

AUTOMNE 2024

Syndicalisation à la garderie Cafalaga

Nouvellement syndiquée depuis octobre 2023, la présidente de l'unité de la garderie Cafalaga dans Hochelaga-Maisonneuve, Myriam Maheu, parle avec une grande fierté de l'adoption à l'unanimité de la première convention collective: «Il était temps qu'on se fasse respecter comme on le mérite et qu'on puisse bénéficier de meilleures conditions de travail. Nous sommes vraiment fières d'être syndiquées.»

Cette dernière avait tenté de syndiquer son milieu de travail à deux reprises depuis 2013, sans succès. La troisième tentative, dix ans plus tard, menée avec le Syndicat des Métallos, a finalement porté fruit.

Et ça a changé les choses! La nouvelle convention apporte des avantages considérables: conditions de travail plus avantageuses, assurance collective, reconnaissance de l'ancienneté, respect des congés de maladie et de maternité, etc. Les travailleuses bénéficient désormais de meilleurs avantages sociaux, y compris la possibilité de contribuer au Fonds de solidarité FTQ; des mesures de



C'est avec fierté que ces trois membres de l'exécutif de la garderie Cafalaga exhibent leur première convention collective. De gauche à droite, la vice-présidente Kim Lapointe, la secrétaire-archiviste Michaëlle Pierre, et la présidente Myriam Maheu.

santé et sécurité sont également mises en œuvre.

Avant la syndicalisation, les normes du travail ainsi que les lois sur la prévention en santé et sécurité n'étaient pas respectées; les salaires étaient insuffisants et marqués par l'arbitraire. Les salarié.e.s aspiraient à plus de justice, d'équité, de sécurité d'emploi et à un meilleur environnement de travail. «Les salariées ont maintenant confiance en elles. On se sent soutenues et respectées dans nos fonctions respectives», souligne Myriam.

Cette dernière a mis beaucoup d'énergie dans la

syndicalisation, avec l'appui de ses collègues et des Métallos, en dépit d'une direction qui essayait sans surprise de lui mettre des bâtons dans les roues.

La solidarité, la bienveillance et l'empathie se sont renforcées.

Les parents ont vu d'un œil favorable les démarches des salarié.e.s, et reconnaissent que ces améliorations créent un environnement plus sain pour leurs enfants.

Les salarié.e.s de la garderie, majoritairement des femmes issues de diverses communautés culturelles et ethniques, font preuve d'une entraide exemplaire. Myriam, fière de ses origines syndicales

familiales, croit fermement que les femmes apportent une perspective essentielle aux discussions et donnent une voix aux marginalisé.e.s. «J'espère vraiment que notre combat pour de meilleures conditions de travail et de vie en incitera d'autres à suivre ce chemin», évoque la jeune mère de trois enfants.

Avec la rentrée automnale, de nombreux changements s'annoncent, comme une réorganisation du personnel basée sur le respect de l'ancienneté et des horaires de travail plus équitables. Le climat s'est apaisé avec l'arrivée d'une nouvelle direction, et un comité a été mis sur pied pour faciliter les relations de travail et donner plus de voix aux salarié.e.s.

La solidarité, la bienveillance et l'empathie se sont renforcées au sein de l'équipe.

«J'espère que d'autres travailleuses de garderie vont faire comme nous. Ça vaut tellement la peine», conclut, le sourire aux lèvres, la présidente de l'unité de la section locale 9291 des Métallos, la même qui compte dans ses rangs le CPE Au Jardin de Pierrot ainsi que le CPE des p'tits Maringouins de Matagami, qui vient de se joindre aux Métallos cette année.

Une meilleure formation des signaleur.euse.s

Les signaleur.euse.s devraient recevoir une formation plus complète sur la santé et la sécurité sur les chantiers de construction. C'est ce qu'a reconnu en mai dernier le Tribunal administratif du travail (TAT). À la suite d'une plainte du Syndicat des Métallos, la CNESST avait jugé insuffisante la formation des signaleur.euse.s travaillant chez Signalisation de l'Estrie. Le TAT est allé dans le même sens, mais le dossier fait toutefois l'objet d'une contestation par l'employeur.



L'employeur, Signalisation de l'Estrie inc., faisait valoir que les signaleur.euse.s ne travaillaient pas directement sur les chantiers, mais à leurs abords. De plus, il avançait que l'exigence d'un cours de 30 heures, réparties sur 2 fins de semaine, poserait des difficultés de recrutement et découragerait les candidat.e.s. Actuellement, la formation offerte aux signaleur.euse.s est d'environ trois heures en ligne.

