

DANS CE NUMÉRO

En défendant leurs droits les travailleurs défendent la dignité du travail et assument la responsabilité sociale

- Rassemblement en appui aux travailleurs forestiers de la côte ouest
 - Grève des travailleurs de l'hôtellerie de Vancouver à la défense de leurs droits et leur dignité
- Les travailleurs de la fonderie Brunswick s'opposent aux demandes de concessions de Glencore
 - Entrevue avec Bart Dempsey, président de la section locale 7085 du Syndicat des Métallos -
 - Information sur les concessions que Glencore cherche à dicter

En défendant leurs droits les travailleurs défendent la dignité du travail et assument la responsabilité sociale

Rassemblement en appui aux travailleurs forestiers de la côte ouest



Des travailleurs d'hôpitaux se joignent aux travailleurs forestiers en grève chez Western Forest Products à Cowichan Bay.

RASSEMBLEMENT
Campbell River
Jeudi 26 septembre - 13 h à 16 h
Devant les bureaux de Western Forest Products, 1334 Island Highway

La section locale 1-1937 du Syndicat des métallos a appelé les travailleurs et les communautés de l'île de Vancouver à se rassembler le jeudi 26 septembre, de 13 heures à 16 heures, devant les bureaux de la Western Forest Products (WFP), à Campbell River. Les travailleurs de cette scierie sont en grève depuis le 1er juillet pour s'opposer aux concessions massives exigées par l'entreprise.

Le syndicat a publié le 14 septembre son dernier compte rendu des négociations, le lendemain de la dernière séance de médiation. Une médiation de plusieurs jours avec les médiateurs Vince Ready et Amanda Rogers a eu lieu, mais tout au long du processus l'entreprise a refusé de renoncer à ses demandes de concessions. Le vendredi 13 septembre, le syndicat a rencontré les médiateurs avec un ensemble de propositions révisées, à la suite de quoi les médiateurs ont rencontré les représentants de la WFP qui non seulement n'ont pas retiré les demandes de concessions, ni abordé de manière significative les problèmes soulevés par le syndicat, mais ont aussi retiré deux propositions antérieures jugées positives par le syndicat.

Le bulletin de négociation no 20, en date du 14 septembre, énumère « les concessions restantes sur lesquelles il n'y a pas eu de progrès » entre autres :

1. la sous-traitance des opérations de WFP pour introduire des contractants ;
2. l'élimination de presque toutes les ententes pour la formation, les ententes locales, les pratiques et leur remplacement par des politiques de WFP que cette dernière écrit et impose ;
3. un régime salarial à deux vitesses ;
4. un plan de régime d'épargne-retraite qui remplace le régime de retraite (toujours sur la table de négociation même si WFP sait que ce n'est juridiquement pas possible, ce qui témoigne de son attitude antisyndicale) ;
5. La suppression du régime en fiducie d'assurance-maladie et d'assurance-salaire.

Le syndicat fait remarquer qu'il est clair que WFP ne veut pas négocier depuis le début : « WFP ne négocie pas. Il utilise une stratégie de négociation à l'américaine par voie de litige. Le président de la section locale 1-1937, Brian Butler, a déclaré que cette stratégie serait vouée à l'échec. »

Le syndicat réitère la position que les membres ont approuvée avec leur mandat de grève, à savoir que les demandes de concessions ne sont pas acceptables à cette étape de la négociation.

Les conseils syndicaux de l'île de Vancouver et les sections locales des syndicats des secteurs de la santé, de l'éducation et du secteur manufacturier, via Facebook et d'autres médias sociaux, s'unissent pour faire la promotion du rassemblement du 26 septembre. La lutte des 2 300 membres en grève de la section locale 1-1937 du Syndicat des métallos à la défense de leurs droits, leurs conditions de travail négociées et leur dignité est une lutte pour les droits de tous les travailleurs.

Soutenons tous le rassemblement du 26 septembre !

