

6 juin 2019

Opposition à l'offensive antisociale du gouvernement de l'Ontario

Journées d'action les 7 et 8 juin à l'occasion du premier anniversaire de l'élection du gouvernement Ford!



CALENDRIER D'ÉVÉNEMENTS

- **Il faut faire des investissements adéquats pour que les travailleurs puissent offrir aux citoyens les services dont ils ont besoin - Entrevue avec Jason Fraser, paramédic et président du comité ambulancier de l'Ontario du SFCP**
- **Les travailleurs accidentés refusent d'être réduits au silence ou dissuadés de lutter pour leurs droits**

Les travailleurs d'entretien de la Société de transport de Montréal défendent la dignité du travail

- **Une dure lutte pour une convention collective qui est favorable aux travailleurs - Entrevue avec Gleason Frenette, président du Syndicat du transport de Montréal**

Septième semaine de lockout des travailleurs de la fonderie Brunswick

- Vigoureux rassemblement de masse des Métallos et de leurs alliés en appui aux travailleurs de Glencore à Belledune

Les travailleurs canadiens appuient les mineurs de l'Idaho

- Les métallos de la Colombie-Britannique et des États-Unis manifestent devant l'assemblée générale annuelle de Hecla Mining

Les travailleurs d'Alcoa et d'Arconic aux États-Unis votent des mandats de grève

- Les travailleurs défendent leurs droits et leur dignité contre les demandes inacceptables qui favorisent des intérêts privés étroits - *Pierre Chénier*

Opposition à l'offensive antisociale du gouvernement de l'Ontario

Il faut faire des investissements adéquats pour que les travailleurs puissent offrir aux citoyens les services dont ils ont besoin

- Entrevue avec Jason Fraser, paramédic et président du comité ambulancier de l'Ontario du SCFP -



Le contingent des paramédics à la Journée d'action pour la santé à Queen's Park, le 30 avril 2019

Forum ouvrier : Le 17 mai, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a publié un communiqué de presse intitulé « Confrontés aux terribles compressions budgétaires en Ontario, les ambulanciers demandent : 'Y aura-t-il une ambulance si vous en avez besoin ?' » Peux-tu nous en dire plus ?

Jason Fraser : Le modèle de financement des services paramédicaux en Ontario est divisé environ moitié-moitié. La province contribue à 50 % et les municipalités à 50 %. C'est comme ça à chaque année. Généralement, le gouvernement provincial augmente d'environ 5 % par an les montants transférés. Ce qu'ils ont fait, c'est qu'ils ont gelé la somme d'argent qu'ils transfèrent aux taux de 2017-2018. Les municipalités ont déjà adopté leur budget pour 2019. Elles s'attendaient à ce que 50 % de leur budget provienne du gouvernement provincial cette année, mais elles reçoivent moins. Elles obtiennent en réalité le budget de 2018 . C'est un manque à gagner important pour les

services paramédicaux dans la province.

Nous ne savons pas vraiment ce que les municipalités vont faire pour compenser ces coûts. Certaines municipalités s'étaient engagées à mettre de nouveaux véhicules en service, à avoir plus de personnel paramédical. À l'heure actuelle, nous ne savons pas comment elles vont combler ce manque à gagner.

Par exemple, dans la région de Durham, il manque 1,75 million de dollars. La question est de savoir comment ils vont combler ce manque. Si le gouvernement provincial n'avait pas gelé les taux, la région de Durham aurait reçu cette somme de 1,75 million de dollars du gouvernement.



FO : Dans le communiqué, tu écris que les services d'ambulance sont déjà confrontés à des situations dans lesquelles ils ne sont pas capables de fournir des services adéquats aux Ontariens.

JF : C'est exact. Partout dans la province, dans plusieurs régions, nous avons ce qu'on appelle des codes zéro, une situation dans laquelle les ressources sont limitées ou alors aucune ambulance n'est disponible pour répondre aux appels. Cela se produit déjà dans certaines communautés de la province.

Ce manque de fonds entraînera-t-il le licenciement de certains ambulanciers ? Nous ne le savons pas encore. Est-ce que cela va aggraver le manque de ressources, en particulier dans les municipalités qui allaient mettre un véhicule sur la route et qui dépendaient de ce financement de la province ? Présentement, elles n'ont pas les fonds nécessaires pour pouvoir mettre cet autre véhicule sur la route.



Nous savons que le volume d'appels augmente de 3,5 % à 5 % par an. Le volume d'appels augmente en raison de nombreux facteurs, dont le vieillissement de la population. De plus, à Toronto, le gouvernement provincial a annulé le financement destiné aux sites d'injection supervisée, qui avaient réduit le nombre d'appels au 911. Avec la fermeture des sites d'injection supervisée faute de financement, plus de personnes appellent le 911.

Nous sommes en train d'examiner quel sera l'impact de ces choses-là.

De plus, pour ce qui est des services paramédicaux et des centres de communication, le gouvernement provincial envisage de tout restructurer. Nous avons présentement 52 services d'ambulances terrestres exploités par des municipalités et la province envisage de les restructurer, de réduire leur nombre.