Le Tribunal a jugé que les signaleur.euse.s routier.ère.s devaient être mieux formé.e.s étant donné les risques pour leur sécurité. Les signaleur.euse.s ne sont pas seulement exposé.e.s aux dangers posés par les usager.ère.s de la route, mais aussi à ceux liés à la présence de camions et de machinerie lourde entrant et sortant des chantiers, qui circulent à proximité.

Le Tribunal a également encouragé l'industrie à prendre davantage d'initiatives en matière de formation spécifique aux signaleur.euse.s routier.ère.s afin de réduire leur exposition aux dangers.

L'atteinte permanente passe de 2,2% à 62,1%

Une personne mécanicienne qui s'était fait écraser la main par un essuie-glace a réussi à obtenir, avec l'aide de son syndicat Métallos, une compensation pour une atteinte permanente à la main de 62,1% plutôt que le 2,2% initialement accordé par le médecin assigné par la CNESST. La personne mécanicienne a contesté le rapport du médecin de la CNESST, auquel son médecin traitant ne s'était pas opposé. Une nouvelle expertise médicale par un autre orthopédiste a permis de prendre en compte plusieurs aspects des séquelles permanentes qui n'avaient pas été évalués lors de la première expertise, soit les atteintes nerveuses, les limitations du mouvement des doigts et de la main ainsi que la perte de jouissance de la vie liée aux limitations et à la douleur. Le recours à une expertise médicale a fait pencher la balance dans cette cause.

Un employeur débouté en arbitrage sur la reconnaissance du président syndical

Le fabricant de semi-remorques Manac a été débouté en mai dernier par un arbitre qui a rejeté son grief patronal. La compagnie a en effet échoué à empêcher le président du syndicat d'occuper cette fonction, puisque ce dernier n'est théoriquement plus employé de Manac; il a été congédié peu après son élection.

Notons que le congédiement en question fait toujours l'objet d'un grief syndical qui n'a pas été tranché. Dans sa décision, l'arbitre cite un jugement de la Cour suprême qui a « reconnu que la liberté d'association implique un processus de négociation collective qui offre aux employé.e.s une liberté de choisir ses représentant.e.s ainsi qu'une indépendance suffisante dans le processus de relations de travail. » L'arbitre mentionne également la jurisprudence du Code du travail: « Il n'appartient pas à un employeur de choisir avec qui et dans quel cadre il doit discuter des relations du travail d'un groupe de salariés qui a librement choisi ses représentants. »

Prime à l'embauche : cela doit être négocié!

Le Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada a donné raison à la section locale 1976 du Syndicat des Métallos dans un litige l'opposant à la compagnie Chemin de fer du Centre du Maine et du Québec. L'entreprise avait unilatéralement décidé de verser des primes à l'embauche de nouveaux et nouvelles travailleur.euse.s, et ce, sans avoir convenu d'entente préalable en ce sens avec le Syndicat. Le Bureau d'arbitrage a reconnu qu'une telle prime contrevenait au principe selon lequel le syndicat accrédité est le seul et unique agent négociateur des employé.e.s. L'employeur devra verser 5000\$ en compensation au Syndicat et cesser cette pratique. Toute prime de ce genre devra donc faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

Syndicalisation des chef.fe.s d'équipe chez SSP

Le Tribunal administratif du travail a reconnu le droit à la syndicalisation des chef.fe.s d'équipe qui travaillent aux Services alimentaires Québec SSP, à l'aéroport de Montréal. Ces dernier.ère.s font donc maintenant partie de la même unité



syndicale que les autres salarié.e.s de SSP. L'employeur alléguait plutôt que ces personnes agissaient comme ses représentant.e.s et qu'elles n'étaient pas des salarié.e.s au sens du Code, et prétendait que leur travail s'apparentait davantage à celui de cadre. Le TAT n'a pas été convaincu du point de vue patronal. « Les chefs d'équipe dirigent certes le travail de quelques personnes, mais ils ne détiennent pas de véritables pouvoirs de gérance permettant de les exclure de l'unité de négociation », peut-on lire dans la décision. Le juge administratif Jean-François Séguin a donc conclu que les chef.fe.s d'équipe devaient faire partie de l'unité de négociation de la section locale 9400.

