



LE COIN DU PRÉSIDENT

Congrès National

Déjà 1 an en tant que Président

Le 7 juin 2019 dernier, ce fut déjà 1 an depuis que j'ai été nommé Président de votre Section Locale 1-2010.

Depuis juin 2018 nous avons accompli plusieurs choses, telles que des négociations avec plusieurs employeurs qui sont rapportées dans chacun des articles des représentants dans ce bulletin. Nous sommes aussi présentement dans le processus d'établir une bonne et longue relation avec les Premières Nations à

White River, avec les communautés de Premières Nations de Pic Moberg et Pic River en vue de renouveler l'Entente Collective des opérations forestières avec White River Forest Products.

Durant la première semaine d'avril, une délégation de 7 membres de notre Section Locale a assisté au Congrès national d'orientation des Métallos à Vancouver.

Du 2 au 5 avril, les délégués



Président de la Section Locale 1-2010, Jacques Jean, avec Napoleon Gomez Urritia, Président Secrétaire Général de Los Mineros et maintenant Sénateur de la République du Mexique

progresser le droit des autochtones, Renforcer la solidarité partout dans le monde, Protéger la retraite de nos membres, Bâtir un meilleur avenir pour la sécurité, Défis et possibilités de recrutement,...

Les membres qui y ont assisté ont dit que ce fut une bonne expérience et sont content de l'opportunité d'assister à ce Congrès.

Pour terminer, je vous invite à lire tous les rapports donnés par nos représentants concernant les négociations en cours de votre Section Locale.

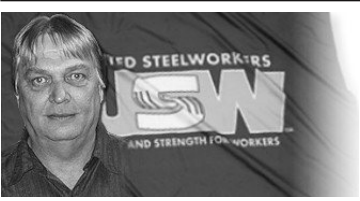


Les délégués qui ont assisté au Congrès national à Vancouver: Jason Lacko, Terry Kisch, André Lachance, Wesley Ridler, Guy Veilleux, Daniel Touchette et Jacques Jean

ont écouté des conférenciers et participé à des débats sur les résolutions apportées. Les conférences et résolutions ayant référence au Commerce et économie, le Pouvoir des membres-animateurs, Faire

Passez un bel été, profitez de vos vacances avec votre famille et amis, et soyez sécuritaire en tout temps.

Fraternellement;
Jacques Jean



NOUVELLE ENTENTE, NÉGOCIATIONS EN COURS ET ARBITRATIONS

Dallan L.P. - Négociations
 Cette opération de Dallan embauche environ 40 membres à l'usine de Pâtes et Papier de Resolute à Thunder Bay. Ils embauchent des ouvriers, camionneurs, opérateurs d'équipement mobile et des mécaniciens.

Leur entente expirait le 15 avril. Nous nous sommes rencontré avant cette date et avons échangé des propositions le 22 mars. Nous avons continué les négociations les 25, 26 et 27 mars. Nous avons atteint une entente tentative après 4 jours

de négociations.
 Cette entente de 4 ans a été ratifiée à 78% par les membres le 29 mars. Il y a des gains dans les congés payés, des changements bénéfiques sur les heures de travail, des améliorations sur le langage

du comité de Santé et Sécurité, les allocation de vêtement de sécurité a augmenté de 275.00\$ à 350.00\$, montant à 350.00\$ en 2022, l'assurance-vie a augmentée à 40 000.00\$, des augmentations au régime de retraite, l'établissement de

Bruce Frost ...suite de la page 1

contributions par les employés et la Compagnie au Fonds Humanitaire des Métallos, une amélioration du programme d'apprenti, de nombreuses améliorations au langage au travers l'entente ainsi qu'une augmentation salariale de 0.75\$ dans la première année et de 0,50\$ par année par après pour un total de 2.25\$ durant le terme.

Les représentants de Thunder Bay, Bruce Frost et Jason Lacko, ainsi que les membres impliqués voudrait remercier le comité de négociation élu, Todd Childs et John Hearn, pour leur diligence et détermination à atteindre cette entente.