Nous n'avons pas encore été consultés à ce sujet. Nous avons eu un court briefing technique et on nous a promis une place à la table, mais nous n'avons pas encore eu de confirmation de date pour cela. Ce ne sera certainement pas 52 services. Cela pourrait descendre à 10 services. Chaque municipalité serait regroupée dans une zone géographique plus étendue. Nous devrions couvrir une zone plus vaste alors que nous ne disposons pas de suffisamment de ressources pour couvrir nos propres zones, ce qui

ne fera qu'empirer les choses. Cela ne présage rien de bon..

Nous voulons que le financement provincial soit rétabli afin que les services reçoivent le montant adéquat dont ils ont besoin pour fonctionner. En ce qui concerne la restructuration, nous pensons que le meilleur modèle est le modèle actuel. Ils doivent simplement investir adéquatement dans nos services pour que nous soyons capables de les fournir aux citoyens de l'Ontario.

(Photos : FO, FTO)



Les travailleurs accidentés refusent d'être réduits au silence ou dissuadés de lutter pour leurs droits



Pour la 36e année, les travailleurs accidentés se sont réunis le 1er juin à Queen's Park pour réclamer avec force que leur droit à une pleine indemnisation en cas de blessure au travail ou de maladie professionnelle soit garanti. Alors qu'ils marquent la Journée des travailleurs accidentés, ces travailleurs, aux côtés de plusieurs autres secteurs de la société en Ontario, font face à une offensive antisociale de plus en plus brutale menée par le gouvernement actuel.

Un esprit de détermination était palpable lors du rassemblement, qui cette année en particulier a mis de l'avant la voix et l'expérience des travailleurs accidentés, et présenté à la fois les succès du travail d'organisation et les difficultés sérieuses que les travailleurs affrontent avec les compressions de plus en plus importantes du gouvernement Ford. Les intervenants ont présenté leur expérience en tant que travailleurs accidentés, discutant de comment s'organiser pour changer la situation difficile à laquelle se heurtent de nombreux travailleurs. Un important contingent de travailleurs à la retraite de General Electric s'est rendu au rassemblement depuis Peterborough, et d'autres sont venus de Barrie, de Hamilton et d'autres régions.



Au cours de la dernière année, en plus de réduire les cotisations que les employeurs paient à la CSPAAT, ce qui va priver le régime de fonds indispensables, le gouvernement Ford a mis fin au projet pilote sur le revenu de base garanti et a réduit les fonds assignés au financement des organismes gouvernementaux qui s'occupent de la prévention des blessures et des maladies. Un projet de loi qui

autoriserait des entreprises à effectuer leurs propres inspections en matière de santé et de sécurité, qui a été mis de côté en raison de l'opposition généralisée, pourrait être présenté à nouveau par le gouvernement Ford.

En outre, les réductions annoncées récemment dans l'aide juridique auront de graves conséquences pour les travailleurs accidentés dont les réclamations sont de plus en plus refusées et qui sont contraints d'aller en appel. Non seulement les cliniques d'aide juridique aident-elles les travailleurs accidentés dans leurs réclamations, a déclaré une intervenante en colère face aux compressions, mais ils nous enseignent comment nous battre pour la justice.

Une année consacrée au travail d'organisation



Le président d'ONIWG Willie Noiles

Les succès remportés depuis un an dans l'organisation de la campagne « L'indemnisation des travailleurs est un droit ! » ont été évoqués au rassemblement. Le président du Réseau ontarien des groupes de travailleurs accidentés (ONIWG), Willie Noiles, a parlé des succès de la campagne et souligné que sa pétition a été déposée plusieurs fois à l'assemblée législative afin de rappeler aux députés les revendications de la campagne. En outre, grâce à leur travail d'organisation, ils ont réussi à faire en sorte qu'un projet de loi émanant d'un député visant à mettre fin à la présomption (le « deeming »), qui est une des trois revendications principales de la campagne, soit examiné par l'Assemblée législative. Noiles a dit que le rythme de travail s'était accéléré et que de nouveaux

groupes ont été organisés dans différentes régions.

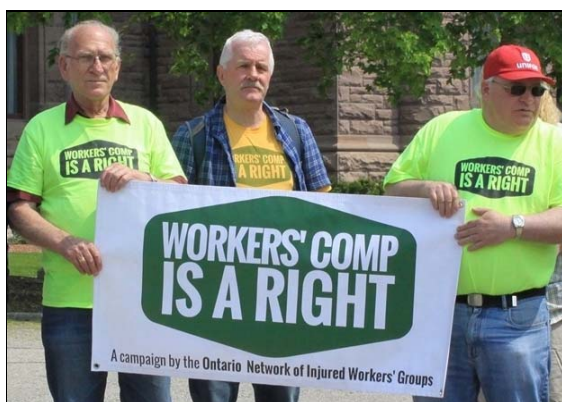
Janice Martell du Projet de poudre McIntyre, qui oeuvre dans les communautés minières du nord de l'Ontario, a annoncé qu'au cours de la dernière année, des efforts ont été déployés pour rassembler ceux qui organisent là où il y a des concentrations de maladies professionnelles, afin de lutter pour une juste indemnisation des personnes touchées. De ce travail est né Allied Forces (Forces alliées), qui comprend présentement le Projet de poudre McIntyre, les travailleurs de General Electric et les travailleurs du plastique de Ventra à Peterborough, les travailleurs du caoutchouc de Kitchener et les victimes de la Chemical Valley à Sarnia. Ils travaillent ensemble pour faire valoir leurs demandes d'indemnisation, tout en conservant la spécificité de leur organisation locale. Janice Martell a dit que le nom de l'organisation s'inspire des forces alliées de la Deuxième Guerre mondiale, qui ont réussi à vaincre un ennemi très puissant.

