



S'impliquer...

Du 22 au 24 novembre 2017 à Sherbrooke

C'pas
compliqué!



À Sherbrooke



53^e assemblée annuelle du Syndicat des Métallos



S'impliquer...

Du 22 au 24 novembre 2017 à Sherbrooke

C'pas
compliqué!



À Sherbrooke



Rapport du directeur



Syndicat des Métallos

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

514 382-9596 ou 1 800 361-5756

Télécopieur : 514 382-2290

info@metallos.ca

Photos Clément Allard, Mary Catherine Breadner, Clairandrée Cauchy, comité de solidarité de l'acier, Construction, Forestru, Mining and Energy Union (CFMEU), Éric Demers, Jocelyn Desjardins, Steve Dietz, IndustriALL, Nicolas Lapierre, Daniel Mallette, SL 1944, SL 6486, SL 6869, SL 9449, SL 9400 et Mélanie Tremblay.

Graphisme Anne Brissette

Impression Atelier Québécois Offset

Table des matières

3	INTRODUCTION
5	MOBILISER LA RELÈVE
5	Recruter la relève
10	Tout le monde a sa place
13	INFLUENCER LES POLITIQUES PUBLIQUES DANS L'INTÉRÊT DES TRAVAILLEURS
13	Commerce
17	Lois du travail
18	Santé et sécurité
20	Économie
23	DANS NOTRE SYNDICAT
23	Conflits
25	Si tu veux la paix, prépare la guerre
26	Minimum 15 \$: ça marche!
27	Pour la conciliation travail-famille
27	Négociations à venir
27	Faire la différence dans la vie des gens
28	Pleurer nos morts
28	Le Fonds humanitaire des Métallos
29	Un syndicat rassembleur.
31	CONCLUSION
32	VOTRE ÉQUIPE EN 2017-2018

Introduction

S'impliquer, c'pas compliqué

Nous sommes tous un peu spéciaux. Des drôles de spécimens.

Nous avons nos différences, nos accents colorés, reflet de chacune de nos régions dont nous sommes si fiers, nos âges différents... Nous venons de milieux de travail très variés, de petites, moyennes ou grandes entreprises, des ressources naturelles, de la fabrication, des services, des télécommunications... Notre diversité constitue une richesse pour notre organisation.

Mais au-delà de ce qui nous distingue, on se ressemble un peu tous. C'est en tout cas vrai pour ce qui se passe entre les deux oreilles.

Nous sommes tous des militants syndicaux.

Nous sommes des têtes fortes, des rebelles, des revendicateurs.

Nous sommes aussi de grands sensibles qui se préoccupent des autres, aident ceux qui les entourent, s'intéressent au monde.

Nous croyons en la justice, l'égalité et sommes convaincus que les travailleurs ne méritent pas d'être traités comme des numéros. Nous savons que notre travail, comme celui de nos confrères et consœurs, permet à d'autres de s'enrichir et voulons pouvoir être rémunérés correctement. Nous voulons pouvoir faire vivre nos familles dignement.

Là où certains ignorent les problèmes, font semblant de ne pas voir ce qui arrive au voisin, baissent les bras... Nous, nous ouvrons grand les yeux, retroussons nos manches et relevons les défis.

Nous avons aussi compris une chose importante : c'est la solidarité qui nous rend plus forts, qui nous donne le courage de revendiquer et la puissance pour gagner.

Plus nous serons nombreux dans notre gang à se soucier des autres et à s'impliquer, plus nous serons équipés pour gagner des batailles.

Nous devons être contagieux, transmettre cette soif de justice, ce goût de la victoire, cette conviction que lorsqu'on se met ensemble, on peut faire avancer les choses.

Il y a mille et une façons de s'impliquer. Du président au poteau dans un milieu de travail, en passant par le représentant en prévention, le responsable local du Fonds de solidarité FTQ, la déléguée sociale, le secrétaire archiviste, la travailleuse qui vient à une manifestation ou encore le membre assidu qui suit les affaires syndicales : il n'y a pas de petites implications.

S'impliquer, c'pas compliqué. Passons le mot autour de nous. Notre gang doit grossir, faire des petits, préparer la relève.

Ensemble, on a plus de chance de changer les choses, pour améliorer nos conditions de travail, rendre nos milieux de travail plus sécuritaires, mais aussi pour améliorer la société dans laquelle on vit.

Une personne spéciale, c'est bizarre.

Plusieurs personnes spéciales ensemble, ça commence à déplacer de l'air.

Une belle grosse gang de personnes spéciales, ça peut faire changer des choses dans un milieu de travail.

Tout un réseau de personnes spéciales qui unissent leurs forces d'une région à l'autre, d'une organisation à l'autre, ça peut changer le monde.

Soyons fiers de ce que nous sommes, des militants.

Ensemble, s'impliquer, c'pas compliqué!

Et ça fait toute la différence.



Le directeur québécois des Métallos, Alain Croteau, lors du congrès international à Las Vegas en avril dernier.



Déclenchement de la grève à la SL 6486 chez CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield le 12 février. On reconnaît au centre la présidente Manon Castonguay et le représentant syndical Luc Julien.

Chapitre 1

MOBILISER LA RELÈVE



Jennie Vallée-Boucher et Simon Tremblay sont de jeunes militants de la section locale 9700 chez ABI. Ils ont tous deux participé au Camp des jeunes de la FTQ et sont délégués dans leur département ainsi que membres du comité d'information et de soutien (CIS) dans le cadre de la négociation. Jennie est aussi impliquée dans le comité de la condition féminine des Métallos et dans celui de la section locale.

Jour après jour, sans relâche, nous nous impliquons pour améliorer les conditions de travail, défendre nos consœurs et confrères et rendre nos milieux de travail plus sécuritaires.

On s'implique, parce qu'à un moment ou l'autre on a eu la piqûre. Parce que les causes valent la peine. Parce qu'on a compris que notre engagement fait une différence dans la vie des gens. Parce qu'on ne tolère pas l'injustice. Parce qu'on croit que les travailleurs et travailleuses méritent ce qu'il y a de mieux.

Assez tôt, quand on commence à mettre la main à la pâte, on comprend une chose cruciale : on ne peut déplacer les montagnes tout seul.

Le plus dangereux pour une organisation comme la nôtre, c'est l'isolement, l'essoufflement, le manque de relève.

C'est pourquoi, avant même d'entreprendre quoi que ce soit, notre première préoccupation doit toujours être d'élargir la mobilisation, de rallier et de s'assurer d'avancer uni. C'est de trouver des collègues qui osent eux aussi l'aventure avec



Jessie Dignard-Langlois est présidente de l'unité du chemin de fer Tshiuétiin, section locale composée 7065 sur la Côte-Nord. Transport ferroviaire TSHIUÉTIIN (TFT) est une entreprise autochtone qui opère un train de passagers de Sept-Îles à Schefferville et dont les travailleurs proviennent des communautés autochtones de Schefferville, Sept-Îles et Maliotenam.

nous, prennent des responsabilités, contribuent à la lutte avec leurs propres idées, leur énergie et leur fougue.

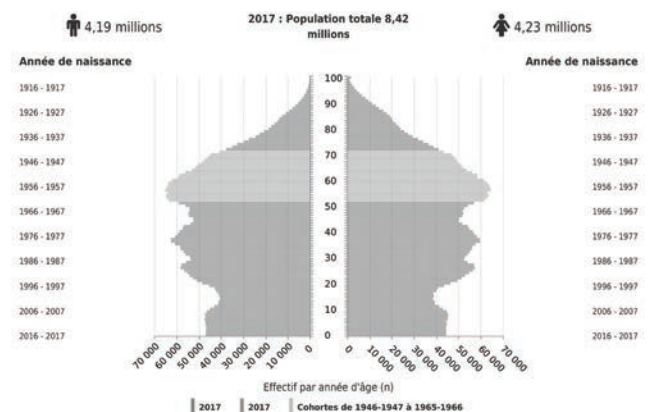
La roue tourne. Un jour, ce sont ces personnes qui mèneront à leur tour la lutte et en recruteront d'autres.

Ainsi vont les organisations en santé. Au rythme de leur mobilisation...

ON S'IMPLIQUE,
PARCE QU'ON A EU
LA PIQÛRE, PARCE
QU'ON A COMPRIS
QUE NOTRE
ENGAGEMENT FAIT
UNE DIFFÉRENCE
DANS LA VIE
DES GENS.

Recruter la relève

Pyramide des âges, 1971-2061¹



Note : Avant 2001, les personnes de 90 ans et plus sont regroupées. Année de naissance (génération) : du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

Sources : 1971 à 2017 : Statistique Canada (SC), Estimations démographiques.
2018 à 2061 : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Perspectives démographiques 2011-2061, Édition 2014.

Dans nos milieux de travail, un important changement de génération est en cours. La pyramide des âges au Québec le montre très bien. On constate que les 50 et 60 ans forment la cohorte de gens la plus nombreuse. Plusieurs de ceux qui font partie de celle-ci prendront leur retraite dans les prochaines années.

Ici et là, les jeunes ont déjà commencé à entrer par la grande porte à un rythme soutenu. On pourrait penser qu'avec leur arrivée le défi de la relève syndicale est assuré... Pas tout à fait. En effet, est-ce que ces jeunes se reconnaissent dans le syndicalisme ? Est-ce qu'ils sont intéressés à s'y impliquer ? Est-ce que le flambeau se passe en douceur ou ça coince ? L'avenir de nos syndicats locaux, de notre organisation, dépend des réponses à ces questions.

ON NE PEUT
DÉPLACER LES
MONTAGNES
TOUT SEUL.

1. www.stat.gouv.qc.ca/jeunesse/statistiques/population/pyramide_ages.htm (consulté le 31 octobre 2017).



Le 31^e congrès de la FTQ, qui s'est tenu à Montréal du 28 novembre au 2 décembre 2016, a été l'occasion d'aborder de front deux enjeux fondamentaux : la lutte aux inégalités sociales et les changements climatiques. Les délégués métallos sont intervenus de façon bien sentie sur plusieurs résolutions, dont une sur les clauses orphelin et une autre demandant une loi pour accorder aux travailleurs et retraités un rang de créancier prioritaire en cas de faillite.

Aujourd'hui, on ne fait plus du syndicalisme comme autrefois. Au Québec, comme ailleurs, le syndicalisme a beaucoup évolué et évolue encore. Les jeunes nous aident beaucoup à prendre ces virages, à continuer de nous transformer pour être toujours de notre temps.

S'impliquer, ça garde jeune.

Syndiquer les jeunes membres...

Nous avons la chance au Québec de pouvoir compter sur la formule Rand. Contrairement à une majorité d'États américains, ici, lorsqu'une majorité de travailleurs souhaite être représentée, l'ensemble est alors syndiqué et tous cotisent au syndicat. C'est une mesure très importante qui assure la force du mouvement syndical.

Aux États-Unis, les sections locales des États aux lois antisyndicales *Right-to-Work* doivent continuellement syndiquer les travailleurs d'un milieu déjà syndiqué, s'assurer que ceux-ci comprennent le rôle de leur syndicat et qu'ils y adhèrent.

Cela demande une énergie folle. Ces lois antisyndicales font très mal au syndicalisme américain, cela nuit au rapport de force et la décroissance est constante.



En 1952, chez Noranda, on percevait les cotisations syndicales à la mitaine, l'employeur refusant toujours de déduire à la source la cotisation syndicale. « Pour les travailleurs miniers, c'est "à la porte de la banque" que se maintenait l'adhésion syndicale des mineurs du nord-ouest entre 1950 et 1964. C'était la partie la plus fatigante et la plus éprouvante du travail du militant syndical », écrit Jean Gérin-Lajoie dans son livre *Les Métallos 1936-1981*.



L'histoire de nos luttes se transmet de génération en génération, souvent dans l'action. Les travailleurs de la Montreal Locomotive Works Limited à Montréal ont mené de nombreuses luttes. En 1951, les travailleurs de l'usine et des bureaux remplacent leur syndicat indépendant par le Syndicat des Métallos. En 1966, il y aura une importante grève, notamment pour l'établissement d'un système d'évaluation des tâches.

Nous n'avons heureusement pas cette contrainte. Mais il ne faut pas pour autant se reposer sur nos lauriers et prendre nos membres pour acquis. Chaque nouveau jeune qui devient membre ne doit pas simplement voir sa cotisation prélevée sur son chèque de paie par l'employeur.

Il ne faut pas s'endormir sur la formule Rand ! Je sais que plusieurs sections locales accueillent les nouveaux et c'est excellent. Nous devons tous le faire !

Sans paternalisme

Notre premier réflexe est de transmettre à ceux qui arrivent l'histoire des luttes passées. Normal, nous sommes fiers, avec raison !

Si nous faisons toujours du syndicalisme aujourd'hui, c'est parce qu'il reste beaucoup à faire et que nous avons encore le sentiment d'améliorer concrètement les choses. C'est cette

LES GRANDES
BATAILLES,
ON LES GAGNE
LORSQUE LA
SOLIDARITÉ
EST AU RENDEZ-
VOUS, TOUTE
GÉNÉRATION
CONFONDUE.



