

HIVER-PRINTEMPS 2023

Grève des matelots métallos d'Océan remorquage à Sorel-Tracy

VIVEMENT UNE LOI ANTI-SCABS AU FÉDÉRAL!

Les matelots d'Océan remorquage en grève depuis juin dernier poursuivent leur combat pour des salaires et des horaires de travail dignes. Ils tiennent le coup, malgré l'absence de loi anti-scabs au fédéral qui vient miner leur rapport de force.

En effet, chaque jour, des briseurs de grève viennent accomplir leur travail, avec un salaire de deux à trois fois supérieur au leur.

«C'est odieux. L'employeur préfère payer des scabs au gros prix plutôt que de nous donner les salaires qu'on mérite à la table de négociations», tonne le porte-parole du groupe



DANIEL MALLETTE

Des métallos ont participé à une manifestation sur la colline du Parlement à Ottawa, le 31 janvier, en réponse à une invitation du SCFP, afin de revendiquer une loi anti-scabs au fédéral.

d'une dizaine de matelots en grève, Pascal Delisle.

En décembre dernier, plus de 200 manifestants ont convergé vers les bureaux d'Océan remorquage à

Québec pour protester contre l'entêtement de l'employeur et réclamer une loi anti-scabs au fédéral. Ils étaient accompagnés des débardeurs lockoutés du Port de Québec

(SCFP 2614) aussi touchés par l'absence de loi anti-scabs.

Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, a lui aussi souligné l'importance d'une loi anti-scabs au fédéral. «Je suis convaincu qu'on va gagner cette bataille des scabs avec l'ensemble des partis politiques, dont le Bloc québécois et le NPD, et avec la FTQ».

Du même souffle, il a rappelé que les petits groupes, comme la dizaine de matelots d'Océan remorquage qui décident de résister à leur employeur, sont soutenus au même titre que les unités qui comptent plus de membres.

Prochaine cible: une loi anti-scabs

L'adoption d'une loi anti-scabs (ou travailleurs de remplacement) est clairement le prochain objectif du mouvement syndical au Canada. Le gouvernement fédéral a tenu une consultation sur le sujet qui prenait fin le 31 janvier. Dans la foulée, il s'est engagé à déposer un projet de loi d'ici la fin 2023, ce qui figure dans l'accord entre le Parti libéral et le Nouveau parti démocratique.

Le Syndicat des Métallos invite le gouvernement à presser le pas. «L'absence d'une telle loi sous compétence fédérale est une anomalie qui met en péril la paix industrielle dans les secteurs sous compétence fédérale. L'échéancier proposé nous apparaît long, alors que le sujet fait l'objet de discussions depuis plus d'une vingtaine d'années», a fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

Les Métallos et la FTQ ont tous deux déposé des mémoires réclamant une solide législation. Une délégation d'une trentaine de métallos a participé à la journée de représentations auprès des politiciens fédéraux organisée par le Conseil du travail du Canada, qui mettait cette revendication à l'avant-plan.



DANIEL MALLETTE

Manifestation en décembre devant le siège social d'Océan remorquage à Québec. On voit ici, à gauche, le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, accompagné du directeur canadien, Marty Warren, et du porte-parole des matelots, Pascal Delisle.

Changements dans l'équipe

Plusieurs changements ont eu lieu récemment ou devraient survenir sous peu au sein de l'équipe des Métallos. Tout d'abord, l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Donald Noël, a annoncé qu'il prendrait sa retraite à la fin avril, après un peu plus de 3 ans à ce poste et 22 années de service.



Donald Noël

C'est Nicolas Lapiere, actuellement coordonnateur au bureau de Sept-Îles, qui prendra la relève en avril. Stéphane Néron lui succédera alors comme coordonnateur sur la Côte-Nord.

Par ailleurs, la représentante syndicale, Silvy Vaudry, a aussi pris sa retraite récemment.

Plusieurs représentants syndicaux sont aussi entrés en fonction au cours des derniers mois.

Ainsi, Jerry McIntyre, de la section locale 4614 à la Fonderie générale, a joint l'équipe, tout comme Éric Blais de la section locale 9238 chez General Dynamics. Jerry McIntyre est affecté au bureau de Montréal tandis qu'Éric Blais est dans la région Nord/Nord-Ouest.

Marc Duchaine, de la SL 8664 à l'usine de bouletage de Port-Cartier, entrera quant à lui en fonction au bureau de Québec. Hans-Woosly

Balan passe quant à lui du bureau de Québec à celui de Brossard.

Notons aussi le départ à la retraite de l'adjointe administrative du bureau de Brossard, Éliane Leboeuf. C'est Sylvie Tremblay, auparavant au bureau du district, qui prend sa relève à Brossard.

Au service du recrutement, deux recruteurs permanents ont par ailleurs été embauchés à la suite de la création de nouveaux postes; il s'agit de Martin Laberge et d'Yves Bouffard, qui s'engagent déjà depuis plusieurs années au sein de l'équipe du recrutement. Félicitations à tous pour leurs nouveaux mandats. Une belle et longue retraite à ceux qui nous quittent.



Nicolas Lapiere



Stéphane Néron

DÉCISIONS

Pneumopathie d'hypersensibilité reconnue chez Chantiers Chibougamau

Une personne à l'emploi de Chantiers Chibougamau (SL8644) depuis 40 ans s'est vue reconnaître une maladie professionnelle par le Tribunal administratif du travail (TAT), soit un diagnostic de « pneumopathie d'hypersensibilité » lié à son exposition au bran de scie dans le cadre de son travail. Après un rejet en première instance par la CNESST ainsi qu'en révision administrative, une entente est survenue entre l'entreprise Chantiers Chibougamau et la personne membre, entérinée par TAT. Par celle-ci, l'entreprise reconnaît que la lésion professionnelle est liée au travail, donnant ainsi droit aux indemnités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

Stress post-traumatique à la Mine Westwood

Le Tribunal administratif du travail (TAT) a entériné un accord survenu entre une personne travaillant à la mine Westwood (SL9291) et la compagnie minière Iamgold. On y reconnaît comme étant une lésion professionnelle le diagnostic du trouble de stress post-traumatique sévère. La personne membre avait subi un stress post-traumatique en octobre 2020 lorsqu'un effondrement s'était produit à la mine, dans une galerie où la personne devait descendre peu après. Cet événement constituait un rappel d'un autre événement traumatique subi en 2015, alors qu'un effondrement avait enfermé sous terre des travailleurs pendant près de 30 heures.

EN BREF

Droit de refus collectif

Demande syndicale historique en santé et sécurité: la section locale 9291 à la mine Westwood a obtenu dans sa nouvelle convention collective qu'un représentant à la prévention puisse dorénavant exercer un droit de refus si une situation dangereuse est portée à son attention, lorsqu'un travailleur et son contremaître ne s'entendent pas sur les correctifs à apporter. « Cela devrait rendre la prévention plus efficace. Notre convention collective va plus loin que la loi qui prévoit seulement qu'un travailleur peut exercer un droit de refus de façon individuelle », explique le président de l'unité syndicale, Sébastien Rail.