Les Métallos devant le Tribunal du commerce extérieur

C'est avec une certaine fierté que le président de la SL 9486, Stéphane Ducharme, annonçait lors de la dernière rencontre régionale que les transformateurs électriques produits par ses membres chez Hitachi à Varennes (anciennement ABB) seraient protégés contre le dumping en provenance de la Corée.

Il y a de quoi être fier! Le témoignage syndical, lors d'une audience à laquelle assistaient une vingtaine d'avocat.e.s, a de toute évidence contribué à faire pencher la balance des trois membres du Tribunal canadien du commerce extérieur en faveur du renouvellement de l'ordonnance anti-dumping pour les moyens et gros transformateurs nécessaires au transport de l'électricité sur de grandes distances, accordée initialement en 2012.

«En 2011, Hyundai s'était mis à soumissionner sur les offres en coupant les prix de 30 et 40%, nettement en bas des coûts réels de production. Pour couper le cou à tout le monde. Ça a fait tellement mal qu'on a perdu des contrats. Il y a eu une restructuration, 65 personnes ont été mises à pied», explique Stéphane Ducharme, précisant qu'il faut souvent jusqu'à

5 ans de formation pour certains postes.

En 2012, à la suite d'une plainte de l'entreprise, le Tribunal canadien du commerce extérieur avait reconnu qu'il s'agissait là de dumping et avait rendu une ordonnance pour le contrer. Lors des audiences pour le deuxième renouvellement de l'ordonnance de 5 ans, le témoignage syndical a pesé lourd, comme on peut le constater à la lecture de la décision rendue en décembre dernier.

«J'ai expliqué l'impact néfaste de 2012 sur les travailleur.euse.s et les emplois, et qu'on avait peur que ça recommence avec un retour du dumping. En bas d'un certain niveau, avec les coûts fixes, ça devient difficilement viable et on aurait peur de perdre l'usine», a témoigné Stéphane Ducharme. Il souligne le travail de l'équipe des Métallos et de ses avocat.e.s dans le dossier ainsi que leur soutien dans la préparation.

Un témoignage attendu

Résultat d'années de démarches des Métallos auprès du gouvernement du Canada, les syndicats peuvent maintenant déposer eux-mêmes des plaintes devant le Tribunal

À la suite des représentations des Métallos, le tribunal doit tenir compte du témoignage syndical lors de l'étude d'un dossier, et les syndicats peuvent maintenant eux-mêmes porter plainte.



Le président de la SL 9486 chez Hitachi à Varennes, Stéphane Ducharme, devant un transformateur prêt à être testé. L'usine de la Montérégie est la seule en Amérique du Nord à fabriquer des transformateurs de très haut voltage pour les lignes de transport électrique.

du commerce extérieur et, depuis 2022, celui-ci doit tenir compte du témoignage syndical lors de l'étude d'un dossier.

Le président de la SL 2423 chez Novatube, à Montréal, en était à sa deuxième expérience en août dernier, pour le renouvellement de l'ordonnance sur les tubes soudés en carbone provenant du Pakistan, des Philippines, de la Turquie et du Vietnam. «Le Syndicat est encore plus partie prenante du processus. Notre témoignage est attendu», raconte Alain Duhamel, qui attend avec espoir la décision à l'aube de la prochaine négociation collective.

Le dossier du fil machine produit au Québec chez ArcelorMittal a aussi été entendu récemment (SL 6586, 8060 et

9399). Dans ce cas, l'entreprise cherche à se protéger du dumping de ce produit en acier en provenance de la Chine, de l'Égypte et du Vietnam. Le président de la SL 6586, Jason Braconnier, devait d'ailleurs témoigner le 3 septembre pour le renouvellement de l'ordonnance. Les barres d'armature produites par ArcelorMittal sont aussi visées par une ordonnance similaire (SL 6951 à Contrecoeur-Ouest et SL 8897 à Longueuil).

Le Syndicat sera aussi impliqué dans plusieurs autres causes à venir, notamment en lien avec l'extrusion d'aluminium (Metra et Hydro Extrusion), les vis en acier au carbone (Infasco) et les corps de broyage (Magotteaux).

Une journée de réflexion pour les sections locales composées

Une trentaine de président.e.s et officier.ère.s de sections locales composées se sont réunies à Laval le 9 septembre dernier pour une journée de réflexion stratégique.

Ils et elles ont échangé au sujet de leurs bonnes pratiques, ont discuté des façons de renforcer la représentation syndicale et ont planifié les actions futures.