Des membres de la section locale 696L chez Waterville TG dont la présidente Suzanne Lemieux, présents au congrès international de notre syndicat, en compagnie du directeur québécois Alain Croteau. L'entreprise de fabrication de joints d'étanchéité en caoutchouc pour l'industrie automobile emploie 725 travailleurs et travailleuses à Waterville dans les Cantons-de-l'Est.



Les grandes batailles, on les gagne lorsque la solidarité est au rendez-vous, toutes générations confondues. C'est ce qu'on voit dans la grève chez CEZinc. On voit ici le jeune militant Vincent Mercille-Barrette (SL 6486), qui intervient au micro dans une assemblée générale entouré de collègues qui, pour plusieurs, n'en sont pas à leur premier conflit.

flamme-là qu'il faut transmettre. L'histoire, c'est bien, mais attention à la nostalgie car nous faisons TOUJOURS une différence dans la société et dans la vie des gens !

Les batailles passées ne suffiront pas à elles seules à convaincre les jeunes de mettre l'épaule à la roue. Ce n'est pas seulement à cause d'elles que vous continuez de militer.

Quand vous négociez un bon contrat, quand vous sauvez l'emploi d'un travailleur, quand vous intervenez dans un cas de harcèlement, quand vous prévenez un accident de travail, quand vous dénoncez l'injustice, quand vous gagnez, cela vous donne l'énergie nécessaire pour continuer. Vous savez que vous faites une différence.

Si vous vous engagez, ici et maintenant, c'est parce que vous avez la conviction qu'il y a des luttes importantes à mener, qui en valent la peine. C'est parce que vous êtes convaincu que vous pouvez changer les choses. C'est ce feu sacré qu'il faut transmettre aux plus jeunes.

Donnez-leur des défis et les jeunes vont les relever... Faites leur confiance, ça vaut la peine !



Le président de la section locale 6887, Gilles Bordeleau, prévoit prendre sa retraite bientôt. Il a préparé sa relève pour laisser le syndicat de 360 membres entre bonnes mains.

Les grandes batailles, on les gagne lorsque la solidarité est au rendez-vous, toutes générations confondues. Les nouveaux ne sont pas différents des plus anciens. Ils veulent eux aussi écrire un bout de l'histoire. Ensemble, on a beaucoup plus de chance d'y parvenir.

S'impliquer, ça fait toujours une différence.

Transmettre le savoir

En plus de ce feu sacré, vous pourrez aussi transmettre un bagage important de connaissances accumulées. L'histoire des luttes passées peut être utile pour nourrir le présent.

Avec le temps, bien sûr, on devient meilleurs. On apprend des choses qui sont difficiles à trouver dans les livres. Entre autres, c'est à coup de petites victoires qu'on voit ce qui marche. C'est ce savoir-là qu'on doit transmettre aux plus jeunes.

Si, comme organisation, nous sommes là depuis longtemps, c'est qu'on s'est aussi forcément cassé les dents ici et là lors de batailles. On en a perdues certaines. La tentation peut être forte alors de dire aux plus jeunes « *ne perds pas ton temps, on a déjà essayé, ça ne marche pas* ». Si un jour l'envie vous prend de lancer cette phrase, de grâce rappelez-vous votre plus grande victoire et imaginez ce qui serait arrivé si un mentor vous avait découragé de mener la bataille. Quand les anciens se sont battus pour faire reconnaître leur accréditation syndicale comme à Murdochville, ils n'ont pas gagné du premier coup, mais ils n'ont jamais abandonné.

Il ne faut pas se le cacher : c'est parfois possible d'être essoufflé. S'impliquer peut aussi demander une bonne dose d'énergie. Surtout si on se retrouve par moment seul sur le pont du navire. C'est là que la relève entre en jeu, avec sa fougue ! Transmettez le savoir, jamais l'essoufflement. N'éteignez pour rien au monde la flamme qui grandit. Nourrissez-vous de l'énergie de ces nouveaux militants. Il vous poussera des ailes.

Les nouveaux, de leur côté, ont beaucoup à apprendre de l'expérience des plus anciens. Questionnez-les, apprenez, prenez votre place, acceptez des mandats, réfléchissez à ce que vous pouvez apporter au syndicat.

Nous avons la chance de pouvoir combiner dans notre organisation l'énergie des plus jeunes et l'expérience de ceux qui en ont vu d'autres. Nous sommes dans le meilleur des deux mondes.

En droite ligne avec les enseignements de notre mémoire, notre organisation est bien ancrée dans le présent, plus pertinente que jamais, elle doit être portée par toutes les générations.

S'impliquer, c'est pas compliqué... quand on sait s'entourer !

**EN DROITE LIGNE AVEC
LES ENSEIGNEMENTS
DE NOTRE MÉMOIRE,
NOTRE ORGANISATION
EST BIEN ANCRÉE DANS
LE PRÉSENT, PLUS
PERTINENTE QUE JAMAIS
ET ELLE DOIT ÊTRE
PORTÉE PAR TOUTES LES
GÉNÉRATIONS.**



L'histoire des Métallos au Québec a des racines profondes au Québec. Lors de la rencontre régionale de Brossard, on a souligné les 75 ans de la section locale 2423 chez Novatube à Montréal, les 70 ans des sections locales chez Thomas & Betts (SL 3953) et les 50 ans des sections locales du groupe (SL 6839 chez Infasco, la SL 6818 chez Sivaco et l'unité de la SL 9414 chez Galvano).

Qui sont-ils ?

Si on veut que les jeunes prennent une part active, encore faut-il les connaître, se rappeler ce que c'est que d'être jeune et s'intéresser à qui ils sont.

Généralement, les jeunes pensent à avoir des enfants ou ils en ont déjà. La famille est une valeur importante pour eux. Ils sont pas mal occupés. C'est d'autant plus vrai que de nos jours les deux parents travaillent. Et on constate que les hommes et les femmes se partagent de plus en plus la responsabilité de prendre soin des enfants.

La conciliation travail-famille est susceptible de les intéresser, tout particulièrement dans les enjeux de négociation. Idem pour la durée de la semaine de travail, les horaires, les congés mobiles, les journées d'obligation familiale, les vacances, les congés parentaux, etc.

Ces réalités familiales, nous devons aussi les prendre en compte dans notre vie syndicale. Pouvons-nous faire de courtes réunions qui permettent d'être à la maison pour l'heure de pointe des devoirs, du repas du soir et du bain des enfants ? Pouvons-nous rembourser des frais de garde lorsque nos membres parents s'impliquent ?



Nos membres ont des familles qui comptent beaucoup pour eux. On voit ici la petite troupe d'Isabelle Comtois, membre de la SL 6486 chez CEZinc lors d'une assemblée de grève.



Sonia Charrette est éducatrice au CPE Au Jardin de Pierrot à Rouyn-Noranda, membre de la SL 9291. Sonia Charrette est une formatrice métallo chevronnée et présidente du conseil régional de la FTQ pour l'Abitibi-Témiscamingue. C'est une femme impliquée, pour dire le moins. Sa gang du CPE et de la SL 9291 n'hésitent pas à parcourir parfois 600 km pour participer à une importante manifestation.

Peut-on organiser des activités en lien avec la communauté ? Par exemple, parrainer le terrain de jeu d'un CPE ou encore organiser une journée familiale ouverte à la population comme ça se fait sur la Côte-Nord avec la journée de glisse. On ne peut laisser à l'entreprise le monopole des activités familiales.

La liste des initiatives qui impliquent la famille peut s'allonger. Ça vaut la peine d'y réfléchir.

Ne soyons pas trop amers non plus lorsque nous constatons que les jeunes ne sont pas à une grande manifestation un samedi matin. Sans doute jonglent-ils entre un cours de natation pour la petite, la pratique de hockey du plus vieux et le désir de s'impliquer. Ça ne veut pas dire que la prochaine fois ils ne seront pas là.

Au fond, s'impliquer, c'est pas compliqué... quand on se comprend et qu'on respecte mutuellement nos limites... et qu'on y va au rythme de chacun.

Écouter

S'ouvrir aux jeunes, à la relève, c'est aussi et surtout écouter ce qu'elle a à nous dire. Dans mon jeune temps, il y avait une très belle tonne d'Harmonium qui disait « *on a mis quelqu'un au monde, on devrait peut-être l'écouter* ». Cela demande d'être ouvert au changement, aux nouvelles revendications qui émergent au fur et à mesure où les nouveaux prennent leur place.

Ça veut aussi dire faire un effort supplémentaire pour les amener à s'intéresser au syndicat. Allons les questionner plus directement sur ce qui est important pour eux. Une tournée d'usine risque d'amener plus de monde à une assemblée importante où on fait un cahier de demandes.

Ne baissons pas les bras sur la mobilisation, même si c'est parfois difficile. On est plus fort quand on arrive à se connecter avec nos membres.



On voit ici le vice-président de la section locale 1004L chez Asten Johnson, Pierre-Paul Pilon, et la présidente de l'unité Résidence Les Jardins de Montarville, Chantal Lydia-Boucher, qui est également secrétaire archiviste de la SL 7625. Lors des négociations, les travailleuses et travailleurs de la résidence pour personnes âgées exigent un salaire d'au moins 15 \$ pour tous.

Un 5 à 7, un tournoi de poker, des activités familiales: pensons à l'extérieur de la boîte pour aller écouter ce que notre monde a à dire.

Ce qu'on va entendre ne nous fera pas toujours plaisir. Évidemment, nos certitudes seront ébranlées. Évidemment, on va se faire brasser. C'est normal, c'est sain. Mais la critique est la première condition du changement. Celui qui critique est en train de vous dire au fond qu'il est prêt à s'impliquer. Ce brassage d'idées, en fin de compte, ne peut être que bénéfique.

S'impliquer, c'est pas pour être d'accord, c'est pour faire avancer les choses.

Une implication aux multiples visages

Il n'est pas rare de voir nos plus anciens officiers cumuler plusieurs chapeaux: président, responsable local (RL), comité de négociation. Ils en portent beaucoup sur leurs épaules et je les salue. Leur importante charge toutefois est de nature à rebuter la relève syndicale. À juste titre, les plus jeunes se demandent alors s'ils sont prêts à consacrer autant d'énergie à leur implication.



Lors du dernier congrès FTQ, le vice-président de la section locale 6658 chez Ciment Lafarge à Saint-Constant, François Cardinal, a fait un vibrant plaidoyer pour une loi interdisant toutes les sortes de clauses orphelins. Il a témoigné du conflit de travail survenu dans son milieu de travail pour refuser un régime de retraite à deux vitesses, désavantageux pour les nouveaux travailleurs.

Pourtant, l'engagement syndical peut prendre de multiples visages. Dans un syndicat, il n'y a pas que les postes les plus en vue sur l'exécutif. Toute une nébuleuse de militants gravite autour du syndicat et y contribue de différentes façons. Dans la vie syndicale comme au hockey, une bonne équipe n'a pas que des joueurs étoiles: elle a de la profondeur. C'est exactement ce qu'on recherche.

**S'IMPLIQUER,
C'PAS POUR
ÊTRE D'ACCORD,
C'EST POUR
FAIRE AVANCER
LES CHOSES.**

Déramatisons l'engagement syndical. Chez les Métallos, il y a une grande variété de niveaux d'engagement possibles. Il y a évidemment les postes au comité exécutif, les structures de président d'unité dans les sections locales composées, les délégués dans les plus grands milieux de travail, les représentants en prévention, etc. Et au moment de négocier notre contrat, on réussit parfois à élargir notre base et des anciens peuvent amener une perspective historique.

Plusieurs tâches sont susceptibles d'intéresser des gens qui ne veulent pas nécessairement entrer dans le comité exécutif pour le moment. Notre réseau de poteaux informels, par exemple, est essentiel. Certains peuvent choisir de jouer un rôle actif dans la circulation de l'information, voire animer le groupe Facebook de l'unité ou de la section locale. Les réseaux de délégués sociaux et de responsables locaux du Fonds de solidarité sont aussi un bon moyen d'impliquer de nouvelles personnes. L'organisation d'activités sociales, d'une collecte de dons pour Centraide ou d'une autre action dans la communauté peut aussi révéler de nouveaux talents.

Beaucoup de nos membres répondent aussi présents en temps de crise, quand on vit une grève ou un lockout. C'est fou la pépinière de militants qui apparaît alors.



Rassemblés en assemblée générale en décembre 2016, les syndiqués de Heico ont mis le pied à terre et ont exigé le respect de leur employeur. Les travailleurs des usines Sivaco, Infasco et Galvano se sont mobilisés à quelques reprises afin que celui-ci cesse d'abuser de son droit de gérance et de modifier unilatéralement la couverture d'assurance collective. Les syndiqués ont porté de chandails avec le mot « RESPECT ». On reconnaît notamment sur la photo Marc-André Ross de la SL 6839 chez Infasco, Boby Lévesque de la SL 6818 chez Sivaco et François Noiseux de la SL 9414 chez Galvano, en compagnie du coordonnateur Denis Trottier et de l'adjoint au directeur Dominic Lemieux.



