

MÉTALLOS@l'œuvre

ÉTÉ 2024

Exigeons
**une loi
anti-scabs**
au Canada



*Vote historique :
loi anti-scabs
au fédéral*



Métallos@l'œuvre | Été 2024

Publication officielle du Syndicat des Métallos

David McCall, président international

Marty Warren, directeur national

Scott Lunny, directeur du District 3

Dominic Lemieux, directeur du District 5

Myles Sullivan, directeur du District 6

John Shinn, secrétaire-trésorier international

Emil Ramirez, vice-président (Administration)

Kevin Mapp, vice-président (Relations humaines)

Roxanne Brown, vice-présidente internationale hors-cadre

Luis Mendoza, vice-président international

Rédactrice et chef de service :

Shannon Devine

Corédactrices et corédacteurs :

Reginald Albino, Brett Barden, Clairandree Cauchy,

Lorei Leigh De Los Reyes, Jocelyn Desjardins,

Kim Hume, Tarah Lemours, Daniel Mallette,

Mustapha Makri, François Soucy,

Denis St. Pierre, Meriem Yousfi

Traduction : Louise Scott

Adressez toute demande ou tout article

pour **Métallos@l'œuvre** au :

Syndicat des Métallos

Service des communications et de l'action politique

info@metallos.ca

EN PAGE COUVERTURE :

Lorsqu'on s'engage et qu'on se mobilise, on peut gagner ! Des décennies de militantisme des Métallos, de concert avec l'entente de soutien et de confiance entre le NPD et les libéraux, ont mené au projet de loi C-58 visant à interdire les travailleurs de remplacement dans les cas de conflits de travail.

CONVENTION DE LA POSTE-PUBLICATIONS

n° 40006737

RETOURNER TOUTE CORRESPONDANCE NE POUVANT ÊTRE LIVRÉE AU CANADA AU :

Service des communications du Bureau national des Métallos
234, av. Eglinton Est, 8^e étage, Toronto, (Ontario) M4P 1K7

Joignez-vous à notre communauté en ligne de militants:

 **MetallosCA**

 **MetallosCA**

 **uswmetallos**

metallos.ca

UNITED STEELWORKERS
USW
MÉTALLOS

OUI à notre programme pro-travailleur.euse.s

Après des années de gouvernements conservateurs dans de nombreux endroits au pays, les travailleur.euse.s en ont eu assez et appuient maintenant des politiques qui améliorent leur vie.

En novembre, par suite de l'entente de soutien et de confiance entre le NPD et les libéraux, ces derniers ont présenté une loi anti-scabs au fédéral (C-58). Au moment de la rédaction, celle-ci était entendue par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, à qui notre syndicat en a souligné l'importance, ainsi que la nécessité de raccourcir le délai de son entrée en vigueur.

Dans la même veine, grâce à l'intervention du NPD et du mouvement syndical, les libéraux ont déposé un cadre pour un régime d'assurance-médicaments universel et national, la pièce manquante à la promesse d'un régime d'assurance-maladie. Cette démarche promet la création de l'un des programmes nationaux les plus importants de notre époque.

Nous appuyons aussi fortement la *Loi canadienne sur les emplois durables* (C-50), qui donnera aux syndicats le cadre qu'il leur faut pour participer à la planification d'une économie qui créera des emplois payants partout au pays, en veillant à ce que les travailleur.euse.s aient un rôle à jouer dans toute transition économique découlant des changements climatiques.

À l'échelle provinciale, de nombreuses victoires ont été remportées. Au Manitoba, Wab Kinew, premier ministre néo-démocrate, a introduit une loi anti-scabs et l'accréditation fondée sur la vérification des cartes, prenant des mesures concrètes pour tenir son engagement envers les travailleur.euse.s et leurs familles. Avec l'aide des Métallos du District 3, Wab Kinew (la toute première personne autochtone à devenir premier ministre du Manitoba) et son gouvernement ont été élus en octobre 2023, délogeant le gouvernement conservateur anti-travailleurs de droite en place depuis deux mandats.



À l'automne, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique tiendront des élections générales, à l'issue desquelles nous entendons élire et réélire des gouvernements NPD provinciaux favorables à la population ouvrière.

En Ontario, où les citoyen.ne.s souffrent des coupures radicales dans les soins de santé et de l'augmentation des frais de service du gouvernement conservateur, les travailleur.euse.s ont récemment remporté une importante bataille juridique. La Cour supérieure de justice a rejeté l'appel du gouvernement conservateur concernant sa loi sur la suppression des salaires, qui avait été jugée inconstitutionnelle à la suite d'une contestation judiciaire par des syndicats, y compris les Métallos. Par conséquent, les unités de négociation des Métallos dans le secteur public remportent maintenant des conventions collectives plus solides, avec une meilleure rémunération.

Non merci aux faux amis

Les Métallos savent qu'il y a ceux qui prétendent de plus en plus avoir nos intérêts et nos emplois à cœur et qui se présentent comme être les amis des travailleur.euse.s. Je vous encourage tous à vous méfier de ces faux amis.

Pour ceux qui font de la politique de longue date, comme le chef du parti conservateur, Pierre Poilievre, qui s'engage à voter contre les lois pro-travailleurs, c'est une tout autre histoire. Il a été à la tête de plusieurs ministères au sein du gouvernement conservateur de Stephen Harper, où il n'a pas manqué une occasion de voter en faveur d'attaques contre les travailleur.euse.s. Dans ses 19 ans comme député, Pierre Poilievre a passé sa vie professionnelle à élaborer et à appuyer des politiques anti-travailleurs, votant à maintes reprises contre la législation anti-scabs, la protection des pensions et les augmentations du salaire minimum, et pour repousser l'âge de la retraite à 67 ans, appuyant la législation de retour au travail et bien d'autres. Pierre Poilievre et ceux qui cherchent à l'imiter, lui ou ses politiques, ne sont pas des amis des Métallos.

Je suis ravi des changements que nous avons obtenus et des possibilités pour l'avenir, mais nous continuerons à nous battre pour que nos membres puissent se faire entendre à la table de négociation, sur nos lieux de travail, et dans les lois et les politiques gouvernementales. En tant que Métallos, comptant sur la force, le courage et le pouvoir de nos membres, des dirigeant.e.s de nos sections locales et de nos représentant.e.s, nous poursuivrons notre programme ambitieux et provoquerons les changements dont nos membres, leurs familles et leurs collectivités ont besoin et méritent.

En toute solidarité,

Le directeur national,
Syndicat des Métallos,



Marty Warren

Photo :
Meg Gingrich, adjointe au directeur national du Syndicat des Métallos, et Marty Warren, directeur national du Syndicat des Métallos, comparaissent aux audiences sur le projet de loi C-58 à Ottawa.