La journée a débuté par un état des lieux, c'est-à-dire une présentation statistique sur les différentes sections locales des Métallos, leurs défis, etc.

Au cours de plusieurs ateliers, les participant.e.s ont pu échanger sur les défis rencontrés par les sections

locales composées, qui regroupent souvent de petites unités de moins de 100 membres, et sur les stratégies pour améliorer la vie syndicale au sein des unités de sections locales composées. Les sections locales composées vivent souvent avec des réalités complexes, par exemple la dispersion géographique. La place et le rôle des permanent.e.s ont également fait l'objet de discussions approfondies.

En après-midi, les réflexions ont porté sur les expériences passées et les initiatives ayant déjà été mises en place pour renforcer la participation des membres. Plusieurs pistes d'amélioration ont été évoquées, notamment la



Les officier.ère.s des sections locales composées ont eu l'occasion d'échanger sur leurs bonnes pratiques, de discuter des façons de renforcer la représentation syndicale et de planifier les actions futures.

nécessité de mieux soutenir les sections locales en région éloignée et de renforcer la communication directe avec les membres.

Cette journée, riche en échanges, marque un pas important vers une gestion plus cohérente et efficace des sections locales composées.

Hommage à deux jeunes retraité.e.s

Un vibrant hommage a été rendu à Sylvie Roy, qui a milité une quarantaine d'années au sein de la section locale 4796 à Val-d'Or. Cette dernière a souligné l'importance de l'engagement des femmes et des jeunes dans notre organisation. « Vous allez voir, les femmes et les jeunes vont le prendre le flambeau et s'impliquer », a-t-elle lancé, en substance.

Le coordonnateur régional a aussi souligné avec émotion les quelque 4 décennies de militantisme de Jean-René Dumas, vice-président de la SL 9400 dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration. Celui-ci a salué l'appui et la grande confiance de l'organisation. « Je suis qui je suis grâce aux Métallos. » Il a vanté au passage le Comité des avantages sociaux Métallos (CASOM).



En appui aux travailleur.euse.s de TELUS

Des métallos du Québec et des allié.e.s syndicaux et syndicales du secteur des télécommunications ont manifesté au début août devant le siège social de TELUS pour protester contre le congédiement déguisé de 150 membres de la section locale 1944.

Cette compagnie a prévenu ces travailleur.euse.s basé.e.s en Ontario et en télétravail depuis plusieurs années que le travail doit maintenant se faire à Montréal, avec présence au bureau trois jours par semaine. Ces dernier.ère.s sont donc forcé.e.s de déménager leur famille pour éviter de perdre leur emploi.

C'est une honte de la part de cette compagnie qui a aboli 4000 emplois syndiqués au cours de la dernière année et qui ne cesse de délocaliser des emplois à l'extérieur du Canada.

À la défense de l'acier d'ici

POUR NOS EMPLOIS ET POUR L'ENVIRONNEMENT

Une soixantaine de métallos, dont plusieurs venus.e.s des sections locales du Québec, ont participé à Ottawa les 3 et 4 juin derniers à une conférence intitulée «À la défense de l'acier». Les militant.e.s des sections locales de l'acier ont profité de leur présence dans la capitale fédérale pour sensibiliser des élu.e.s à l'importance de soutenir l'acier produit ici.

L'acier produit au Canada entraîne l'émission d'environ trois fois moins de gaz à effet de serre que l'acier importé d'autres pays, ont fait valoir les métallos. Pourtant, la part des importations d'acier est passée de 15,5 % du marché canadien en 1984 à 61 % en 2023.

Le hic, c'est que le Canada n'impose pas d'exigences suffisamment sévères quant à l'approvisionnement en acier local.

Lors de rencontres avec les député.e.s, les métallos ont souligné l'importance d'établir des exigences plus claires sur l'approvisionnement en acier canadien, un acier généralement plus «propre», dans les projets d'infrastructures financés par les fonds publics. Ils et elles ont également demandé un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières, soit une forme de taxe sur l'acier importé afin de «tenir compte du prix réel de l'acier fabriqué dans les pays ayant des normes environnementales moins



DANIEL HARNOIS

strictes». Les Métallos réclament aussi des moyens accrus pour que l'Agence des services frontaliers du Canada puisse repérer l'acier faisant l'objet d'un commerce déloyal.

Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, a insisté sur l'importance d'un investissement massif des aciéristes dans la modernisation de leurs procédés et de leurs installations dans l'optique de réduire encore davantage l'empreinte carbone. «À la table de négociation, nous devons faire pression afin d'obtenir de nouveaux investissements, a poursuivi Dominic Lemieux,

directeur du District 5. De nouveaux investissements durables signifient des emplois durables pour nos membres.»

Faisant écho aux revendications des Métallos, le gouvernement fédéral a annoncé à la fin août des tarifs de 25 % sur l'acier et l'aluminium chinois. Un tarif de 100 % sur les importations de véhicules électriques chinois a aussi été annoncé afin de contrer le dumping en provenance de la Chine. Les Métallos ont salué les annonces, en soulignant que les matériaux produits au Québec avaient un meilleur bilan carbone.



DANIEL HARNOIS

Le militant de la SL 6586 chez ArcelorMittal à Contrecoeur, Daniel Harnois, ainsi que son confrère, Jonathan Otis, de la SL 6951 à l'usine Ouest de la même compagnie, ont rencontré le député de Pierre-Boucher et vice-président du Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités, le bloquiste Xavier Barsalou-Duval.

Bienvenue aux nouveaux et nouvelles membres

- McKinnon Sécurité/ Québec
- Lafarge Canada inc./ Longueuil
- Tremcar inc./ Montréal
- Investigations R.K. inc./ Pointe-Claire
- ACTRA/ Montréal
- Services de sécurité spécialisée S3-K9 inc./ Québec
- Le centre de la petite enfance des p'tits Maringouins/ Matagami
- Transport B.R.S. inc. (division Béton Salaberry)/ Salaberry-de-Valleyfield
- Municipalité de Sainte-Victoire-de-Sorel
- Trimax Sécurité inc./ Montréal, Saint-Léonard, Montréal-Nord
- King Sécurité inc./ Trois-Rivières
- Services de sécurité spécialisée S3-K9 inc./ Granby, Sherbrooke, Lac-Mégantic
- Groupe Fordia inc./ Saint-Laurent
- EPC Canada/ Yamachiche
- Sécurité Mahikan/ Mashteuiatsh et Jonquière
- Boulangerie Auger/ Saint-Jérôme

Une brèche dans la loi anti-briseurs de grève

Les quelque 40 signaleur.euse.s routier.ère.s de 2 divisions de Béton provincial, qui ont été en lockout et en grève pendant 4 semaines en juillet, ont finalement obtenu des hausses allant de 16 % à 21 % la première année, suivies de 3 % en 2025 et de 2 % en 2026.



« Les salarié.e.s sont fier.ère.s d'avoir lutté pour améliorer significativement leurs conditions de travail », a fait valoir la présidente de la SL 9005, Nathalie Perron. Outre les salaires, plusieurs primes ont été bonifiées et d'autres créées, les conditions de vacances ont été bonifiées, ainsi que l'allocation pour la pension lors des affectations à l'extérieur de la région. Ce conflit a cependant révélé une dangereuse brèche dans la loi anti-briseurs de grève. Le tribunal administratif a refusé d'accorder une ordonnance provisoire pour empêcher le recours à des briseur.euse.s de grève, et s'est rangé derrière les arguments patronaux à l'effet que la loi ne viserait pas des travailleur.euse.s qui exécutent leurs tâches « sur la route » plutôt qu'à l'établissement physique de l'entreprise.

« C'est un dangereux glissement. Par définition, nos membres font de la signalisation sur des chantiers, partout sur le territoire. Notre accréditation les protège partout où ils et elles travaillent, il doit en être de même pour les lois du travail », souligne l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre.

Fin de la grève chez Termaco à Saint-Jean

Après presque trois mois de grève, les 90 métallos de l'usine de transformation de métal en feuilles de Saint-Jean-sur-Richelieu ont ratifié le 12 septembre une entente de principe conclue par leur comité de négociation, mettant ainsi fin à la grève qui avait cours depuis le 17 juin.



Le contrat comprend une hausse de salaire immédiate de 10,5 %, dont 7 % est rétroactif à octobre 2023, soit l'échéance de la convention collective précédente. Par la suite, les hausses seront de 3 % pour chacune des deux années suivantes, de 3,5 % pour la quatrième année et de 4 % pour la dernière année.

« Ce sont des hausses de salaire qui atteignent presque la barre fixée par les membres. Nous sommes fier.ère.s de la bataille menée pour obtenir leur part du gâteau », souligne le président de la SL 8896, Guillaume Saint-André.