On voit Sylvain Cormier de la section locale 4466 chez Rio Tinto à Havre-Saint-Pierre remettre un don de 1500 \$ du Fonds humanitaire des Métallos (FHM) à l'organisme *L'espoir de Shelna*, le 14 décembre 2016. Le FHM a versé 33 000 \$ à des banques alimentaires et des organismes communautaires qui viennent en aide aux moins nantis à travers le Québec.



En temps de crise, des talents se révèlent, comme en témoigne cette caricature réalisée par Simon Lessard, de la section locale 9441, pendant la grève chez Samuel et Fils à Laval.

D'autres vont choisir de participer à leur façon à des activités syndicales lors de manifestations, d'événements, que ce soit en faisant signer une pétition, en partageant des informations sur les médias sociaux ou en participant à une action humanitaire. S'impliquer, c'est pas compliqué... faut juste choisir la bonne place pour soi!

Célébrer nos victoires

S'impliquer, c'est pas compliqué: c'est beaucoup plus qu'un slogan d'assemblée annuelle. Il faut que cela devienne notre quotidien.

Chaque geste compte. Il n'y a pas de petites implications. Tout le monde apporte une pierre et ensemble nous construisons de meilleurs environnements de travail, une meilleure société.

L'engagement de chacun doit être bien accueilli. C'est gratifiant de s'impliquer. Tous doivent sentir combien ça l'est. Les nouveaux doivent ressentir la confiance que vous placez en eux, ça va leur donner des ailes.

Un travailleur qui gagne une cause, une négociation qui se termine bien, une grève où tout le monde rentre la tête haute: nos victoires font du bien et rejaillissent sur tout le monde.



Un feu de joie le 10 mai 2016 après la ratification de l'entente de principe avec l'employeur mettant fin à la grève chez Lafarge-Holcim. Voilà une belle façon de célébrer la victoire pour les grévistes de la section locale 6658 après plus de 3 mois de grève.

Pour cela, il faut arriver à célébrer nos victoires sur le moment ou encore des mois et des années plus tard, lorsqu'on en récolte les fruits.

On ne peut pas tout gagner. Mais on gagne toujours plus lorsqu'on se tient debout, ensemble. Savourons nos victoires!

Il n'y a rien comme un feu de joie sur une ligne de piquetage pour tourner la page sur un conflit qu'on a gagné.

CHAQUE GESTE
COMpte. IL N'Y A
PAS DE PETITES
IMPLICATIONS. TOUT LE
MONDE APPORTE UNE
PIERRE ET ENSEMBLE
NOUS CONSTRUISONS
DE MEILLEURS
ENVIRONNEMENTS
DE TRAVAIL, UNE
MEILLEURE SOCIÉTÉ.

Tout le monde a sa place

Quand on pense à la relève, on pense surtout aux jeunes. Mais l'idée, c'est aussi d'avoir une structure syndicale la plus représentative possible de notre membership et que celui-ci soit lui-même représentatif de l'ensemble des travailleurs du secteur privé.

On s'améliore, mais on ne peut pas encore dire mission accomplie. Quand on regarde la composition de notre membership, c'est très masculin et blanc. Pourtant...

30^e du comité de la condition féminine

Saviez-vous qu'on célèbre le 30^e anniversaire du comité de la condition féminine?

Il y en a eu du chemin parcouru en 30 ans dans l'ensemble de la société avec les congés parentaux, les garderies, la loi sur l'équité salariale, l'entrée des femmes dans les métiers non traditionnels. Ça a bougé pas mal. Et les syndicats y ont largement contribué avec leurs revendications.

Chez nous aussi, ça a bougé. Des permanentes, il y en a eu plusieurs depuis l'arrivée de la toute première, Isabelle Duranleau, en 1984. Mais, lorsqu'on regarde la composition



Rencontre annuelle du comité de condition féminine du Syndicat des Métallos, présidé par Chantal Lalancette de la section locale 9414 en Montérégie, lors de l'assemblée annuelle de novembre 2016. De gauche à droite, Nancy Thibeault (SL 9291), Nicole Gaudette (SL 9515), Manon Giard (SL 9414), Florence Bédard (SL 8922), Lise Bourque (SL 8922), Jennie Vallée-Boucher (SL 9700), Silvy Vaudry, permanente et responsable politique du comité, Johanne Gosselin (SL 1976), Chantal Lalancette (SL 9414), Nancy Lapointe (SL 1976B). Deux nouvelles femmes font maintenant partie du comité, soit Anny Bergeron (SL 5778) et Danielle Smith (SL 9554).

de nos comités exécutifs et les postes occupés par les femmes, on pourrait peut-être faire mieux. On a plus de femmes dans nos rangs qu'on a de femmes présidentes, par exemple, ou permanentes, ou même coordonnatrices.

C'est possible pour une femme d'occuper une fonction de leadership dans un groupe d'hommes. Quand je vois Manon Castonguay mener une grève dans un milieu de travail plutôt masculin avec autant d'aplomb ou Chantal Lalancette présider l'une des plus grosses sections locales composées ainsi que le comité de la condition féminine, je me dis qu'il y en a de la relève féminine. Je suis certain que vous en connaissez plusieurs autres. Chez les Métallos, plus il va y avoir de femmes comme elles dans des positions de leadership, plus ça va donner le goût à d'autres femmes de s'impliquer.

La marche vers une meilleure représentativité de notre syndicat est bien entamée, mais elle doit se poursuivre. Il y a encore beaucoup de chemin à faire.

Bref, s'impliquer c'est pas vraiment compliqué pour lui, sachez que c'est aussi conçu pour elle.

**PLUS IL VA
Y AVOIR DE
FEMMES DANS
DES POSITIONS
DE LEADERSHIP,
PLUS ÇA VA
DONNER
LE GOÛT À
D'AUTRES
FEMMES DE
S'IMPLIQUER.**

La présidente de la section locale 6486 chez CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield, Manon Castonguay, explique la grève des 371 travailleuses et travailleurs de la CEZinc lors du Congrès international des Métallos tenu à Las Vegas en avril 2017.



De toutes les origines

La diversification se poursuit aussi dans les origines des membres que nous représentons. Il y a dans nos rangs de plus en plus de personnes issues de groupes ethniques minoritaires, des autochtones, des personnes issues de l'immigration et des anglophones.

C'est important que tous se sentent chez eux dans notre organisation. Le Syndicat des Métallos représente avant tout des travailleurs et travailleuses qui veulent les meilleures conditions de travail possible.

Nous avons senti ces derniers temps des vagues de racisme ou de xénophobie dans la société québécoise. Le président de la FTQ a d'ailleurs publié une lettre ouverte en ce sens où on pouvait y lire ce qui suit :

« Notre projet de société est basé sur nos principes de justice sociale, de partage et de tolérance. Le Québec moderne est composé de citoyennes et citoyens incluant des personnes provenant d'origines diverses dont la contribution est essentielle au développement et à la richesse collective de la société québécoise. Le mouvement syndical s'est toujours battu contre le racisme ainsi que pour l'inclusion et l'égalité. Il continuera de le faire. »

Je ne peux qu'approuver ses propos. Ne nous laissons pas distraire de la défense des intérêts de tous nos membres et de la promotion des valeurs de solidarité que nous défendons depuis toujours.

La diversification de notre membership ne menace pas ce que nous sommes. Ainsi, comme syndicat nous avons toujours revendiqué le droit de travailler et de négocier en français. Nous avons pris position à plusieurs reprises pour l'autonomie du Québec, pour le droit du peuple québécois à l'autodétermination.

Un effort particulier s'impose maintenant pour rejoindre tous les membres, pour que tous se sentent bienvenus et inclus dans nos rangs.



Des travailleurs et travailleuses, membres de la section locale 9414 à l'usine de Saladexpress de St-Rémi au cœur des plus belles terres agricoles du Québec dont plusieurs proviennent de groupes issus de l'immigration. Les 66 travailleurs et 58 travailleuses transforment des légumes frais de qualité supérieure prêts à être utilisés. Saladexpress a franchi une étape cruciale en 2010 lorsque le Fonds de solidarité FTQ est devenu actionnaire majoritaire de l'entreprise. Vous retrouverez leurs bons produits en épicerie. Achetons local, achetons syndical !



Des membres de la section locale composée 9400 (restauration et hôtellerie) lors de l'assemblée annuelle de novembre 2016. De gauche à droite, Milène Ulysse (syndic, Hôtel Travelodge Montréal Centre), Allan Ramsay, (vice-président, HMS Host), France Leblanc (garde intérieure, présidente de l'unité HMS Host) et Jean-René Dumas (président du CASOM, secrétaire archiviste SL 9400, Sheraton Laval).

Diversification des secteurs

Dans notre recherche de représentativité, il faut aussi prendre acte du portrait des Métallos qui évolue au fil du temps. Depuis les années 1980, nous avons entrepris de diversifier les secteurs d'activité où nous représentons les membres.

Les sections locales composées regroupent depuis plusieurs années déjà un plus grand nombre de membres que les sections locales autonomes. Nos accréditations sont de plus en plus petites. Les trois quarts des accréditations métallos comptent aujourd'hui moins de 100 membres.

Plus de quatre membres sur 10 œuvrent maintenant dans le secteur des services, notamment dans la sécurité, les télécommunications, l'hôtellerie et la restauration...

Bref, nous ne sommes plus seulement dans les mines et le secteur manufacturier. Et la vidéo présentée durant l'assemblée annuelle, intitulée *Moi aussi je suis métallo*, en témoigne très bien.

Cette diversification des milieux de travail que nous représentons nous rend plus forts, elle nous fait rayonner encore davantage comme organisation. Tous en profitent, dans tous les secteurs.



Rencontre de travail de militants québécois de la section locale 1944B des Métallos, le Syndicat des travailleurs (euses) en télécommunications, qui s'est fusionné avec les Métallos en 2015. Cette section locale représente 10 000 travailleuses et travailleurs en télécommunications à travers le Canada.



Antoine Gauthier occupe le poste de grillardin dans les cuisines du Saint-Hubert de Jonquières. Il est membre de la section locale composée 9400.

Défi

Comme organisation, nous devons évoluer avec le portrait des membres que nous représentons. Il faut constamment s'assurer que nous sommes en phase avec nos membres, que nous sommes à l'écoute de ce qu'ils vivent. Que le syndicat, c'est leur syndicat.

J'ai un défi à vous lancer: d'ici aux prochaines élections, il devrait y avoir sur chacun de nos comités exécutifs une nouvelle recrue. Dans plusieurs sections locales et unités, il existe des postes qui ne sont pas comblés, donnons-nous pour mandat de les combler.

À la prochaine assemblée annuelle, j'aimerais qu'on voie de nouveaux visages parmi nous.

Qui sait, il y aura peut-être dans ce lot un éventuel directeur québécois des Métallos.... ou une éventuelle directrice.



Les coordonnateurs régionaux des Métallos des régions de Québec et de la Côte-Nord, Réal Valiquette et Nicolas Lapierre accueillent les nouveaux délégués avant l'ouverture de l'assemblée annuelle de novembre 2016.

INFLUENCER LES POLITIQUES PUBLIQUES DANS L'INTÉRÊT DES TRAVAILLEURS



Visite de l'aciérie d'ArcelorMittal à Contrecoeur par des membres du comité de solidarité de l'acier. Le secteur de l'acier a été ciblé par le président américain Donald Trump ainsi que celui de l'aluminium, sous prétexte que les importations d'acier et d'aluminium aux États-Unis nuiraient à la sécurité intérieure. On attend toujours les résultats de l'enquête américaine sur le sujet.

Notre implication prend différentes formes et déborde de nos milieux de travail.

En se mobilisant, que ce soit en travaillant de concert avec d'autres syndicats, d'autres organisations de la société civile et parfois même avec des hommes et des femmes politiques, on arrive à influencer les politiques publiques dans l'intérêt des travailleurs. On arrive à se faire entendre et parfois à faire la différence à l'échelle du Québec, du Canada, voire même à l'international.

Faire la différence demande les ressources d'une organisation solide, aux ramifications importantes, bien au fait des dossiers, capable d'agir de façon stratégique. Et surtout, cela demande de l'engagement de la part des militants et militantes.

Commerce

Agir dans l'intérêt des travailleurs ces temps-ci, c'est surveiller les soubresauts de la politique américaine.

Depuis l'élection du président américain Donald Trump, les mesures protectionnistes se multiplient au sud : surtaxe d'environ 27 % sur le bois d'œuvre canadien, imposition de surtaxes de 300 % sur les avions C Series de Bombardier, déclenchement d'enquêtes pour évaluer si les importations d'acier et d'aluminium nuisent à la sécurité intérieure des États-Unis... Et, cerise sur le sundae, la renégociation de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) laisse planer une grande incertitude sur les échanges avec les États-Unis, premier partenaire commercial du Canada.



On estime que 71 % de toutes les exportations québécoises vont vers les États-Unis. De bons emplois en dépendent dans plusieurs régions du Québec, notamment dans le secteur manufacturier. On voit ici un travailleur métallo qui fabrique des pièces automobiles chez Waterville TG en Estrie (SL 696).

