La quarantaine de syndiqué.e.s membres de la SL 2008 ont ratifié une convention de 6 ans avec une hausse salariale de 4,5 % au 1<sup>er</sup> juin dernier, puis de 3,1 % pour chacune des 5 années suivantes. Une journée fériée a été ajoutée à l'occasion du Vendredi saint. De plus, un autre jour férié sera ajouté lorsque la période des Fêtes de fin d'année comprend plus de six jours ouvrables de fermeture de l'usine.

### Industries Lemieux – Saint-Laurent

Au terme d'une grève d'une dizaine de jours l'hiver dernier, la trentaine de métallos qui travaillent chez Industries Lemieux (SL 7625) ont ratifié un contrat de 4 ans avec des augmentations de salaire de 6,5 % pour la 1<sup>re</sup> année, de 3 % pour chacune des 2 années suivantes et de 2,5 % pour la 4<sup>e</sup> année. Les allocations pour l'achat de bottes de sécurité et de lunettes de sécurité adaptées à la vue ont été bonifiées.

### Minerai de fer Québec – Fermont

Les 712 métallos de la mine du lac Bloom, la plupart en navettage, ont ratifié un contrat de 5 ans avec des hausses moyennes de 26,25 %, qui peuvent atteindre 30,62 % pour les journalier.ère.s, qui deviendront les

mieux payé.e.s de la Côte-Nord dès la 1<sup>re</sup> année. Les hausses salariales de base prévues sont de 13,25 % la 1<sup>re</sup> année, puis de 3 % pour chacune des 3 années suivantes, et de 4 % pour la 5<sup>e</sup> et dernière année. La prime de nuit passera graduellement de 1,50 \$ à 2 \$. La formation sera attribuée plus équitablement, dans le respect de l'ancienneté. Il en sera de même pour postuler à des assignations. Finalement, une clause a été négociée pour que des travailleur.euse.s saisonnier.ère.s puissent être embauché.e.s à titre permanent chaque année.

### Imperial Metal Services – Pointe-Claire

Les 22 métallos de la SL 7625 qui transforment du métal en feuilles chez Imperial Metal Services ont ratifié un contrat avec des hausses totalisant 24,2 % sur 6 ans. L'ajustement salarial pour la 1<sup>re</sup> année est de 7,2 %, rétroactif au 1<sup>er</sup> mai 2023. Une hausse annuelle de 4 % est ensuite entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2024. Par la suite, des hausses de 3,25 % sont prévues chaque année, jusqu'en 2028. Les vacances ont été améliorées, alors qu'une 5<sup>e</sup> semaine est accessible après 15 ans de service plutôt que 18, et qu'une 6<sup>e</sup> semaine de vacances est introduite après 22 ans de service. Des améliorations ont aussi été apportées à la cotisation de l'employeur au REER.

### FAB 3R – Trois-Rivières

Les 72 syndiqué.e.s de la section locale 9356 de FAB 3R ont convenu d'une prolongation de leur convention collective jusqu'en 2028, alors qu'elle devait se terminer en 2025. Ils et elles ont par le fait même négocié la majoration des primes de soir, de nuit et de chef d'équipe à 2 \$. L'augmentation salariale de 2023 a été bonifiée d'un montant de 1,25 \$ l'heure. Les hausses annuelles se situeront ensuite entre 2,35 % et 4 %, selon l'IPC. De plus, une période d'évaluation a été établie afin d'ajuster l'augmentation salariale en 2026. Les syndiqué.e.s de FAB 3R sont spécialisé.e.s dans la fabrication, l'usinage et l'assemblage de pièces mécaniques de grande dimension.

### REEL Aluminium – Larouche

Les 32 salarié.e.s de REEL Aluminium (SL 7287) ont ratifié un nouveau contrat de 5 ans, qui comprend plusieurs améliorations quant aux horaires et aux mouvements de main-d'œuvre. Les postes de fin de semaine (40 heures payées pour 36 heures) seront pourvus par ancienneté; un horaire de 4 x 10 heures a été mis en place; un horaire réduit sera aussi possible en fonction de l'ancienneté. Finalement, les horaires à temps partiel ont été précisés. Le contrat prévoit l'ajout de 2 nouveaux jours fériés (26

# Les Femmes d'acier contribuent à l'embauche de travailleuses à l'aluminerie d'Alma

Le comité de la condition féminine de la SL 9490 des Métallos à l'aluminerie d'Alma milite depuis 4 ans pour augmenter les embauches de femmes et mieux les accueillir. L'initiative a porté ses fruits.