Dallan L.P. a aussi des opérations de cour sous une Entente Collective séparée à la scierie de Resolute à Thunder, qui expire le 30 septembre. Ils contractent aussi les cours des scieries à Ignace et Atikokan et opèrent sous les termes des ententes avec les scieries.

Resolu - Négociations

L'Entente Collective avec Resolu est expirée depuis le 1er novembre 2018. Même s'il

ne reste plus d'employés de Resolu actif, l'entente couvre les treize contracteurs des opérations forestières qui ont le potentiel de grossir. Il y a approximativement 400 membres embauchés par ces contracteurs. La grosseur des opérations va de 7 ou 8 membres jusqu'à 50 ou plus.

Les négociations avec les opérations forestières de Resolu furent lentes et jusqu'à maintenant sans succès.

Du 17 au 20 décembre, nous avons rencontré Resolu pour débiter les négociations. Après ces rencontres il y avait encore plusieurs issues en suspens. Nous nous sommes encore rencontré le 5 et 6 février. Le 7 février était aussi prévu mais nous avons arrêté puisque l'on n'avancait pas. Nous avons appliqué pour conciliation. Ces rencontres devaient avoir lieu le 7 et 8 mai mais ont été reportées au 17 et 18 juin suite à des circonstances imprévues du côté du comité de l'employeur.

Resolu – Arbitrage

Nous avons un arbitrage avec Resolu impliquant un contracteur non-syndiqué sur

les limites et fournissant les scieries de la compagnie. Nous croyons que c'est une infraction de l'entente. La nouvelle administration de la compagnie (qui n'était pas impliquée dans les discussions) semble croire qu'une entente que nous avons faite pour régler un grief en 2012 sur une base sans préjudice leur permet d'utiliser un contracteur non-syndiqué. Ce contracteur, son équipement et ses employés viennent tous du Québec et les employés voyagent aller-retour sur une base deux semaines "in" et deux semaines "out". Ceci cause des problèmes non seulement pour nos membres mais aussi pour les contracteurs à long terme qui doivent nettoyer derrière eux. L'audition a débuté à Thunder Bay le 9 et 10 avril. Les arguments finals seront faits à Toronto le 14 mai. Il devrait y avoir une conclusion dans le prochain Echo.

Wanson Lumber et Unitized Manufacturing

Ils se préparent pour ce que nous espérons être un été occupé tandis qu'ils continuent à desservir l'industrie locale de

construction avec des matériaux de construction de qualité et des chevrons préfabriqués pour les toits. Ces deux unités sont reconnues dans la communauté et les gens se fie à eux pour la construction tant résidentielle que commerciale.

Firesteel Contractors – Arbitrage

Firesteel est un contracteur de long terme avec Resolu et ses prédécesseurs. Ils ont une Entente Collective avec le Syndicat depuis les années 1960. En janvier, nous avons eu notre deuxième arbitrage avec eux. Le premier fut au début 1970. L'issue cette fois-ci fut un congédiement injuste. Nous avons deux jours de cédulés pour l'audience. Cependant, durant le premier jour de l'audience nous avons atteint un règlement selon lequel le membre à cesser son emploi pour un montant d'argent entendu qui est confidentiel mais qui était acceptable pour lui.

Je souhaite un été sécuritaire à tous,

Fraternellement;
Bruce Frost

**Resolu – Scierie Atikokan**

La scierie d'Atikokan continue son rythme stable vers l'atteinte de ses objectifs. La scierie n'a pas vu de mise-à-pied suite aux conditions volatiles de l'hiver et du printemps dans les opérations forestières. Les conditions s'améliorent. Il y aura ou il y a eu de nouveaux récolteurs de bois ajoutés dans la région, ce qui aidera les provisions de bois. Cette unité a été approché par la gérance concernant le changement de l'horaire des membres afin de

travailler un horaire de "4 on 4 off". Le Syndicat et la Compagnie se sont rencontrés pour produire un document qui a été massivement rejeté par les membres. Les membres ont encore démontré que la voix des travailleurs est unifiée.