Martell a évoqué les difficultés vécues par les travailleurs qui demandent à être indemnisés en cas de maladie professionnelle, dont les symptômes apparaissent souvent des années plus tard, lorsque les

entreprises ont fermé les usines ou que les travailleurs ont pris leur retraite. « La CSPAAAT a le pouvoir de faire respecter notre droit à une indemnisation équitable ou de nous refuser notre droit à une indemnisation équitable et chaque refus provoque une multitude d'autres refus. Vous nous refusez notre dignité, la reconnaissance que nos années d'exposition aux toxines multiples ont été responsables de façon significative de nos maladies. Vous nous niez le droit de savoir combien d'autres personnes, dans le même endroit de travail, sont exposées aux mêmes toxines et souffrent des mêmes maladies. Vous nous refusez l'avis de nos médecins pour y substituer l'avis de vos mercenaires. Vous refusez de reconnaître les preuves que nous portons dans nos corps, avec lesquelles nous vivons, dont nous demandons la reconnaissance dans nos manifestations, et dont nous mourons en nombres qui démasquent vos décisions de refus. Vous nous refusez la paix de mourir en sachant que nos familles seront prises en charge grâce à une indemnisation équitable qui nous a été promise.

« Votre pouvoir de nous nier est immense. Il nous accable. Il nous met en colère. Il nous laisse sans espoir, sans justice, sans aide ni moyens financiers pour nous défendre. Pourtant, nous sommes ici. Nous sommes tous réunis ici à défier votre pouvoir. [...] Nous vous refusons notre silence - vous entendrez nos voix. Nous vous refusons le réconfort de notre anonymat - vous verrez nos visages, vous connaîtrez nos histoires, nos luttes, nos souffrances. Nous refusons d'être isolés- nous nous trouverons, rassemblerons, organiserons, resterons unis, et nous nous battons. Nous n'accepterons pas votre discours. Nous vous démasquerons et défierons votre pouvoir de nous nier. »

Le rassemblement a aussi compris des performances culturelles, dont les chansons « Oh What a Journey, Oh What a Load » et « We Will Rise » de Justice Singers, ainsi qu'un sketch « We Are the People » qui a rejeté les slogans des gouvernements Ford qui prétend parler au nom du peuple - en disant que le peuple, c'est nous, et que nous parlerons pour nous-mêmes. Un poème émouvant a été récité en conclusion du programme.







Windsor



Un avertissement de tornade n'a pas empêché la commémoration de la Journée des travailleurs accidentés à Windsor. Des activistes à la défense des travailleurs accidentés se sont rassemblés aux bureaux de la CSPAAT pour demander des réformes à la réglementation de la CSPAAT qui favorisent les travailleurs.

Le lendemain, des activistes qui défendent les travailleurs accidentés, des représentants du Conseil du travail et du district de Windsor et des militants du PMLC ont distribué plus de 1 000 tracts à Art in the Park, à Windsor. Les tracts ont été bien accueillis par le public et plusieurs personnes se sont arrêtées pour discuter en entrant ou en sortant du parc.

C'était la première fois qu'une telle action de masse avait lieu lors de la Journée des travailleurs accidentés et des plans sont en cours pour des distributions de masse similaires à l'avenir.

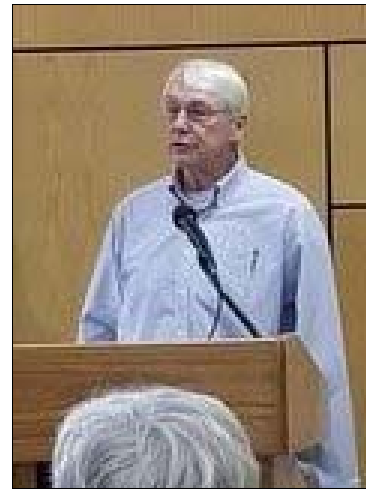


Actions à London et Thunder Bay pour la Journée des travailleurs accidentés

London



Thunder Bay



(Photos : FO, ONIWG, P. Stacho, Occupy CSPAAT, M. Jee, S. Mantle)



**Les travailleurs d'entretien de la Société de transport de Montréal
défendent la dignité du travail**

Une dure lutte pour une convention collective qui est favorable aux travailleurs

- Gleason Frenette, président du Syndicat du transport de Montréal (STM-CSN) -



Manifestation des travailleurs d'entretien de la STM, le 13 septembre 2018

Après 23 mois et 170 rencontres de négociation, le Syndicat du transport de Montréal (STM-CSN) a signé une nouvelle convention collective le 9 avril dernier pour les 2400 travailleurs d'entretien de la STM. En assemblée générale le 10 mars, les travailleurs avaient adopté le projet de convention à 96.5 %, avec une participation d'environ 1600 travailleurs à l'assemblée, un nouveau record pour le

syndicat. Compte tenu du fait qu'environ 400 membres étaient au travail au moment de l'assemblée et qu'environ 100 travailleurs étaient en accidents de travail, le taux de participation a été très élevé. L'employeur s'était présenté à la table de négociation avec une longue liste de reculs, dont la privatisation de certains emplois. Les travailleurs étaient aussi sous le coup de deux nouvelles lois antiouvrières adoptées par le gouvernement du Québec, une sur les régimes de retraite et l'autre sur le régime de négociation dans le secteur municipal. Forum ouvrier s'est entretenu récemment avec le président du syndicat Gleason Frenette sur l'évaluation que le syndicat fait de cette intense période d'activités et de ce que les travailleurs ont été capables d'accomplir.