Bienvenue aux nouveaux membres

- Jeld-Wen Portes et fenêtres (Saint-Henri)
- D & H Ravitaillement Navires inc. et Amarrage Marine (Sept-Îles)
- Les Ferrailleurs du Québec (Saint-Augustin-de-Desmaures)
- Soucy Belgen Sainte-Claire inc. (Sainte-Claire)
- ALS Canada Ltée, Colombie-Britannique (Lebel-sur-Quévillon)
- Ville de Fermont, salariés ambulanciers et premiers répondants (Fermont)
- Sécurité Sirois Événements Spéciaux inc. (Québec)

Protection des retraites : on touche au but !

Après des dizaines d'années de revendication, on touche au but au sujet de la protection des rentes des retraités en cas de faillite d'entreprise. Les députés ont adopté à l'unanimité le 23 novembre dernier un projet de loi en ce sens, qui reste à être entériné au Sénat. Des militants syndicaux se sont d'ailleurs rendus sur la colline du Parlement en février pour insister sur

l'importance d'une adoption rapide.

« Ce sont des années d'effort qui aboutissent dans une réelle amélioration de la législation en faveur des travailleurs et travailleuses ainsi que des retraités. Nous tenons à saluer tous les députés, tous partis confondus, qui ont déposé des projets de loi en ce sens au fil des années », a fait valoir le responsable du dossier chez les Métallos, Nicolas Lapierre.

Depuis la faillite de Cliffs en 2015, plusieurs dizaines de métallos se sont rendus à maintes reprises sur la colline du Parlement pour sensibiliser députés et sénateurs au sujet du sort injuste des retraités et anciens travailleurs et travailleuses en cas de faillite d'entreprise. Nicolas Lapierre souligne l'implication de la députée bloquiste Marilène Gill dans le dossier, de pair avec le NPD. Au final, le projet de loi adopté a été présenté par une députée conservatrice qui reprenait les éléments clés mis de l'avant par le Bloc québécois et le NPD.

Cette nouvelle loi augmentera les chances que les retraités et anciens travailleurs puissent récupérer une part plus grande de leur créance lorsqu'un régime de retraite est sous-capitalisé en cas de faillite d'une entreprise. Les paiements visant à renflouer le



En novembre dernier, les Métallos ont envoyé aux députés des bas de laine en les invitant à voter en faveur du projet de loi C-228 pour «protéger le bas de laine» des travailleurs et travailleuses.

régime de retraite seront considérés comme prioritaires et les tribunaux devront en tenir compte au moment d'homologuer un plan d'arrangement avec les créanciers. Lorsque la loi sera adoptée, les créances des retraités et anciens travailleurs seront considérées avant celles d'institutions publiques comme les municipalités et les commissions scolaires, mais derrière les institutions financières ou autres investisseurs.



En 2017, des retraités de la mine Cliffs avaient fait le trajet en autocar depuis Sept-Îles jusqu'à Ottawa pour sensibiliser les élus au drame qu'ils vivaient, alors que leurs rentes étaient amputées en raison de la faillite de Cliffs et de la sous-capitalisation du régime de retraite. À droite, on voit l'artisan d'une mobilisation qui a duré plus de huit ans.

Hausser l'âge minimal de la retraite? NON MERCI!

Québec envisage de hausser l'âge minimal de la retraite de 60 à 62 ans. Le scénario, mis sur la table par le gouvernement dans le cadre d'une réflexion sur le Régime de rentes du Québec, a fait bondir le mouvement syndical.

« C'est un recul. Modifier de façon unilatérale le contrat social de l'État québécois avec la population du Québec et ses retraités ainsi que futurs retraités, ce n'est pas une option pour la FTQ. Ce n'est pas comme ça que nous allons lutter contre la pénurie de main-d'œuvre », a fait valoir la présidente de la FTQ, Magali Picard.

De passage en commission parlementaire au début février, elle a souligné que pour plusieurs travailleurs et travailleuses qui ont occupé des emplois pénibles physiquement et qui n'ont plus la capacité de travailler, prendre une retraite anticipée n'est « pas un choix », mais une nécessité.

« Au lieu de se mettre à dos les futurs retraités en les obligeant à rester à l'emploi, en les pénalisant et en les privant de revenus auxquels ils ont droit, le gouvernement devrait plutôt proposer des mesures positives tout en valorisant le maintien au travail avec des programmes incitatifs », a ajouté la présidente. Soulignons par ailleurs que le régime est en bonne santé financière.

Le gouvernement réfléchit aussi à se donner la possibilité de réduire les rentes promises si les rendements ne sont pas au rendez-vous. Encore là, il s'agit d'un affront envers les travailleurs et travailleuses qui comptent sur ce bas de laine pour leurs vieux jours, a plaidé en substance la centrale syndicale.



RAPPORT DU DIRECTEUR

Osons nous mobiliser entre les conventions

Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, invite les membres à oser sortir des sentiers battus pour se mobiliser, au-delà des périodes de négociations des conventions collectives.

«Le mouvement syndical, c'est justement un mouvement. Si on reste les pieds figés, on recule, avec l'inflation, avec l'évolution de la société. Parfois, comme syndicat on se met un peu sur le pilote automatique. On est bon comme syndicat, mais on pourrait être encore meilleur si on se mobilisait davantage entre les conventions»,

a affirmé le directeur en ouverture de l'assemblée annuelle.

«La mobilisation, c'est dans notre ADN, c'est ce qui fait que nous sommes des métallos», a-t-il ajouté en saluant les belles victoires de l'année, que ce soit sur le plan des négociations ou encore de la protection des retraites en cas de faillite à l'échelle fédérale.

«Je vous ai dit de passer la gratte l'année passée... Quand on voit les conventions qui ont été signées cette année, vous m'avez écouté! Il faut continuer. Quand la situation économique est difficile, les employeurs sont les premiers à demander des concessions.

Là, les marges de profits explosent, c'est à notre tour de négocier serré!», a plaidé le directeur.

Le leader syndical a lancé quelques recommandations au passage, afin qu'on s'implique davantage pour une transition juste sur le plan environnemental, qu'on négocie des clauses pour venir en aide aux victimes de violences conjugales et qu'on redouble d'efforts pour se donner des rapports de force en santé et sécurité.

«Éduquez vos membres, expliquez-leur les enjeux et faites leur confiance», a-t-il conclu.