Le Syndicat est présentement en arbitration concernant l'utilisation de contracteurs sur le site. La résolution pourrait être seulement dans quelques mois. Cette unité a été très active par rapport à leurs

droits sous l'entente collective, ce que j'applaudis. Plusieurs griefs et autres issues ont été résolus avec succès avec le dévouement de divers comités. Le support continu des membres ne peut qu'apporter de bonnes choses dans le futur.

Je demande aux membres de svp regarder les tableaux d'affichage pour des réunions futures, d'autres documents reliés au Syndicat et des documents d'éducation. Je voudrais aussi mentionner que

M. Keith Caldwell, un membre d'Atikokan, s'est récemment joint au Comité Exécutif de la zone 1 de la Section Locale.

Resolu – Scierie d'Ignace

La scierie d'Ignace est encore arrêtée. Malheureusement, les provisions de bois, les conditions des routes et le manque de copeaux à l'usine de pâte à papier de Resolu ont eu un impact sur la communauté et les membres de l'usine. Votre Section Locale est présentement en négociations avec les

...suite en page 3

APRÈS UN LONG HIVER ENNEIGÉ

Jason Lacko...suite de la page 2

opérations forestières de Resolu afin d'assurer une nouvelle entente. Les négociations sont censées se continuer le 18 et 19 juin.

Les nouvelles plus récentes sont que la fermeture continuera jusqu'à la mi-juin. Lorsque les membres retourneront sur le site le Syndicat facilitera le vote concernant le choix de rester sur la semaine de travail de 40 heures.

L'usine, lorsqu'elle opère, atteint ses objectifs de production et utilise un horaire de 2 quarts, 4 dix. Cette usine fournit du bois séché à l'usine d'Atikokan où il est plané et expédié. Les membres de notre Section Locale à l'extérieur avec Dallan Forestry, qui fournit tout l'équipement mobile, ont aussi été affectés par la fermeture avec 10-12 opérateurs aussi en mise-à-pied.

Les membres de la scierie d'Ignace se prépareront bientôt pour les négociations tant attendue au printemps prochain.

Scierie de Nakina

Nous n'avons pas encore d'Entente Collective à ce site. Votre Section Locale travaille fort pour assurer que les

membres aient une entente mutuellement bénéfique en place. Les membres ont voté sur une offre finale de la compagnie en novembre dernier. Le groupe a rejeté l'offre de la Compagnie à presque 100%. La Section Locale a appliqué pour conciliation et a rencontré la compagnie une autre fois le 12 mars avec aucun résultats et en fait, la compagnie refuse de continuer à négocier. Nous avons soumis des charges de négociations injustes et avons une médiation cédulée pour la fin mai avec la Commission des relations de travail de l'Ontario pour continuer le processus. Il y a approximativement 79 membres futurs embauchés à cette usine qui est située sur les Premières Nations d'Aroland.

Casino Gateway

Ce sera une grosse année pour cette unité puisque nous nous dirigeons vers les négociations. L'Entente Collective se termine le 31 octobre 2019. Ce sera la troisième ronde de négociations pour nos 150 Confrères/Consoeurs du casino. Des sondages de négociations seront distribués en juillet et nous commencerons à prendre les demandes à la fin août, début

septembre. Différents patrons ont été fixé par d'autres Syndicats ainsi que d'autres Sections Locales des Métallos par rapport aux bénéfices. Le plus considérable qui ressort des ratifications passées est la suppression de deux congés payés : le Jour du Souvenir et le lundi de Pâques, que nous avons présentement. Avis aux membres : svp regardez le tableau d'affichage pour des réunions futures, d'autres documents reliés au Syndicat et des documents d'éducation.