Forum ouvrier : Le syndicat dresse un bilan très positif de ce que vous avez accompli dans cette négociation. Peux-tu nous en dire plus ?

Gleason Frenette : Nous avons réussi à bonifier plusieurs primes, entre autres les primes pour les travailleurs de nuit et pour ceux qui travaillent les fins de semaine. À la STM, nous sommes ouverts sept jours sur sept, 24 heures sur 24. Nous n'avons pas le choix, il y a du monde qui travaille de nuit et il y a du monde qui travaille les fins de semaine. Les primes aident à améliorer le sort de ces travailleurs-là.

Nous avons fait beaucoup de gains en ce qui concerne les garanties des postes de jour, les postes qu'on appelle 5-2, 5 jours de travail, deux jours de congé. Nous avons garanti tous ces postes en échange de permettre à l'employeur de créer des quarts de soir et de nuit à l'usine Crémazie, qui répare les pièces d'autobus. Avant de créer un poste de soir ou de nuit, il faut que tous les postes de jour soient comblés à tous les endroits de travail. C'est rassurant pour les travailleurs qui ont moins d'ancienneté, qui sont obligés de travailler de soir et de nuit, car ils savent qu'à un moment donné il y aura de la place pour travailler de jour.

C'est important que les postes de jour ont été garantis. Selon notre convention, la STM peut couper un poste par attrition, par exemple lorsqu'un travailleur part à la retraite. Les employés qui partent à la retraite sont souvent rendus de jour. Alors nous avons garanti ces postes-là. C'était important parce que lorsqu'on garantit des postes, si jamais l'ouvrage vient à manquer, ils sont obligés de garder leur personnel. En échange nous avons aussi donné la possibilité à la STM de créer des postes de 12 heures, qui n'existaient pas auparavant. Nous avons beaucoup encadré ces nouveaux postes. L'employeur est obligé de les offrir par volontariat aux travailleurs qui sont présentement à l'emploi de la STM. Les seuls qui peuvent être obligés de prendre ces postes c'est à l'embauche. À l'embauche, c'est un moindre mal parce que lorsque tu sais que c'est un poste de douze heures qui t'est offert, tu as le choix de venir travailler ou non pour la STM. Les employés qui occupent ces postes travaillent 36 heures et sont payés pour 40 heures. Cela va commencer bientôt.

Il va y avoir de l'embauche massive à la STM. C'est pour cela qu'on a réussi à négocier ces garanties



de postes, car l'employeur savait qu'il allait engager beaucoup de travailleurs. Il y a beaucoup de projets dans le transport en commun. La STM va grossir. C'était le temps pour nous d'agir parce que l'employeur avait beaucoup de demandes. Il veut avoir de la flexibilité, notamment créer des postes de soir et de nuit. Il avait un cahier de charges avec plus de 100 demandes de reculs ou de changements dans la convention. Nous avons négocié pour faire des gains avec les garanties de postes en échange de ce qu'on acceptait en terme de flexibilité.

Nous avons eu des gains en ce qui concerne le rattrapage salarial pour les gens de métier. Nous avons des catégories de métier dont le salaire était de 10-12 dollars de l'heure de moins qu'au privé.

Nous avons réussi à instaurer une nouvelle prime, la prime-flex comme on l'appelle. C'est une prime qui compense les effets de la loi 15 sur les régimes de retraite dans le secteur municipal. [1] On va avoir une prime, qui va augmenter graduellement, qui va compenser pour les effets de la loi 15 car on est maintenant obligé de contribuer à 50-50 dans notre régime de retraite avec l'employeur. Auparavant, la contribution était 66-33, deux tiers par l'employeur et un tiers par les travailleurs. Nous avions des conventions collectives négociées là-dessus. On avait concédé beaucoup par le passé pour améliorer notre régime de retraite mais la loi est venue changer cela. Même si nous avions des contrats avec l'employeur, cela a été annulé.

FO : Vous avez négocié sous l'égide de la loi 15, *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*, et de la loi 24, *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*. Quel a été leur impact sur la négociation ?

GF : En ce qui concerne la loi 15, cela été vraiment complexe. Cela a engendré beaucoup de coûts parce que nous devions tout le temps avoir un actuaire avec nous pour négocier. La loi 15 augmente notre cotisation à notre régime de retraite à chaque paie.

En ce qui concerne la loi 24, qui a été adoptée en 2016, elle vient régir toute la négociation. Elle prévoit des étapes : on a tant de temps pour négocier, après cela l'employeur peut demander la présence d'un médiateur. Tout est encadré, balisé, il y a des délais pour toutes les étapes. L'employeur s'est servi de la loi pour demander un médiateur. Le médiateur est intervenu dans notre négociation alors que cela faisait 8 mois qu'on négociait après que la convention collective soit arrivée à terme. Pendant la médiation, on a 60 jours pour s'entendre, après cela le médiateur peut prolonger lui-même la médiation ou à la demande des deux parties. Une fois qu'il a prolongé la médiation, il faut que les deux parties consentent pour qu'il y ait une nouvelle prolongation de 60 jours. Il a fallu insister beaucoup pour que l'employeur soit d'accord avec cette nouvelle prolongation. Une fois ce 60 jours terminés, l'employeur nous menaçait de faire intervenir le mandataire spécial prévu par la loi, qui a le pouvoir à la limite de recommander le décret de nos conditions de travail. En vertu de cette loi, nous négocions constamment sous la menace. Aussi, nous n'avons pas le choix de signer des contrats d'une durée minimum de cinq ans, alors que notre tradition c'était des contrats de 3 ans.