Table des matières

La Fierté des Métallos au travail

Page 4

Intensifier la lutte contre la violence sexiste

Page 5

Assurance-médicaments : un progrès générationnel

Page 6

Un vote historique : projet de loi anti-scabs au fédéral

Page 7

Mettons fin au carnage

Pages 8 9

Succès de recrutement

Page 10

Alerte à la précarité

Page 11

Un nouveau guide d'engagement autochtone

Page 12

Négociations fructueuses

Pages 14 15

Congrès international de la Prochaine génération

Page 16

Les comités d'équité salariale en pleine action!

Page 17

Mise à jour du District 3 : Un meilleur travail pour tous

Page 18

Mise à jour du District 5 : Travailler en français : un droit!

Page 19

Mise à jour du District 6 : Nous sommes prêts!

Page 20

Les métallos 2ELGBTQIA+ au travail

Le nouveau Groupe de travail des Métallos sur la Fierté a tenu sa première réunion en décembre dernier, réunissant nos membres bispirituels, lesbiennes, gais, bisexuels, trans, queer, en questionnement, intersexes, asexuels+ (2ELGBTQIA+) des trois districts canadiens. L'initiative fait suite à une résolution du Congrès national d'orientation de 2023, qui demandait au syndicat d'établir un tel groupe de travail national.

Le nouveau groupe a un programme ambitieux, travaillant à la conception de matériel et de ressources pédagogiques pour les membres, les sections locales et les représentant.e.s, envisageant des façons d'accroître la visibilité des métallos 2ELGBTQIA+ et d'aider à briser l'isolement que ressentent de nombreux membres de la communauté arc-en-ciel, en particulier en dehors des grands centres urbains.

Dans le but de rompre l'isolement et de rassembler les gens partout au pays, le groupe a déjà organisé deux réunions en ligne du réseau de la Fierté des Métallos, en février et en mai, ouvertes à tous les métallos s'identifiant comme membres de la communauté arc-en-ciel. La prochaine réunion du réseau aura lieu en novembre.

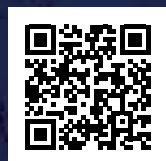
D'autres séances seront organisées dans les prochains mois pour les alliés et les personnes



À l'écran : Brandon Nicolson (SL 1184). À l'arrière, de gauche à droite : Jordan Rego (SL 5296), Johanne Richard (SL 8922), Shannon Devine (personnel syndical), Mayson Fulk (SL 2859 et agent de liaison trans du District 6). Au premier rang, de gauche à droite : Catie Jones (SL 5220), Izzy Adachi (personnel syndical), Lindsay Kellin (personnel syndical), Brett Barden, (personnel syndical), Cindy Lee (personnel syndical), Emmanuelle Gadoury (SL 9700). Absent.e.s de la photo : Anita Bryan (personnel syndical), Janet Moffat (SL 9042), Tomy Bezeau (SL 9706), Guillaume Charbonneau (personnel syndical).

souhaitant mieux comprendre, entre autres, le partage des pronoms et l'importance de ce dernier pour la solidarité, et la manière d'être un bon allié des membres des groupes en quête d'équité. Le groupe a aussi participé à la création de deux nouvelles cartes postales visant à informer les membres sur l'homophobie et la transphobie, et sur ce que signifie être un allié.

Surtout, le groupe de travail appuiera les sections locales voulant participer à la Fierté dans leur localité, en lançant en ligne un magasin saisonnier de la Fierté des Métallos.



Pour en savoir davantage sur les Métallos 2ELGBTQIA+
Visitez: metallos.ca/equite-pour-lgbtq2sia

Prenez connaissance de nos ressources, ainsi que notre nouveau lexique qui contient des définitions utiles.



BRISONS LE SILENCE

CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

La violence sexiste au travail peut entraîner de graves conséquences pour les personnes touchées, comme des problèmes de santé physique et mentale, une baisse de productivité et des échecs professionnels. Elle nuit aussi aux efforts visant à promouvoir l'égalité de genre et à créer des milieux de travail inclusifs.

La lutte contre la violence sexiste et la promotion de lieux de travail sécuritaires pour tous sont des engagements fondamentaux des Métallos. Notre syndicat s'efforce d'assurer aux membres la formation et l'éducation essentielles pour être des alliés dans la lutte contre le sexisme et la violence sexiste, et assumer la responsabilité de créer un milieu où tout le monde se sent en sécurité.

L'année dernière, notre syndicat s'est joint à une initiative des joueurs de la Ligue canadienne de football (CFLPA) et du groupe Ruban blanc ayant pour thème

Brisons le silence contre la violence basée sur le genre. L'initiative vise à former des membres masculins du syndicat et de la CFLPA comme porte-parole et chefs de file du changement de culture dans le lieu de travail, et à lutter contre la violence sexiste au travail et dans leurs localités. *Brisons le silence* est la nouvelle adaptation du programme effectué par le syndicat, s'inspirant de programmes précédents, tels que *Soyez plus qu'un simple témoin*.

En début d'année, le partenariat entre les trois organisations est passé à l'étape suivante, c'est-à-dire l'organisation d'une séance de formation inaugurale à Jasper (Alb.). Des métallos et des membres de la CFLPA ont participé

à un atelier donné par le groupe Ruban blanc sur la façon de devenir porte-parole et chef de file du changement de culture au travail. La formation portait sur des enjeux telles que la promotion de l'égalité de genre, le consentement, les partenariats solidaires, les relations saines, l'intelligence émotionnelle, des espaces sécuritaires et inclusifs, et de nouvelles visions de la masculinité afin de créer des changements durables, à vie.

En mars dernier, le District 6 a tenu une autre séance de formation au Living Water Resort à Collingwood (Ont.), dont les membres du personnel sont des métallos. Des membres des Districts 3 et 6 et de la CLFPA y ont participé.

Puisque des membres de la CFLPA et des métallos ont maintenant reçu une formation, les sections locales peuvent prévoir des présentations, de 90 minutes ou de trois heures, à leurs bureaux ou à leurs lieux de travail. Il y aura des frais associés à la présentation et le syndicat travaillera avec les sections locales et les employeurs à l'organiser. Si vous souhaitez planifier une présentation, n'hésitez pas à communiquer avec Dayna Sykes à dsykes@usw.ca.



Des métallos à la formation Intensifier la lutte offerte à Collingwood (Ont.)



Assurance-médicaments :

Un progrès générationnel dans les soins de santé

La conclusion d'un accord historique sur l'assurance-médicaments entre le gouvernement libéral et les néo-démocrates marque une étape monumentale dans le domaine de la santé au Canada. Le dépôt d'un projet de loi à la Chambre des communes donne maintenant une lueur d'espoir à des millions de personnes à travers le pays.

