

LE BUREAU EXÉCUTIF SE RÉUNIT PAR VIDÉOCONFÉRENCE ZOOM

Les 14 et 15 juillet 2020, les membres du Bureau exécutif se sont réunis par vidéoconférence Zoom pour une réunion de deux jours.

Au cours de la réunion du Bureau exécutif, le confrère Richard Blais a été nommé dirigeant exécutif régional de l'Alberta, un poste précédemment occupé par David Skrober (voir l'encadré ci-contre). Le confrère Blais, technicien de service de l'Unité 214, est délégué syndical depuis 2013, secrétaire d'unité et membre du comité d'action politique depuis 2015. Il est également diplômé du Programme de perfectionnement en leadership des Métallos. Les membres du Bureau exécutif sont honorés d'accueillir le confrère Blais au sein du Bureau !



De gauche à droite, de haut en bas : Permanent des Métallos Randy Gatzka, Vice-président par intérim Pierre-Luc Dick, DER Qué. par intérim Robert J. Briza, Présidente par intérim Donna Hokiro, Permanent des Métallos Jayson Little, Administrateur Omero Landi, DER C.-B. Denise Chisholm, Syndic Michelle Ravary, DER Alb. David Skrober, DER C.-B. Corey Mandryk, Syndic Jenn Dunsmore-Turner, Secrétaire-trésorier Michael Phillips, et DER Alb. Steve Durrell

MERCI À DAVID SKROBER, DIRIGEANT EXÉCUTIF RÉGIONAL DE L'ALBERTA SORTANT

Le confrère David Skrober a débuté sa carrière chez Telus au département de Rétention et fidélisation en 2008. Il est impliqué dans la Section locale depuis 2011, date à laquelle il est devenu délégué syndical de l'unité 213 à Calgary. Il a été Vice-président puis Président de son unité de 2015 à 2018, de même que Conseiller d'unité ; il est élu Dirigeant exécutif régional pour l'Alberta en décembre 2018.

« Au cours de la dernière décennie, ce fut mon plaisir et ma joie, en tant que délégué syndical, président d'unité et membre du Bureau exécutif, de travailler au service de mes amis et collègues, de protéger leurs emplois, leur dignité au travail, et de veiller à ce que les gestionnaires les traitent de façon équitable. La Section locale sera toujours comme une grande famille. »

« Je remercie tous ceux qui m'ont aidé tout au long du chemin. Je tiens à remercier tout particulièrement Bonnie Devine, qui m'a encadré et enseigné comment devenir un délégué syndical compétent. Nathan Beausoleil, pour sa passion pour le militantisme et ses qualités humaines. Robert Briza, pour m'avoir aidé à travailler sur mes lacunes en communication et être un défenseur infatigable de nos membres. Et un dernier remerciement, mais non des moindres, à Michael Phillips, un homme brillant que nous avons la chance d'avoir comme dirigeant. Michael est un homme de principe et de logique, et je suis très reconnaissant d'avoir eu la chance de travailler avec lui. »

« J'ai hâte de pouvoir consacrer plus de temps à ma femme Cheri et à mes enfants Isabelle et Benjamin. »

La Section locale est reconnaissante d'avoir eu la chance de bénéficier de l'implication et du dévouement de ce militant de longue date, et souhaite au confrère Skrober de profiter de moments bien mérités en famille.

DON DE 2 000 \$ À DES MEMBRES DES MÉTALLOS

Depuis 286 jours, des membres de sections locales des Métallos en Arizona et au Texas sont sans travail après avoir été contraints de se mettre en grève en réaction aux pratiques déloyales de leur employeur ASARCO. Les membres se battent pour obtenir des contrats équitables qui protégeront la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs ainsi que des communautés. Ils sont privés de salaire et de soins de santé, et ont besoin de votre aide.

« Nos consœurs et confrères se battent depuis plusieurs mois pour obtenir un contrat équitable parce que leur employeur, une multinationale qui génère des profits indécents, ne donne que des miettes à ses travailleurs – et encore moins à ses travailleurs syndiqués, a déclaré la Présidente par intérim Donna Hokiro. Nous ne pouvons pas laisser l'avidité des entreprises piétiner les travailleurs, que ce soit au Canada, aux États-Unis, ou n'importe où dans le monde. La Section locale 1944 a fait un don de 2 000 \$ parce que plus que jamais, nous devons nous entraider. Plus notre syndicat est fort, plus chacun de nous sera fort dans son milieu de travail, quel que soit le lieu, le pays ou le secteur, qu'il soit public ou privé. La ronde de négociations avec Telus s'en vient en 2021, et nous aurons besoin d'alliés pour nous soutenir. S'entraider n'est pas un luxe, c'est une nécessité. »



Regardez la [vidéo](#) des Métallos

SENTENCE ARBITRALE

ENTRETIEN AVEC TAMARA MARSHALL, REPRÉSENTANTE DE LA SECTION LOCALE : COMMENT REMPORTEZ-VOUS UNE SENTENCE ARBITRALE ?