Alors qu'il y avait 57 femmes sur 700 travailleur.euse.s au moment où l'usine a atteint sa pleine production il y a de cela 20 ans, ce nombre a ensuite chuté de moitié pour atteindre 26 femmes autour de 2010. « En 2001, il y avait beaucoup plus de femmes à l'usine qu'ailleurs dans l'industrie. Mais avec les années, on en a perdu plusieurs. C'est donc devenu un enjeu pour notre syndicat », explique la militante Mélanie Tremblay, de la section locale 9490.

En 2020, le comité de la condition féminine de la SL 9490 a entamé une discussion avec la direction de l'aluminerie à ce sujet. Cela a donné lieu au lancement d'un processus paritaire en mars 2021.

« On a pensé qu'il serait intéressant, pour l'embauche et la rétention des travailleuses, d'avoir un petit moment avec les femmes, pour leur parler et les accueillir », poursuit Mélanie Tremblay. Le comité a donc lancé, avec l'appui de l'employeur, son propre programme d'orientation pour les travailleuses nouvellement embauchées.



Des membres du comité de la condition féminine de la SL 9490 à l'aluminerie d'Alma : Suzie Fournier, Mélanie Tremblay, Marie-Carmen Claveau et Sabrina Simard.

« On rencontre la travailleuse, on lui donne un dépliant avec des liens et des numéros de téléphone pour rejoindre les membres du comité de la condition féminine et d'autres personnes-ressources. On les accueille tant sur le plan syndical que sur celui de la condition féminine. »

Un programme de marrainage est aussi en train de se mettre en place. « C'est parfois un peu gênant pour une femme de s'adresser aux collègues masculins en cas de difficultés. C'est donc la deuxième partie de notre programme qui entre alors en jeu, selon le besoin de la travailleuse », poursuit Mélanie Tremblay.

Aujourd'hui, l'aluminerie d'Alma compte environ une cinquantaine de femmes, et les efforts déployés pour en accueillir davantage suscitent un regain d'optimisme. Mélanie Tremblay salue les dirigeant.e.s de sa section locale, ainsi que l'employeur, pour avoir soutenu le travail du comité de la condition féminine. « Depuis le début, le président de notre syndicat y a beaucoup cru. Du côté patronal, le directeur d'usine était aussi vraiment ouvert. » ■

## CONTRATS • CONTRATS

décembre et 2 janvier) ainsi que d'une 6<sup>e</sup> semaine de vacances après 20 ans d'ancienneté, alors que l'octroi de la 4<sup>e</sup> semaine de vacances est devancé à 14 ans de service. Les différentes primes sont majorées de 25 % à 75 %. La hausse salariale est de 5 % à la signature et de 3 % par année de contrat, sauf pour les 2 dernières années, où la hausse annuelle se situera entre 3 % et 4 %, en fonction de l'IPC. Une prime graduelle d'ancienneté est instaurée, pouvant atteindre 1,25 \$ l'heure après 10 ans d'ancienneté. Finalement, la contribution de l'employeur au REER est majorée à 6 % à partir de 2027.

### Aéroports du Québec

L'entreprise Garda a obtenu le contrat pour les services de sécurité aéroportuaire, à la suite de l'appel de propositions de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA). Les ancien.ne.s employé.e.s de Securitas ont vu leur ancienneté reconnue par Garda. Ces travailleur.euse.s continueront à bénéficier de tous les avantages de la convention collective, à la suite d'une entente entre Garda et les syndicats en place. Les sections locales 1976 et 9554 qui représentent les agent.e.s de contrôle des aéroports de Montréal, de Québec et des aéroports régionaux ont obtenu une

reconnaissance volontaire des accréditations syndicales ainsi qu'une convention collective d'un an avec Garda, en vigueur jusqu'au 31 mars 2025. Ces premiers contrats avec Garda reprennent les modalités des contrats précédents en vigueur avec Securitas, ce qui, dans les faits, prolonge ceux-ci de 12 mois. Précisons que le Code canadien du travail exige un contrat minimum d'un an dans le cadre de la reconnaissance volontaire d'une accréditation syndicale.