Les enjeux sont importants : 71 % de toutes les exportations québécoises vont vers les États-Unis². De bons emplois en dépendent dans plusieurs régions du Québec. On n'a qu'à penser aux nombreux métallos dans les secteurs de l'aluminium, de l'acier, du bois d'œuvre, des pièces automobiles et autres équipements de transport, de la transformation métallique et plusieurs autres pans du secteur manufacturier.

Cela touche de grandes industries comme Rio Tinto, Alcoa ou Bombardier, mais aussi, et surtout, une multitude de petites et moyennes entreprises qui exportent vers les États-Unis. Plusieurs sections locales composées sont bien au fait de la situation : une majorité de leurs unités fabriquent des produits destinés au marché américain.

Renégociation de l'ALÉNA

Cette décision de Washington de renégocier l'ALÉNA a de quoi inquiéter. Si on se fie aux multiples signaux très négatifs qu'elle envoie, l'administration Trump n'est pas pressée d'arriver à une entente satisfaisante pour les trois pays.

LES ENJEUX
SONT
IMPORTANTES :
71 % DE
TOUTES LES
EXPORTATIONS
QUÉBÉCOISES
VONT VERS LES
ÉTATS-UNIS. DE
BONS EMPLOIS
EN DÉPENDENT
DANS PLUSIEURS
RÉGIONS DU
QUÉBEC.

2. *Analyse économique mondiale, Observations et perspectives*, Banque Scotia, avril 2017.



Le 24 mai dernier, un rassemblement s'est tenu devant le Complexe Guy-Favreau, organisé par une coalition d'organisations dont fait partie le Syndicat des Métallos afin de rappeler au gouvernement Trudeau l'importance de créer un poste d'ombudsman indépendant du secteur extractif au Canada. Rappelons que Justin Trudeau en avait fait la promesse lors des élections en 2015. Il est prouvé que des compagnies minières canadiennes ont commis des violations des droits dans des pays comme le Mexique ou la Colombie.

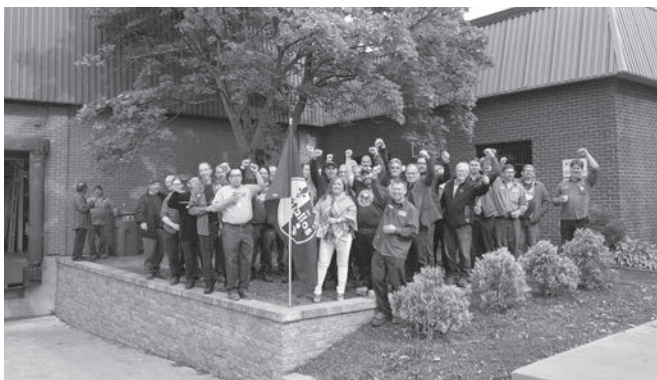
Nos circuits économiques se sont organisés en fonction du libre-échange. Ainsi, de l'aluminium qui sort des usines du Saguenay – Lac-Saint-Jean ou de Bécancour peut traverser de 7 à 8 fois les frontières des trois pays avant de se retrouver dans un produit fini comme une auto ou un avion.

Sans l'ALÉNA, ce métal ne traverserait qu'une seule fois la frontière vers le sud, pour y rester et y être transformé, avec des conséquences désastreuses sur l'emploi ici.

Cette même logique prévaut pour plusieurs secteurs d'activité où les chaînes d'approvisionnement sont intégrées avec les États-Unis et le Mexique.

Bref, nous avons intérêt à ce que cet accord soit renouvelé... mais pas n'importe comment.

L'ALÉNA est loin d'être parfait. Négocié derrière des portes closes, il favorise les puissants et les grandes corporations, permet l'exploitation des travailleurs et mine la capacité des



Au début octobre, l'employeur chez Mear Métal a annulé la visite de l'usine prévue avec la direction des Métallos sous prétexte que les membres s'étaient prononcés en faveur d'un mandat de grève à exercer au moment jugé opportun. Tant pis pour lui, le directeur Alain Croteau, son adjoint Dominic Lemieux, sont allés quand même visiter les travailleurs devant l'usine, avec le coordonnateur Denis Trottier, la présidente de la SL 9414, Chantal Lalancette, ainsi que quelques officiers de la section locale.

gouvernements d'intervenir dans l'économie et de développer des services publics. Les entreprises peuvent même poursuivre des États si certaines décisions prises dans l'intérêt général compromettent leurs profits.

Pour un accord dans l'intérêt des travailleurs

Cette crise constitue une occasion de corriger le tir. Les travailleurs du Québec et des trois pays peuvent mieux tirer leur épingle du jeu.

C'est l'occasion de renforcer les exigences en matière de lois du travail.

Le niveau de vie des travailleurs mexicains pourrait être clairement haussé s'ils avaient accès à de vrais syndicats indépendants et étaient protégés par de meilleures lois du travail.

Les difficultés vécues par les membres du syndicat Los Mineros et le confrère Napoléon Gomez, secrétaire général du syndicat mexicain, montrent qu'il y a encore du chemin à parcourir.

Pour réduire les inégalités, les Américains gagneraient eux aussi à avoir un environnement législatif plus favorable au syndicalisme. En effet, la syndicalisation a chuté aux États-Unis, de 20 % en 1983 à 10,7 % en 2016, et seulement 6,4 % dans le secteur privé.³

Dans plusieurs États américains, des dispositions dites *Right-to-Work* interdisent notamment de négocier des clauses sur la contribution au syndicat de tous ceux qui bénéficient d'un contrat.

Les lois antisyndicales affaiblissent les rapports de force collectifs des travailleurs et érodent la solidarité. Pire, ça crée une concurrence déloyale sur le dos des travailleurs.

Ce nivèlement vers le bas doit cesser. Une nouvelle mouture de l'ALÉNA peut établir des standards plus élevés en matière de droit du travail et d'accès à la syndicalisation.

Nous savons que la position de négociation du gouvernement du Canada va en ce sens. Nous espérons qu'elle se retrouvera dans le texte final d'un éventuel accord.



« Pour être acceptable, un nouvel ALÉNA devra être à l'avantage des travailleurs dans nos trois pays », fait valoir en substance le président international des Métallos Leo Gerard sur plusieurs tribunes.

3. <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> (consulté le 31 octobre 2017).



On voit ici le porte-parole du Regroupement des travailleurs autonomes métallos (RTAM), Wilson Jean-Paul, s'adresser aux médias lors du bras de fer entre Québec et Uber, alors que cette dernière menaçait de quitter le Québec. La multinationale a finalement remporté la joute et Québec a plié devant la menace, au grand dam des chauffeurs et propriétaires de taxi qui voient leur gagne-pain menacé.



Les Métallos étaient présents devant le Parlement à Ottawa en septembre lors d'un forum de la société civile pour demander que les peuples et la planète passent avant les profits dans la nouvelle mouture de l'ALÉNA, notamment en ne reconduisant pas les dispositions qui permettent à des compagnies de poursuivre des États. Le directeur québécois des Métallos, Alain Croteau, a d'ailleurs pris part à un atelier sur les préoccupations de la société civile dans le cadre de la renégociation de l'ALÉNA.

Préserver la capacité d'agir des États

Un autre élément à surveiller de près est la protection de la capacité d'intervention des États.

L'actuel chapitre 11 de l'ALÉNA, qui permet à une compagnie de poursuivre directement un État dont les décisions nuisent à ses activités commerciales, doit disparaître du nouvel accord. Les accords commerciaux se concluent entre États. Les mécanismes de règlement des différends devraient concerner ces mêmes États.

Le Canada est le pays le plus ciblé par ce type de poursuite, qui entrave la démocratie.

Les multinationales et autres compagnies ne doivent pas avoir plus de droits que les populations civiles et les gouvernements qui agissent en leur nom.

Dans le même esprit, il n'est pas question de livrer les services publics au privé ou de restreindre la capacité des États à dispenser des services publics.

Le Québec, comme d'autres États, fait des choix de société pour prendre soin de sa population et assurer son développement.

Pour cela, il s'appuie sur un système de santé public, un réseau de services de garde, des soins aux personnes âgées, l'assurance automobile, la gestion publique de l'eau, la Société des alcools du Québec (SAQ), Hydro-Québec, la Caisse de dépôt, Investissement Québec, etc. Les programmes sociaux, les services publics et les outils de développement économique du Québec doivent être protégés. Il faut s'assurer que la capacité d'intervention de l'État québécois est préservée.

L'ALÉNA ne doit pas nous empêcher de réglementer, de nationaliser, de protéger ou de restreindre certaines activités.

Pour l'heure, cette entente prévoit qu'il n'est pas permis de ramener dans le giron public des activités privées. Nous pensons que cette disposition ne doit pas être reconduite.

De plus, il faudra protéger certains secteurs névralgiques pour le peuple québécois, comme notre industrie culturelle et notre agriculture ainsi que notre production laitière.

L'ALÉNA, comme d'autres accords commerciaux, ne doit pas empêcher l'État québécois de mettre en œuvre certaines politiques de développement économique pour favoriser, par exemple, la transformation ou encore associer certains avantages comme des tarifs d'électricité à des obligations en matière de création d'emplois et de valeur ajoutée.

L'ALÉNA NE DOIT PAS EMPÊCHER L'ÉTAT QUÉBÉCOIS DE METTRE EN ŒUVRE CERTAINES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Ne pas se faire manger la laine sur le dos

L'ALÉNA peut servir à renforcer la collaboration entre les trois États. Cependant, le slogan de Donald Trump, *America First*, fait craindre le pire. D'autant plus qu'il va de pair avec les récentes attaques commerciales contre l'économie du Canada.

Un nouvel accord ne peut être à sens unique, au seul profit des entreprises américaines.

Comme syndicat du secteur privé, on voit d'un bon œil l'idée de renforcer les dispositions sur les règles d'origine d'un produit, pour qu'on exempté de tarifs douaniers des produits dont la majeure partie des composantes provient des pays de l'ALÉNA. Il faut cependant s'opposer à des règles de contenu strictement américain, comme le suggèrent les négociateurs des États-Unis.



Nos circuits économiques sont organisés en fonction du libre-échange nord-américain. Les chaînes d'approvisionnement sont intégrées à l'échelle de l'Amérique du Nord. On voit ici le président de l'unité de la section locale 2008 chez ArcelorMittal à Côteau-du-Lac, Benoît Marleau.

Dans le même esprit, il ne faut pas céder aux demandes américaines d'abolir le chapitre 19 de l'ALÉNA. Celui-ci permet de trancher lors de différends sur l'application – généralement par les Américains – de mesures antidumping ou de droits compensateurs.

Concrètement, lorsque les États-Unis imposent une surtaxe éhontée sur le bois d'œuvre canadien ou sur les avions C Series de Bombardier, c'est vers le chapitre 19 qu'on se tourne pour obtenir justice, lequel prévoit un comité d'experts binational pour étudier une plainte.

Sans le chapitre 19, les compagnies devraient s'en remettre aux tribunaux américains pour contester les surtaxes imposées par le gouvernement américain! Bonjour la partialité.

Les Métallos veillent au grain

Par son caractère international, le Syndicat des Métallos est bien placé pour faire entendre sa voix et défendre les travailleurs dans les enjeux de commerce international.

Dans le cadre des préparatifs pour la renégociation de l'ALÉNA, le District 5 a fait entendre sa voix via la FTQ. De plus, les Métallos canadiens ont participé aux consultations du gouvernement fédéral et le Syndicat international s'est fait entendre du gouvernement américain.

Nous devons rester vigilants pour que les intérêts des travailleurs soient pris en compte et qu'un éventuel accord ne favorise pas indûment les plus riches au détriment de la classe moyenne.



Une grande marche de solidarité s'est tenue le 30 avril à Dolbeau-Mistassini pour protester contre les surtaxes du gouvernement américain sur le bois d'œuvre canadien. Les Métallos étaient bien représentés, plusieurs avaient d'ailleurs fait le voyage depuis Chibougamau-Chapais pour l'occasion.

Bois, aluminium et acier

Les Métallos se sont aussi fait entendre sur les droits compensateurs inéquitables imposés par les États-Unis sur le bois d'œuvre canadien.

Nous tenons à saluer tous ceux qui ont participé à la *Grande marche pour l'industrie forestière* à Dolbeau-Mistassini, le 30 avril dernier. De nombreux métallos étaient du nombre, prenant même la route depuis Chibougamau-Chapais pour souligner l'importance de cette industrie dans l'économie de nos régions.

Au mois de juin, une délégation de métallos des secteurs du bois de partout au Canada s'est aussi rendue à Washington. Elle y a rencontré des sénateurs et représentants membres de comités névralgiques sur le commerce ainsi que l'ambassadeur du Canada à Washington. Nous y avons plaidé la cause des travailleurs du bois au Québec, où les marges bénéficiaires sont moins élevées qu'ailleurs et où le bois est plus petit ainsi que plus difficile à récolter.

Cette intervention s'est déroulée avec la collaboration de nos collègues métallos aux États-Unis, qui ont relayé les intérêts des travailleurs québécois.