Les Représentants de la Section locale 1944 ont été formés pour représenter nos membres lors des arbitrages. La pratique antérieure consistait à confier les procédures à des avocats. La Section locale a déjà récolté les fruits de cette nouvelle pratique : en effet, elle a reçu une [sentence arbitrale](#) favorable permettant de réintégrer une membre qui avait été congédiée, dans une affaire menée par l'une de nos représentantes de la section locale, Tamara Marshall.

« Être en mesure d'aider quelqu'un est l'aspect de mon travail que je préfère et que je trouve le plus gratifiant. La requérante était une employée avec 29 ans d'ancienneté, et avoir pu l'aider à retrouver une vie normale et à terminer sa carrière est un sentiment incroyable. »

conseiller juridique, les relations de travail ainsi que les témoins qui étaient les gestionnaires de la requérante. Pour le syndicat, il s'agissait de moi-même, de la Présidente par intérim Donna Hokiro, de l'Administrateur Omero Landi, de la requérante, et de la Déléguée syndicale Michelle Dey, qui a pris des notes tout au long de l'affaire.

1944@L'œuvre : Comment avez-vous trouvé l'ambiance pendant la réunion ?

TM : Les arbitrages sont des moments très difficiles sur le plan émotionnel pour la personne requérante, car celle-ci doit écouter sagement les raisons pour lesquelles l'employeur estime qu'il est en droit de la congédier. Je n'ai jamais rencontré de membre qui ait trouvé ça agréable. Mais dans l'ensemble, les deux parties se sont traitées avec un respect et un professionnalisme mutuels.

1944@L'œuvre : Comment s'est déroulé l'arbitrage ?

TM : Il y a eu de bons et de mauvais moments ; l'arbitre s'est montrée patiente avec moi car j'avais beaucoup à apprendre. Jusqu'à présent, nos arbitrages impliquaient un avocat pour chacune des parties ; je me sentais donc un peu comme une profane face à un avocat expérimenté.

1944@L'œuvre : Ferez-vous un suivi auprès de la plaignante / de l'arbitre / de la compagnie dans les semaines ou les mois à venir ?

TM : La requérante est la deuxième personne que j'ai appelée après avoir été informée de la sentence. J'ai discuté avec la compagnie du retour au travail de la requérante. L'arbitre n'intervient qu'après coup si un nouveau problème survient ou si l'une des parties a besoin d'éclaircissements sur sa décision.

1944@L'œuvre : Combien de temps s'est-il écoulé entre le dépôt de grief et la sentence ?

TM : La requérante a été congédiée en février 2019. L'arbitrage a commencé en mars 2020 et s'est terminé en juin par Zoom. La sentence a été décernée deux semaines après la fin de l'audience. La procédure a été extrêmement rapide, car cela peut prendre des mois pour obtenir la décision de l'arbitre. La requérante a repris son travail le 6 juillet. L'ensemble de la procédure a duré 17 mois au total.

1944@L'œuvre : Sur quel arbitrage allez-vous travailler prochainement ?

TM : Mon prochain arbitrage sera pour un membre qui s'est vu refuser des mesures d'adaptations.

1944@L'œuvre : Est-ce une partie de votre travail que vous trouvez gratifiante ?

TM : Être en mesure d'aider quelqu'un est l'aspect de mon travail que je préfère et que je trouve le plus gratifiant. La requérante était une employée avec 29 ans d'ancienneté, et avoir pu l'aider à retrouver une vie normale et à terminer sa carrière est un sentiment incroyable.

La Section locale 1944 a déposé un grief suite au congédiement d'une membre pour retard chronique, en affirmant que le retard de la membre n'était pas fautif et que son congédiement constituait une mesure disciplinaire excessive. L'arbitre a accepté la position de la Section locale selon laquelle la sanction infligée à la requérante, une employée avec beaucoup d'ancienneté et un bilan de performance positif, « pourrait lui infliger de graves difficultés économiques » de manière injuste.

1944@L'œuvre : Quelle formation avez-vous reçue pour représenter le syndicat lors d'arbitrages ?