Le litige portait essentiellement sur les salaires. Le résultat final de la convention collective s'avère supérieur à la contre-proposition syndicale qui avait été faite juste avant le déclenchement de la grève et que l'employeur avait rejetée du revers de la main.

Une convention historique chez Rio Tinto à Alma

Un contrat de 4 ans a été conclu à l'usine Alma de Rio Tinto (SL 9490), avec des percées historiques.

« C'est un contrat historique, qui est le fruit final de 18 mois de négociations, si on tient compte de la négociation précédente sur le régime de retraite. On a fait plusieurs percées historiques et on a stabilisé d'autres aspects des conditions de travail », explique d'emblée le président de la section locale 9490 à l'aluminerie d'Alma, Sylvain Maltais.

Les primes de soir et de nuit ont été augmentées de 45 %, et celle du dimanche, de 20 %. Les vacances ont été bonifiées, notamment en devançant d'un an l'octroi de la quatrième semaine de vacances, à 9 ans, et de la cinquième semaine, à 16 ans. De plus, le montant des indemnités de vacances accumulées après 25 ans d'ancienneté sera augmenté. De nouveaux emplois de jour ont été créés, et davantage de travailleur.euse.s pourront bénéficier d'un horaire de relève, ce qui permettra d'accumuler trois semaines de congé par année, en plus des vacances habituelles. Ceux et celles qui sont de garde obtiendront une rémunération hebdomadaire équivalant à 21 heures de travail plutôt que 18, en sus des heures travaillées. L'échelle salariale des employé.e.s de métier est raccourcie de cinq ans à six mois. Les travailleur.euse.s qui cumulent plus de cinq années au même poste pourront cumuler davantage d'heures dans

leur banque de temps. Le paiement des jours fériés de Noël et du jour de l'An est bonifié pour ceux et celles qui sont à l'horaire. La prime d'assurance assumée par l'employeur est augmentée, et celui-ci paiera désormais sa part des primes d'assurances pendant un congé de maladie, un congé parental/de maternité ou un congé de proche aidant. Une lettre d'intention a été ajoutée au contrat, quant à l'intégration d'un plus grand nombre de femmes dans le milieu de travail, ce qui fait écho à l'action syndicale des dernières années en ce sens. La cotisation de l'employeur au Fonds humanitaire des Métallos est doublée, pour atteindre deux cents l'heure travaillée. Précisons que la négociation sur les régimes de retraite s'était tenue en 2023 et que les salaires font l'objet d'un mécanisme de rajustement distinct.

Bureaux, policiers et pompiers

Les employé.e.s de bureaux de l'usine d'Alma ont aussi renouvelé leur convention. Celle-ci stipule que la relève des retraites à venir sera maintenant assurée. L'échelle salariale a été écourtée de huit à cinq échelons. L'expérience pertinente sera reconnue au moment de l'embauche. Des dispositions sur le télétravail ainsi qu'une plus grande flexibilité dans la prise des pauses-repas ont été introduites. Du côté de l'accréditation des policiers-pompiers, une personne supplémentaire sera embauchée, et la sous-traitance sera mieux encadrée.

Un été et un automne chauds pour les travailleur.euse.s des traversiers

La patience des officiers de navigation, officiers mécaniciens et syndiqué.e.s non breveté.e.s de la Société des traversiers du Québec (STQ) a des limites, et elles sont même dépassées. Sans contrat depuis plus d'un an et dans certains cas environ un an et demi, les métallos des différentes traverses du Québec se heurtent à l'immobilisme de la Société des traversiers du Québec.

Les salarié.e.s non breveté.e.s vivent avec un salaire inférieur à la moyenne des emplois similaires d'environ 5\$ l'heure, tandis que



les officiers mécanicien et de navigation accusent un retard salarial d'environ 10\$ l'heure par rapport aux emplois similaires dans l'industrie au Québec.

«La STQ se présente le plus souvent les mains vides aux rencontres de négociation. La patience de nos membres est à bout. On se retrouve face à

des négociateurs qui n'ont pas de mandat sur le plan monétaire», souligne le responsable du secteur maritime au Syndicat des Métallos, Luc Laberge.

Depuis juin, plusieurs journées de grève ont donc été tenues par les salarié.e.s non breveté.e.s des traverses de L'Isle-aux-Grues, de L'Isle-aux-Coudres ainsi que de

Sorel depuis juin. Les 21 et 22 juin, c'était au tour des officiers de navigation et mécaniciens de 5 traverses d'être en grève, soit celles de Matane, de l'Isle-aux-Coudres, de Tadoussac, de Sorel et de Québec.