### Municipalité de Sainte-Victoire-de-Sorel

Les employé.e.s de bureau de la municipalité de Sainte-Victoire-de-Sorel (SL 7625) ont ratifié un contrat de 5 ans. On y retrouve des augmentations salariales de 7,5 % en 2024, de 5 % en 2025 et de 2,5 % à 3 % pour chacune des 3 années suivantes, en fonction de l'IPC. Dès 2024, la contribution de l'employeur au REER sera majorée à 3 %. Une clause sur le télétravail a été introduite à la convention. Des journées de congé payé ont aussi été ajoutées pendant la période des Fêtes. Les vacances ont été améliorées, la 4<sup>e</sup> semaine sera désormais obtenue après 8 ans de service au lieu de 10, et une 5<sup>e</sup> semaine de vacances a été ajoutée après 14 ans de service. Les salarié.e.s ont maintenant un choix de vacances durant la période estivale, et ne sont plus

obligé.e.s de les prendre lors des semaines de fermeture. Enfin, lors du décès d'un.e proche, les journées de congé n'ont plus à être prises de façon consécutive.

### Linde – Montréal

Les camionneur.euse.s et commis.es d'entrepôt de la compagnie de distribution de divers cylindres de gaz pour Linde (SL 9414) ont ratifié un nouveau contrat de 4 ans. Soulignons que les travailleur.euse.s des sites d'Anjou et de Mirabel ont été ajouté.e.s à l'accréditation existante pour ceux de Longueuil, Saint-Laurent et Rouyn-Noranda. Les commis.es d'entrepôt verront leur salaire passer de 24,57 \$ à 29 \$ l'heure de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> février 2024 (une hausse de 17,3 %), tandis que le salaire des camionneur.euse.s passera de 28,75 \$ l'heure à 33 \$ l'heure (une hausse de 12,9 %) pour la même période. Par la suite, les hausses annuelles seront de 0,75 \$ pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années, puis de 1 \$ pour la 4<sup>e</sup> année. La prime pour les quarts de travail de soir passe de 1,27 \$ l'heure à 2 \$. Une nouvelle prime de 1,75 \$ l'heure est introduite pour les formateurs et formatrices. Un plus grand nombre de travailleur.euse.s pourront prendre leurs vacances en même temps pendant la période estivale, qui s'échelonnent maintenant sur 4 mois au lieu de 8 mois.

# Victoire contre les pratiques antisyndicales de Glencore

Il y a du nouveau dans le dossier du service de sûreté de Mine Raglan, que Glencore avait aboli après que les syndiqué.e.s eurent refusé une proposition patronale de convention collective. La Cour supérieure a rabroué le Tribunal administratif du travail (TAT), qui avait refusé toute possibilité de réintégration après le congédiement illégal des agent.e.s de sûreté.

Dans sa décision de 2022, le TAT avait conclu que Glencore avait congédié illégalement les agent.e.s de sûreté en 2021, et que la multinationale s'était bel et bien ingérée dans les affaires du syndicat en plus d'entraver ses activités. Toutefois, le TAT n'était pas allé jusqu'à ordonner la réintégration des travailleur.euse.s. La Cour supérieure estime que le TAT a erré en écartant la possibilité d'une réintégration, et lui retourne le dossier pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

«C'est une victoire juridique importante. La multinationale Glencore ne peut se moquer ainsi des droits syndicaux des travailleur.euse.s en abolissant leur poste en représailles pour le refus d'une offre patronale. Glencore espérait s'en tirer en faisant traîner en longueur le dossier devant les tribunaux, mais elle a sous-estimé le Syndicat des Métallos», fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.



Le président de l'unité syndicale des agent.e.s de sûreté de Mine Raglan, Nicholas Marchand, croqué sur le vif lors d'une manifestation avec de futures métallos.

Le président de l'unité syndicale des agent.e.s de sûreté, Nicholas Marchand, se réjouit de cette victoire dans la longue saga judiciaire. «Ça confirme que la loi et le droit sont de notre côté. On commence à voir la lumière au bout du tunnel, même si on sait que Glencore peut étirer ça encore longtemps devant les tribunaux. On a de la chance de pouvoir compter sur le Syndicat des Métallos, qui ne lâche pas le morceau», fait observer Nicholas Marchand.