En plus, la négociation a été extrêmement judiciairisée. L'employeur nous a souvent amenés au Tribunal administratif du travail. Il a constamment utilisé le judiciaire pour aider son rapport de force. Cela s'est produit sept fois. La judiciairisation est plus forte qu'avant parce que l'employeur sait qu'il a la loi de son côté.

Pour contrer les effets de la loi 24, nous avons négocié et mis dans la convention que dorénavant, on commencerait à négocier un an avant l'échéance de la convention, pour contrer les effets de la loi 24 qui nous limite dans le temps.



Une assemblée de masse des travailleurs d'entretien, le 27 mai 2018

FO : Qu'est-ce qui vous a guidés dans votre négociation compte tenu de toutes ces embûches ?

GF : Nous avons mis beaucoup d'accent sur la mobilisation. Nous sommes le seul des six syndicats à la STM où le président n'est pas à la table de négociation en tout temps. Vers la fin de la négociation j'étais à la table en tout temps, mais pendant les 23 mois que la négociation a duré, je m'occupais de la mobilisation au bureau du syndicat et dans les milieux de travail. Nous avons été très présents dans les milieux de travail, tout l'exécutif, Nous avons aussi organisé des manifestations.

Nous avons écrit beaucoup de tracts. Nous nous étions donné comme guide d'écrire un tract par mois au lieu d'un tract aux deux ou trois mois comme on le fait parfois. Nous distribuons les tracts partout dans les milieux de travail. Nous les mettons aussi sur notre page Facebook. Nous y avons donné tous les détails de la négociation, ce qui achoppait, ce que l'employeur demandait. Nous nous sommes servis de ces tracts notamment parce que l'employeur voulait privatiser certains secteurs, par exemple en donnant au privé l'entretien ménager de toutes les bâtisses de bureaux de la STM. En échange, il nous promettait des compensations financières. Il essayait de nous acheter. Nous avons dit qu'il n'en était pas question, qu'on protège tout le monde.

Nous avons essayé d'avoir recours aux médias pour dire la vérité sur ce qui se passe. Par exemple, la STM a changé la méthode de ravitaillement des autobus en essence, ce qui a occasionné beaucoup de pannes de carburant. La STM disait que c'était du sabotage par les membres. Nous avons aussi expliqué aux clients et à la population pourquoi il manquait d'autobus sur la route. Ce n'était pas à cause de moyens de pression mais d'erreurs de gestion, de mauvaises décisions de gestionnaires par rapport à l'entretien des véhicules, de mauvaise qualité des autobus eux-mêmes. Nous avons eu recours aux médias traditionnels, surtout les journaux, et aux médias sociaux pour donner l'heure juste, pour expliquer ce qui s'était réellement passé pour essayer d'avoir l'opinion publique de notre côté. Nous avons fait plusieurs mises au point dans les médias, y compris dans les médias sociaux, par rapport à ce que la STM déclarait. C'est une première en ce qui nous concerne d'avoir eu l'opinion publique de notre côté. Aussi, on a opté pour une grève de temps supplémentaire au lieu de faire une grève totale avec services essentiels. On a arrêté tout le monde de faire du temps supplémentaire pendant six jours.

Nous nous sommes adaptés aux nouvelles réalités. On ne peut pas négocier de la même manière que cela se faisait avant ces nouvelles lois.

Il a fallu mettre beaucoup d'énergie, donner beaucoup de notre temps. On a été très présents dans les milieux de travail. Les membres apprécient cela, qu'on soit présents là où ils travaillent. Nous n'avons pas eu peur de nous tenir debout devant ces lois. Nous ne nous sommes pas écrasés devant elles. Si on n'avait pas eu les membres avec nous, on n'aurait pas pu tenir tête à l'employeur, ça c'est certain.

Note

1. En décembre 2014, le gouvernement du Québec a adopté la Loi 15, *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*. Entre autres choses, la loi a imposé une cotisation 50-50 dans les régimes de retraite actuels et à venir et forcé les travailleurs municipaux à éponger 50 % des déficits passés, bien que ceux-ci aient souvent été causés par le refus délibéré des administrations municipales de mettre l'argent requis dans les régimes. La loi fait partie de l'arsenal de l'État pour attaquer le droit des travailleurs de négocier leurs conditions au travail et à la retraite.