Au moment de mettre sous presse, les non-breveté.e.s de L'Isle-aux-Coudres et de Sorel s'étaient doté.e.s d'un mandat de grève pouvant aller jusqu'à une grève générale illimitée. Il restait aussi huit jours de grève en banque pour les officiers mécaniciens et de navigation.

CONTRATS DE TRAVAIL

Manoir – Baie-Comeau

Les travailleur.euse.s de cet hôtel (SL 7065) ont ratifié un nouveau contrat avec des hausses salariales totalisant 23% sur 5 ans. De plus, la vingtaine de métallos verront leur pouvoir d'achat protégé contre l'inflation, si celle-ci s'avère supérieure aux hausses annuelles. Les heures supplémentaires seront prises en compte après huit heures de travail dans une journée (plutôt que de façon hebdomadaire). Un jour férié additionnel a été négocié. La prime de formateur.trice est doublée et passe donc de 1\$ à 2\$. La contribution maximale de l'employeur au REER du Fonds de solidarité FTQ passe de 300\$ à 500\$. La retraite progressive sera possible 5 ans avant la retraite plutôt que 10 ans.

SFPPN – Sept-Îles

Les 200 métallos de la Société ferroviaire et portuaire de Pointe-Noire (SL 6254) ont conclu un

contrat qui prévoit des hausses totalisant 32% sur 5 ans, soit 10% rétroactif au 1^{er} mars, puis de 2,5% annuellement pour 2025, 2026 et 2027, et finalement de 3% en mars 2028. De plus, la formule de l'indemnité de vie chère a été ajustée pour mieux tenir compte de l'évolution du coût de la vie, et celui-ci sera intégré annuellement aux taux de salaire normal. Plusieurs bonifications ont aussi été apportées pour majorer les conditions de retraite. Les vacances ont été bonifiées, un jour férié a été ajouté, et le nombre de congés de maladie rémunérés a été augmenté.

Infasco – Marieville

Les 300 travailleur.euse.s d'Infasco à Marieville ont ratifié un contrat de 3 ans, avec des hausses totales de 14,5%, soit 8% la première année, et 3,25% pour chacune des deux années suivantes. Les primes de soir et de nuit sont doublées. Parmi

les autres gains, notons le fractionnement des vacances pour donner plus de flexibilité aux travailleur.euse.s, l'augmentation des primes pour tous les services d'assurances collectives et l'élimination du plafond viager de 50000\$ pour la couverture d'assurance. Celle-ci est désormais illimitée pour tous les services. L'échelle salariale a été révisée, ce qui permet un meilleur salaire d'entrée. Le groupe a adhéré au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ), ce qui permet donc un régime à prestations déterminées.

Mine Sitec – Saint-Urbain

La cinquantaine de métallos de Mine Sitec à Saint-Urbain dans Charlevoix ont renouvelé le contrat pour 5 ans, avec des hausses moyennes oscillant entre 22,5% et 27%, dont 8% la première année. Une échelle salariale a été créée pour les

travailleur.euse.s ayant 2 ans d'ancienneté et plus, avec une augmentation salariale moyenne de 5%. La participation de l'employeur au régime de retraite (REER du Fonds de solidarité FTQ) a été augmentée, jusqu'à hauteur de 3,5% du revenu annuel de l'employé.e.

Garderie Cafalaga – Montréal

Les nouvelles syndiquées de la garderie Cafalaga ont ratifié leur première convention collective. La convention restreint considérablement le droit de gérance, notamment quant aux horaires, à la liste de rappel, aux affichages de poste, aux différents congés ainsi qu'à la participation et au fonctionnement des comités (santé et sécurité, relation de travail et présence des salariées aux rencontres du conseil d'administration). La convention prévoit la reconnaissance syndicale, avec six journées de libération payées par l'employeur et une

SUITE À LA PAGE 8



CONTRATS DE TRAVAIL

SUITE DE LA PAGE 7

possibilité de libération sans solde illimitée. Les syndiquées seront impliquées dans toutes les décisions sur la garderie, notamment avec des réunions d'équipe rémunérées aux deux mois. L'ancienneté est reconnue, et l'employeur devra signaler à l'avance tout changement d'horaire. Le contrat prévoit 13 jours fériés, 7 congés de maladie, 4 semaines de vacances après 10 ans et 5 semaines après 15 ans, la possibilité de prendre un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un an, un programme de retraite progressive et une banque d'heures supplémentaires. L'assurance collective est payée à moitié par l'employeur. Lors d'un retrait préventif ou d'un congé de maladie, la progression dans l'échelle salariale