« Il s'agit d'une étape importante dans la prestation d'une aide réelle aux personnes qui en ont besoin », a déclaré Marty Warren, directeur canadien des Métallos. « Depuis trop longtemps, un trop grand nombre de personnes sont condamnées à faire le choix déchirant entre l'accès à leurs médicaments essentiels et la satisfaction d'autres besoins fondamentaux, comme la nourriture, le logement et le chauffage. Personne ne devrait avoir à choisir entre sa santé et ses finances. »

Le nombre alarmant de personnes devant faire des sacrifices importants ou emprunter de l'argent pour pouvoir se procurer leurs médicaments, témoigne des besoins pressants d'un tel programme. Il suffit de

penser aux coûts exorbitants associés aux maladies chroniques comme le diabète ou aux dépenses récurrentes pour les médicaments essentiels pour nous en convaincre. Un programme d'assurance-médicaments promet d'éliminer ces obstacles, ce qui rendra les soins santé véritablement accessibles à toute la population.

Mais les avantages de ce programme s'étendent au-delà des ménages individuels et entraîneront des répercussions positives à plus grande échelle. En regroupant la couverture des médicaments dans le cadre d'un système universel, à payeur unique, tant les travailleurs que les employeurs bénéficieront de sa mise en place.

« Alors que nous célébrons ce moment historique, reconnaissons les efforts collectifs qui nous ont conduits jusqu'ici », a conclu Marty Warren. « La mise en place d'un régime d'assurance-médicaments est en voie de devenir un changement générationnel et un moyen d'améliorer la qualité de vie de la population dans son ensemble. »

Un vote historique à la Chambre des communes pour une loi anti-scabs

Un vote unanime historique à la Chambre des communes sur le projet de loi anti-briseurs de grève lui a permis de franchir une nouvelle étape importante et d'être étudié en comité. Alors qu'un tel projet de loi visant à protéger les droits des travailleur.euse.s sous réglementation fédérale a été proposé à plusieurs reprises au Parlement fédéral, c'est la première fois qu'il franchit cette étape.

« Le Syndicat des Métallos sait, depuis longtemps, qu'une loi anti-briseurs de grève contribuera à rétablir le rapport de force dans les négociations, de protéger le droit constitutionnel des travailleuses et travailleurs de faire la grève et de réduire la durée des conflits de travail », a déclaré Marty Warren, directeur canadien des Métallos. « C'est d'ailleurs pour cette raison que nous participons depuis plusieurs décennies à la lutte pour que cette loi voit enfin le jour au pallier fédéral. »

C'est à l'étape de l'étude en comité qu'un projet de loi fait l'objet d'une analyse approfondie, que des

témoins sont entendus et que sont déposés des mémoires. Le Comité se penche ensuite en détail sur son contenu et reçoit des projets d'amendements des membres désirant améliorer son contenu. Le Comité fera enfin rapport à la Chambre, pour un vote final, avant qu'il soit étudié au Sénat.

« Les Métallos suivent évidemment ce processus de très près, a ajouté Marty Warren. Nous maintenons la pression pour nous débarrasser des échappatoires et éliminer les délais inutiles dans la mise en œuvre de ce projet de loi et qu'il serve d'exemple pour les juridictions qui n'ont toujours pas adopté ce type de législation. »

Depuis le dépôt de ce projet de loi, qui suivait l'exemple du Québec et de la Colombie-Britannique, le nouveau gouvernement du Manitoba a annoncé qu'il introduirait une loi similaire pour les travailleur.euse.s de cette province.



Des militant.e.s métallos se mobilisent sur la Colline du Parlement dans le cadre de la campagne de longue date du syndicat pour une loi fédérale anti briseurs de grève.

METTONS FIN AU CARNAGE

La campagne des Métallos pour faire appliquer la Loi Westray et mettre fin aux décès et blessures dans les lieux de travail

« La chose la plus importante à sortir des mines, c'est le mineur ». – *Frederic LePlay, cité par James Ham, Ph. D., dans la préface du rapport de la Commission Ham, 1976*

L'année 2024 marque deux anniversaires importants dans la lutte des Métallos pour mettre fin aux blessures et aux décès dans les lieux de travail.

Il y a 50 ans, en 1974, les Métallos à la mine d'uranium Denison à Elliot Lake (Ont.) ont organisé une grève sauvage pour améliorer leur santé et leur sécurité. La grève a abouti à la création de la Commission Ham, qui a mis en place les protections fondamentales en matière de santé et de sécurité sur lesquelles nous comptons tous aujourd'hui : le droit de savoir quels sont les risques dans le lieu de travail, le droit de refuser un travail dangereux et le droit de participer.

L'année 2024 marque aussi le 20e anniversaire de l'adoption de la Loi Westray, qui a modifié le Code criminel du Canada afin de faciliter l'imposition d'une responsabilité criminelle aux entreprises lors de blessures graves et d'accidents mortels dans le lieu de travail.



Les Métallos reconstituent la grève sauvage de 1974 à Elliot Lake (Ont.) pendant le forum marquant le 40^e anniversaire de la grève en 2014.

Tous les ans, un millier de Canadien.ne.s perdent la vie au travail. Des dizaines de milliers d'autres subissent chaque année d'horribles blessures au travail. La grande majorité de ces tragédies sont évitables et ne devraient jamais se produire.

Au cours des 20 années qui ont suivi l'adoption de la Loi Westray, il y a eu peu de poursuites criminelles et encore moins de condamnations.

C'est là qu'entre en jeu la campagne nationale des Métallos, *Mettons fin au carnage, Appliquons la loi*, qui fait appel au pouvoir des travailleur.euse.s pour s'attaquer aux taux effroyables de décès et de blessures au travail partout au pays et exiger que justice soit faite.

Notre message est bien entendu

Grâce aux efforts de notre syndicat pour défendre les intérêts de ses membres, des centaines de municipalités et d'organismes d'application de la loi appuient les revendications de la campagne Mettons fin au carnage auprès des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux voulant qu'ils adoptent des mesures cruciales pour garantir l'application de la Loi Westray.