DANIEL MALLETTE

Dominic Lemieux, directeur québécois des Métallos

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les syndicats font partie de la solution

«Vous faites partie des solutions pour une vraie transition juste et verte», voilà le message lancé par l'écosociologue, Laure Waridel, en s'adressant à une délégation regroupant des syndiqués d'entreprises figurant parmi les gros pollueurs industriels au Québec.

«De tout temps, les syndicats ont joué un rôle fondamental dans la transformation de la société», explique la fondatrice de l'organisme environnemental bien connu Équiterre et du collectif Mères au front.

Lorsqu'on parle de changements climatiques, de contamination chimique, de perte de biodiversité ou d'augmentation des inégalités, «on en vient à parler du fonctionnement de l'économie.

[...] Comme syndicats, vous êtes au cœur des mécanismes, vous avez un pouvoir d'influence très important pour transformer l'économie», a-t-elle plaidé, soulignant qu'il faut pousser les gouvernements à être plus sérieux devant la crise climatique.

Tout en dépeignant un portrait peu reluisant de l'état

de santé de la planète ainsi que du bilan du Québec et du Canada, la conférencière s'est évertuée à montrer des solutions possibles, sur le plan de nos choix individuels et, surtout, collectifs.

Réduction de la consommation de viande, diminution du gaspillage alimentaire, véhicules moins énergivores, transports collectifs, recours à des produits qui peuvent être réutilisés, recyclés, etc. La liste des gestes possibles est longue.

Mais il faut aller plus loin et carrément changer le paradigme, croit Laure Waridel. «Pour relever les défis devant nous, il faut qu'on ose envisager une décroissance matérielle et énergétique. Il faut revoir nos manières de

calculer la richesse pour tenir compte des limites de nos écosystèmes et répondre aux besoins fondamentaux de toute la population.»

«Si on ne le fait pas de manière volontaire maintenant, les crises vont s'exacerber et il sera trop tard. Il faudra alors ramasser les pots cassés et en subir les conséquences», a-t-elle insisté.

C'est le principe même de la société de consommation qui est donc dans la mire de l'écosociologue. «Ce qu'on a de plus précieux, ce sont les liens qui nous unissent. L'amour de nos enfants, c'est le plus grand moteur de la transition. On veut protéger leur avenir», a-t-elle résumé.



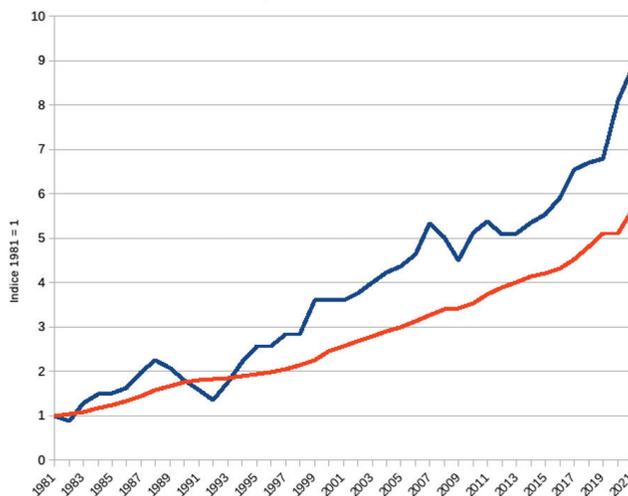
Aux sources de l'inflation : les profits des entreprises

L'appétit des entreprises friandes de profits est en majeure partie responsable de l'inflation galopante. Les salaires ne font qu'essayer de suivre le rythme, mais ils ne sont pas la source de l'inflation.

Voilà l'un des constats livrés par l'économiste Éric Pineault, qui prononçait une conférence à l'assemblée annuelle sur le contexte économique.

Ce dernier cherchait à déconstruire le mythe voulant que les hausses de salaire causent l'inflation actuelle. Si la flambée des prix s'est amorcée en raison de la hausse des coûts de l'énergie, des impacts des changements climatiques sur la disponibilité et le coût des aliments ou encore des perturbations des chaînes d'approvisionnement en lien avec la pandémie, le principal moteur actuel demeure le « pouvoir de marché » qu'exercent les entreprises.

C'est-à-dire leur capacité à fixer des prix plus élevés pour augmenter leurs marges de profit. « On n'a jamais eu sur le plan historique, au cours des derniers siècles, autant de concentration de pouvoir économique. Les entreprises les plus puissantes dans leur marché sont capables d'imposer des augmentations de prix. Elles le font pour aller chercher des profits excédentaires. Les PDG le disent les uns



Entre 1981 et 2021, les profits des entreprises en bleu (excédent d'exploitation net) ont augmenté plus vite que la rémunération des salariés en rouge. Source: PPT de la conférence d'Éric Pineault.

après les autres dans des entrevues avec des analystes financiers », a expliqué le professeur de l'Université du Québec à Montréal.

« Depuis 20 ans, il y a une démarche de rattrapage salarial. Le salaire réel des travailleurs peine à se maintenir. La plus grosse part du gâteau va plutôt du côté des revenus de vos employeurs et des actionnaires, avec la hausse de la productivité. »

Résultat? Les profits des entreprises décollent et les salaires n'arrivent pas à suivre, de façon encore plus marquée depuis la pandémie. « Depuis 20 ans, il y a une démarche de rattrapage salarial. Le salaire

réel de vos membres peine à se maintenir. La plus grosse part du gâteau va plutôt du côté des revenus de vos employeurs et des actionnaires, avec la hausse de la productivité. »

Pour calmer le jeu, la Banque du Canada relève les taux d'intérêts, ce qui contribue encore davantage à la hausse des prix et au ralentissement des investissements... « Ça va baisser la consommation, parce que la part qu'on va payer aux banques va augmenter. Les banques vont être super contentes », a poursuivi Éric Pineault, qui voit dans cette stratégie un pis-aller pour contrer l'inflation, à défaut d'outils de la part des gouvernements pour agir directement sur la soif de profits des entreprises.

Au final, les inégalités continuent de se creuser, et les moins nantis s'appauvrissent encore plus.



DANIEL MALLETTE

Attention à l'austérité

En période de ralentissement économique et de taux d'intérêt élevés, les entreprises ont tendance à mettre leurs projets d'investissements et de modernisation sur la glace, le financement coûtant plus cher.

Déjà, la tendance des deux dernières décennies « fait dur ». « Les politiques récentes d'austérité des libéraux dans un premier temps et de la Coalition avenir Québec ensuite n'ont pas aidé du tout », a expliqué l'économiste.

Or, des gouvernements de tendance conservatrice pourraient vouloir appliquer de nouveau des politiques d'austérité, alors que le poids de la dette augmente. « Il faut à tout prix éviter l'austérité. Si une récession ralentit l'investissement à court terme, une politique d'austérité a un impact à beaucoup plus long terme », met-il en garde. « Ça va prendre l'exercice d'un rapport de force syndical pour contraindre les gouvernements et les entreprises à recommencer à investir comme ils pouvaient le faire dans les années 1990. »

Prix Jean-Gérin-Lajoie à Michel Blondin



Michel Blondin, entouré du directeur québécois, Dominic Lemieux, et de l'ancienne responsable de l'éducation, Marie-Danielle Lapointe, qui a présenté l'hommage.