Dallan Forestry – Scierie d'Atikokan

Il y a des inquiétudes face aux conditions printanières de la cour. Le dégel du printemps a tendance à produire des conditions de "slush" et pour les opérateurs ce peut devenir très frustrant de travailler. Le trafic constant dans les cours, l'augmentation de la production et le mouvement de copeaux font que les travailleurs travaillent fort pour compléter leur travail de façon sécuritaire. Il est important de se rappeler qu'il n'y a pas de travail qui ne peut pas être effectué de façon sécuritaire. Mettre du stress sur soi-même pour compléter une tâche pourrait avoir l'effet opposé.

Congrès national à Vancouver 2019

J'ai encore une fois eu l'opportunité d'assister au Congrès national d'orientation des Métallos. Le congrès a lieu tous les trois ans et est une opportunité pour les Sections Locales de soumettre des résolutions afin d'ajouter, changer ou modifier les Règlements du bureau National ou le langage en ce qui concerne d'autres campagnes syndicales. Notre Syndicat est impliqué dans plusieurs initiatives, des questions autochtones, telle que l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, ainsi que des questions industrielles tel que le tarif de l'acier et la campagne de l'entente du bois d'œuvre, pour en nommer que quelques-uns. Le thème pour ce congrès était "La solidarité nous renforce" ça débute avec vous!

Je voudrais souhaiter à tous mes Confrères, Consoeurs et camarades un très bel été; ayez du plaisir et profitez de vos familles.

Et le plus important "Travaillez de façon sécuritaire "

Fraternellement;
Jason Lacko

Les maladies mentales au travail

Que sont les maladies mentales?

Les maladies mentales sont des problèmes de santé qui affectent notre image de soi, ainsi que notre façon d'entrer en rapport avec autrui et d'interagir avec le monde environnant. Elles influencent nos pensées, nos sentiments et nos comportements. La dépression et les troubles anxieux sont les maladies mentales les plus courantes.

Ces maladies sont plus susceptibles de surgir en période de stress ou d'incertitude, ce qui

peut faire partie de l'emploi de bien des gens. Cependant, le stress de la vie à l'extérieur du travail peut également nuire à la santé mentale, ce qui peut ensuite se répercuter au travail.

Il est important de comprendre que les maladies mentales sont de véritables maladies. Tout comme d'autres maladies, dont le diabète ou l'asthme, la plupart des maladies mentales sont épisodiques. Cela signifie que les gens connaissent des périodes où ils se sentent bien et productifs, ainsi que des périodes où ils se

sentent mal et où le fonctionnement général diminue.

Comment les maladies mentales influencent-elles les travailleurs, les travailleuses et les lieux de travail?

Les personnes atteintes d'une maladie mentale peuvent douter de leurs capacités ou sembler moins confiantes. Une personne peut avoir du mal à se concentrer, à apprendre et à prendre des décisions. Les symptômes d'une maladie mentale peuvent entraîner d'autres pensées, bien plus décourageantes. Par exemple,

une personne qui ne peut se concentrer peut ensuite penser aussi être incapable de bien faire son travail ou craindre de perdre son emploi. Il est facile de voir comment ces changements affectent le rendement au travail.

Les maladies mentales peuvent également avoir une grande incidence sur les relations. Les personnes atteintes d'une maladie mentale peuvent s'isoler des autres, agir de façon inattendue, s'absenter souvent ou sembler moins productives que d'habitude. Cela peut mettre à rude épreuve

...suite en page 4

maladies mentales.....suite de la page 3

les relations avec les superviseur(e)s et les collègues. éviter certains problèmes de santé mentale au travail.

Les maladies mentales coûtent aux employeurs canadiens des milliards de dollars en absentéisme ou en jours de congé de maladie, en "présentéisme" (la personne vient travailler, même si elle n'est pas en mesure de bien travailler), en prestations d'invalidité et autres prestations et en perte de productivité.

Qu'est-ce que je peux faire?