La campagne se poursuit parce que des décès évitables continuent de se produire dans les lieux de travail :

Quoc Le, 51 ans, Collin Grayley, 35 ans, Fraser Cowan, 51 ans, SL 7135, National Steel Car, Hamilton

Le 6 juin 2022, Quoc Le, un travailleur de National Steel Car, est décédé dans un



Les participant.e.s à la cérémonie marquant le 20^e anniversaire de la Loi Westray au parc commémoratif Their Light Shall Always Shine à New Glasgow (N.-É.). De gauche à droite : Marty Warren, directeur national des Métallos, Sylvia Boyce, chef du Service de la santé, de la sécurité et de l'environnement des Métallos, Bea Bruske, présidente du Congrès du travail du Canada (CTC), Myles Sullivan, directeur du District 6 des Métallos, Danny Cavanagh, président de la fédération du travail de la Nouvelle-Écosse, et Mat Whynott, représentant régional du CTC pour la Nouvelle-Écosse.

accident de travail évitable. Il s'agissait du troisième travailleur à y perdre la vie en 21 mois. Collin Grayley, 35 ans, est mort le 23 avril 2021 et Fraser Cowan, 51 ans, le 2 septembre 2020. Cela équivaut à un décès tous les sept mois dans cette entreprise. Selon les Métallos, il s'agit du pire bilan en santé et en sécurité de tous les lieux de travail de l'Ontario.

Mario Morin, 57 ans, Jean Lachance, 51 ans et Martin Roy, 50 ans, SL 9531 chez Bois ouvré Beauceville, Beauceville (Québec).

Le matin du 20 septembre 2021, Mario Morin, Jean Lachance et Martin Roy tentaient d'éteindre un incendie qui s'était déclaré pendant l'exécution de travaux de réparation sur le toit de l'usine de Bois ouvré Beauceville. Une explosion est survenue, et ils ont été mortellement blessés. Cinq autres travailleurs ont été blessés. Beauceville est à environ 85 kilomètres au sud de Québec.

Les décès dans les lieux de travail doivent cesser ! Ils sont tragiques et bouleversent la vie des familles et des collectivités. Personne ne devrait perdre la vie au travail.

Ce que nous demandons

La campagne *Mettons fin au carnage* du Syndicat des Métallos vise à s'assurer que :

- Les procureurs de la Couronne sont sensibilisés aux modifications Westray, formés à cet égard et instruits de les appliquer.

- Les forces policières et les organismes de réglementation de la santé et de la sécurité reçoivent une formation obligatoire sur l'application des modifications.
- Des ressources sont fournies pour que la formation ait lieu à tous les paliers nécessaires – la formation ne doit pas être volontaire.
- Des procédures et protocoles obligatoires à l'intention des forces policières, des procureurs de la Couronne et des organismes de réglementation de la santé et de la sécurité seront établis dans toutes les compétences territoriales.
- Des procureurs désignés sont affectés dans chaque compétence territoriale et ont la responsabilité des accidents mortels dans les lieux de travail.
- Il existe une plus grande coordination entre les organismes de réglementation, les forces policières et les procureurs de la Couronne afin que les organismes de réglementation de la santé et de la sécurité soient formés à s'adresser aux forces policières lorsqu'il y a possibilité que des accusations criminelles soient justifiées.

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux doivent mieux s'acquitter de leur mandat d'appliquer le Code criminel dans toute sa rigueur. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons honorer la mémoire de toutes les personnes tuées au travail, rendre justice aux familles et mieux protéger les travailleur.euse.s.

Participez :
Appuyez la campagne des Métallos
Mettons fin au Carnage, Appliquons la loi.



Succès de recrutement

Bienvenue chez les Métallos !

Les travailleur.euse.s de Starbucks en Ontario se tournent vers les Métallos

Suivant les traces de leurs collègues de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, les travailleur.euse.s de Starbucks en Ontario cherchent de plus en plus à se joindre aux Métallos.

Récemment, les employé.e.s des Starbucks du Conestoga Mall à Waterloo (Ont.), du Fairway Plaza à Kitchener (Ont.) et du magasin de Pape et Danforth à Toronto ont fait le choix d'adhérer aux Métallos, qui représentent le personnel de cinq établissements Starbucks en Ontario et de plusieurs autres dans l'Ouest canadien.

Voici d'autres succès de recrutement récents des Métallos au pays :

Edmonton People In Need Shelter Society

En mars, les Métallos ont accueilli plus de 100 employé.e.s de l'Edmonton People In Need Shelter Society qui ont choisi massivement d'en devenir membres. Ils et elles travaillent dans des établissements voués à l'amélioration du bien-être et de la qualité de vie des personnes atteintes d'une maladie mentale chronique grave et persistante.

Garderie Cafalaga

Bienvenue aux travailleur.euse.s de la garderie Cafalaga à Montréal, qui ont choisi de se syndiquer avec les Métallos. Cette unité est rattachée à la section locale 9291, qui représente déjà les travailleurs du CPE Au Jardin de Pierrot et qui accueillera les autres garderies qui choisiront de se syndiquer.

Bridges of Canada

Les aumônier.ière.s dans les établissements correctionnels fédéraux de l'Alberta sont venus grossir les rangs de notre syndicat à la suite de décisions similaires prises par leurs homologues des prisons fédérales au pays. Les Métallos sont fiers d'agir au nom des quelque 200 aumônier.ière.s représentant diverses confessions et pratiques spirituelles qui

fournissent des services essentiels et des soins spirituels aux détenus.

Andersen Pacific Forest Products

Représentant des dizaines de milliers de travailleur.euse.s du secteur forestier au pays, les Métallos ont récemment accueilli quelque 40 nouveaux membres chez Andersen Pacific Forest Products à Maple Ridge (C.-B.), qui font maintenant partie de la SL 2009.

Leggett & Platt Canada

Faisant face à plusieurs préoccupations non résolues, 275 membres du personnel chez Leggett & Platt Canada, un fabricant de pièces automobiles à Windsor (Ont.) ont décidé de devenir des métallos. Ils se joignent à leurs collègues des installations de Leggett & Platt à London (Ont.), qui sont membres de notre syndicat depuis de nombreuses années.

ConocoPhillips

Les Métallos ont accueilli plus de 30 employé.e.s de ConocoPhillips à Montney (C.-B.), une petite ville au nord de Fort St. John, qui ont choisi d'adhérer au syndicat pour renforcer leur voix au travail par la négociation collective. ConocoPhillips exploite un champ gazier non conventionnel à Montney.



Alerte à la précarité

Programme des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires

Le nombre de travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires (TET) a été multiplié par 8 au Québec depuis 2017, passant de 7180 à 59 000 en juin 2023. Auparavant plutôt concentré.e.s dans le secteur agricole, pour du travail saisonnier, les TET occupent maintenant des emplois permanents à l'année dans nos milieux de travail. Leurs permis sont liés à un seul employeur et ces membres vivent souvent séparé.e.s de leur famille, restée dans leur pays d'origine. La majeure partie d'entre elles et eux rêvent de s'installer au Québec à long terme, mais les voies d'accès à l'immigration permanente sont difficiles.