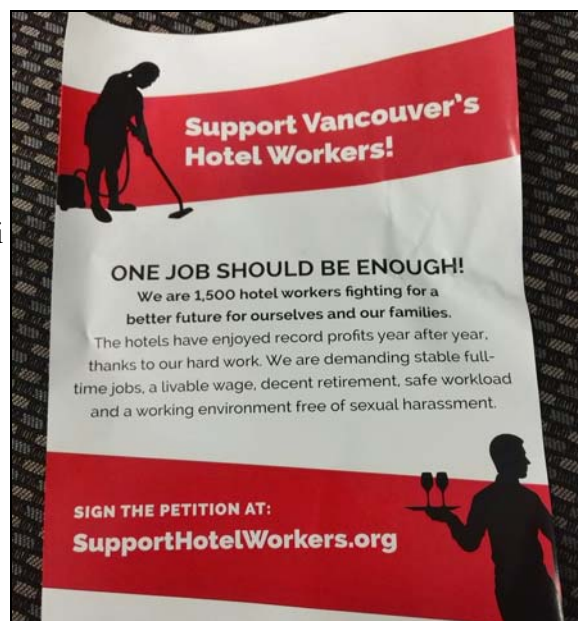
Grève des travailleurs de l'hôtellerie de Vancouver à la défense de leurs droits et leur dignité



Le 19 septembre, plusieurs centaines de travailleurs des hôtels Hyatt Regency, Westin Bayshore et Pinnacle Harbourfront, représentés par la section locale 40 de UNITE HERE, ont débrayé. Les questions en suspens, après 14 mois de négociations, incluent la charge de travail, la santé et sécurité et la sécurité d'emploi. Dans un communiqué de presse publié le 19 septembre, il est dit que « de nombreux employés des hôtels de la ville ont du mal à subvenir aux besoins de leurs familles par des horaires de travail précaires et d'être sur appel, du fait que le nombre d'heures de travail dans ces hôtels est réduit systématiquement. La santé-sécurité demeure une priorité dans ce conflit alors que de nombreux cas de harcèlement sexuel sont rapportés et que l'insuffisance du personnel a entraîné une charge de travail dangereuse et insoutenable. Les travailleurs des hôtels du centre-ville de Vancouver font front commun pour des emplois de meilleure qualité et une meilleure qualité de vie ».

Les travailleurs sont des cuisiniers, des serveurs, des préposés à la réception, des travailleurs à l'entretien, des chasseurs, des préposés à la cuisine, des préposés aux chambres, des responsables de toutes sortes, etc.

En août, ils ont voté à 89 % en faveur de la grève si nécessaire pour appuyer leurs revendications en faveur d'une plus grande stabilité des heures de travail, de conditions de travail plus sécuritaires et d'une protection contre le harcèlement sexuel au travail. Une travailleuse employée au Hyatt Regency depuis 11 ans en tant que préposée aux chambres a confié à *Star Metro Vancouver* que le problème le plus important pour elle était la charge de travail. L'hôtel a réduit le nombre de responsables qui aident à soulever des charges lourdes et à déplacer des lits. Ces tâches incombent maintenant aux préposées aux chambres, entraînant de nombreuses blessures. « Chaque jour, l'hôtel nous pousse à travailler plus fort. » Les préposées aux chambres qui travaillaient à temps plein cinq jours par semaine ont vu leur semaine de travail réduite à aussi peu que deux jours par semaine.



Sharon Pawa, porte-parole du syndicat, explique que les travailleurs veulent « des emplois sécuritaires et durables ... de meilleures protections en matière de sécurité, notamment la protection des femmes, une réduction de la charge de travail avec un niveau adéquat de personnel. Ce qui se passe est qu'à mesure que l'industrie hôtelière croît, prend de l'expansion et génère des profits, les hôtels réduisent les heures de travail, réduisent les effectifs et cela alourdit la charge de travail. »

Une enquête menée par le syndicat en juillet à laquelle ont participé 190 travailleurs, dont 98 % sont de femmes, a révélé que 56 % des travailleuses du Hyatt ont déclaré avoir subi « des attouchements déplacés de la part des clients ». À cause de la position résolue des travailleurs, trois des hôtels ont convenu de mesures qui visent à protéger les employées du harcèlement sexuel au travail.