La bonne nouvelle est que les maladies mentales se traitent. Le dépistage précoce de problèmes de santé mentale, les aiguillages vers les bonnes ressources (comme les programmes d'aide aux employés et à leur famille) et un traitement adéquat peuvent aider les gens à se rétablir et à reprendre leur travail habituel rapidement. En recevant un soutien adéquat dans leur vie, y compris à leur travail, les employé(e)s peuvent réaliser leur plein potentiel et le réalisent. De plus, lorsque les organismes adoptent des mesures qui créent des lieux de travail mentalement sains pour leur personnel, on peut

Lorsqu'on informe un superviseur(e) ou un membre de l'équipe des ressources humaines au travail d'un diagnostic sur un problème de santé, on appelle cela un divulgation. Au Canada, la loi précise que vous n'avez pas à informer votre employeur de la cause d'une invalidité. Vous devez indiquer que vous éprouvez des problèmes de santé et décrire vos besoins pour bien travailler. Votre employeur peut avoir besoin de renseignements de votre prestataire de soins de santé concernant vos capacités et vos difficultés, mais il n'a pas besoin de votre diagnostic.

Dans le cas d'une maladie mentale, la divulgation comporte des risques et des avantages. Si vous la divulguez, vous devrez trouver des stratégies qui vous aident à rester au travail, en collaboration avec votre superviseur(e). Par exemple, vous pourriez changer vos méthodes de travail ou vos tâches. Ces stratégies sont appelées également des accommodements.

En vertu de la loi, les lieux de travail doivent essayer d'adopter des accommodements raisonnables pour quiconque est atteint d'une invalidité, y compris une maladie mentale. La divulgation peut aider d'autres personnes dans votre lieu de travail à comprendre les changements ou les difficultés qu'elles ont observés.

En revanche, la divulgation d'une maladie mentale peut conduire à la stigmatisation ou à la discrimination. Malheureusement, la franchise peut nuire au poste occupé par une personne ou à sa capacité à trouver un nouvel emploi. Des lois interdisent ce type de discrimination, mais cela peut quand même se produire. Comme les lieux de travail ont des attitudes et des cultures différentes, chacun vivra des expériences différentes. Cependant, avant de prendre une décision, il vaut mieux réfléchir à toutes les options.

Les décisions concernant le fait de rester au travail ou de prendre congé sont influencées par de nombreux facteurs différents, y

compris la nature et la gravité de la maladie et la façon dont la maladie affecte vos capacités à travailler. Finalement, le choix devrait se faire entre vous, votre équipe de soins et votre employeur. Certaines personnes bénéficient d'un congé assorti d'un retour progressif au travail. D'autres peuvent décider de travailler moins d'heures. D'autres peuvent garder le même nombre d'heures de travail. Il peut être utile de demeurer en contact avec votre lieu de travail pendant votre rétablissement. Vous pouvez le faire bénéficier de vos compétences, développer des liens sociaux, élargir vos horizons et gagner votre vie. Un emploi peut faire partie de votre image de soi. Pour obtenir des idées et des stratégies qui soutiennent vos objectifs professionnels, consultez votre équipe de soins.

Rappelez-vous de profiter des services que vos avantages sociaux peuvent obtenir. Les programmes d'aide aux employés et à leur famille et votre régime de soins médicaux peuvent vous aider à trouver et à obtenir des services dans votre communauté.



3 NOUVELLES ENTENTES! CONCILIATIONS PROCHAINES

Depuis notre dernière édition, nous avons été très occupés à négocier de nouvelles Ententes Collectives.

Ryam Chapleau - Scierie

Le 24 mars dernier, les quelques 145 travailleurs à l'usine de Ryam à Chapleau ont ratifié à 87% une nouvelle Entente Collective. Cette nouvelle entente de 4 ans contient des changements dans le langage et des augmentations dans les primes de quart, les primes de vacances, l'allocation de bottes de travail, l'allocation d'outils, les bénéfiques, le

régime de retraite et une augmentation générale des salaires de 2% par année de l'Entente Collective. Les membres de cette unité devraient être fiers du travail fait par leur comité de négociations.