Lorsque l'administration Trump a lancé une enquête sur les importations d'aluminium et d'acier, nous avons encore là parlé d'une même voix des deux côtés de la frontière. Le Syndicat des Métallos a fait valoir que le marché américain n'était pas menacé par l'aluminium et l'acier canadien, mais plutôt par la surproduction chinoise.

En 2000, la Chine produisait 10 % de tout l'aluminium mondial. Cette proportion a explosé : elle est aujourd'hui de 53 %⁴.

Les Métallos sont donc intervenus auprès du gouvernement américain pour défendre l'aluminium et l'acier canadien, pointant vers des solutions qui ne mettraient pas en péril les emplois au Canada et au Québec.



En juin, une délégation de Métallos de partout au Canada s'est rendue à Washington rencontrer des sénateurs et représentants membres de comités névralgiques sur le commerce ainsi que l'ambassadeur du Canada à Washington. Arborant le chapeau, on reconnaît Réal Valiquette, coordonnateur des Métallos pour la région de Québec et Pierre Leblond, à ses côtés, président de la section locale 8644 chez Chantiers Chibougamau.

4. <https://aluminium.ca/fr/communications/nouvelles/391/lettre-conjointe-de-laac-de-laa-et-de-lea-demandant-au-g20-de-reconnaître-la-surcapacité-de-production-de-l'aluminium> (consulté le 31 octobre 2017).



Le message des Métallos envers l'administration Trump

Cela a été l'occasion d'interventions publiques du District 5, des Métallos canadiens et de l'international dans les médias pour faire valoir les intérêts des travailleurs, ici comme aux États-Unis.

Lois du travail

S'impliquer, c'est aussi amener nos luttes locales à l'échelle du Québec, au profit d'un plus grand nombre de travailleurs. C'est ainsi que nous avons fait reconnaître dans le passé nos accréditations syndicales et le droit à la négociation collective, obtenu une loi anti-briseurs de grève et une loi sur la santé et la sécurité du travail digne de ce nom.

Encore aujourd'hui, nous poursuivons sur cette voie lorsque nous revendiquons, par exemple, une interdiction de toute forme de clauses orphelin (disparité de traitement), une modernisation de la loi sur les briseurs de grève, une hausse substantielle du salaire minimum ou encore une application des mesures préventives en santé et sécurité à l'ensemble des milieux de travail.



Lors de la manifestation du 1^{er} mai 2017, des grévistes de Samuel et Fils ont porté fièrement la bannière contre les clauses orphelin. Imprimée à l'occasion de la manifestation du 4 avril 2016 contre les clauses orphelin devant les bureaux du premier ministre, elle est passée depuis de grève en grève, des gens de Lafarge à ceux de Resco puis de Samuel et Fils. Espérons qu'elle achève son parcours et qu'une loi interdira bientôt toutes les clauses orphelin.



L'adjoint au directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, intervient lors du rendez-vous national sur la main d'œuvre les 16 et 17 février dernier. Il a insisté sur l'importance de mettre fin aux clauses de disparité de traitement au sujet des retraites et des assurances, discriminatoires envers les nouveaux travailleurs. On voit à gauche le secrétaire général de la FTQ, Serge Cadieux, et à droite, le coordonnateur du syndicat des machinistes, David Chartrand.

Clauses orphelin

Les Métallos ont fait des clauses orphelin un cheval de bataille. Cela faisait écho à plusieurs conflits ou enjeux de négociation des dernières années.

Systématiquement, des employeurs tentent d'abaisser les conditions de travail en misant sur l'individualisme, en proposant des changements qui affectent seulement les futurs travailleurs.

Les syndicats sont de plus en plus nombreux à dénoncer cette pratique discriminatoire.

Sous l'impulsion des Métallos, de la FTQ et des son comité des jeunes, cet enjeu a été propulsé sur la place publique de façon plutôt intensive, et pourrait même se retrouver dans le projet de réforme de la Loi sur les normes du travail.

ON DIT QU'IL NE FAUT PAS VENDRE LA PEAU DE L'OURS AVANT DE L'AVOIR TUÉ. MAIS SI UNE LOI INTERDISANT LES CLAUSES ORPHELIN EST UN JOUR ADOPTÉE, VOUS POURREZ VOUS DIRE QUE LA FOURRURE DE L'OURS EST TATOUÉE MÉTALLO.



Le 6 avril dernier, la FTQ a organisé une journée de rencontre avec les députés de l'Assemblée nationale pour les sensibiliser à trois sujets : la nécessité d'interdire toutes les formes de clauses orphelin, la hausse du salaire minimum à 15 \$ et l'importance de hausser le régime de retraite du Québec. Une forte délégation métallo était du nombre et l'opération a été un franc succès.



La section locale 7885 était bien représentée à l'occasion de la rencontre de lobbying du 6 avril.

Rappelons-nous la manifestation devant les bureaux du premier ministre Couillard, le 4 avril 2016, qui a donné le coup d'envoi de cette action politique plus marquée.

Plusieurs métallos ont aussi participé ce printemps à l'Assemblée nationale à la journée de rencontres politiques de la FTQ. Ils ont rencontré des députés pour les sensibiliser à la nécessité d'une loi sur les clauses orphelin, d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ et d'une augmentation significative du Régime des rentes du Québec.

Inhabituelle comme façon de s'impliquer, l'action aura été drôlement pertinente. En effet, si on peut espérer aujourd'hui voir les clauses orphelin interdites une fois pour toutes, c'est le résultat de plusieurs formes de mobilisation. Mais surtout, c'est le résultat de luttes menées dans plusieurs milieux de travail, que ce soit chez Ciment Lafarge, Resco l'an dernier ou cette année encore chez Samuel et Fils.

C'est parce que des métallos se sont mobilisés dans des dizaines d'autres milieux de travail, c'est parce qu'ils ont refusé de créer deux sortes de travailleurs et qu'ils ont refusé l'individualisme, que ce résultat prend forme aujourd'hui.

Il y a à peine deux ans, la plupart des élus ignoraient tout de la définition d'une clause orphelin. Aujourd'hui, un amendement à la Loi sur les normes du travail pour les interdire semble faire consensus parmi les différents partis. La discrimination envers les nouveaux travailleurs, simplement en fonction de la date d'embauche, est de plus en plus perçue comme inacceptable dans les mœurs des négociations.

On dit qu'il ne faut pas vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué. Mais si une loi interdisant les clauses orphelin est un jour adoptée, vous pourrez vous dire que la fourrure de l'ours est tatouée Métallo.

Santé et sécurité

Nous avons été actifs sur un autre front cette année, celui de la santé et de la sécurité du travail.

De façon spécifique, nous avons fait pression pour que les sous-comités de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST) en santé et sécurité dans le secteur minier puissent reprendre leurs activités.



Au lendemain d'un week-end meurtrier dans les mines, les Métallos ont tenu un point de presse devant le siège social de l'Association minière du Québec pour dénoncer son mot d'ordre de boycott des comités de la CNESST en santé et sécurité dans les mines. On voit ici le directeur québécois des Métallos, Alain Croteau, s'adresser aux médias, entourés de plusieurs présidents de section locale du secteur minier ainsi que du coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, Nicolas Lapierre.

En effet, les représentants des minières ont décidé de boycotter les travaux de ces comités, soi-disant parce que toutes leurs énergies sont accaparées par la contestation juridique d'une ordonnance de la CNESST en matière de soutirage minier. Voilà qui révèle la vraie nature des boss : la contestation passe avant la prévention.

Au lendemain d'un week-end meurtrier dans les mines de l'Abitibi au début de septembre dernier, des syndicalistes de plusieurs mines se sont réunis devant les bureaux de l'Association minière du Québec (AMQ) pour dénoncer le mot d'ordre de boycott des comités. Saluons la participation de tous ceux qui, malgré les grandes distances, ont répondu à l'appel.

Comme l'a bien dit à la fin de l'événement le confrère président de la SL9291 et doyen de la santé et la sécurité dans les mines, André Racicot, « *les mineurs de l'Abitibi vous remercient !* ».

**AVANT D'ÊTRE
UNE AFFAIRE
DE GROS SOUS
POUR DES
MINIÈRES,
LA SANTÉ ET LA
SÉCURITÉ SONT
DES ENJEUX
DE VIE OU DE
MORT POUR LES
TRAVAILLEURS.**



Le président de la section locale 9291 en Abitibi, André Racicot, doyen de la SST en secteur minier chez les Métallos

Ce boycott est d'autant plus choquant qu'un de ces comités avait justement prévu de se pencher sur les récents effondrements dans les mines souterraines. Or, c'est précisément un tel effondrement qui a fait un nouveau blessé grave en septembre dernier.

L'AMQ a poussé l'odieux jusqu'à répéter que la prévention est sa « priorité » ! Pourtant depuis un peu plus d'un an, l'Association minière et certains de ses membres adoptent une attitude belliqueuse, paralysant les comités, multipliant les contestations et déployant une coûteuse armada juridique.

En matière de prévention, le travail de collaboration patronale-syndicale a fait ses preuves : le nombre d'accidents a diminué de façon importante dans les mines. Il faut y revenir.

Avant d'être une affaire de gros sous pour des minières qui veulent réduire les primes d'assurance, limiter les indemnités ou sortir le plus de minerai en pressant le citron, la santé et la sécurité sont des enjeux de vie ou de mort pour les travailleurs. Il ne faudrait pas le perdre de vue.

L'implication des travailleurs : gage de succès

L'implication des travailleurs est un gage de succès pour la prévention. Les nettes diminutions du nombre d'accidents depuis que ce principe a été implanté au début des années 1980 en font foi.

Il n'y a personne de mieux que les travailleurs eux-mêmes pour connaître les dangers dans un milieu de travail et suggérer des façons d'éliminer les risques. C'est vrai dans une mine comme dans n'importe quel milieu de travail.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail, entrée en vigueur en 1979, prévoit des comités de santé et sécurité paritaires, la désignation d'un représentant en prévention, l'élaboration d'un programme de prévention et d'un programme de santé spécifique à un établissement.

À ce jour, cela n'a été implanté que dans une petite partie des milieux de travail au Québec. Seulement le quart des travailleurs québécois œuvrent dans un environnement de travail où les mesures de prévention s'appliquent bel et bien.⁵

Une campagne de pression s'impose pour changer cette réalité. En impliquant tous les travailleurs dans la prévention, on se

SEULEMENT LE QUART
DES TRAVAILLEURS
QUÉBÉCOIS
ŒUVRENT DANS UN
ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL OÙ
LES MESURES
DE PRÉVENTION
POURTANT PRÉVUES
DANS LA LOI SONT BEL
ET BIEN EN VIGUEUR.



Le responsable de la santé et de la sécurité chez les Métallos, René Bellemare, livre un message important sur le droit de refuser d'exercer un travail dangereux lors des dernières rencontres régionales. Il s'agissait d'ailleurs de sa dernière participation puisqu'il prendra sa retraite en 2018.

rapproche du quotidien, de la façon dont les tâches sont exécutées, des outils employés, des risques présents dans l'environnement de travail. C'est ainsi qu'on arrive à développer des pratiques plus sécuritaires.

Les choses changent quand les travailleurs se mobilisent, que ce soit localement ou à l'échelle du Québec. Trop de travailleurs souffrent en silence d'accidents pourtant évitables, de climats de travail néfastes menant à l'épuisement professionnel et de troubles musculosquelettiques qui n'ont pas lieu d'être.

Un nouvel élan en santé et sécurité s'impose.

Briseurs de grève : une loi trouée

Ces dernières années, nos membres ont été confrontés de multiples fois à la présence de briseurs de grève lors de conflits.

Les inspecteurs du gouvernement ont constaté à plusieurs reprises des infractions potentielles aux dispositions anti-briseurs de grève, sans toutefois qu'un juge n'accorde les ordonnances provisoires nécessaires.

Les employeurs semblent avoir trouvé le moyen de contourner les exigences du Code du travail en invoquant simplement le caractère temporaire de la situation. Ce fut du moins le cas chez CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield et chez Samuel et Fils à Laval.



L'atmosphère est souvent à couteaux tirés entre les grévistes de la CEZinc et les nombreux entrepreneurs qui viennent prétendument effectuer des travaux dans l'usine, mais qui agissent souvent comme briseurs de grève. On voit ici une manifestation devant les bureaux du groupe Tremblay, clairement pointé du doigt par un inspecteur du ministère du Travail.

5. Geneviève Baril-Gingras, Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier, Anne-Marie Laflamme, Fernande Lamonde, Renée Bourbonnais, Romaine Malenfant, Karen Messing, Louis Trudel, Clermont Dionne, Elena Laroche, Marie Bellemare et Chantal Bisson, *Organiser la prévention de manière systématique, dans tous les lieux de travail, la redynamiser et prendre en compte les changements du travail et de l'emploi*, mémoire présenté au Groupe de travail de la CSST sur la révision de la LSST, 2010 (PDF).



Sur la ligne de piquetage chez CEZinc, le gréviste Marc Ladouceur aux prises avec les briseurs de grève à l'œil.

Cela s'ajoute à la faille déjà apparue en 2007 et en 2009 à la suite des conflits au *Journal de Québec* et au *Journal de Montréal*. L'employeur, Quebecor, avait alors eu recours à des travailleurs de remplacement effectuant le travail des grévistes non pas sur les lieux de travail, mais à distance.