(Photos: CSN)



Septième semaine de lockout des travailleurs de la fonderie Brunswick

Vigoureux rassemblement de masse des Métallos et de leurs alliés en appui aux travailleurs de Glencore à Belledune



Mardi le 4 mai, les travailleurs de la fonderie Brunswick à Belledune, au Nouveau-Brunswick, ont tenu un rassemblement très réussi dans lequel plus de 300 travailleurs et membres de la communauté ont participé. Les 280 travailleurs de la fonderie, membres de la section locale 7085 du Syndicat des Métallos, ont été mis en lockout le 24 avril par le géant minier et métallurgique Glencore à qui la fonderie appartient. La direction de Glencore essaie d'extorquer de grandes concessions antiouvrières aux travailleurs et ceux-ci résistent en mettant de l'avant que « C'est notre tour ! Pas de concessions ! ».

L'objectif du rassemblement était de mobiliser de l'appui pour les travailleurs de Belledune. Les travailleurs rapportent que l'appui de la communauté, des autres sections locales des Métallos et

d'autres travailleurs a été très fort depuis le début et qu'ils tenaient aussi à remercier la communauté et les travailleurs en organisant cette action.

L'événement a débuté devant le Centre récréatif de Belledune à 14 h. Les participants ont rempli deux autobus pour se rendre sur les lignes de piquetage, alors que d'autres s'y rendaient en voiture, pour y appuyer les travailleurs pendant environ une heure. Lorsqu'ils sont revenus au centre, leur nombre avait grossi à environ 300 alors que les enfants étaient revenus de l'école avec leurs parents. Il y a eu un BBQ, des musiciens et des jeux pour les enfants pendant que les participants discutaient avec les travailleurs de la fonderie, s'informant davantage sur les enjeux et exprimant leur appui.



En plus des travailleurs de la fonderie, on comptait parmi les participants les dirigeants du District 6 du Syndicat des Métallos, qui est responsable des travailleurs de l'Ontario et des provinces de l'Atlantique, une forte délégation du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), des travailleurs de sections locales de syndicats industriels de la province et des membres de la communauté. Des entreprises de la communauté ont fourni la nourriture et les jeux pour les enfants. Lorsque le temps est venu de présenter les discours, une pluie battante s'est mise à tomber et le président de la section locale Bart Dempsey a simplement remercié tout le monde pour l'appui qui ne cesse d'affluer et a informé les participants que le Directeur du District 6 va écrire une lettre à tous les membres leur faisant part de son opinion sur la situation.



Les travailleurs disent que Belledune est une communauté tissée-serrée d'un peu moins de 2 000 personnes où demeurent un grand nombre de retraités de la fonderie, qui savent ce que vivent les travailleurs, ayant eux-mêmes vécu de telles situations pendant leurs années de travail. Ils s'assurent que la communauté est bien informée des enjeux. La communauté sait que la lutte a été constante à la fonderie, que les propriétaires aient été Glencore, Xstrata ou Falconbridge avant lui. La communauté est aussi conscientisée à cause des activités antiouvrières de la direction actuelle, en particulier en ce qui concerne la santé et la sécurité.

Elle en a été informée parce que les travailleurs ont combattu sans relâche pour des conditions salubres et sécuritaires, pour eux-mêmes et la communauté.

Les travailleurs rapportent qu'ils ont maintenant contré l'offre monétaire de la compagnie avec leurs propres revendications. Ils ont également choisi quelques demandes de concessions qu'ils demandent à la compagnie de retirer avant que les travailleurs ne reviennent à la table de négociation. Ils demandent de garder les positions de président de la section locale et de responsable syndical à la santé/sécurité en tant que positions à temps plein et que le programme actuel de retraite anticipée soit maintenu. Ils veulent aussi que la compagnie augmente ses cotisations au régime de retraite à cotisations déterminées dont sont membres une partie des travailleurs. [1]

« Nous en sommes maintenant à notre septième semaine. Nous sommes toujours unis et forts. Nous demandons toujours que ces concessions soient retirées. Une fois que c'est fait, nous reviendrons à la

table pour signer la convention. Nous voulons une négociation, pas un diktat », a dit Bart Dempsey à *Forum ouvrier*.



Note

1. Pour de plus amples informations sur les demandes de concessions de Glencore et la position des travailleurs, lire « [Les travailleurs défendent leurs droits et leur dignité](#) » dans le numéro du 2 mai 2019 de *Forum ouvrier*

(Photos : District 6 du Syndicat des Métallus)



Des travailleurs canadiens appuient les mineurs de l'Idaho

Les métallos de la Colombie-Britannique et des États-Unis manifestent devant l'assemblée générale annuelle de Hecla Mining



Vancouver, le 23 mai 2019

Le 23 mai, les métallos de la Colombie-Britannique et leurs alliés se sont joints aux mineurs en grève

de l'Idaho pour dénoncer les pratiques antiouvrières de la compagnie minière Hecla basée aux États-Unis. L'action a eu lieu alors que la compagnie tenait son assemblée générale annuelle à Vancouver.

Environ 240 membres de la section locale 5114 du Syndicat des Métallos sont en grève depuis plus de deux ans à la mine Lucky Friday de Hecla à Mullan, en Idaho, le plus long conflit dans l'histoire de la Silver Valley de cet État. Les mineurs ont travaillé avec une convention collective échue depuis onze mois avant que la direction de Hecla ne les force à déclencher la grève en mars 2017 par son refus de négocier avec les travailleurs et ses demandes de concessions antiouvrières.