Ryam Opatatika - Opérations Forestières

Pour ce qui est de nos membres des opérations forestières de Ryam à Opatatika, ils ont eux aussi ratifié une nouvelle Entente Collective en novembre dernier. Cette nouvelle entente de 4 ans contient des

changements dans le langage et des augmentations dans les primes de vacances, l'allocation de bottes, les bénéfiques, le régime de retraite, le régime complémentaire ainsi qu'une augmentation générale des salaires de 2% par année et un montant forfaitaire de 1000.00 \$.

NCAS

Nos membres qui travaillent pour North Cochrane Addiction Services ont ratifié le 21 février dernier une nouvelle entente de 3 ans qui contient des changements dans le

langage, spécifiquement aux congés de permission exceptionnelle. L'entente contient aussi des augmentations dans le régime de retraite, les frais généraux pour repas et un montant forfaitaire de 1 200.00 \$ avec une augmentation générale des salaires de 6% durant le terme de l'entente.

Ryam Chapleau Co-Gen

Le 19 mars, nos 14 membres de l'usine de Co-Gen à Chapleau ont rejeté à 79% la dernière offre pour le renouvellement de leur Entente Collective. Nous

...suite en page 5

Eric Carroll... suite de la page 4

somme cédulés pour se rencontrer en conciliation à la fin mai. Nous espérons pouvoir adresser les inquiétudes et demandes de nos membres. Nous rapporterons sur le résultat de ces négociations dans le prochain Écho Syndical.

Pour ce qui est des négociations avec **Rockshield EWP** à Cochrane, les négociations continuent. Nous avons rencontré l'Employeur plusieurs fois pour essayer d'arriver à une entente mais malheureusement nous sommes arrivés à une impasse. Le 16 avril nous avons

appliqué pour la conciliation et en ce moment nous attendons que l'officier de conciliation donne des dates pour que l'on puisse se rencontrer. Espérons que ce processus facilitera les choses pour que les deux partis puissent arriver à une entente qui sera bonne et juste pour les deux partis.

Je veux prendre cette opportunité pour souhaiter à tous un bel été. Dieu sait que nous avons besoin de la belle température. Soyons tous sécuritaires.

Fraternellement;
Eric Carroll



MES PREMIERS 6 MOIS TRÈS OCCUPÉS, PRODUCTIFS ET ENRICHISSANTS

Comme vous le savez probablement depuis la dernière édition, j'ai été embauché comme représentant de la section centrale. Ce fut une expérience d'apprentissage incroyable dont j'aime bien faire partie. Je voudrais remercier Jacques et Eric pour leur aide dans mon nouveau rôle de représentant. Je voudrais aussi dire merci à Bruce et Jason de notre bureau de Thunder Bay pour discuter et répondre à mes questions lorsque nous nous rencontrons.

Hornepayne et White River

Pour ce qui est de Hornepayne et White River, ils ont un nouveau président depuis le départ de Frank

Dottori et les deux usines ont un nouveau directeur qui a comme mission de faire ces usines plus rentables. Ceci veut dire qu'ils fermeront et combineront des postes, mais nous voyons présentement des embauches à ces deux locations. Espérons que cela veut dire de meilleurs jours à venir pour ces usines.

Columbia Forest Products

Au début de l'année il y avait des mise-à-pieds d'affichées toutes les semaines mais aucune mise-à-pied n'est survenue. Maintenant les choses paraissent mieux et quelques-uns des nouveaux investissements sont en place avec d'autres qui s'en viennent. Columbia embauche présentement des nouveaux

membres et l'avenir semble prometteur pour eux.

Ryam Lumber - Scierie

Ryam, comme partout ailleurs, cherche à devenir plus rentable. Ils regardent présentement à un nouveau plan pour devenir encore plus rentable. Ryam embauche aussi de nouveaux membres, démontrant que les choses devraient bien aller dans l'avenir.

Ce que nous pouvons voir de nos unités est que le département d'entretien est présentement en demande partout et est difficile à trouver. Les compagnies semblent vouloir embaucher des apprentis parmi leurs membres actuels, ce qui est une bonne

chose pour eux puisque ce peut être une très bonne opportunité.