La déconcertante habileté juridique des employeurs à contourner la loi doit nous alarmer. Comment colmater les brèches apparues au fil du temps dans l'application de la loi? Une réflexion s'impose. Aussi imparfaite soit-elle, la loi anti-briseurs de grève demeure un joyau du Code du travail québécois, qui devrait faire des petits dans la législation fédérale.

L'adoption d'une loi anti-briseurs de grève doit trouver sa place dans les revendications à l'échelle fédérale, jusqu'à son adoption.

Économie

Bien sûr, nos revendications ne visent pas toutes les lois du travail. Elles touchent aussi souvent à l'économie de façon plus large. Quel que soit l'enjeu, une chose est certaine, c'est que la mobilisation est essentielle pour que ces revendications soient entendues.

Retraites

Le 17 octobre dernier, des dizaines de personnes se sont mobilisées à 7 h et sont montées dans un autobus stationné juste en face de l'édifice des Métallos à Sept-Îles.

Ces retraités et anciens travailleurs de Cliffs Natural Resources ont fait la longue route jusqu'à Ottawa. Affectés par la faillite de leur employeur en 2015, ils ont vu leur rente fondre de plus de 21 %, en plus de devoir dire adieu à leur régime d'assurance.

Ils se sont rendus ce jour-là sur la Colline parlementaire à Ottawa pour demander que les participants à un régime de retraite soient désormais considérés comme des créanciers prioritaires en cas de faillite, afin qu'ils ne se contentent pas des miettes laissées par les institutions financières.



Une délégation de retraités et d'anciens travailleurs de Cliffs Natural Resources a fait la longue route depuis la Côte-Nord jusqu'à Ottawa à la mi-octobre pour assister au dépôt d'une pétition et d'un projet de loi demandant que les participants à un régime de retraite soient désormais considérés comme des créanciers prioritaires en cas de faillite, afin qu'ils ne se contentent pas des miettes laissées par les institutions financières. On voit le groupe ici devant le Parlement.

Ils ont appuyé le dépôt d'un projet de loi qui va dans cette direction par la députée de Manicouagan, Marilène Gill, du Bloc québécois, une femme politique qui incidemment avait gagné ses élections grâce à l'appui des travailleurs métallos dans la région.

De son côté, le NPD pilote lui aussi un projet de loi privé allant dans le même sens.

Une chose est certaine : cet enjeu sera discuté cette année à Ottawa. C'est ainsi parce que nous nous sommes mobilisés.

Même chose à Québec, où l'on voit nos efforts récompensés par une hausse du régime de retraite public (RRQ). En effet, après avoir longtemps résisté, le gouvernement a annoncé une augmentation du RRQ pour le rendre équivalent au nouveau régime en vigueur dans le reste du Canada.

Merci à tous ceux qui ont signé la pétition de la FTQ en ce sens et participé à la journée de rencontre des députés à Québec où cet enjeu a été abordé.



Le porte-parole du comité de retraités de Cliffs, Gordon Saint-Gelais, s'adresse aux médias, aux côtés de la députée du Bloc québécois de Manicouagan, Marilène Gill, qui a déposé un projet de loi pour protéger les régimes de retraite et d'assurance en cas de faillite ou d'arrangements avec les créanciers. On voit également à droite le coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, Nicolas Lapierre.

Une consigne sur le verre

Notre mobilisation devrait aussi s'exprimer autrement dans les prochaines semaines.

Il y a un an et demi, plusieurs d'entre vous aviez participé à une distribution de tracts pour une consigne sur les bouteilles de vin et autres contenants de verre devant plusieurs SAQ au Québec.

Nous récidiverons, mais cette fois-ci avec une pétition. Surveillez aussi les médias sociaux.

Nos confrères d'Owens Illinois, qui fabriquent des contenants en verre, ont besoin d'un coup de pouce pour améliorer l'approvisionnement de leur usine en verre broyé, ce qui permet du même coup de réduire les émissions de gaz à effet de serre en chauffant moins les fours lors du processus de fabrication. Mais aussi, plus largement, un meilleur recyclage du verre crée des emplois dans le recyclage et réduit la pollution.

Merci de participer, dans les prochaines semaines, à la campagne *Verre: la fin du gaspillage!*



Rencontre de préparation d'une campagne pour une consigne sur les bouteilles de vin et autres contenants en verre, conjointement avec d'autres organisations syndicales. La campagne devrait connaître son envol au cours des prochaines semaines.



Le Fonds humanitaire a fait un don de 5000 \$ au Centre multiethnique de Québec pour venir en aide aux victimes de l'attentat meurtrier de janvier au Centre culturel islamique de Québec. On voit ici la remise du don, en présence de la directrice générale de l'organisme, Dominique Lachance, et de réfugiés syriens.

Chapitre 3

DANS NOTRE SYNDICAT

La mobilisation, c'est ce qui nous permet collectivement d'aller chercher le maximum, de nous faire respecter, d'améliorer les choses, à l'échelle de la société comme dans chacun de nos milieux de travail.

Conflits

Dans une période de conflit, nos efforts de mobilisation sont décuplés. Cela peut faire la différence entre un gain ou une victoire. Notre capacité de mobilisation a été beaucoup sollicitée ces derniers mois par deux conflits de travail.

Solidaire jusqu'au bout chez CEZinc

Lorsque les négociations ont commencé l'an dernier entre le Fonds de revenu Noranda, dont le principal actionnaire est Glencore, et la section locale 6486 représentant les travailleuses et travailleurs de l'affinerie CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield, le mandat du comité était clair : il n'est pas question d'avoir des reculs sur les conditions de travail et le régime de retraite. Les membres étaient prêts à aller jusqu'au bout pour défendre ce principe. Ils le sont toujours.

Les 371 travailleuses et travailleurs ont donc déclenché une grève le 12 février dernier pour refuser les reculs. La ligne de piquetage s'est rapidement organisée, incluant une surveillance serrée des allées et venues dans l'usine. À trois reprises, des inspecteurs ont constaté la présence de briseurs de grève, mais la compagnie s'en est sortie avec des tours de passe-passe juridiques.



Le 20 mai dernier, le mouvement syndical a perdu un de ses grands militants, Mike Seaward. Ce militant infatigable du Conseil des Métallos de la région de Toronto a toujours soutenu les travailleurs et travailleuses en lutte de partout. Nous l'avons croisé à plusieurs reprises au Québec, notamment dans la lutte de Rio Tinto à Alma. Encore quelques semaines avant son décès, il marchait en tête de la manifestation des grévistes de la CEZinc dans les rues de Toronto, laissant résonner un fort « *One day longer, one day stronger* ». Une salle au local des Métallos de Toronto a été nommée le Seaward Hall pour honorer sa mémoire.



Le 29 mars, une marche s'est tenue dans les rues de Salaberry-de-Valleyfield en appui aux grévistes de la CEZinc. Une délégation de syndiqués de la Fonderie Horne (CSN) a fait le chemin depuis l'Abitibi pour y participer. À chaque coin de rue, la solidarité des commerçants et des citoyens était évidente.

Nous avons manifesté à quelques reprises avec les grévistes, dont une fois le 29 mars dans les rues de Salaberry-de-Valleyfield, en même temps que la visite des travailleurs de la Fonderie Horne en Abitibi, propriété de Glencore. Le 28 avril, nous étions à nouveau dans la rue, cette fois-ci à Toronto, à l'occasion de l'assemblée des actionnaires du Fonds de revenu Noranda.

Plusieurs d'entre vous êtes passés sur la ligne de piquetage pour encourager les grévistes et faire un don. Dans la foulée de la campagne *Adoptez un gréviste*, plusieurs sections locales effectuent des dons récurrents, tant que durera le conflit. Ça fait toute une différence quand un conflit comme celui-là s'installe dans la durée. On commence même à voir d'autres syndicats, comme le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-Québec) venir à la rescousse cet automne. Les gens qui se tiennent debout, ça inspire le respect !

À la fin de l'été, une fenêtre de négociation s'est entrouverte. Mais le Fonds de revenu Noranda l'a refermée au nez des grévistes. Celui-ci a fait une nouvelle offre en septembre pratiquement identique à celle qui avait mené à la grève en février, osant mettre en doute la légitimité du comité de négociation. Ils ont mangé leurs bas. Après 8 mois de grève, les métallos de la CEZinc l'ont refusée à 97%.



La campagne « *Adoptez un gréviste* » vise à encourager les dons récurrents pour aider les grévistes de la CEZinc à tenir aussi longtemps qu'il faudra pour obtenir gain de cause.



La campagne mondiale contre Glencore se déploie jusqu'en Australie. Le représentant syndical Luc Julien et le membre de l'exécutif Maurice Vallée se sont rendus à la mi-octobre à la mine de Oaky North pour rencontrer les lockoutés du syndicat CFMEU, mis à la rue par Glencore.

Le conflit fait parler de lui dans les médias au Québec, auprès des médias spécialisés un peu partout dans le monde et dans le mouvement syndical ici et au-delà des frontières. Au printemps, la présidente de la SL 6486, Manon Castonguay, et le représentant syndical, Luc Julien, se sont rendus en Suisse pour prendre la parole à l'assemblée des actionnaires de Glencore, comme ils l'avaient fait plus tôt à Toronto à celle du Fonds de revenu Noranda. Une autre délégation, formée de l'adjoint du directeur, Dominic Lemieux, et d'un membre de la SL 6486, Vincent Mercille-Barrette, s'est rendue à Bogota en Colombie pour rencontrer des syndicalistes de plusieurs installations de Glencore, sous l'égide d'IndustriALL.

Il y a quelques semaines, le représentant syndical Luc Julien et le membre du comité exécutif de la SL 6486 Maurice Vallée étaient en Australie pour échanger avec des syndiqués du CFMEU (Construction, Forestry, Mining and Energy Union) lockoutés de la mine Oaky North mis à la rue par Glencore.

Notre conflit fait du chemin.

Il a même pris un virage technologique quand on s'est mis à envoyer cet automne plusieurs centaines de courriels aux administrateurs du Fonds de revenu Noranda, grâce à un module Internet mis au point par nos collègues du bureau national à Toronto.



L'adjoint au directeur québécois, Dominic Lemieux, et le militant Vincent Mercille-Barrette ont rencontré des syndicalistes provenant d'installations de Glencore à travers le monde lors d'une rencontre à Bogota en Colombie, sous l'égide d'IndustriALL.

Ce n'est pas fini, ce conflit-là continue. On a plusieurs indices qui montrent que nos actions dérangent. Mais il semble que ça ne les dérange pas encore assez. On va avoir besoin de la collaboration de tous les métallos, des militants d'autres syndicats et de toute la population de la région pour continuer d'envoyer un message de solidarité avec les grévistes.

On va crier, encore plus fort, pour déranger les boss.

Samuel et Fils

Une semaine avant la gang de la CEZinc, c'était les travailleurs de Samuel et Fils à Laval qui déclenchaient une grève pour lutter notamment contre une clause orphelin dans leur régime de retraite.

Cette grève n'a pas été facile. La Ville de Laval et l'employeur ont systématiquement mis des bâtons dans les roues, empêchant l'installation d'une roulotte ou d'un poêle pour se réchauffer en plein hiver. Qu'à cela ne tienne, la ligne de piquetage s'est organisée, les activités de l'entreprise ont été ralenties à l'entrée du stationnement de façon systématique.

Une proposition du conciliateur a finalement été entérinée au début de mai dernier. Une clause orphelin sera finalement bel et bien introduite, mais de moindre ampleur que ce qui était sur la table initialement et son introduction se fera uniquement à partir de 2019.

Saluons les confrères de Samuel et Fils qui ont tenu le fort pendant 3 mois. À leur façon, ils ont aussi contribué à la bataille plus large pour une loi interdisant toutes les formes de clauses orphelin.

Se donner les moyens de lutter

Lorsqu'on se retrouve en grève ou en lockout, on se rend compte assez rapidement que l'argent est le nerf de la guerre. Le cumul de nos fonds de grève (international et District 5) nous donne le courage de nos convictions, permettant de tenir le fameux jour de plus. En mars dernier, les sections locales qui contribuent au Fonds de grève et de défense du District 5 ont adopté une résolution pour augmenter les secours de grève.



Sur la ligne de piquetage de Samuel et Fils à Laval, les piqueteurs ont ralenti des centaines de camions. On voit ici une séance photo un peu longue...



En mars 2017, les sections locales participant au Fonds de grève et de défense du District 5 se sont réunies à Québec pour augmenter les bénéfiques de grève et les verser plus rapidement. Cela a été possible, sans pour autant augmenter le montant des cotisations.

Ainsi, par effet de combinaison avec ceux de l'international, les montants reçus par les membres en grève ou en lockout augmentent, et ce, dès la 2^e semaine de leur conflit. Bref, jamais un métallo dont la section locale participe au Fonds de grève du District 5 ne passera une semaine sans recevoir de chèque. D'où l'importance que votre section locale participe elle aussi à ce fonds...