Lucky Friday est une mine souterraine d'argent, de plomb et de zinc située dans le district minier de Coeur d'Alène dans le nord de l'Idaho. La compagnie minière Hecla produit de l'argent par l'exploitation de mines d'argent en Alaska (Greens Creek), en Idaho (Lucky Friday), et au Mexique (San Sebastian) et produit de l'or par l'exploitation de mines d'or au Québec (Casa Berardi dans la région de l'Abitibi) et dans le Nevada (Fire Creek et Hollister).

À la manifestation, les travailleurs ont dit aux actionnaires qui se rendaient à l'assemblée que les activités antiouvrières de Hecla font mal aux travailleurs, à leurs familles et aux actionnaires. Ils ont demandé aux actionnaires de faire pression sur les dirigeants de Hecla Mining pour que ceux-ci négocient une convention collective que les travailleurs jugent acceptable.



Selon les travailleurs, les concessions que cherche à imposer Hecla feraient en sorte que la mine fonctionnerait sans syndicat et que les travailleurs n'auraient pas un mot à dire sur leurs conditions de travail.

Un gréviste a publié ceci sur la page Facebook de la section locale du syndicat : « Avec leur offre de convention collective, Hecla vise à briser le syndicat et à contrôler totalement la main-d'oeuvre, point à la ligne ! [...] Une convention équitable est une convention qui respecte notre voix collective en tant que syndicat pour que nous puissions maintenir notre sécurité d'emploi et notre santé et sécurité au travail. [...] Je ne décrirai pas en détail l'offre inacceptable de Hecla - notre équipe de négociation va s'en charger - mais je dois dire que c'est un recul sur toute la ligne et que la majorité de nos membres vont perdre des milliers de dollars par année [...] Je peux vous dire sans hésitation que la grande majorité des travailleurs de notre syndicat n'apprécie pas du tout que la compagnie Hecla Mining nous étouffe collectivement pour tenter de faire taire nos voix. Nous exigeons plus de respect. Nous méritons plus de respect, et comme en témoigne une longue liste de nos collègues qui ont laissé leur vie à Lucky Friday, nous avons MÉRITÉ ce droit à un plus grand respect que cela. »

Parmi les concessions exigées par l'entreprise, les travailleurs soulignent les points suivants : ils

devront payer davantage pour leur assurance-santé et Hecla veut la latitude d'apporter des modifications au régime de santé sans l'approbation des travailleurs ; Hecla veut éliminer le régime d'offre de positions qui détermine les équipes de travail et les assignations de postes à la mine ; elle veut être la seule à décider qui travaille à la mine et être libre de remplacer sans restriction les travailleurs syndiqués par des travailleurs non syndiqués ; l'avancement dépendrait uniquement de la compagnie ; les superviseurs et l'administration désigneraient chaque jour les tâches de chaque travailleur ; les quarts de travail varieraient entre 8 et 12 heures, à la discrétion de la compagnie, etc. Pour les travailleurs, ce serait l'équivalent d'avoir un syndicat juste pour la forme, ce qu'ils rejettent.

Les mineurs de Lucky Friday mènent des actions à la défense de leurs droits et de leur dignité dans la Silver Valley et dans plusieurs villes des États-Unis et du Canada.



Des grévistes se rendent à New Westminster le 24 mai 2019 pour discuter de leur lutte avec le Conseil du travail du district local.

(Photos : District 3 du Syndicat des Métallos, Section locale 5114 des Métallos, Conseil du travail du district de New Westminster)



Les travailleurs d'Alcoa et d'Arconic aux États-Unis votent des mandats de grève

**Les travailleurs défendent leurs droits et leur dignité
contre des demandes inacceptables qui favorisent
des intérêts privés étroits**

- Pierre Chénier -

Lors de la grande marche familiale de solidarité en appui aux travailleurs d'ABI en lockout, le 25 mai à Trois-Rivières, les travailleurs ont été très heureux d'avoir parmi eux des membres de la section locale 420A du Syndicat des Métallos, représentant les travailleurs d'Alcoa et Arconic à Massena, dans l'État de New York. Les membres de la section locale venaient juste, le 24 mai, de voter de façon

très massive en faveur d'un mandat de grève pour résister aux demandes de concessions de la même bande de propriétaires que celle d'ABI.



**Rassemblement des travailleurs d'Alcoa et d'Arconic à Massena
dans l'État de New York, le 14 mai 2019**

Depuis ce temps, les travailleurs d'Alcoa et d'Arconic aux États-Unis ont tenu des votes de grève dans plusieurs autres endroits. Le 31 mai, le Syndicat des Métallus a annoncé, sur son site web international, que plus de 1 500 travailleurs d'Alcoa ont maintenant voté pour autoriser la grève dans les installations de la compagnie de Warrick, en Indiana, de Gum Springs en Arkansas, de Point Comfort au Texas et de Wenatchee dans l'État de Washington. Pendant ce temps, les 1 900 travailleurs de l'usine de Bettendorf en Iowa ont aussi donné un mandat de grève et les travailleurs de l'usine d'Arconic de Lafayette en Indiana vont voter le 6 juin. On évalue qu'en tout environ 6 000 travailleurs participent à cette ronde de négociation. La convention collective des travailleurs s'est terminée le 15 mai et les travailleurs ont continué de travailler en vertu des termes et des conditions de cette convention après que le Syndicat des Métallus, Alcoa et Arconic aient accepté temporairement de la prolonger. Aucune négociation ne se tient en ce moment entre le syndicat et les compagnies.