« En théorie, ils ont les mêmes droits, mais dans les faits ils ne sont pas effectifs », souligne la journaliste au *Devoir*, Sarah R. Champagne, lors d'une table ronde sur la réalité des TET qui s'est tenue à la dernière assemblée annuelle du District 5 des Métallos.

Elle précise que le permis de TET n'est valable que pour un seul employeur et doit être renouvelé périodiquement.

Autre gros morceau : la francisation, essentielle à l'immigration. « Il va falloir que les cours de français se fassent sur les heures de travail et que le gouvernement paie pour les salaires », a souligné le directeur du Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec, Michel Pilon.

Le niveau de français requis pour l'immigration avec le Programme de l'expérience québécoise, soit le 7, est difficile à atteindre. « Je connais un travailleur qui a fait le test 8 fois avant de le passer, au coût de 300 \$ chaque fois », a expliqué le métallo Ronald Carvajal, secrétaire-trésorier chez Manac.

Chez Chantiers Chibougamau où travaillent environ 200 Philippins en vertu du PTET, le défi de

Ronald Carvajal, SL 9599, Michel Pilon du Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec, Sarah R. Champagne, journaliste au *Devoir*, et Nicolas Lapierre, adjoint au directeur québécois des Métallos.

francisation est grand. « Les Philippins ont compris que peu importe la *trail* qu'ils prennent pour avoir accès à l'immigration, ça passe par la francisation », a témoigné David Morin de la SL 8644. Il se questionne sur les difficultés d'accès à l'immigration permanente. Temporaires jusqu'à la retraite, « Est-ce que c'est ça le plan? », a-t-il laissé tomber.

Kamil Nounes, lui-même travailleur étranger temporaire chez Exo-S en Estrie, a témoigné de l'extrême précarité dans laquelle vit sa famille, alors que sa conjointe ingénieure ne peut travailler avec un statut de visiteur. « Si ma fille est malade, je ne peux l'amener à l'hôpital, sauf en payant. S'il n'y a pas d'*overtime*, je suis vraiment serré, si je suis slaqué, je ne suis pas certain d'avoir accès à l'assurance-emploi », a illustré le travailleur d'origine algérienne.

Un nouveau guide d'engagement autochtone pour nos sections locales

Les sections locales des Métallos et leurs militant.e.s disposent maintenant d'un nouvel outil pour renforcer les relations avec les membres et les communautés autochtones.

Le guide *Renforcer la confiance, devenir des alliés* a été élaboré à partir d'entrevues auprès de nombreux membres, sections locales, représentant.e.s autochtones et membres du Comité autochtone national. Le guide comprend des feuilles-ressources, des exemples de façons dont les sections locales cultivent des relations avec les communautés autochtones avoisinantes, décrit comment elles se servent du *Guide de négociation du Syndicat des Métallos pour faire avancer les droits des Autochtones* et sensibiliser les employeurs aux questions autochtones.

Réussites

Un exemple dans le guide vient de la SL 6500 à Sudbury (Ont.). Pendant la grève de 2021 contre le géant minier Vale, les membres ont réalisé que les lignes de piquetage pourraient déranger le quotidien des membres de la Première Nation Sagamok Anishnawbek. Les Métallos leur ont expliqué la grève et ce qui pourrait arriver sur la route menant à la mine. Ils ont ouvert une voie permettant aux membres de la bande Sagamok de circuler sans être bloqués par la ligne de piquetage.

« Compte tenu de l'ampleur du syndicat au Canada, il y a encore beaucoup d'histoires à raconter et de choses que nous pouvons apprendre sur nos membres autochtones. Il y a encore tellement à apprendre et à développer », indique Josh George, coordonnateur de l'éducation autochtone du District 6 et un des auteurs du guide, avec Julia McKay, coordonnatrice de l'éducation autochtone du District 3 et Adriane Paavo, chef du Service de l'éducation et de l'égalité.

« Nous avons d'abord présenté le guide aux représentantes et respésentants des Districts 3 et 6, et nous le ferons bientôt aux sections locales afin d'accroître l'engagement. Les sections locales ayant beaucoup à faire, les présentations sont importantes pour attirer l'attention sur cette ressource », explique Julia McKay.

Les sections locales qui veulent établir des liens avec les communautés autochtones peuvent contacter le ou la coordonnateur.trice de l'éducation autochtone du syndicat pour planifier les premières étapes.

Le guide *Renforcer la confiance, devenir des alliés* sera bientôt intégré au site Web. Entretemps, vous pouvez vous procurer les ressources et soutiens nécessaires pour joindre les communautés autochtones à metallos.ca/action-reconciliation-2.

Josh George, coordonnateur de l'éducation autochtone du District 6, présentant le guide *Renforcer la confiance, devenir des alliés*, lors de la réunion du conseil régional des Métallos de Hamilton en mars dernier.
Photo : Mike Hnatjuk, SL 5328

JUSTICE 2024

Conférence du Syndicat des Métallos sur la santé, la sécurité, l'environnement et les droits de la personne

2-4 octobre 2024 • Gatineau, Qué.

Inscrivez-vous dès maintenant !

Ateliers de développement des compétences
Des conférenciers inspirants
Ressources pour militant.e.s et sections locales

metallos.ca/confjustice2024

RESTEZ EN CONTACT AVEC VOTRE SYNDICAT

Recevez les bulletins
du syndicat par courriel
e-INFO, D3 Unite ou D6 Connect
metallos.ca/infolettres

Passez à l'action,
participez aux campagnes
du syndicat

metallos.ca/impliquez-vous

Suivez les Métallos sur
les médias sociaux

  MetallosCA  uswmetallos

RÉSERVEZ LA DATE



Assemblée annuelle 2024 du District 5

La 60^e assemblée annuelle du Syndicat des Métallos au Québec aura lieu du 20 au 22 novembre à l'Hôtel Delta à Jonquière.

Des centaines de délégué.e.s provenant des sections locales de tout le Québec se réuniront pour discuter d'action politique et syndicale et des enjeux les plus importants auxquels sont confrontés nos membres et l'ensemble des travailleur.euse.s.

metallos.org

Chaque année, des milliers de métallos au pays négocient de solides conventions collectives en vue d'améliorer leurs salaires, leurs avantages sociaux, leurs pensions et de créer des lieux de travail plus sains, plus sécuritaires et plus respectueux. Voici quelques-uns des contrats de travail négociés récemment :



SL 1976 • Les meilleurs salaires de l'industrie pour les métallos de Delta Airlines

Les membres chez Delta Airlines ont négocié les meilleurs salaires du secteur, et ont bonifié leurs avantages sociaux et leurs pensions. En plus des hausses salariales de 12 % sur trois ans, une nouvelle prestation de retraite évaluée à 2 % de rémunération supplémentaire et d'autres rajustements portent les augmentations totales pour de nombreux membres à 17,5 %. Les quelque 300 membres occupent des postes d'agent.e.s à la billetterie, des bagagistes et du personnel de rampe aux aéroports de Vancouver, Winnipeg, Toronto et Montréal.