C'est à Michel Blondin, artisan de la méthode de formation par les pairs, qui caractérise encore aujourd'hui la formation chez les Métallos et dans l'ensemble de la FTQ, qu'a été décerné le prix Jean-Gérin-Lajoie.

Au milieu des années 1970, à la demande du directeur de l'époque, Jean Gérin-Lajoie, Michel Blondin a mis sur pied la méthode qui repose sur le partage des connaissances et expériences des participants

et participantes entre eux, sur des formateurs eux-mêmes issus des milieux de travail et sur une préparation à l'action. «*Les gens qu'on formait parlaient de leur réflexion sur leur réalité immédiate. Il y avait une conscientisation. Notre repère, c'était que la formation syndicale devait toujours préparer à l'action*», a expliqué ce formateur, qui a commencé sa carrière en mettant sur pied des comités citoyens dans les quartiers ouvriers de Montréal.

«*Je sais que les Métallos sont très fiers de cette formation. Permettez-moi d'être fier d'avoir contribué à la développer*» a conclu Michel Blondin, heureux de voir que cette approche est toujours «*définie et appliquée, par la direction, par la responsable de l'éducation, par les encadreurs et les formateurs.*»

Prix Reconnaissance à Bernard Bourdeau

Fils «*d'un des gars de Lapalme*» qui a mené une grève de 16 mois pour le droit de se syndiquer, Bernard Bourdeau, de la section locale 206G à la verrerie d'Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles, est l'incarnation même du militant syndical. Délégué,



Bernard Bourdeau

représentant local au Fonds de solidarité, membre du comité de francisation, représentant en prévention, secrétaire-trésorier de son exécutif, membre du Conseil régional FTQ... la liste des engagements de Bernard est longue. Mais surtout, on le retrouve systématiquement dans les manifestations, et il est l'instigateur de l'idée d'une mobilisation pour une consigne sur le verre. «*Si un jour vous retournez vos bouteilles de vin à la SAQ et recevez une consigne, vous aurez une pensée pour Bernard*», a expliqué l'ancien coordonnateur, Pierre Arseneau, en le présentant.

Bernard, qui garde un bon souvenir de participation à des mobilisations d'Alma à Hamilton, en passant par Montréal, avait ce message pour les militants: «*Si on veut, avec les Métallos, on peut vivre de grandes expériences militantes. Impliquez-vous; on est une grande famille.*»



Table ronde sur la mobilisation, animée par Isabelle Bournival (à droite), d'Alma), Johanne Rainville, représentante à la prévention à la SL9238 (C), Stéphane Cantin, président de l'unité Mécarr Métal de la SL9414.

La parole aux membres

Sur la mobilisation

Deux tables rondes se sont tenues lors de l'assemblée annuelle. Dans un premier temps, quatre membres ont partagé des expériences de mobilisation très variées et inspirantes.

Le président de la section locale 9490 chez Rio Tinto, Sylvain Maltais, a décrit comment son syndicat s'y est pris pour nouer des contacts avec les politiciens de la région et au-delà ainsi qu'avec tous les intervenants socioéconomiques. Cette stratégie a permis d'apporter des appuis aux revendications pour des investissements accrus de la multinationale au Saguenay-Lac-Saint-Jean et pour de bons emplois.

Johanne Rainville, de la SL9238 chez General Dynamics à Repentigny, est quant à elle revenue sur le triste

accident qui a coûté la vie à son confrère Philippe Cusson en février 2021, et sur la mobilisation qui s'est organisée pour soutenir les travailleurs et travailleuses affectés ainsi que leurs proches.

Karl Geoffroy de chez Microbird a décrit la mobilisation amorcée dès la signature d'un contrat en vue de son prochain renouvellement, qui a mené à des gains substantiels, avec un rajustement salarial rétroactif de 16%, ainsi qu'un rajustement à l'IPC pour les quatre années suivantes (et un plancher de 11,5%).

Stéphane Cantin de Mécarr Métal a raconté la première grève à vie dans son unité d'une trentaine de personnes, qui a permis d'aller chercher davantage que ce qui était demandé initialement en négociations.



Table ronde sur le recrutement, animée par le coordonnateur au recrutement et au renouvellement syndiqué chez Magotteaux (SL 7531) et Janick-Yan Perreault.



de la SL3953, avec Sylvain Maltais, président de la SL9490 (aluminerie General Dynamics), Karl Geoffroy président de la SL9594 (Microbird) et

es lors de tables rondes

Sur le recrutement

Choisir de se syndiquer, c'est aussi se mobiliser collectivement pour améliorer nos conditions de travail. Lors de la table ronde sur le recrutement, on est revenu sur deux récentes campagne de recrutement.

Chez Magotteaux en Estrie, une injustice contre un travailleur a mené le groupe à se syndiquer. Le climat de travail était difficile, l'employeur abusait de son droit de gérance. « On n'avait pas de rapport de force. Les employés étaient insatisfaits des dirigeants, qui nous ajoutaient continuellement des tâches sans rajuster le salaire. Maintenant, on a une voix et ça aide énormément », se souvient le président de l'unité, Pascal Gaudreau qui a fait signer, avec deux collègues, des cartes à une

forte majorité de ses confrères et consœurs.

À l'auberge Sacacomie, les membres ont plutôt choisi de quitter la CSD pour devenir des métallos. Une cotisation proportionnelle au salaire, un regroupement d'assurances qui permet de réduire les coûts, l'appui de spécialistes du secteur de l'hôtellerie en négociations; voilà autant de facteurs en faveur des Métallos. « J'ai toujours eu des emplois syndiqués, mais c'est la première fois que je peux choisir mon syndicat, je suis content d'avoir choisi les Métallos », conclut Janick-Yan Perreault.

Pour le recruteur Yves Bouffard les enjeux de santé et sécurité, ainsi que le désir d'être respectés incitent les travailleurs à se syndiquer.

Pour contacter les recruteurs : Recrutementd5@metallos.ca



ent Luc Julien (à droite), avec le recruteur Yves Bouffard, Pascal Gaudreau, t, nouvellement syndiqué Métallos à l'auberge Sacacomie (SL9400)

Allocution du directeur canadien



Dans sa première allocution au Québec depuis son entrée en fonction, le directeur canadien des Métallos, Marty Warren, a salué la ténacité des militants et militantes métallos du Québec pour faire avancer les lois en faveur des travailleurs et travailleuses.