(Photos: UNITE HERE 40)

Les travailleurs de la fonderie Brunswick s'opposent aux demandes de concessions de Glencore

- Entrevue avec Bart Dempsey, président de la section locale 7085 du Syndicat des Métallos -



Les travailleurs de la fonderie de Glencore à Belledune, au Nouveau-Brunswick, entament maintenant leur sixième mois de lockout. La compagnie a mis les travailleurs en lockout le matin du 24 avril, alors qu'ils se préparaient à déclencher la grève en début de soirée le même jour pour faire échec aux demandes de concessions. La compagnie a obtenu des ordonnances de la cour qui limitent grandement la capacité de tenir des lignes de piquetage solides. Depuis le début du lockout, Glencore a recours à des scabs pour faire fonctionner l'usine. Les travailleurs continuent de réclamer des négociations et de s'opposer au diktat et de demander que Glencore retire ses demandes de concessions. Voici le texte d'une entrevue avec Bart Dempsey, le président de la section locale 7085 du Syndicat des Métallos, qui représente les travailleurs de la fonderie.

Le Renouveau : Peux-tu nous dire combien de personnes travaillent à la fonderie et qu'est-ce qui est produit ?

Bart Dempsey : Il y a 281 travailleurs à la fonderie. C'est une fonderie de plomb et nos membres

travaillent avec des métaux en fusion, du plomb, du cuivre, du zinc et de l'argent. La fonderie, qui fonctionne 24 heures par jour, comprend une usine d'acide, un haut fourneau, une usine d'agglomération et une raffinerie.

LR : Les travailleurs de la raffinerie sont en lockout depuis le 24 avril. Quels sont les enjeux principaux et les derniers développements ?

BD : L'enjeu principal est la demande de la compagnie d'éliminer deux positions syndicales à temps plein qui sont présentement payées par la compagnie. La question en jeu est la représentation de nos travailleurs, leur voix, que la compagnie veut éliminer. (*Voir l'article ci-dessous sur les demandes de concessions de Glencore.*)

Nous avons tenu des négociations anticipées à la requête de la compagnie en avril 2018. À ce moment-là, aucune de ces concessions, sur le régime de retraite, les deux positions syndicales, et le régime de retraite n'était sur la table. Une fois que nous avons montré notre désaccord avec l'offre de la compagnie en 2018, elle nous a frappés avec ces concessions. Essentiellement, la compagnie veut en finir avec la représentation syndicale. Elle dit qu'elle ne veut pas éliminer la représentation, qu'elle veut simplement cesser de payer pour les bureaux des deux représentants syndicaux. Ce n'est pas possible de représenter les travailleurs sans avoir des bureaux dans l'usine.

Nous avons participé à des élections anticipées en 2018 mais elles n'ont rien donné. Nous avons tenu des négociations régulières en janvier 2019. Nous avons négocié pendant environ 30 jours, et quand nous avons abordé les questions monétaires, un médiateur a été nommé. La compagnie n'a pas cessé depuis d'essayer d'éliminer nos bureaux payés par elle ; elle veut éliminer le programme de retraite anticipée ; elle veut attaquer l'ancienneté en ce qui concerne les vacances. Alors que près de 75 % de nos travailleurs ont maintenant un nouveau régime de retraite, la compagnie ne leur offre rien. Nous avons par la suite négocié pendant environ 30 jours et rencontré le médiateur deux fois, mais rien n'a bougé.

À la demande du médiateur, nous avons présenté une nouvelle offre il y a environ un mois de cela. Nous en avons retiré certaines revendications visant à améliorer nos conditions. Par contre, nous avons maintenu dans cette offre tout ce que nous sommes déterminés à préserver.

Le 18 septembre, la compagnie nous a fait une nouvelle offre. Cette offre maintient la demande d'éliminer les deux bureaux syndicaux et de limiter la représentation syndicale. La compagnie a fait quelques changements sur la question du régime de retraite et de la retraite anticipée, mais elle le fait dans le but de nous faire accepter en contrepartie ses demandes sur les bureaux et la représentation syndicale, ce que les travailleurs rejettent toujours. Selon Glencore, nous devons faire notre travail syndical en dehors des heures de travail. L'enjeu central demeure la tentative de briser le syndicat. Nous avons tenu une assemblée générale des membres le 20 septembre. Nous avons 281 membres, et une grande partie d'entre eux sont allés trouver de l'emploi ailleurs. Nous étions tout de même 160 personnes à l'assemblée, ce qui est très bon compte tenu des circonstances. Nous avons demandé à nos membres s'ils voulaient tenir un vote sur la nouvelle offre. Ils ont voté à 150 contre 10 pour ne pas voter sur l'offre. En fait, nous avons voté sur cette même offre trois fois et à chaque fois elle a été rejetée massivement.