Ce dernier avait été mis à pied en même temps que ses collègues en mars 2021, quelques jours après un vote en assemblée syndicale rejetant une proposition patronale de convention collective. Glencore avait prétexté l'abolition du service de sûreté. ■

## CONTRATS • CONTRATS

### Resco Canada – Grenville-sur-la-Rouge

Les 5 travailleurs de l'usine de briques réfractaires Resco à Grenville-sur-la-Rouge (SL 6213) ont renouvelé leur contrat de travail. L'usine a connu des temps très difficiles, et on y fabrique aujourd'hui différentes poudres de ciment en poche plutôt que des briques réfractaires. Quoi qu'il en soit, les travailleur.euse.s encore en poste ont réussi à maintenir les conditions de travail négociées au fil du temps. Le contrat de 3 ans prévoit des hausses totalisant 2,20 \$ l'heure. Le régime de retraite a aussi été majoré pour les 3 années; la cotisation passera graduellement de 1,20 \$ l'heure en 2024 et à 1,40 \$ l'heure en 2026. L'employeur fournit aussi 450 \$ par mois à chaque salarié.e comme contribution aux assurances collectives.

### Nortek – Saint-Léonard-d'Aston

Les métallos de l'usine Nortek à Saint-Léonard-d'Aston réuni.e.s au sein de la toute nouvelle section locale autonome 9596 ont ratifié un contrat de 3 ans. Malgré la situation financière difficile de l'entreprise, qui a entraîné la mise à pied temporaire d'une centaine des quelque 250 membres, ces métallos ont réussi à obtenir des hausses salariales de 16 % sur 3 ans. La proportion des

cotisations d'assurance payée par l'employeur passe de 40 % à 60 %. Le REER collectif sera maintenant investi dans le Fonds de solidarité FTQ, ce qui donnera droit à un crédit d'impôt supplémentaire de 30 %. Notons que pour la première fois depuis la syndicalisation de l'usine, les membres ont pris la décision de voter en faveur d'un mandat de grève, ce qui a permis d'aller chercher davantage en négociations.

### Ciment Lafarge – Saint-Constant

La centaine de travailleur.euse.s de la cimenterie Lafarge-Holcim a négocié un nouveau contrat de façon anticipée pour la période allant de 2025 à 2028, afin d'assurer une paix industrielle alors que des investissements importants sont attendus pour améliorer le bilan carbone de l'usine. Au total, le fruit de cette négociation anticipée se traduit par une augmentation des salaires de 17,7 % au cours des 3 prochaines années, en plus de la hausse déjà prévue de 2,75 \$ pour 2024. Dès octobre 2024, un rajustement salarial de 4 % pour compenser l'évolution du coût de la vie des dernières années entrera en vigueur. Un autre rajustement salarial de 2 % sera appliqué en octobre 2025, auquel s'ajoutera une indexation annuelle de 3 %. Par la

suite, les salaires seront haussés de 3 % en 2026 et de 2,25 % en 2027. Les médicaments seront remboursés à 100 % plutôt qu'à 90 %, et les soins paramédicaux seront remboursés à 100 % jusqu'à concurrence de 2750 \$ par année. Ceux et celles qui travaillent pendant une journée de congé seront automatiquement rémunéré.e.s à temps double.

### Brenntag – Beauharnois

Au terme d'une négociation assez ardue, les métallos de l'usine de fabrication de produits chimiques Brenntag à Beauharnois ont conclu un nouveau contrat de 4 ans, avec des hausses salariales totalisant 15,5 % sur 4 ans, dont 6 % la 1<sup>re</sup> année. Les différentes primes ont aussi été bonifiées. Soulignons que lorsque les travailleur.euse.s sont appelé.e.s le soir, à l'extérieur de leur quart de travail, une période de 30 minutes sera automatiquement payée, peu importe la durée de l'appel, et pourra être accumulée en heures supplémentaires selon la convention collective. Un changement dans la politique de vacances a été apporté, pour suivre ce qui est en vigueur ailleurs dans le groupe, ce qui se traduit par une banque d'heures de vacances bonifiée dès le début de l'année. Ces membres s'étaient doté.e.s d'un mandat de grève à 100 %.

# Pour votre avenir, mieux vaut regarder dans la bonne direction.



RETRAITE - REER - CELI - ASSURANCE COLLECTIVE

**casom**  
Comité des Avantages SOciaux Métallos

Pour plus de renseignements, écrivez à l'adresse [casom@metallos.ca](mailto:casom@metallos.ca)  
ou communiquez avec votre section locale ou votre permanent.e.

beneva

 HUB

 Groupe  
financier

 ACTUAIRES ET  
CONSEILLERS