Les Métallos ont choisi de se donner les moyens de lutter et veillent à ce que les employeurs le sachent. C'est souvent la meilleure façon d'éviter un conflit.

**LES MÉTALLOS
ONT CHOISI
DE SE DONNER
LES MOYENS
DE LUTTER
ET VEILLEN
À CE QUE LES
EMPLOYEURS
LE SACHENT.
C'EST SOUVENT
LA MEILLEURE
FAÇON D'ÉVITER
UN CONFLIT.**

Si tu veux la paix, prépare la guerre

Si deux conflits ont éclaté cette année, plusieurs ont passé proche. C'est normal, le vieux proverbe romain « Si tu veux la paix, prépare la guerre » est toujours aussi pertinent. Lorsque les employeurs comprennent que nous sommes déterminés et prêts à cesser le travail pour obtenir gain de cause.

Chaîne ArcelorMittal

Les 2000 syndiqués de la chaîne ArcelorMittal sur la Côte-Nord, réunis au sein de 5 sections locales, étaient à coup sûr prêts à sortir en grève. Il s'en est fallu de peu. À la dernière minute, l'employeur a retiré sa demande d'introduire un régime de retraite à deux vitesses moins avantageux pour les nouveaux travailleurs. Le régime a même été bonifié pour tous.

Au-delà de cet enjeu, les différents groupes de travail ont tous tiré leur épingle du jeu, en raison de la solidarité qui régnait à la table de négociation. Le contrat de 4 ans prévoit des hausses annuelles allant entre 2,2% et 3%. Les régimes d'assurance sont également bonifiés et plusieurs clauses normatives ont été améliorées.

Les travailleurs de la mine Fire Lake ont obtenu la parité avec ceux de la mine du Mont Wright, alors que les écarts pouvaient



C'est dans une église que se sont réunis pour voter les membres de la section locale 6869 chez ArcelorMittal à Port-Cartier. Les 2000 syndiqués de la chaîne d'ArcelorMittal, réunis dans 5 sections locales, se sont prononcés simultanément sur un nouveau contrat de travail favorable, exempt de clause orphelin.

auparavant aller jusqu'à 8 \$ l'heure. Les employés de bureau ont vu rétabli leur horaire de travail de 40 heures. La sous-traitance est par ailleurs mieux balisée et des emplois sont ramenés dans le giron de l'entreprise.

Raglan

Après s'être donné un mandat de grève à 99,6% au début mai, les 500 travailleurs de la mine Raglan au Nunavik avaient un bon rapport de force. La grève n'a finalement pas eu lieu, puisqu'une entente de principe satisfaisante a été conclue en juillet.

Le contrat de travail prévoit des hausses salariales totalisant 13,5% sur 5 ans, des augmentations à diverses primes, une bonification de la portion versée par l'employeur dans le régime de retraite ainsi qu'une amélioration de l'assurance invalidité. Fait à noter, l'employeur a consenti à poursuivre les pourparlers avec le syndicat, en présence d'un médiateur délégué par le ministère du Travail, pour rétablir de meilleures relations de travail. Finalement, le recours à la sous-traitance sera limité à 20% des effectifs en tout temps.



Le comité de négociation de la section locale 9449 chez Mine Raglan, propriété de Glencore. On reconnaît au centre la présidente, Marlyne Lachaine et, à la gauche de la photo, le représentant syndical, Benoit Locas.

Constance dans les revendications : Synchréon

Il y a aussi de petites victoires qui font du bien. Chez Synchréon, il y avait une clause orphelin dans le régime d'assurance collective depuis plusieurs années. Alors qu'on revendique une loi contre les clauses orphelin, on a fait preuve de constance dans les revendications en éliminant la clause orphelin lors des dernières négociations chez Synchréon.

Désormais, tous auront droit au même traitement, il n'y aura plus de discrimination envers les jeunes travailleurs dans cette entreprise de Laval qui fabrique des pièces pour le constructeur de camions Paccar.

CP : la viabilité des régimes de retraite assurée

L'enjeu des régimes de retraite était également au cœur des négociations chez CP Rail pour les 600 métallos à travers le Canada représentés par la section locale 1976B. Dès le début, le syndicat a mis cartes sur table : les membres ont insisté sur la nécessité de maintenir le même régime de retraite à prestations déterminées pour tous. L'exigence a été entendue. Le régime a été préservé et le contrat ratifié en avril dernier prévoit des hausses de salaire annuelles de 2% pour les 5 années du contrat ainsi que des hausses supplémentaires pouvant aller jusqu'à 1% de plus, en fonction des indices de performance, pour les deux dernières années.



Le métallo Raynald Mullens, qui travaille chez CP à Montréal (SL 1976B)

Rio Tinto Fer et Titane : pour la survie de la mine

La survie de la mine Tio pour les prochaines décennies s'est probablement jouée cette année. En effet, en négociant une prolongation du contrat des membres de la section locale 4466, il a été convenu que 90% du minerai utilisé à l'usine de Rio Tinto Fer et Titane à Sorel devraient nécessairement provenir de la mine Tio à Havre-Saint-Pierre, plutôt que d'autres installations de la compagnie à travers le monde.

Le contrat prévoit en outre des hausses salariales moyennes de 3% par année jusqu'en 2022 et l'intégration d'un boni de vie chère anticipée. La rente de base du régime PD est augmentée de 2\$ par mois par année de service. L'ensemble du régime d'assurance est aussi bonifié. Un nouvel horaire de travail



Les métallos de la mine Tio à Havre-Saint-Pierre (SL 4466) se sont prononcés sur une prolongation de leur contrat de travail qui sécurise la pérennité des installations en assurant que 90% du minerai utilisé à l'usine de Rio Tinto Fer et Titane à Sorel proviendrait de la Minganie.

de 12 heures sera mis en place à la mine. Ce contrat a été accueilli avec un soupir de soulagement dans la communauté de 3500 habitants et on espère que les travailleurs mis à pied pourront être rappelés.

Minimum 15 \$: ça marche !

La campagne menée conjointement par la FTQ et ses affiliés pour une hausse graduelle du salaire minimum à 15\$ n'a pas convaincu le gouvernement du Québec qui s'est plutôt limité à une hausse à 11,25\$ cette année et des hausses graduelles qui mèneront à 12,45\$ d'ici 2020. C'est un pas dans la bonne direction, mais il y a encore loin de la coupe aux lèvres.

La revendication a néanmoins fait son chemin dans plusieurs de nos négociations. À la résidence pour personnes retraitées Villa Port-Cartier, un deuxième contrat de travail a permis de hausser les salaires des membres de la SL 7065 de 11,34\$ à 15,19\$ de façon rétroactive. L'employeur y a aussi trouvé son compte, reconnaissant que cela allait faciliter la rétention du personnel.

On a constaté un scénario similaire chez les Entreprises Alliés, où nos membres de la SL 7625 transforment des feuilles métalliques. D'un commun accord, les travailleurs ont décidé qu'aucun des nouveaux postes créés n'amorcerait sa progression sous la barre du 15\$, une exigence qui a été respectée par l'employeur, dans la foulée de la campagne *Minimum 15\$*.



Le 15 octobre dernier, plusieurs métallos ont marché 5, 10 ou 15 km dans les rues de Montréal pour revendiquer une hausse du salaire minimum à 15\$, aux côtés de plusieurs autres confrères et consœurs provenant de différents syndicats.



La métallo Myriam Grondin, commis débarrasseur au Renoir, le resto du Sofitel (SL9400)

Pour la conciliation travail-famille

On met souvent l'accent sur les salaires lorsqu'on parle du résultat des négociations. Mais on négocie plus que ça pour nos membres et leur famille. Les enjeux d'horaires et de conciliation travail-famille se retrouvent de plus en plus au cœur des négociations.

Chez Microbird Girardin, la détermination a permis aux 400 métallos, membres de la section locale 9599, de faire reculer l'employeur sur des demandes d'horaire de travail qui auraient grandement nuï à la conciliation travail-famille.

Les syndiqués de Girardin n'auront pas à entrer au travail dès 6 h, alors qu'aucune garderie n'est ouverte pour accueillir les enfants. L'employeur a aussi dû renoncer à imposer du surtemps obligatoire. Fait à noter, ces travailleurs joignent le Regroupement des assurances collectives métallos (Comité des avantages sociaux Métallos - CASOM).

Chez Sofitel, l'innovation en matière de conciliation travail-famille prend la forme d'une réduction de la semaine de travail pour les aidants naturels, les employés permanents de 57 ans et plus, de même que pour ceux ayant des enfants de moins de 12 ans. Des améliorations ont aussi été apportées aux vacances et aux congés de maladie pour ces 170 membres de la section locale 9400.

Négociations à venir

Toutes les négociations sont importantes, qu'elles concernent 5 travailleurs ou 1000. Notons toutefois que la plus grande section locale de notre organisation entrera en négociation cette année. En effet, les 14 000 agents de sécurité sont en pourparlers avec leurs différents employeurs. Le fruit de ces négociations sera ensuite intégré dans un décret gouvernemental dont bénéficieront tous les agents de sécurité au Québec. Plus de 1000 agents de contrôle et chefs de point de fouille dans les différents aéroports du Québec négocieront également cette année.



Le président de la section locale 8922, Patrick Pellerin, représentant 14 000 agents de sécurité

Nous avons aussi une pensée pour nos confrères et consœurs d'ABI dont la convention arrive à échéance cette semaine, en même temps que l'assemblée annuelle.

Faire la différence dans la vie des gens

Au-delà des négociations, les représentants syndicaux et les officiers des sections locales font une différence dans la vie des gens. Vous faites une différence.

C'est ce qui est arrivé lorsque le confrère Yvan Hallé, mécanicien chez Béton Bolduc, est décédé trois semaines avant la naissance de sa petite fille. La section locale 9599 n'a pas hésité à soutenir sa conjointe, Sabrina Lacroix, pour faire reconnaître la paternité du père décédé, défrayant les honoraires d'un avocat pour présenter le dossier devant un juge. L'histoire s'est bien terminée pour celle-ci, mais il reste à faire changer les lois et les règlements afin que plus personne ne vive ce calvaire.

L'engagement des métallos de la SL 6658 chez Ciment Lafarge à Saint-Constant a aussi permis au confrère Kevin Sainte-Marie, atteint de troubles bipolaires, de réintégrer un emploi après un congédiement. Cela montre qu'il y a de la place pour tout le monde dans un milieu de travail et, surtout, qu'il ne faut jamais se décourager.

Quand on réussit à faire réintégrer une travailleuse de la section locale 8922 qui a 10 ans d'ancienneté, à la suite d'un congédiement abusif, on fait la différence ou lorsqu'un



Sabrina Lacroix, la conjointe de Yvan Hallé, décédé d'un accident de travail, a dû trimer dur pour faire inscrire le nom du père sur le certificat de naissance de sa petite. Elle a dû aller devant les tribunaux, avec le soutien des Métallos.

GRIEFS, CLP,
ENTENTES AVEC
L'EMPLOYEUR,
VOUS, MEMBRES
DES EXÉCUTIFS
SYNDICAUX,
PERMANENTS, FAITES
LA DIFFÉRENCE
DANS LA VIE DE NOS
MEMBRES.

travailleur obtient gain de cause devant un employeur qui refusait ses billets de médecin et l'a congédié pour absentéisme. Chaque cas de congédiement qu'on réussit à éviter, c'est une famille qu'on sort du trouble, c'est une vie qu'on empêche de basculer.

Pour deux travailleurs atteints d'un syndrome de Raynaud à la mine Westwood en Abitibi, l'engagement de la section locale 9291 et

l'implication du responsable de la santé et sécurité chez les Métallos devraient pouvoir permettre de faire reconnaître cette atteinte comme une maladie professionnelle. Mais l'employeur ne nous fait pas de cadeaux et il faudra se battre en instance d'appel. Les Métallos mèneront cette bataille, en espérant qu'elle ouvrira le chemin pour la trentaine d'autres cas similaires en suspens.

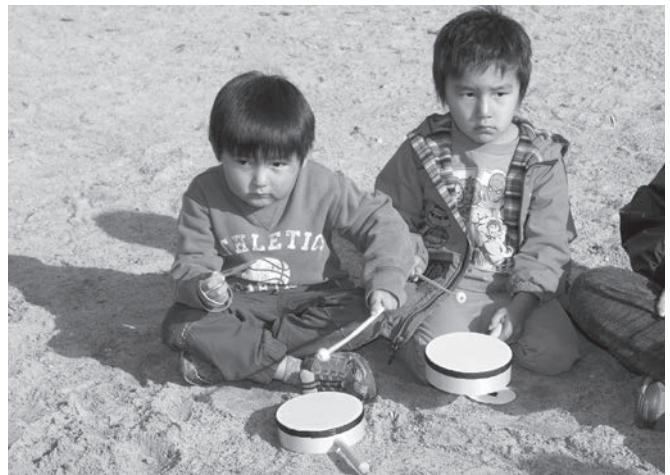
Une arthrose au genou due au travail, une tendinite, une entorse cervicale, une surdité, une réaction d'hypersensibilité aux parfums, voilà un échantillon de quelques problèmes de santé liés au travail qu'on a réussis à faire reconnaître comme tels cette année.