À la suite de ce vote, nous avons présenté à la compagnie la même offre que nous avons présentée il y a environ un mois. Nous attendons la réponse de la compagnie.

LR : Les travailleurs de la fonderie et leurs alliés ont organisé plusieurs actions pour dénoncer le lockout de Glencore.

BD : Oui, nous avons organisé au moins trois lignes de piquetage d'information devant les

entreprises qui envoient des scabs travailler à la fonderie depuis le début du lockout. Nous avons organisé un rassemblement et nous avons beaucoup apprécié qu'une section locale nous ait donné 10 000 \$ pour que nous puissions acheter des fournitures scolaires aux enfants et fournir des certificats-cadeaux pour acheter des fournitures. Nous avons reçu beaucoup d'appui et nous en sommes très reconnaissants, et l'appui continue d'affluer. Chaque semaine, nous recevons de l'appui des différentes sections locales.

LR : Vous recevez aussi beaucoup d'appui de la communauté.

BD : En effet. De nombreux magasins de la communauté ont mis des affiches dans leurs vitrines demandant la fin du lockout. Ils se prononcent contre le lockout. Des stations de radio nous ont contactés et nous avons fait passer des annonces dans les stations de radio qui expliquent notre situation. Nous recevons beaucoup d'appui et nous en sommes très heureux.

Belledune est une petite communauté située près de la Baie des Chaleurs. La fonderie de Glencore est très probablement le plus gros employeur de la région, avec Énergie NB.

Nous sommes une petite communauté. Tout le monde se connaît. Nos travailleurs proviennent d'un rayon qui va de l'ensemble de la Péninsule acadienne à Edmundston. Tout le monde est au courant de ce qui se passe.

C'est comme à chaque dispute. Il y a toujours des gens qui vous appuient et d'autres non. Nous tenons à dire que nous ne nous battons pas pour de l'argent. L'argent n'a jamais été un enjeu dans ce conflit.

Les enjeux principaux sont la santé et la sécurité des travailleurs et de la communauté et la représentation syndicale.

En ce moment, la compagnie essaie de faire fonctionner la fonderie avec des scabs et c'est le chaos total. Vous pouvez voir le smog qui s'échappe de l'usine. Ce ne sont pas les bonnes personnes qui font fonctionner la fonderie. Cela cause une augmentation de pollution qui ne devrait pas exister. La compagnie doit régler le conflit. Elle doit le résoudre, pour que nous puissions retourner au travail.

LR : Veux-tu dire quelque chose en conclusion ?

BD : Dès le début, nous savions que Glencore nous rendrait la vie difficile. Nous nous sommes préparés à tenir aussi longtemps que prévu. Nous voulons retourner au travail, mais la santé et la sécurité doivent avoir leur place dans la fonderie. Nos travailleurs doivent être représentés. Nous devons préserver le programme de retraite anticipée. Chaque fois que nous disons que la compagnie essaie de nous enlever les bureaux syndicaux à la fonderie, elle dit que nous sommes la seule usine du Nouveau-Brunswick qui en possède. Peut-être, mais il n'y a pas d'autre fonderie de plomb au Nouveau-Brunswick. Dans une fonderie de plomb, nous travaillons constamment avec des produits cancérigènes, des produits chimiques et des réactifs. La santé et la sécurité doivent avoir leur place à la fonderie.

Je tiens à vous remercier de votre appui. Je vous souhaite bonne chance dans les élections, dans le travail que vous faites. Nous allons rester en contact et vous garder informés de ce qui se passe.

LR : Merci beaucoup. Tout le succès possible dans votre lutte, qui est notre lutte à tous.