« Notre syndicat est à l'avant-plan pour faire avancer la revendication pour une loi anti-scabs, comme il l'a été pour la protection des retraites en cas de faillite. [...] Le recours à des travailleurs de remplacement est dangereux, irresponsable et mine nos droits à la négociation collective. », s'est exclamé Marty Warren.

Il est par ailleurs revenu sur le récent bras de fer entre le gouvernement conservateur de Doug Ford en Ontario et les syndicats du secteur de l'éducation (SCFP), avec la menace d'une loi spéciale retirant le droit de grève. « Tout le mouvement syndical s'est mobilisé. Les Métallos ontariens ont été au coude à coude avec leurs confrères et consœurs de l'éducation. Tout le mouvement syndical s'enlignait vers une grève générale quand le gouvernement a finalement reculé », a raconté Marty Warren.

Cet épisode lance un message aux gouvernements de toutes les provinces au Canada. « On ne joue pas avec les droits syndicaux et les droits des travailleurs et travailleuses ! »

Témoignage de Kalpona Akter

La directrice générale du Centre de solidarité pour les travailleuses et travailleurs du Bangladesh, Kalpona Akter, était de passage au Québec pour témoigner des piètres conditions de travail en vigueur dans les usines du Bangladesh, où sont confectionnés les vêtements vendus chez Canadian Tire et L'Équipeur. « On doit travailler ensemble pour faire pression sur les législateurs pour qu'on puisse avoir des salaires qui permettent de vivre décemment. Le salaire moyen de moins de 100\$ par mois ne permet pas de vivre. Avec l'inflation et la pandémie, des femmes en viennent à devoir couper dans la nourriture des enfants en raison de ces salaires insuffisants », a expliqué la syndicaliste.

Le Fonds humanitaire des Métallos vient en aide à l'organisme qu'elle a fondé pour soutenir la syndicalisation et la défense des droits des travailleuses et travailleurs.



CONTRATS DE TRAVAIL

eCycle Solutions – Salaberry-de-Valleyfield

Les 50 travailleurs et travailleuses de eCycle Solutions (SL7625), où on recycle du matériel informatique, ont accepté un nouveau contrat de quatre ans avec des augmentations salariales de 2% par année et un rajustement de 3\$ l'heure la première année. La part de l'employeur aux assurances collectives est bonifiée pour atteindre la moitié. L'allocation annuelle pour les bottes de sécurité est haussée à 175\$.

Entreprises Alliées – Montréal

La cinquantaine de travailleurs de cette entreprise de transformation de métal en feuilles (SL7625) a ratifié un nouveau contrat de trois ans comportant des augmentations de salaire de 5%, 4% et 4%. L'allocation repas est bonifiée, passant de 7\$ à 10\$. Le nombre de congés de maladie est augmenté à 4 par année. L'échelle des vacances a été améliorée ainsi que les pourcentages d'indemnités de vacances. L'allocation annuelle pour les bottes de sécurité est haussée.

H. Blanchette – Trois-Rivières

Les travailleurs, qui fabriquent des structures de charpentes d'acier et des passerelles métalliques (SL7625), ont entériné une nouvelle convention collective de trois ans qui comprend des augmentations salariales de 1,50\$, 1\$ et 1,25\$ l'heure pour chacune des années du contrat. L'allocation pour les lunettes ainsi que pour l'achat de bottes est bonifiée. L'échelle des vacances et le pourcentage relatif aux indemnités de vacances ont aussi été améliorés.

Metalware – Montréal

Les 20 travailleurs ont entériné le renouvellement de leur convention (SL7625). Les augmentations salariales sont de 0,75\$ l'heure pour les deux années du contrat. Metalware est un fabricant d'étagères industrielles en acier et de solution d'entreposage.

Sport Maska – Montréal

La soixantaine de syndiqués de Sport Maska (SL7625) ont ratifié un nouveau contrat de quatre ans avec une hausse

immédiate de 24,6% pour la majorité des membres, rétroactive à novembre 2021. À celle-ci s'ajouteront des augmentations annuelles basées sur l'IPC avec un minimum de 2,5%. La prime du quart de soir passe de 0,50\$ à 1\$ l'heure. Aussi, deux jours de congés familiaux sont ajoutés, et les travailleurs et travailleuses auront la possibilité de fractionner le temps supplémentaire accumulé. De plus, les membres âgés de plus de 60 ans auront accès à une préretraite.

SSP – Dorval

Les quelque 150 travailleuses et travailleurs des bars et restaurants de l'aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau chez SSP (SL9400) ont ratifié à l'unanimité un contrat de trois ans avec une hausse en mai de 0,80\$ pour les salariés à pourboire et de 1\$ pour les autres. Pour les années 2024 et 2025, les hausses seront équivalentes à la hausse du salaire minimum additionnée de 1%. Entre leur syndicalisation en 2020 et mai 2023, les salaires auront connu des hausses oscillant entre 17% et 47% selon les emplois. Une clause pour accorder des congés à des personnes victimes de violence conjugale a été introduite, prévoyant une semaine de congé payé et jusqu'à un mois de congé sans solde. La semaine de 40 heures pourra être faite en 4 jours et même 3 jours pour les personnes à pourboires. La prime horaire pour le travail de nuit (entre minuit et 5 h) passe de 0,50\$ à 1,25\$ et s'appliquera maintenant sur l'ensemble des quarts de travail commençant la nuit. Un jour férié est ajouté à l'occasion du jour du Souvenir et une cinquième semaine de vacances s'ajoutera après 10 ans de service.

Les journées de maladie passent de trois à cinq et deviennent monnayables. Le transport en commun sera remboursé au même titre que le stationnement. La contribution de l'employeur au REER collectif augmentera progressivement, tout comme la part des assurances collectives assumée par l'employeur.

Mine Westwood – Preissac

La masse salariale des 350 travailleurs et travailleuses augmentera de 17% en 3 ans à la mine Westwood (SL9291). Les différentes primes de soir, de nuit et d'assiduité ont été bonifiées, et une cinquième semaine de vacances est ajoutée pour les travailleurs ayant entre 15 et 20 ans d'ancienneté. Le temps supplémentaire effectué la fin de semaine sera désormais rémunéré à temps double. Les clauses sur la formation du personnel et les affichages de postes ont été améliorées afin de privilégier la formation de la main-d'œuvre à l'interne avant de procéder à un recrutement externe.