Pour ce qui est de nos unités d'opérations forestières, ils devraient tous être de retour au travail à la fin juin. Les régions de la forêt de Hearst ont un nouveau plan de 10 ans en place pour la distribution des limites de coupes. Nous devons voir ce qu'est ce plan et regarder à ce qui est bon pour nos membres.

Je veux prendre cette opportunité pour souhaiter à tous de bonnes vacances d'été et profitez de votre temps en famille. Soyez sécuritaire tout le monde.

Fraternellement;
Guy Veilleux



Bref historique des "Femmes d'acier"

Les femmes font partie du Syndicat des Métallurgistes depuis ses débuts en 1936. Cependant, à l'époque, le monde du travail n'était pas un endroit accueillant pour elles. De nombreux emplois, habituellement les mieux rémunérés, leur étaient interdits.

De plus, quand elles ont eu accès aux emplois "non-traditionnels", elles ont été victimes de harcèlement sexuel et d'intimidation.

Les femmes devaient aussi surmonter des obstacles au sein

du syndicat. Même dans les usines où la main-d'œuvre était surtout composée de femmes, tous les dirigeants des sections locales étaient des hommes. Les systèmes de négociation et d'évaluation des emplois laissaient les femmes au bas de l'échelle

salariale, sans compter que leurs collègues masculins n'étaient pas tous "ouverts d'esprit". Certains refusaient d'encadrer les femmes apprenties, ou harcelaient leurs collègues féminins.

Néanmoins, les femmes ont
...suite en page 6



Bourses d'études offertes par notre Section Locale: 2 x 1 000.00 \$

Éligible: Enfants de nos membres qui s'inscrivent aux études post secondaires

Date Limite: 1er juillet 2018

Formulaire de demande: www.uswlocal1-2010.ca ou contactez-nous

Ce bulletin est
publié par:
Les Métallos
Section 1-2010

20 Riverside Drive
Kapuskasing, Ont.
P5N 1A3
Tel: (705) 335-2289
Fax: (705) 335-5428

Courriel:
usw12010@outlook.com

Site Web:
www.uswlocal1-2010.ca

Comité Exécutif

Président:

Jacques Jean

1er Vice-Président:

Bruce Frost

Secr. financier:

Eric Carroll

Secr. archiviste:

Jason Lacko

Conducteur:

Jennyfer Dinnissen

Gardien:

Léo Levasseur

Membres du conseil:

Zone 1:

Keith Caldwell

Zone 2:

Wesley Ridler
Andre Lachance

Zone 3:

Terry Kisch
Darrel Gaudreau

Zone 4:

Daniel Touchette
Christiane Cousineau

Zone 5:

Roger Beland
Jean Laurin

Syndics:

Dominic Anctil
Denis Quirion
Todd Childs

femmes d'acier...suite de la page 5
persévéré. De leur propre chef, ou avec l'appui d'autres consoeurs, de permanents et de dirigeants progressistes de sections locales, les femmes ont continué de réclamer du travail décent et leur place dans le syndicat. Le premier comité de la condition féminine des Métallos a été créé en 1981, à la section locale 2900 de Toronto. Le comité s'était fixé comme objectifs d'encourager les femmes à jouer un rôle actif dans le syndicat en assistant aux réunions et en posant leur candidature à des postes électifs, de les mobiliser pour assurer leur participation aux cours et conférences, et de leur offrir un environnement sécuritaire pour déposer des plaintes liées au harcèlement.

Origines des Femmes d'acier

Les années 1980 se sont accompagnées de changements dans le monde. Les femmes ont riposté. Les féministes ont fait campagne pour les droits juridiques de leurs consoeurs, l'accès à l'avortement, la protection contre la violence et le harcèlement, et des droits au travail, dont le droit à un congé de maternité et à un salaire égal. La Charte canadienne des droits et des libertés, proclamée loi en 1982, est alors devenue un outil puissant pour faire changer les lois discriminatoires.