SL 1-207 • De meilleurs salaires et avantages sociaux pour les constructeurs d'habitations

Une grande partie des 138 métallos chez SRI Homes à Lethbridge (Alb.) obtiendront des hausses salariales de 10,7 % sur trois ans, dont 5,2 % la première année. Le contrat prévoit une hausse salariale de 8,5 % sur la durée, un rajustement de 2,2 % pour 90 % des membres, une prime de 1250 \$ à la ratification et de meilleurs avantages sociaux. Les membres fabriquent des maisons usinées et préfabriquées et des maisons modulaires.



SL 9996 • Excellent contrat chez Minerai de fer Québec – Fermont

Les 712 travailleur.euse.s de Minerai de fer Québec ont ratifié une nouvelle convention collective qui prévoit des hausses moyennes de 26,25 % sur cinq ans, atteignant même 30,62 % pour les journaliers. La prime de nuit passe graduellement de 1,50 \$ à 2 \$, ce qui en fait la plus élevée parmi les minières de la Côte-Nord. L'assurance collective a été améliorée et la prime pour les travailleur.euse.s qui résident à Fermont passe de 600 \$ à 900 \$ par mois. Mentionnons notamment que la formation sera attribuée plus équitablement dans le respect de l'ancienneté. Il en sera de même pour postuler à des assignations.



SL 6565-02 • Des hausses salariales de 19 % à l'usine Voith Canada de Hawkesbury

Les membres à l'usine de fabrication de Voith Canada à Hawkesbury (Ont.) rapporteront des hausses salariales totalisant 19 % sur trois ans, ainsi qu'une prime à la signature. Les primes de quart, les heures supplémentaires, les indemnités de vacances, les contributions à un REER et les avantages sociaux ont aussi été bonifiés. Les membres remettent à neuf des rouleaux servant à la fabrication du papier.



SL 1-207 • Les baristas de Starbucks célèbrent leur premier contrat

Les membres du magasin Starbucks de Beaver Brook Square à Sherwood Park (Alb.) ont relevé de grands défis pour obtenir leur premier contrat de travail, le troisième du genre seulement au Canada. Ils vont bénéficier de meilleures conditions de travail, d'une plus grande sécurité d'emploi, de l'amélioration du mécanisme de résolution des différends et de hausses salariales totalisant 10 % sur trois ans, dont 5 % à la ratification.



SL 9399 • Augmentation salariale de 37,5% chez ArcelorMittal St-Patrick

La centaine de membres chez ArcelorMittal Saint-Patrick à Montréal œuvrant dans la fabrication de fil d'acier ont entériné un contrat qui prévoit une augmentation salariale globale de 37,5 %, ou 10,25 \$, sur six ans, à laquelle s'ajoute un ajustement salarial pour les travailleurs de la maintenance entre 2,37 \$ à 3,22 \$ l'heure. Une échelle salariale unique est introduite, ce qui constitue une hausse supplémentaire pour les nouvelles et nouveaux membres. Mentionnons aussi la bonification du régime d'assurance collective et de les primes de quart, l'ajout d'une sixième semaine de vacances, une hausse de 40 % de la cotisation de l'employeur au régime de retraite, et la libération d'un.e représentant.e en santé et sécurité.



SL 6946 • Les fabricants de rubans adhésifs scellent l'accord

Les 147 métallos chez le fabricant de rubans adhésifs Mativ à Renfrew (Ont.) ont ratifié une nouvelle convention collective de 39 mois qui prévoit des hausses salariales de 13 %. Des améliorations ont aussi été apportées aux avantages sociaux, aux primes de quart, aux indemnités de chaussures de sécurité, aux vacances et aux congés pour deuil. Les membres fabriquent des produits adhésifs servant à des applications industrielles et commerciales, dont la marque renommée de ruban de hockey Renfrew.



SL 189, 7458 et 7689 • Les producteurs de potasse enrichissent leurs conditions de travail

Les métallos chez Nutrien, le géant de la potasse et de l'engrais de la Saskatchewan, ont conclu une convention collective de trois ans prévoyant des hausses salariales générales de 10,5 %, un rajustement de 7,48 \$ du salaire horaire d'un ingénieur électricien de deuxième classe, le taux de salaire de base pour les gens de métier étant passé à 59,92 \$ ce printemps, et la bonification des pensions, des primes, des avantages sociaux, des indemnités de chaussures, du congé de maternité et du congé de service militaire. Ces membres travaillent dans les installations de Nutrien à Patience Lake, Cory et Allan.



SL 6486 • Gains majeurs chez CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield

Les membres à l'usine CEZinc à Salaberry-de-Valleyfield ont ratifié un contrat de trois ans avec des hausses salariales totalisant 18 %, dont 8 % la première année. Gain majeur : les heures supplémentaires seront dorénavant payées à temps double, plutôt qu'à temps et demi. Le contrat prévoit des hausses des prestations de retraite graduelles, et la bonification des assurances collectives. Le contrat a été conclu peu après que le groupe Glencore soit devenu propriétaire à part entière de l'usine. L'entreprise envisage d'ailleurs d'importants investissements.



SL 7580 • Hausses salariales jusqu'à 26 % pour les mineurs d'or

Un contrat de cinq ans pour les 225 métallos aux opérations d'exploitation de la mine d'or de Newmont Corporation de Timmins (Ont.) leur procure des hausses salariales totalisant de 20 % à 26 %, sans compter des rajustements supplémentaires fondés sur les classifications d'emploi et le coût de la vie, et des primes à la signature entre 1000 \$ et 4000 \$. Le contrat améliore également les primes, les pensions, les prestations d'invalidité, les congés parentaux et de deuil, ainsi que la fourniture d'équipements de protection individuelle.



SL 174B • Les machinistes remanient leurs conditions

Quelque 40 membres chez Pritchard MetalFab Inc. à Winnipeg ont négocié un contrat de travail de quatre ans qui leur accorde des hausses salariales totalisant 12 % et des congés de maladie plus avantageux. Ces machinistes et soudeurs sont spécialisés dans la fabrication de produits métalliques pour le secteur minier et différentes industries.