Note

Pour plus d'information sur la lutte des travailleurs de la fonderie Glencore, voir les articles

suivants de *Forum ouvrier* :

« Grève à la fonderie Brunswick de Glencore-Les travailleurs défendent leurs droits et dignité »
- *Forum ouvrier*, le 2 mai 2019

« La lutte contre les demandes de concessions antiouvrières de Glencore se poursuit » - *Forum ouvrier*, le 2 mai 2019

« Les travailleurs exigent le retrait des demandes irresponsables de concessions »- *Forum ouvrier*, le 16 mai 2019

« Vigoureux rassemblement de masse des Métallos et de leurs alliés en appui aux travailleurs de Glencore à Belledune » -*Forum ouvrier*, le 6 juin 2019

(Photo: USW District 6)

Information sur les concessions que Glencore cherche à dicter

La section locale 7085 du Syndicat des Métallos explique sur son site Web que le régime de concessions de Glencore est en vigueur depuis l'acquisition de la fonderie Brunswick en 2013, lorsqu'il a fusionné avec Xstrata.

Le 29 juin, la section locale 7085 du Syndicat des Métallos a publié un rapport intitulé « Informations sur nos négociations ».

Se référant aux concessions imposées aux travailleurs lors de la dernière convention collective en 2014, le rapport indique :

« En 2014, la compagnie a négocié davantage de concessions avec le syndicat, affirmant que nous devions (à nouveau) accepter des concessions pour tenter d'obtenir un investissement d'environ 230 millions de dollars pour une nouvelle usine. Après que nous ayons accepté des concessions de 20 millions, la nouvelle usine n'a jamais été approuvée et nous n'avons jamais récupéré notre argent. Au lieu de cela, ils ont construit la première des trois phases d'une nouvelle usine d'acide qui coûte environ 20 millions de dollars, donc, en théorie, le syndicat a payé pour cette phase. »

Le rapport détaille ensuite certaines des concessions imposées aux travailleurs lors de leur dernière convention collective en 2014. Des concessions ont notamment été accordées sur les indemnités de vacances, l'allocation pour des outils et le régime d'assurance-médicaments, et la principale concession a été celle sur le régime de retraite.

Le rapport dit :

« La plus grande concession que nous ayons eue a touché notre régime de retraite. Nous sommes passés d'un régime dans lequel la compagnie versait elle-même la pension à un nouveau régime à cotisations déterminées (CD) (nouveaux employés et employés avec 12 ans de service ou moins) dans lequel la compagnie verse 5 % de votre salaire de base (pas de primes selon le quart de travail, pas d'heures supplémentaires ou de tout autre revenu). Les employés ont alors la possibilité de payer jusqu'à 4 % et s'ils contribuent, l'entreprise versera 0,5 % par tranche de 1 % versée par l'employé. Tout cela représentera 11 % de leur salaire horaire de base, tous les autres revenus sont exclus.

« Donc, cela étant dit, certains employés durant les cinq ans n'ont pas récupéré le salaire qu'ils recevaient avant la dernière convention collective. »

Les concessions exigées présentement par la direction de Glencore

Voici un résumé, tiré du même rapport du 29 juin, des concessions que Glencore réclame actuellement aux travailleurs et qu'ils refusent.

« La compagnie paie les 40 heures par semaine du président du syndicat depuis le début des années 1990. »

« Ils veulent qu'il retourne à son poste et lui donne 24 heures (soit 2 quarts de travail, car il travaille par quart) à prendre quand il le souhaite. »

Dans la dernière offre de la compagnie en date du 18 septembre, sur laquelle les travailleurs ont même refusé de voter, cette demande reste inchangée.

« Responsable de la sécurité : Notre comité mixte sur la santé et la sécurité dispose de 'conditions d'affectation à une tâche' qui permet au président du syndicat de passer 40 heures par semaine à 's'assurer de la santé et la sécurité des employés et à garantir le respect des lois, politiques et procédures' qui sont en vigueur depuis 1990 et que l'entreprise souhaite supprimer. Elle veut qu'il s'occupe de santé/sécurité seulement lorsque la compagnie le décide. »