Dans le cadre d'une campagne intitulée "Les femmes d'acier sont de retour chez Stelco", les femmes de la section locale 1005 des Métallos chez Stelco, à Hamilton, ont lutté pour que les emplois dans la production soient mieux rémunérés et ont obtenu gain de cause. En 1981, l'effectif de Stelco comptait plus de 12 000 membres, mais seulement 28 femmes. En fait, l'entreprise n'avait pas embauché de femmes depuis 1961.

À cette époque, les Métallos suivaient un cours appelé "Changing Faces of Unionism (le visage

changeant du militantisme)", conçu par la représentante nationale Deirdre Gallagher. Le cours visait à éliminer les obstacles pour les femmes et à les encourager, non seulement à participer aux activités du syndicat, mais à en devenir des dirigeantes.

En 1982, Deirdre Gallagher, le permanent Leo Gerard et d'autres ont collaboré à former le comité d'action des femmes du Conseil de la région de Toronto des Métallos qui a eu recours à des cours sur le harcèlement et l'équité salariale réservés aux femmes comme moyen pour développer leurs aptitudes au leadership et les intégrer dans le programme d'éducation du Syndicat des Métallos.

Dans ce contexte et en raison du nombre croissant de femmes qui faisaient leur entrée sur le marché du travail et se joignaient au syndicat, le directeur du district 6, Leo Gerard, a été témoin de la vague féministe. Les femmes ont porté leur cause au premier plan en déclenchant des grèves aux sections locales de Radio Shack et de Fotomat, où elles composaient la majorité de la main-d'œuvre. En 1985, une plainte de harcèlement sexuel très médiatisée à l'aciérie de Hamilton a incité le district, puis le syndicat national, à développer une politique contre le harcèlement. Ensuite, en 1986, Leo Gerard a embauché Michael Lewis, le chargeant d'un nouveau dossier lié, entre autres, aux droits de la personne et aux programmes destinés aux femmes.

Michael Lewis a établi le Comité de la condition féminine du district 6 en 1987 et obtenu une subvention gouvernementale qui a permis au syndicat de faire appel à un spécialiste en conception de cours pour qu'il travaille avec le comité et élabore le premier cours de Perfectionnement en leadership des Femmes d'acier. Conçu et animé par

des femmes uniquement pour des femmes, le cours "leur donnera une meilleure compréhension du syndicat et des obstacles auxquels elles sont confrontées".

Diffusion des changements

Présenté aux États-Unis en 1992, le cours de Perfectionnement en leadership des Femmes d'acier a produit des résultats spectaculaires. Le syndicat a affecté des ressources à la création de son propre système d'évaluation des emplois non sexiste dans le but de mettre fin à la discrimination salariale.

En 2005, le Syndicat des Métallos a modifié ses statuts pour exiger que toutes ses sections locales établissent un comité de la condition féminine.

En outre, lors du Congrès international de 2008, le Bureau exécutif international du syndicat a fait place à son premier membre féminin, Carol Landry, ancienne présidente de section locale, permanente et adjointe au directeur du district 3.

Le programme des Femmes d'acier a changé le visage du leadership et du militantisme au sein de notre syndicat. Les femmes sont présidentes de sections locales et d'unités, délégués syndicales et militantes de la santé et de la sécurité. Nous présidons des comités, participons aux négociations, réclavons justice pour les femmes et collaborons à faire élire des responsables politiques qui favorisent les travailleuses et travailleurs.

Continuons de contribuer à cette fière histoire! Nous savons que les femmes renforcent le Syndicat des Métallos, alors poursuivons nos efforts pour qu'elles aient la possibilité de croître au sein de notre syndicat.

UNITED STEELWORKERS
USW
MÉTALLOS
LOCAL 1-2010



**BON ÉTÉ
À TOUS!**

**PASSEZ DE
BELLES VACANCES
EN SÉCURITÉ!**