SL 9291 • Un bon contrat au Comfort Inn de Rouyn-Noranda

Les membres au Comfort Inn de Rouyn-Noranda ont négocié des hausses salariales allant de 8 % à 20 % dès la première année, puis de 3 % par année par la suite. Deux congés mobiles ont été ajoutés. Les vacances sont bonifiées. Une semaine de 40 heures sera assurée pour tou.te.s. Une prime d'ancienneté oscillant entre 0,25 \$ et 1,25 \$ l'heure a été négociée.



SL 1976-27 • Les travailleur.euse.s de la traverse refusent des concessions et réalisent de nouveaux gains

Les 277 métallos qui assurent les services de traversier de Marine Atlantic entre North Sydney (N.-É.) et Port aux Basques (T.-N.-L.) ont tenu bon face aux demandes de concessions de l'employeur et ont plutôt réalisé de nouveaux gains. Les améliorations comprennent des hausses salariales totalisant 11 % sur trois ans, dont une hausse de 7 % la première année.

PROCHAINE GÉNÉRATION 2024



HABILITER LES LEADERS DE DEMAIN

Au début de mars dernier, plus de 1300 jeunes métallos dynamiques, dont plus de 100 du Canada, se sont rendus à Pittsburgh (Penn.) lors du Congrès international de la Prochaine génération du Syndicat des Métallos.

Les délégué.e.s ont participé à des réunions de caucus, des panels, des ateliers et des projets communautaires, visant à les doter de connaissances et de compétences nécessaires à leur développement en tant que militant.e.s au sein du syndicat et de leurs communautés. Ces jeunes métallos ont particulièrement aimé les réunions informelles entre les séances, car elles leur ont permis de partager leurs expériences, d'apprendre les uns des autres et de discuter avec des dirigeant.e.s et des militant.e.s du syndicat.

Le programme du congrès était diversifié et complet, et répondait aux besoins des jeunes syndicalistes. Chaque jour, deux panels ont été organisés sur des thèmes tels que « L'avenir du recrutement », « La force des conventions collectives », et « S'engager pour la communauté. »

Entre les panels, les délégué.e.s pouvaient choisir parmi une série d'ateliers présentés par des militant.e.s expérimenté.e.s, leur permettant ainsi d'élargir leurs connaissances et de renforcer la solidarité entre les membres.

Le congrès a clôturé une semaine remplie d'activités à Pittsburgh d'une manière des plus gratifiantes, en désignant le quatrième et dernier jour comme journée d'action et de service communautaire. Des délégués des divers districts se sont portés volontaires dans toute la ville, contribuant à des initiatives locales et exprimant leur gratitude à la localité qui les accueillait.

Les jeunes militant.e.s du Canada ont joué un rôle important dans le congrès en participant à l'organisation et à la gestion des activités et des événements quotidiens, en partageant des histoires de réussite inspirantes et des récits de résilience pour surmonter les défis au travail, en prenant part et en collaborant activement aux ateliers comme participant.e.s et animateur.rice.s, et en témoignant d'un engagement profond à aider bénévolement et à soutenir les collectivités vulnérables durant la journée de service communautaire.

À la fin du congrès, les jeunes métallos sont repartis avec une détermination renouvelée à mettre en pratique ce qu'ils et elles ont appris dans leurs localités, résolu à avoir un impact positif et à donner à d'autres les moyens d'agir.

Voir les photos du Congrès 2024 de la prochaine génération : metallos.ca/photos.

Les comités d'équité salariale en pleine action !

Malgré tous nos gains pour les travailleur.euse.s, un écart salarial entre les genres persiste. Le mouvement syndical et les militant.e.s des droits de la personne réclament des lois strictes en matière d'équité salariale afin de remédier à la sous-évaluation systémique du travail des femmes.

Grâce aux conventions collectives des Métallos, les femmes dans les emplois à prédominance masculine gagnent le même salaire que leurs homologues masculins. Il s'agit là du droit légal à un salaire égal pour un travail égal.

L'équité salariale, c'est différent : il s'agit d'un salaire égal pour un travail de valeur égale; cela exige la comparaison des différents emplois pour garantir aux femmes l'égalité de rémunération.

Pour les métallos des secteurs fédéraux comme le transport, les banques, les communications et autres, la nouvelle loi fédérale sur l'équité salariale impose des dates limites imminentes. Nos sections locales devraient participer aux comités d'équité salariale de leur lieu de travail afin d'y représenter les intérêts du syndicat.

Si vous travaillez dans un secteur fédéral, votre représentant.e syndical.e devrait vous parler du comité et du plan d'équité salariale de votre lieu de travail. L'employeur doit afficher un tel plan d'ici le **3 juillet 2024**.

Qu'en retireront les hommes ? Ceux exerçant des rôles à prédominance féminine sous-évalués verront leur salaire augmenter après les rajustements au titre de l'équité salariale. Les travailleurs de tous genres méritent un lieu de travail qui rémunère toute sa main-d'œuvre de manière équitable.



Une image tirée d'une vidéo de la Commission canadienne des droits de la personne sur l'équité salariale.

Avantage de l'équité salariale : liens entre sections locales

Chez Cameco, une société minière d'uranium en Ontario et en Saskatchewan, notre syndicat représente les membres de quatre sections locales distinctes, 8562, 8914, 13173 et 14193.

« Parce que la *Loi sur l'équité salariale* exige un plan d'équité salariale par employeur, les sections locales ont collaboré comme jamais auparavant, explique Darrin Kruger, coordonnateur régional des Métallos pour l'Alberta et la Saskatchewan auprès de la SL 8914, qui représente les employés de Cameco répartis en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba et en Ontario.

« Le travail du comité d'équité salariale consiste à mettre tout le monde au diapason et à former les représentant.e.s des sections locales, ce qui peut parfois s'avérer difficile à gérer », a précisé Jan Borowy, avocate et administratrice de l'équité salariale du syndicat.

C'est pourquoi le syndicat est là pour aider. Informez-vous sur les efforts de votre section locale en matière d'équité salariale, participez-y et appuyez-les.

metallos.ca/lequite-salariale



Mise à jour sur le **District 3**



Une dynamique en marche : un meilleur travail pour tous

Une carte syndicale et une bonne convention collective sont les meilleurs outils pour rendre la vie plus abordable. Dans tout l'Ouest canadien, les travailleur.euse.s s'unissent pour se joindre aux Métallos et négocier de bonnes conventions collectives qui améliorent les conditions de travail et de vie de tout le monde.

Nous avons accueilli dans nos rangs des aumônières et aumôniers de prison, des travailleuses et travailleurs de la santé et d'autres chargés de l'assainissement des mines au Yukon. Nous recrutons davantage de baristas chez Starbucks et activement dans les mines, les usines et de nombreux autres lieux de travail.