On améliore aussi concrètement les conditions de santé et sécurité. Chez le fabricant de pièces automobiles Exo-S (SL 9414), on a par exemple réussi, par un grief syndical, à exiger une rotation régulière des postes de travail pour réduire les risques d'accidents et de maladies professionnelles.

On aide nos membres à se faire respecter. C'est parfois long, comme pour ce cuisinier d'un restaurant PFK sommé d'enlever un piercing à l'arcade sourcilire en 2012, qui a finalement reçu le



Le Syndicat offre chaque année plusieurs bourses à des enfants de métallos qui terminent leur secondaire et choisissent de poursuivre leurs études. Les demandes doivent être présentées au plus tard le 30 juin de chaque année. On trouve toutes les informations pour participer sur le site Internet. Bravo   Alix Tremblay (dont le père est membre de la SL 7531 chez Soucy Techno   Brossard),   Naomi Bilodeau, Maxime Fortin et Annabel Lance (dont les parents sont membres de la SL 9490 chez Rio Tinto Alcan   Alma – la photo) et à Audrey Bérubé (SL 6887, CCR Glencore   Montréal).



Le Fonds humanitaire des Métallos parraine un nouveau projet dans la communauté autochtone de Kitcisakik en Abitibi, une des plus pauvres au Québec. Le programme cultive l'estime de soi des jeunes par l'initiation à la musique.

jugement définitif cette année en Cour d'appel lui permettant de garder son piercing fixe.

Griefs, CLP, ententes avec l'employeur, vous, membres des exécutifs syndicaux, permanents, faites la différence dans la vie de nos membres.

Pleurer nos morts

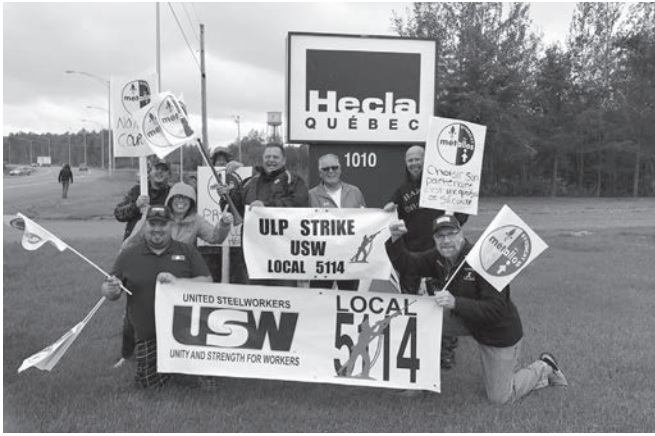
On d ploire cette année encore deux morts dans nos rangs. En février dernier, le confrère Pierre Audet (SL 9291),  g  de 59 ans, est décédé à la mine Westwood en Abitibi. Cet opérateur de navette de chargeur est resté coincé sous la machine qu'il opérait. La compagnie IAMGOLD a été mise à l'amende et des correctifs ont été demandés.

En avril, le métallo Christian Mercier, 56 ans, opérateur de chariot élévateur chez AFT   Lennoxville, est lui aussi décédé dans un accident de travail. On attend toujours le rapport de la CNESST.

Ces drames sont d'une tristesse infinie. On ne s'habitue pas à un tel scandale. Il faut continuer d'exercer une vigilance dans nos milieux de travail et une pression sur nos employeurs pour qu'ils assument leurs responsabilités en matière de santé et sécurité.

Le Fonds humanitaire des Métallos

Notre action humanitaire fait aussi la différence à la fois au Québec et dans le reste du monde. Le Fonds humanitaire des Métallos (FHM) a vers  cette année 33 000 \$ à des banques alimentaires et des organismes communautaires qui viennent en aide aux moins nantis. Les dons sont allés au Carrefour d'alimentation et de partage Saint-Barnabé, à la Cuisine collective Hochelaga-Maisonneuve, aux Œuvres de la Maison du Père, au Bon Dieu dans la rue, au Centre d'action bénévole de la MRC de Coaticook,   Moisson d'Alma, à l'entraide Bécancour, au Service alimentaire communautaire de Salaberry-de-Valleyfield, à l'Espoir de Shelna d'Havre-Saint-Pierre, au Centre d'intervention le Rond-Point de Sept- les et à la Maison de la famille de Port-Cartier.



Une délégation de mineurs métallurgiques américains de la mine Lucky Friday (SL 5114) s'est rendue en Abitibi en août dernier pour manifester devant les bureaux administratifs de la compagnie Hecla. En grève depuis plus de 6 mois, les travailleurs demandent le maintien des conditions de travail ainsi que des mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs sous terre. Des grévistes de la CEZinc de Valleyfield, eux-mêmes en grève, ainsi que des travailleurs de divers syndicats affiliés à la FTQ sont venus appuyer leurs confrères américains. SOLIDARITÉ !!!

Fait à noter, le FHM a choisi de financer l'organisme Jeunes musiciens du monde pour appuyer des programmes musicaux destinés aux jeunes de la communauté autochtone de Kitcisakik près de Val-d'Or, une des plus pauvres au Québec. Par des ateliers d'initiation à la musique, le programme vise à inciter les jeunes à poursuivre leurs études.

Le FHM fait aussi des contributions de secours d'urgence au Québec, au Canada, dans le monde, dont 3000 \$ à la Croix Rouge suite aux inondations printanières au Québec.

La campagne d'adhésion au FHM se poursuit et nous encourageons les sections locales autonomes et les unités des sections locales composées à négocier une contribution de deux cents par heure travaillée dans les conventions collectives.



Remise d'un don de 37 000 \$ à la Croix Rouge pour venir en aide aux sinistrés des inondations du printemps au Québec à la représentante régionale de la Croix-Rouge pour le secteur de Shawinigan, Carmen Croisetière. On voit aussi sur la photo le président de la SL 9700 Clément Masse, l'adjoint Dominic Lemieux, le coordonnateur Réal Valiquette, le responsable de la mobilisation et de la solidarité internationale Daniel Mallette et le directeur québécois Alain Croteau.



Une belle gang à une des formations sur le recrutement pour les régions de Brossard et Montréal.

Un syndicat rassembleur

Les rencontres régionales 2016 s'étaient déroulées sous le signe du recrutement. À la suite de ce grand brassage d'idées, trois ateliers de formation se sont tenus en mai, en octobre et en novembre, offerts à des militants intéressés au recrutement dans toutes les régions.

Au-delà des principes juridiques liés à la syndicalisation, il a surtout été question de développer des réflexes de recrutement, de former des prospecteurs qui seront à l'aise de faire des démarches pour syndiquer de nouveaux groupes. Certains de ces militants formés au recrutement sont d'ailleurs déjà à l'œuvre.

L'année a été fructueuse en matière de recrutement, notamment avec l'arrivée de plus de 500 signaleurs routiers de Garda dans les rangs de la section locale 8922. Soulignons aussi la syndicalisation des travailleurs de la mine Beaufor en Abitibi. Dans le Centre-du-Québec, les travailleurs de Sural à Victoriaville ont décidé d'emboîter le pas de ceux de l'usine Sural de Bécancour, déjà métallos. À l'aéroport de Dorval, où nous représentons déjà les agents de contrôle ainsi que les travailleurs de la restauration, les employés des boutiques hors taxes (Aer Rianta) ont choisi eux aussi les Métallurgistes pour les représenter.

Signe que la diversification de notre membership se poursuit, les travailleurs du restaurant de haute gastronomie Laurie Raphaël à Montréal ont choisi de se syndiquer avec nous, rejoignant ainsi la section locale 9400 qui représente quelque 4000 travailleuses et travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

On leur souhaite la bienvenue ainsi qu'à chacun et chacune des 1658 nouveaux métallos.

CONCLUSION

Depuis leur premier jour, les syndicats n'ont cessé de se moderniser, d'évoluer. C'est ce qui leur a permis de traverser le dernier siècle et d'améliorer autant les conditions de travail de leurs membres, de l'ensemble des travailleurs ainsi que les conditions de vie des familles.

La condition de l'évolution des syndicats, c'est l'adhésion au projet qu'ils portent par le plus grand nombre de membres et par l'ensemble de la société. Cela veut aussi dire que ceux qui reprennent le flambeau façonnent à leur tour ce projet.

C'est simple : on gagne, lorsque les gens sont avec nous.

On gagne, lorsque toutes les générations mettent l'épaule à la roue, ensemble, dans un même but. Lorsque les plus jeunes et les plus expérimentés avancent côte à côte, la victoire est à portée de main. Cela a réussi l'an dernier chez Ciment Lafarge et chez Resco. C'est ce qu'on voit chez CEZinc cette année.

Les batailles se gagnent lorsque les gens se mettent ensemble, y compris ceux qui se connaissent moins. Les travailleurs de jour et de nuit, les journaliers et ceux qui pratiquent des métiers spécialisés, ceux de différents emplacements de travail qui se côtoient peu... Quand tout le monde présente un front uni, on gagne.

C'est un peu pour ça que la bataille contre les clauses orphelin est si importante. Ce qu'on protège en fait, au-delà du régime de retraite ou d'assurance pour le futur, c'est la solidarité entre les générations, entre les travailleurs, au sein de notre milieu de travail.

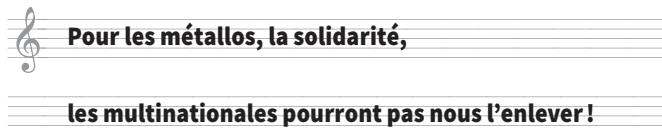
On fait de même lorsqu'on insiste sur la prévention en santé et sécurité. En revendiquant des mesures de prévention dans tous les milieux de travail, avec la participation des travailleurs, on affronte les problèmes collectivement plutôt qu'individuellement. Encore une fois, on permet à la solidarité de renforcer notre action.

À l'échelle du Québec, lorsqu'un projet réussit à rallier à la fois les citoyens des villes et des régions, les jeunes et les plus anciens, les hommes et les femmes, les commerçants et les travailleurs, les étudiants et les parents, les aînés et ceux qui votent pour la première fois... il a de grandes chances de se réaliser. Les hommes et les femmes politiques y porteront une oreille plus attentive. Plus nos idées sont partagées, plus nous aurons d'impact en les mettant de l'avant.

À l'échelle du Canada, de l'Amérique du Nord, dans un contexte de renégociation de l'ALÉNA, les enjeux qui traverseront les frontières, qui seront portés par les travailleurs des trois pays, ont plus de chance d'être entendus.

Ceux qui veulent nous affaiblir chercheront toujours à nous diviser. Parce qu'ils savent que la solidarité est notre plus grande force.

Laissons le mot de la fin au refrain d'une chanson composée par le confrère Steeve Arsenault de Havre-Saint-Pierre, *Un métallos à la mine* :



Une rencontre du comité des jeunes Métallos, avec le président Philippe Côté, François Cardinal, Vincent Mercille-Barrette et Sara Simard, en compagnie du coordonnateur de la région Nord / Nord-Ouest, Donald Noë, et de la responsable de l'équité et de l'évaluation, Carole Jodoin.



Pour le directeur québécois des Métallos, Alain Croteau, et son adjoint, Dominic Lemieux, le message est clair : le gouvernement doit interdire toutes les formes de clauses orphelin. On les voit ici lors d'une manifestation sur le sujet en avril 2016 devant les bureaux du premier ministre Philippe Couillard à Montréal.

Votre équipe en 2017-2018

Direction



Alain Croteau
Directeur



Dominic Lemieux
Adjoint au directeur

Personnel de soutien



Sylvie Doiron



Danielle Doyon



Nathalie Leblanc



Éliane Leboeuf



Sandra Levesque



Marie Paule Marin



Sylvie Gagnon



Kenia Mendoza



Roseline Mongeon



Josée-Marie
Sarrazin



Josée Simard



Hélène Tremblay



Sylvie Tremblay

Services techniques



René Bellemare
Santé et sécurité



Manon Bertrand
Recherche



Clairandrée Cauchy
Communications



Jocelyn Desjardins
Communications
Recrutement



Carole Jodoin
Équité salariale



Luc Lallier
Encadreur



Daniel Mallette
Solidarité
internationale



Maude Raïche
Éducation

Recrutement



Mario Denis
Coordonnateur

Vérificateur international



Roch Drapeau

Montréal



Pierre Arseneau
Coordonnateur



Frank Beaudin



Michel Courcy



Nathalie Lapointe



Stéphane Néron



Sylvain-Rock Plante



Silvy Vaudry

Québec



Réal Valiquette
Coordonnateur



Benoît Boulet



Luc Laberge



Claude Lévesque



Pascal Loignon



Hugues Villeneuve

Brossard



Denis Trottier
Coordonnateur



Martin Courville



Guy Gaudette



Gaétan Gladu



Claude Langlois



Isabelle Proulx

Nord Nord-Ouest



Donald Noël
Coordonnateur



Harold Arseneault



Jean-Yves Couture



Luc Julien



Benoît Locas



Éric Matte

Sept-Îles



Nicolas Lapierre
Coordonnateur



Gilles Ayotte



Yves-Aimé
Boulay