Dans sa dernière offre, Glencore propose que le président du syndicat bénéficie d'un congé payé de 6 heures par semaine. L'entreprise a déclaré avec arrogance qu'il s'agissait là d'une mesure positive, dans la mesure où elle ramènerait la question de la sécurité au plancher de production et favoriserait l'interaction entre les superviseurs, les travailleurs et le personnel de soutien, au lieu que les travailleurs aient à appeler le bureau de la sécurité lorsqu'un problème de sécurité se pose. Il s'agit là d'un refus de la part de l'entreprise d'exercer ses responsabilités sur le plancher de l'usine en empêchant les travailleurs d'interrompre la production lorsqu'un problème de sécurité se pose. Les travailleurs affirment qu'ils doivent constamment se battre pour obtenir même l'autorisation de se rendre au bureau pour expliquer ce qui s'est passé et discuter de la marche à suivre. Sans un bureau géré à plein temps par un représentant des travailleurs, la situation ne peut que s'aggraver.

« Mesures disciplinaires : Notre convention collective stipule que si vous recevez un avertissement écrit, il sera supprimé dans 6 mois, et si vous êtes suspendu, il sera supprimé dans 10 mois. Désormais, la compagnie souhaite conserver votre suspension dans votre dossier pendant 15 mois 'à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été enregistrée au cours de cette période'. Il s'agit d'une autre stratégie que l'entreprise souhaite utiliser pour licencier des employés. »

La nouvelle offre de la compagnie, après plus de cinq mois de lockout et d'opposition militante des travailleurs, prévoit que les lettres de suspension soient conservées dans les dossiers des employés pendant 14 mois et soient supprimées à ce moment-là uniquement si aucune autre mesure disciplinaire n'a été enregistrée au cours de cette période.

« Régime de retraite anticipée sur une base volontaire : La compagnie souhaite éliminer ce programme qui a été négocié depuis le début des années 90. Il reste une minorité d'employés sur le plan et il est financé à 110 %, nous demandons donc de laisser le plan se pérenniser. »

Dans son offre la plus récente, la compagnie a toujours l'intention de mettre fin au plan d'ici 2024. Elle a proposé que le plan soit mis à la disposition des personnes âgées de 59 ans ayant 32 ans de service (au lieu de 58/32) en 2023.

« Le régime de retraite à cotisations déterminées » : Nous demandons seulement une augmentation de 2 % pour passer de 11 % à 13 %, ou laisser les employés utiliser toutes leurs primes, leurs heures supplémentaires et autres avantages sociaux pour bénéficier de leur retraite afin d'obtenir une pension équitable.

Dans sa dernière offre, la compagnie affirme qu'elle ne peut pas améliorer ses contributions au régime à cotisations déterminées de la fonderie, car le même régime existe à de nombreuses autres usines de Glencore, ce qui signifie qu'il faudrait tous les modifier. Au lieu de cela, la compagnie propose un paiement unique de 800 \$ (moins les retenues d'impôt sur le revenu) pour un compte collectif d'épargne libre d'impôt.

« Maladie et accident de travail : Nous avons toujours négocié un langage pour protéger nos collègues malades ou qui ont subi un accident au travail. Au cours de la dernière convention collective, l'entreprise a licencié tous nos employés atteints de maladies professionnelles et accidentés qui étaient tellement handicapés qu'ils ne pouvaient pas revenir au travail. Ils continuent de recevoir leur indemnisation pour invalidité de longue durée ou les accidents du travail, mais n'avaient pas le droit d'utiliser notre régime d'avantages sociaux pour des médicaments ou des soins dentaires.

La compagnie refuse de remédier à la situation en termes de libellé de la convention collective qui protégerait les travailleurs en cas de tragédie.

Le rapport conclut :

« Ce sont les principales raisons pour lesquelles nous avons voté à plus de 90 % contre cette offre. Tout ce que nous voulons, c'est une offre juste et être traité avec le RESPECT que nous méritons. »

Envoyez vos articles, photos, rapports, points de vue et commentaires à redactionpmlc@cpcml.ca.

ABONNEZ-VOUS AU RENOUVEAU

Écrivez à maitre_de_poste@cpcml.ca en indiquant « abonnement » dans la case sujet. Veuillez indiquer votre nom, circonscription et occupation. Voir la page d'accueil pour le formulaire d'abonnement complet.