Chantiers Chibougamau

Les 440 syndiqués de Chantiers Chibougamau (SL8644) ont accepté un contrat travail qui prévoit un important rattrapage salarial ainsi que la mise en place d'un régime de retraite à prestations déterminées, le RRFS-FTQ, beaucoup plus favorable aux travailleurs. L'entreprise assumera une plus grande part des primes d'assurances. Les travailleurs ont obtenu un rajustement salarial de 1\$ de l'heure (rétroactivement à avril dernier) auquel s'ajouteront des rajustements spécifiques selon les différentes classes d'emploi pouvant aller jusqu'à 3\$ de



Movember chez Beauce Atlas

Les 48 métallos de chez Beauce Atlas (SL9599) ont amassé un montant de 350\$ lors d'une collecte de fonds au profit de la Fondation Movember, pour la santé masculine. « Nous avons fait cette activité pour soutenir un confrère atteint d'un cancer en 2009 et comme nous sommes toujours à la recherche d'activités pour souder notre équipe, nous avons décidé de le refaire cette année », mentionne le président de l'unité Kevin Landry Beauchemin. Les syndiqués de Beauce Atlas fabriquent différentes structures d'acier pour les bâtiments.

SUITE À LA PAGE 9

Victoire et respect chez Mécar Metal

C'est sur une belle victoire qu'a pris fin, en septembre dernier, la grève des 35 métallos de Mécar Métal à Saint-Bruno-de-Montarville, après 18 jours de conflit. Ceux-ci ont réussi à aller chercher une hausse salariale de 12% la première année ainsi que la protection complète contre l'inflation pour les deux années suivantes. De plus, la sous-traitance sera dorénavant encadrée dans la convention collective. 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 se faire entendre encore plus fort.

«On a obtenu pas mal tout ce qu'on voulait. Les hausses sont excellentes, nous sommes protégés de l'inflation, la sous-traitance sera encadrée et on a réussi à assurer un meilleur classement de plusieurs travailleurs dans l'échelle salariale. Mais plus que tout, je crois que cette grève nous a permis d'imposer le RESPECT à notre employeur. Il a fini de nous prendre pour acquis», a témoigné le président de l'unité



La ligne de piquetage des grévistes de Mécar Métal était vive, bruyante et animée! Les horaires de piquetage n'étaient pas respectés: tous souhaitent y être en même temps.

syndicale chez Mécar Métal, Stéphane Cantin, membre de la section locale 9414 des Métallos.

«Dans un bel élan de solidarité, les syndiqués ont mené une grève exemplaire, avec une ligne

de piquetage active et déterminée. Félicitations au comité de négociations et à tous les membres», a lancé le représentant syndical, Stéphane Néron, qui a accompagné le groupe durant la grève et les négociations.

CONTRATS DE TRAVAIL

l'heure supplémentaire. Les augmentations salariales seront de l'ordre de 18,5% à 21,5% pour la durée du contrat, selon l'évolution du coût de la vie. De plus, une deuxième bonification ponctuelle de 1\$ s'ajoutera en 2025 pour tous les travailleurs.

Autobus Maheux – Chibougamau/Chapais

Les conducteurs et conductrices d'autobus scolaires de Chibougamau et Chapais (SL 8996) ont ratifié un nouveau contrat de travail de 4 ans, avec une hausse salariale immédiate de 11,5%, faisant passer leur salaire à 24,82\$ l'heure. Ensuite, les travailleurs obtiendront des hausses salariales équivalentes à l'inflation avec une hausse minimale de 1,5%. Les indemnités de vacances seront bonifiées pour les travailleurs ayant plus de 18 ans d'ancienneté. L'employeur assumera une part plus

importante des primes d'assurance et le temps supplémentaire sera réparti plus équitablement.

Siemens Canada – Kirkland

La soixantaine de travailleurs et travailleuses de l'usine de fabrication Siemens (SL 6565) ont ratifié un contrat de trois ans, avec une hausse de 5% la première année (rétroactive à mai 2022), 3,5% la deuxième année et 3% la troisième année. Les primes pour les quarts de soir et de nuit sont haussées. Le passage du régime au Comité des avantages sociaux Métallos (CASOM) a permis de faire baisser significativement les coûts, qui continueront d'être assumés par l'entreprise. Le montant alloué pour les souliers de sécurité est bonifié. Les quatre congés de maladie ou personnels sont désormais monnayables lorsqu'ils ne sont pas utilisés. Deux postes

de relève sont créés, avec une reconnaissance salariale en lien avec les compétences et la polyvalence. Le salaire moyen au terme du contrat sera de 32,16\$ l'heure.

Arclin – Sainte-Thérèse

La trentaine de travailleurs de Arclin Canada, qui se spécialisent dans la fabrication de résine pour colle, ont ratifié un contrat de 5 ans. Les salaires seront haussés en moyenne de 8,7% pour la première année, puis d'un pourcentage variant entre 3,5% et 4,2% en 2023 (selon l'IPC), et des hausses totalisant 9,5% seront réparties sur les trois dernières années du contrat. La rente de retraite mensuelle passera graduellement de 59\$ par mois par année de service à 65\$ en 2027. Plusieurs primes sont bonifiées. Le montant alloué pour les bottes de sécurité et semelles doublera en

cours de contrat. L'allocation pour les repas, lorsque les travailleurs font du temps supplémentaire, est elle aussi bonifiée. Les travailleurs auront par ailleurs accès à 4 semaines de vacances après 8 ans de service (plutôt que 10), à 5 semaines après 18 ans (plutôt que 20) et à une sixième semaine de vacances à partir de 25 ans de service.

Best Western Europa – Montréal

La cinquantaine de travailleuses et travailleurs de l'hôtel Best Western Europa au centre-ville de Montréal a ratifié un contrat de quatre ans, avec des hausses salariales de 5% pour chacune des deux premières années, puis de 2,5% pour chacune des deux années suivantes, avec la possibilité d'une hausse jusqu'à 3,5% en fonction de l'inflation. Les syndiqués sont maintenant

SUITE À LA PAGE 10

Dons du Fonds humanitaire

Le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallos (FHM) a versé des dons totalisant 49 000\$ à plus d'une vingtaine de banques alimentaires et d'organismes communautaires qui apportent un soutien à des personnes en difficulté à travers le Québec. Cette entraide communautaire est rendue possible grâce à une cotisation spéciale des travailleurs et travailleuses syndiqués participant au Fonds humanitaire.

On voit sur la photo le président de la section locale 6658 de chez Ciment Lafarge à Saint-Constant, Youssef Belgana, en compagnie d'une intervenante de l'organisme Dans la rue, qui vient en aide aux jeunes marginalisés.



DANIEL MALLETTE

Les Métallos appuient Magali Picard

Alors candidate à la présidence de la FTQ, on voit Magali Picard lors de son passage à l'assemblée annuelle des Métallos, accompagnée d'Isabelle Renaud de l'AFPC, qui a coordonné sa campagne. Les délégués lui ont donné un appui unanime.