Nos membres négocient de meilleures conditions, de meilleurs salaires et de meilleurs avantages sociaux, mais cela ne se fait pas sans un travail et parfois une lutte acharnés. Les métallos de la Baie d'Hudson à Kamloops sont en grève depuis décembre 2023, réclamant plus que la hausse salariale de 17 cents de l'heure proposée par l'employeur. Nos membres chez Starbucks à Edmonton et à Vancouver s'efforcent d'obtenir leur premier contrat, tandis qu'à Victoria, ils négocient leur deuxième, cherchant à bâtir un avenir meilleur pour tous les baristas. Les sections locales de Calgary et de Regina sont unies et négocient avec les aciéries d'EVRAZ. De plus, quelque 10 000 travailleurs forestiers répartis dans six sections locales seront bientôt en négociations.

Les Métallos s'efforcent d'améliorer la vie des travailleur.euse.s partout, et nos membres participent à ces efforts, utilisant les outils et les compétences acquis grâce à notre programme de formation syndicale. En Colombie-Britannique, notre *Sommet des travailleur.euse.s forestiers* a permis de proposer des solutions axées sur la main-d'œuvre et les syndicats pour relever les défis dans l'industrie.

Les travailleur.euse.s réalisent des gains quand nous élisons des responsables politiques qui partagent nos valeurs. Ne l'oubliez pas lorsque vous irez voter cet automne en Colombie-Britannique et au Saskatchewan. Au Manitoba, le premier ministre Wab Kinew défend les travailleur.euse.s en déposant des lois anti-scabs et sur l'accréditation syndicale par vérification des cartes.

Je suis très enthousiaste à l'approche de la conférence du District 3 prévue à Winnipeg du 28 au 31 octobre 2024. C'est là une occasion de nous réunir pour apprendre, travailler en réseau, renforcer la solidarité et tracer la voie que notre syndicat doit suivre.

Merci pour tout ce que vous faites en vue d'améliorer la vie de vos collègues et de leurs familles et de consolider notre syndicat.

En toute solidarité,

A handwritten signature in black ink that reads "Scott".

Scott Lunny
Le directeur du District 3

Mise à jour sur le **District 5**



Travailler en français : un droit!

Les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires (TET) sont de plus en plus nombreux dans nos milieux de travail. Si certains proviennent de pays où le français est déjà parlé et/ou enseigné, comme ceux du Maghreb, pour d'autres la langue française est un défi immense.

Or, parler la langue commune, ce n'est pas un luxe pour travailler. C'est un enjeu important de santé et sécurité. C'est nécessaire pour bien accomplir le travail et communiquer entre collègues. À plus long terme, c'est aussi une nécessité pour s'installer au Québec de façon permanente : tous les programmes d'immigration exigent une bonne connaissance du français. Le gouvernement a même annoncé qu'un certain niveau de français serait bientôt exigé au moment du renouvellement d'un permis de TET.

Or, les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires sont souvent laissés à eux-mêmes pour l'apprentissage du français. Les cours offerts dans les commissions scolaires sont souvent difficilement accessibles sans véhicule automobile, les horaires sont peu compatibles avec les heures de travail et leur contenu est malheureusement peu adapté à la réalité du langage dans nos milieux de travail. Parfois, c'est l'employeur lui-même qui sabote les efforts de francisation en proposant du temps supplémentaire.

Tout cela doit être beaucoup plus intégré. Ça ne doit pas reposer sur les seules épaules des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires de façon individuelle, alors qu'ils vivent déjà une grande précarité.

Comme syndicat, mettons de la pression sur les employeurs pour qu'ils assument leurs responsabilités et offrent des cours de français sur le lieu de travail, de façon rémunérée. Après tout, c'est à l'employeur de s'assurer que le personnel qu'il embauche est pleinement apte à travailler. Et parler la langue commune fait partie de ces aptitudes essentielles au travail.

Au Québec, la Charte de la langue française garantit le droit de travailler en français et les employeurs doivent s'en assurer. Or, ceux-ci semblent prendre un peu à la légère cette obligation au moment de recourir à l'embauche de travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires. Insistons pour des cours de français dans nos milieux de travail.

Et exigeons aussi des gouvernements qu'ils fassent de la francisation en entreprise une condition obligatoire pour avoir recours au Programme des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires.

En toute solidarité,

Dominic Lemieux
Le directeur du District 5

Mise à jour sur le District 6



Cette année est très importante pour le District 6, en particulier avec notre conférence de district prévue à St. John's (T.-N.-L.), du 8 au 12 juillet, sur le thème *Nous sommes prêts* !

Nous sommes ravis d'accueillir des invités spéciaux à nos séances plénières et d'offrir une formation syndicale durant nos ateliers. Ce que j'attends avec le plus d'impatience, toutefois, c'est la possibilité d'offrir aux membres l'expérience d'une conférence spéciale, mettant en valeur la riche histoire des Métallos à la mine souterraine de l'île Bell, la beauté de St. John's et le mode de vie dans ce coin du pays.

Il s'agit en effet d'une conférence à ne pas manquer, à laquelle j'espère voir de nombreux membres du District 6 cet été. L'inscription est ouverte à metallos.ca/d6conf2024 (en anglais seulement).

Renforcer notre syndicat par le recrutement

Depuis le début de l'année, nos nouveaux membres-recruteurs du District 6 ont participé à de nombreuses campagnes. Pendant les deux premiers mois de 2024, ces efforts ont abouti à plusieurs victoires, notamment auprès des travailleur.euse.s de la fabrication de bois dur et de contreplaqué, des agent.e.s de sécurité dans les hôpitaux et du personnel de trois établissements Starbucks, ce qui porte à cinq le nombre de cafés Starbucks syndiqués dans le district. À présent, nous tournons notre attention vers la négociation collective et la formation à tous les lieux de travail nouvellement syndiqués.

Alors que nous continuons à recruter pour renforcer notre syndicat, au Canada, les Métallos se sont engagés dans un nouveau programme à cet égard. Nous souhaitons mettre en place une équipe de membres-recruteurs compétents, et leur donner la possibilité de participer à la formation et de travailler avec notre personnel de recrutement permanent. L'objectif est de permettre à nos membres de trouver des cibles de recrutement potentielles et de travailler sur des campagnes, surtout dans leur région d'origine.

Il s'agit d'une excellente occasion pour nos membres de participer au programme. Tout comme la main-d'œuvre dans la fabrication, la sécurité et les services mentionnée ci-dessus, les Métallos sont toujours prêts à soutenir leurs homologues dans leurs démarches pour former un syndicat. Le recrutement a toujours fait partie de l'ADN des Métallos – nous ne devons pas l'oublier et nous devons collaborer à assurer la croissance de notre syndicat.

En toute solidarité,

Myles Sullivan
Le directeur du District 6