Poursuite de la grève au Comfort Inn de Baie-Comeau

La grève amorcée le 25 mars au Comfort Inn de Baie-Comeau se poursuivait toujours au moment de mettre sous presse. Ces femmes souhaitent obtenir des conditions de travail équivalentes à la moyenne de celles en vigueur dans les hôtels syndiqués Métallos sur la Côte-Nord. Elles poursuivent leur grève avec dignité devant l'entêtement de leur employeur.

se poursuit. Les salaires relèvent de la négociation nationale.

CTMA – Îles-de-la-Madeleine

La vingtaine d'officiers de navigation et officiers mécaniciens de CTMA qui assurent la liaison entre les Îles-de-la-Madeleine et l'Île-du-Prince-Édouard ont conclu une nouvelle convention de cinq ans, six mois avant l'échéance prévue. Les salaires augmenteront de 4,5% la première année et de 3% pour chacune des 4 années suivantes. On note une augmentation de l'allocation pour les repas et pour le kilométrage parcouru lors des périodes de gréages ou de dégréages, ainsi que lors des réparations. Le montant annuel alloué pour l'achat d'équipements de protection individuels est haussé. Les salarié.e.s seront rémunéré.e.s en heures supplémentaires lors des exercices de sécurité (à l'exception du quart de travail habituel). Les travailleur.euse.s cumulant 25 ans de services pourront ajouter 2 semaines de vacances additionnelles par année à leurs frais. L'indemnité de longue durée prévue au régime d'assurance collective a plus que doublé.

Capitaines d'Océan Remorquage – Montréal

Les capitaines d'Océan Remorquage à Montréal (SL 9599 pour le secteur maritime) ont entériné à l'unanimité une nouvelle convention collective de 5 ans, rétroactive à mai 2023. Celle-ci comprend des hausses de 8,5%

la première année, de 6% la deuxième, de 4% pour chacune des 2 années suivantes et de 3% pour la dernière année. Des améliorations ont été apportées au régime d'assurance, au régime de participation différée aux bénéfices ainsi qu'à la prime pour les capitaines à l'extérieur du port.

Mécaniciens d'Océan Remorquage – Montréal

Les mécaniciens de Montréal ont aussi accepté un contrat de 5 ans, avec des hausses de salaire de 10% la première année (rétroactif à mai 2023), puis de 4,5% la deuxième année, de 4% pour chacune des années suivantes et de 3% pour la dernière année. Les montants alloués pour les équipements de protection individuels ont été haussés. La prime pour le travail à l'extérieur du port a été haussée. Le montant forfaitaire annuel investi dans le régime de participation aux bénéfices a été maintenu.

HN Pituvvik – Nunavik

Les travailleur.euse.s qui assurent l'entretien des chambres et les services de restauration au campement de la minière Canadian Royalties ont ratifié un nouveau contrat de 3 ans (SL 9519). Les salaires seront haussés de 6% la première année, de 2,5% la deuxième année et de 3% la troisième année. Notons qu'un rajustement à l'IPC se fera pour les deuxième et troisième années. Les vacances sont majorées pour atteindre quatre semaines après

huit ans. Trois nouveaux congés de maladie s'ajoutent, ainsi que des congés de deuil. La prime de transport est majorée pour atteindre 700\$ par année pour les travailleur.euse.s habitant à 100 km et moins de l'aéroport, et à 1100\$ pour ceux et celles habitant à plus de 100 km. Une prime de formateur.trice de 1\$ a été négociée. Ces syndiqué.e.s travaillent pendant 3 semaines continues à raison de 11 heures par jour, suivies d'une période de repos de 3 semaines.

Traits d'union

NUMÉRO 256

Bulletin d'information à l'intention des militant.e.s 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)

Correspondant.e.s :
Isabelle Bournival (Brossard);
Mélanie Tremblay (Québec,
Saguenay-Lac-Saint-Jean).

Collaboration: Daniel Mallette, Kim
Bouchard

Révision: Maxime Collins

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

Tirage: 6000

Changements d'adresse:
jfrancois@metallos.ca

Premier numéro: mars 1983

Imprimé par les syndiqué.e.s
chez Imprimerie Transcontinental

Dépôt légal à la Bibliothèque et
Archives nationales du Québec.