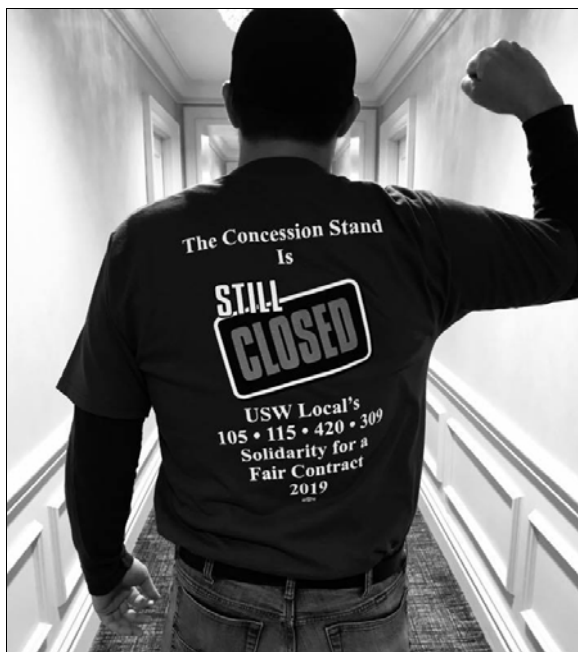
Il s'agit d'un premier contrat pour ces travailleurs depuis qu'Arconic a été formée à la suite de la scission d'Alcoa en 2016 en deux entités distinctes. Alcoa a conservé l'extraction et la production de bauxite et la production d'alumine et d'aluminium primaire, tandis qu'Arconic se concentre sur la transformation de l'aluminium et d'autres métaux légers en produits manufacturés destinés aux secteurs de l'aérospatiale, de l'automobile et d'autres secteurs. Lorsque la compagnie s'est scindée en deux entités, il a été décidé par les compagnies et le Syndicat des Métallus qu'un accord-cadre serait négocié pour l'ensemble des travailleurs tandis que les enjeux locaux seraient négociés localement et que les ententes locales entreraient en vigueur uniquement à la conclusion de l'accord-cadre.

Les travailleurs rapportent qu'Alcoa et Arconic demandent toute une série de concessions dans pratiquement chaque aspect de leur convention collective : la réduction des avantages sociaux, des attaques au régime de retraite à prestations déterminées des travailleurs, l'augmentation de leurs paiements d'assurance-santé, l'élimination de la couverture des soins de santé des retraités pour les travailleurs non encore admissibles au régime fédéral d'assurance-maladie, et plus encore.

Un travailleur d'Alcoa de Massena écrit ce qui suit sur la page Facebook de la section locale : « Tout ce que nous voulons c'est un salaire équitable qui reflète le travail que nous faisons. Nous voulons des soins de santé abordables. Et nous voulons un régime de retraite qui nous aide après qu'on ait pratiquement donné la moitié de notre vie à cette compagnie. Travailler à la fonderie pendant l'été,

c'est l'enfer. Ce n'est pas facile. Nos corps et nos vies sont en péril à chaque jour. On ne peut pas simplement se pointer le nez dans la place et faire le travail. Le taux de roulement à la fonderie est très élevé parce que cela prend des hommes et des femmes à toute épreuve pour faire fonctionner la fonderie. Si nos soins de santé coûtent cher et que notre régime de retraite ne vaut rien, pourquoi voudrions-nous travailler dans une place comme celle-là ? [...] C'est dur pour votre corps et la rotation des quarts de travail est dure pour la famille. Vous devriez récompenser vos travailleurs pour un tel sacrifice et non les pénaliser en leur volant leur régime de retraite. On me demande souvent si je suis prêt à faire la grève pour obtenir une convention ÉQUITABLE. Bien sûr que je suis prêt ! ! Je suis prêt à me battre pour ce qui est juste et ÉQUITABLE, même si cela me rend inconfortable. »

En guise de réponse aux préoccupations et aux revendications des travailleurs, les dirigeants d'Alcoa ont repris les mêmes balivernes néolibérales irresponsables qu'ils lancent à la tête des travailleurs d'ABI et des travailleurs en général dans le contexte de l'offensive antisociale de destruction nationale des monopoles mondiaux et des États qu'ils ont à leur disposition. « Nos employés continuent de se présenter au travail normalement et nous sommes prêts à reprendre les discussions en vue d'une convention qui est équitable et compétitive et qui assure le succès d'Alcoa et de nos employés », a dit une porte-parole d'Alcoa à l'usine de Warrick. Selon le diktat d'Alcoa, les travailleurs n'ont pas de réclamation, en tant que droit, à la richesse sociale qu'ils créent. Ils sont censés s'aligner derrière tout ce que les entreprises mondiales définissent comme la « compétitivité » et le « succès ». Ces mots-là peuvent même vouloir dire des fermetures d'installations entières, briser des syndicats et annuler des conventions collectives ou encore décréter de longs lockouts comme celui qui est imposé aux travailleurs d'ABI et à leur communauté.



La détermination des travailleurs d'Alcoa aux États-Unis à résister à l'extorsion de concessions antiouvrières démontre le militantisme des travailleurs qui insistent pour que leur dignité et leurs droits et ceux de leurs communautés aient préséance et soient respectés lors des négociations.

(Photos : Section locale 420A du Syndicat des Métallos)



Site web: www.pccml.ca Email: forumouvrier@cpcml.ca