«C'est un vent de fraîcheur, de fierté et de mobilisation qu'apporte Magali Picard à la FTQ. Elle souhaite renforcer le lien entre la FTQ et la base des membres dans tous les milieux de travail. Elle souhaite rapprocher la centrale des différentes régions du Québec. Cela s'inscrit parfaitement dans la lignée de ce que nous sommes, de ce que nos membres attendent de leur centrale. Nous répondons fièrement présents à cet appel à la mobilisation sous le parapluie de la FTQ», avait souligné le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

CONTRATS DE TRAVAIL

assurés d'une période de repos de 12 heures entre deux quarts de travail, plutôt que de 10 heures par le passé. Soulignons qu'une clause sur la violence conjugale a été intégrée comprenant un congé payé de trois jours pour une personne éprouvant de la violence conjugale, et jusqu'à deux semaines sans solde. Quatre membres pourront par ailleurs bénéficier chaque année d'une indemnité de départ à la retraite de 1000\$. Le nombre de congés de maladie monnayables passe de 7 à 8, et les membres à temps partiel auront quant à eux droit à quatre jours.

Dyne-A-Pak – Laval

Les 120 travailleurs et travailleuses de l'usine d'emballage alimentaire Dyne-A-Pak (SL7625) ont maintenant un nouveau contrat de 5 ans. Pour la première année déjà écoulée, une hausse salariale de 4% est appliquée, à laquelle s'ajoute un

montant forfaitaire équivalant à 1% du salaire. Pour l'année courante, les hausses seront de 6%. Par la suite, les salaires seront haussés de 3% pour chacune des trois dernières années. Plusieurs primes ont par ailleurs été bonifiées. Les primes de quarts sont bonifiées. Un programme de retraite progressive est instauré pour favoriser la rétention des travailleurs expérimentés. Une sixième semaine de vacances est par ailleurs octroyée après 30 ans de service plutôt que 35 ans.

Metcor – Saint-Eustache

Les 24 syndiqués de l'usine Metcor, qui assurent le traitement thermique de trains d'atterrissage pour les avions, ont ratifié un contrat de cinq ans, qui prévoit des hausses de 6% la première année, de 5% la deuxième année, puis de 3% pour chacune des trois dernières années du contrat, auxquelles

s'ajoute un rajustement pouvant porter le pourcentage d'augmentation à 3,5% si l'IPC était plus élevé pour les trois dernières années. L'échelle salariale a été raccourcie, si bien qu'il faudra trois années plutôt que cinq pour progresser jusqu'au maximum. De plus, une quatrième semaine de vacances sera désormais accordée après 12 ans de service, plutôt que 15. Plusieurs primes ont été bonifiées. Les travailleurs ayant entre 10 et 15 ans d'ancienneté auront droit à une cotisation plus élevée de l'employeur à leur compte au Fonds de solidarité FTQ, en fonction de leur participation.

Traverse de L'Isle-aux-Grues

La vingtaine de travailleurs et travailleuses de la traverse de L'Isle-aux-Grues ont ratifié un contrat d'un an leur accordant, dans l'ensemble, des conditions de travail équivalentes à celles en

vigueur ailleurs dans le même secteur. Celui-ci permettra de faire le pont jusqu'à la négociation de l'ensemble des travailleurs des traverses l'an prochain. La vingtaine d'officiers mécaniciens, officiers de pont et travailleurs non brevetés membres de la section locale 9599 des Métallos ont ainsi accepté une hypothèse de règlement formulée par le conciliateur. Les salaires seront équivalents à ceux des autres traverses, et un paiement de la rétroactivité a été négocié pour les années 2020 à 2022. De plus, une clause pour la prise d'un congé à traitement différé a été introduite. La période de probation a été réduite et la prime de soir a été augmentée, à la fois pour les travailleurs brevetés et non brevetés (5%). S'il n'y avait pas eu de règlement, une grève aurait été déclenchée.

SUITE À LA PAGE 11



DANIEL MALLETTE

La délégation Métallos au dernier congrès de la FTQ, qui se tenait du 16 au 19 janvier à Montréal

33^e Congrès de la FTQ

Un vent de renouveau et de mobilisation a soufflé sur la FTQ à l'occasion du 33^e Congrès de la centrale, qui se tenait du 16 au 19 janvier à Montréal. C'est sur le thème «*La FTQ aux devants, l'avenir du syndicalisme*» que s'est tenu l'événement, réunissant plus de 1200 délégués des différents syndicats affiliés.

Tout au long de l'événement, nombreux ont été les hommages au président sortant, Daniel Boyer, qui a amené la centrale à se relever après des moments difficiles. «*J'ai confiance en l'avenir de la FTQ, parce que nous avons le courage de nous remettre en question pour être plus pertinents, plus solidaires, pour améliorer les conditions de travail de tous*», a affirmé Daniel Boyer dans son dernier discours.



Un vent de renouveau

Ce faisant, il a passé le flambeau à la nouvelle présidente, Magali Picard, première femme et première Autochtone à la tête de la centrale. D'entrée de jeu, cette dernière a promis une FTQ militante, proche des membres dans toutes les régions. «*Des luttes, on va en faire. On va se permettre de prendre des risques. [...] J'ai envie de nous inviter à sortir des sentiers battus*», a-t-elle lancé dans sa première allocution.

Les réflexions en commission ont d'ailleurs pavé la voie en invitant les délégués à réfléchir à la mobilisation et à l'avenir du mouvement syndical. La table est mise pour un renouveau syndical, alors que les défis sont nombreux, de l'inflation à l'inclusion, en passant par une nécessaire transition juste et les négociations du secteur public.

CONTRATS DE TRAVAIL

Plastiques Berry – Waterloo

Le nouveau contrat de la centaine de travailleurs de Plastiques Berry prévoit des hausses salariales de 8,5%, rétroactives à février 2022. Par la suite, les salaires de ces membres de la SL691 seront haussés de 4% à la deuxième année, et de 3,5% la troisième année. Pour les deux dernières années, les salaires et les primes feront l'objet d'une négociation, ouvrant du même coup la porte à l'exercice de tous les droits prévus dans le Code du travail (droit de grève). Le contrat prévoit par ailleurs l'augmentation de différentes primes, dont une prime de 2\$ pour les quarts de nuit ainsi que des hausses de primes pour les leaders et les formateurs. Soulignons par ailleurs qu'une clause de protection contre l'inflation a été améliorée: si l'inflation dépasse de 1/10 de point le 4%, les salaires seront rajustés en conséquence. Auparavant, ce mécanisme s'appliquait

seulement lorsque l'inflation dépassait d'un point de pourcentage le 4%.

Logistec arrimage – Sept-Îles

Les 22 syndiqués de Logistec arrimage à Sept-Îles (division Fer), qui opèrent le convoyeur de minerai de fer alimentant le quai multiusager de Pointe-Noire, ont ratifié récemment un contrat de travail de 5 ans de façon anticipée. Des hausses salariales de 3,77% pour les techniciens, 13,05% pour les électrotechniciens et 17,06% pour les mécaniciens ont été appliquées dès la signature de la convention. En décembre, tous ont eu droit à une hausse équivalente à l'inflation. Pour les cinq années suivantes, des augmentations minimales de 2% ont été intégrées à la convention, mais la majoration des salaires pourrait aller jusqu'à 6% en fonction de l'inflation.

Résidence des Bâtisseurs – Sept-Îles

Le nouveau contrat de 70 travailleuses et travailleurs de la Résidence des Bâtisseurs à Sept-Îles (SL7065) se traduit par des hausses salariales variant entre 6,5% et 13% dès la première année. Les hausses salariales seront ensuite de 2% par année, pour chacune des quatre années suivantes. Outre les salaires, les différentes primes ont été majorées de façon substantielle. L'unité d'accréditation est composée en grande majorité des préposées aux bénéficiaires. Il y a aussi du personnel de la cuisine et du service, des infirmières, un technicien en loisirs et du personnel d'entretien.

Océanex – Montréal

Les 54 travailleurs d'Océanex (SL2008) ont conclu un contrat de 5 ans, rétroactif à janvier 2020. Les hausses de salaire applicables pour les trois

premières années sont de 8,5% au total, suivies de hausses de 4% en 2023, et de 4,5% en 2024. La prime pour «attachage» passe à 15\$ l'heure et l'application de la prime pour les travaux «sales» est améliorée. L'échelle des vacances est améliorée pour les travailleurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté, et un échelon est ajouté pour ceux ayant de 20 à 25 ans d'ancienneté. Les jours fériés sont désormais payés pour tous, y compris les employés occasionnels. Les indemnités pour invalidités de courte et de longue durée sont améliorées, ainsi que le niveau de couverture pour les différents soins. Une allocation de déplacement de 0,45\$ le kilomètre est introduite. L'équité salariale avec un autre navire est assurée pour les officiers, ce qui mène à un rajustement du taux annuel de 600\$ par année à 8500\$, selon la classification.

SUITE À LA PAGE 12



CONTRATS DE TRAVAIL

SUITE DE LA PAGE 7

Rite Corporation – Montréal

La convention collective de la quinzaine de travailleurs de Rite (SL2008), se terminant normalement le 31 décembre 2023, a été ouverte afin d'octroyer un rajustement salarial de 8% au 1^{er} janvier 2023. Une nouvelle convention collective de 2 ans a été signée par le fait même, avec des hausses de 4% en 2024 et de 4% en 2025.

Terminal et Câble – Carignan

La dizaine de métallos employés de bureau chez Terminal et Câble à Carignan (SL9414) ont accepté un contrat de travail d'une durée de deux ans avec des augmentations de salaire de 2,5% au 21 mars 2022, et de 13,7% à partir du 1^{er} août 2022, pour un total de 16,2%.

La banque de temps a été doublée, passant de 40 h à 80 h par année. Le Vendredi saint a été ajouté aux jours fériés et les congés mobiles passent de 1 à 2 ou de 2 à 3 selon les années de services, et deviennent fractionnables en blocs de 4 h. Une journée de maladie a aussi été ajoutée à tous les paliers. Les vacances ont été bonifiées après 18 et 25 ans de service. La clause de préretraite offre maintenant plus de flexibilité.

Pyrotek – Sherbrooke

Les 37 syndiqués travaillant au Centre de recherche et développement de la division des produits industriels de haute température Pyrotek inc. à Sherbrooke (SL7531) ont accepté un contrat de travail de 4 ans, qui prévoit une moyenne de 3,8% de rajustement jumelé à 5% d'augmentation salariale lors de

la première année, et de 10% pour le total des trois années suivantes. Une banque d'heures a été créée. Il n'y aura plus d'âge maximum pour bénéficier d'une contribution supplémentaire de l'employeur au régime de retraite. Une prime pour les électromécaniciens a été créée, et celles pour les formateurs et pour les quarts de travail de soir et de nuit ont été bonifiées. Les congés de maladie pourront être utilisés comme des congés mobiles, et une plus grande flexibilité des horaires permettra une meilleure conciliation travail-famille.

Fonderie Laperle – Saint-Ours

En novembre dernier, les 80 métallos de la SL8964 chez Fonderie Laperle à Saint-Ours ont accepté, au terme de la deuxième année d'une convention collective de 5 ans, une entente conclue par l'exécutif syndical de la section locale et l'employeur. La grille salariale de la convention collective a été bonifiée de 19%, et des primes horaires entre 2,38\$ et 7,75\$ se sont aussi ajoutées à cette hausse pour les quarts de métier, le tout afin d'atténuer le contexte de la pénurie de main-d'œuvre et de la hausse de l'inflation.

Barnabé Chrysler – Saint-Jean-sur-Richelieu

Les 10 salariés syndiqués de la section locale 483M chez Barnabé Chrysler à Saint-Jean-sur-Richelieu ont accepté un renouvellement de

convention pour une durée de 4 ans. On y retrouve notamment une amélioration en ce qui a trait aux vacances (droits devancés et ajout d'une 6^e semaine), l'ajout de 2 jours de maladie, l'intégration du RRFs-FTQ comme régime de retraite et une amélioration de la cotisation totale de 7% (2,10 \$ l'heure) dont celle de l'employeur de 5,3% qui représente 1,60\$ l'heure. L'augmentation salariale, quant à elle, est de 16,5% sur 4 ans, dont 7,5% pour la première année.



JOCELYN DESJARDINS

Le moulin à scabs!

Les Métallos ont projeté en février un message très clair sur les silos à grain devant les bureaux d'Océan remorquage à Québec: Exigeons une loi anti-scabs au Canada! Il s'agit du même endroit où Robert Lepage avait projeté Le Moulin à images, sur l'histoire de Québec, à l'occasion du 400^e anniversaire de la ville de Québec en 2008.

Traits d'union

NUMÉRO
253

Bulletin d'information à l'intention des militants et militantes du Syndicat des Métallos (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est,
Bureau 5100

Montréal (Québec) H2M 2V8

Téléphone: 514 382-9596

Télécopieur: 514 382-2290

www.metallos.org

Directeur québécois des

Métallos: Dominic Lemieux

Responsable: Clairandrée Cauchy
(ccauchy@metallos.ca)

Correspondants :

Isabelle Bournival (Brossard);

Alain Frenette (Montréal);

Stéphane Paquet (Côte-Nord,

Bas-Saint-Laurent, Gaspésie,

Îles-de-la-Madeleine);

Mélanie Tremblay (Québec,

Saguenay-Lac-Saint-Jean).

Collaboration: Daniel Mallette

Personnel de soutien:

Martina Folco, Junie François,

Sylvie Tremblay

Tirage: 6000

Changements

d'adresse: jfrancois@metallos.ca

Premier numéro: mars 1983

Imprimé par les syndiqués et

syndiquées chez

Imprimerie Transcontinental

Dépôt légal à la Bibliothèque et

Archives nationales du Québec.