Tamara Marshall : Je suis Représentante de la section locale depuis 14 ans et j'ai participé à de nombreux arbitrages. Une partie de ma formation s'est faite lors de ces expériences de travail avec des avocats. La formation proprement dite a été dispensée lors de cours prodigués par le personnel juridique des Métallos sur 7 journées réparties au cours des dernières années.

1944@L'œuvre : Comment avez-vous procédé pour préparer cet arbitrage ?

TM : La loi prévoit la façon dont se déroulent les arbitrages. La Loi sur l'arbitrage définit les procédures à suivre, ce qui implique de s'entendre sur le choix de l'arbitre, rechercher et divulguer des informations, etc.

1944@L'œuvre : Combien d'heures / journées de travail avez-vous consacrées à cet arbitrage ?

TM : J'ai arrêté de compter, mais avec la recherche de la jurisprudence et la préparation, probablement plus de 200 heures. Puis l'audience elle-même a duré 6 jours. J'éprouve un respect renouvelé pour tout le travail et le temps de recherche qu'implique un arbitrage. J'ai rencontré la requérante à plusieurs reprises et j'ai échangé de nombreux appels avec le conseiller juridique de l'employeur. J'ai également assisté à des conférences préparatoires à l'audience avec l'avocat et l'arbitre.

1944@L'œuvre : Étiez-vous nerveuse pour ce premier arbitrage ?

TM : J'étais nerveuse, anxieuse et terrifiée. Je n'ai quasiment pas dormi.

1944@L'œuvre : Quelles parties se sont rencontrées lors de cet arbitrage ?

TM : Chaque arbitrage oppose deux parties ; l'employeur et le syndicat disposaient tous deux de représentants. Pour l'employeur, c'était un

COMMENT ÇA SE PASSE SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ?

Un droit refusé à l'un est un droit refusé à tous : c'est pourquoi il est important pour nos membres d'avoir de vos nouvelles !

Contactez un(e) [Représentant\(e\) de la section locale](#)
Partagez votre histoire : communications@usw1944.ca



ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

NOTRE COMITÉ DES FEMMES D'ACIER PUBLIE 4 PUBLICATIONS QUI VOUS AIDERONT À IDENTIFIER ET À TRAITER L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Le Comité des Femmes d'acier de la Section locale 1944 publie quatre publications de sensibilisation à certains problèmes courants de santé mentale, en mettant l'accent sur l'épuisement professionnel qui pourrait affecter les membres.

« Nous sommes très fières de notre projet et nous sommes convaincues qu'il profitera à tous les membres, a déclaré Denise Chisholm, Présidente du comité des Femmes d'acier. La santé mentale ne discrimine pas. L'objectif du projet est de sensibiliser à l'épuisement professionnel, fournir des informations visant à sensibiliser à la santé mentale, réduire la stigmatisation et faciliter l'accès à différents types de ressources. Au vu de l'impact de la COVID-19 sur nos membres, le choix du moment de la publication de ces 4 documents n'aurait pu être plus pertinent. J'ai appris une citation de littérature anglaise en dernière année de secondaire, que je n'ai jamais oubliée : "Avoir conscience de notre maladie contribue pour moitié à notre guérison" [Edward Young, 1683-1765]. Dans l'esprit de cette citation, je vous demande d'y réfléchir : si vous êtes en souffrance, cherchez des informations, demandez de l'aide, obtenez un diagnostic, et vous aurez déjà parcouru la moitié du chemin ! Plus important encore, sachez que vous n'êtes pas seul, il y a des solutions. »

Les thèmes des quatre publications sont les suivants :

Publication n° 1 : **Épuisement professionnel, anxiété, stress et dépression**

Publication n° 2 : **Vivre avec l'épuisement professionnel – Prendre soin de sa santé mentale**

Publication n° 3 : **Comment l'épuisement professionnel vous affecte-t-il au travail ? De la responsabilité individuelle à la responsabilité de l'employeur**

Publication n° 4 : **Que faire quand les autosoins ne suffisent plus ?**

LES 4 PUBLICATIONS SONT DISPONIBLES EN LIGNE

Le comité des Femmes d'acier est là pour vous aider !

Contactez-nous par courriel : femmesdacier@usw1944.ca

PARTICIPEZ À NOTRE SONDAGE !

Vos commentaires permettront au syndicat d'évaluer si l'épuisement professionnel est un problème ou non pour nos membres.

[Répondez au sondage en ligne](#)



LETTRE OUVERTE AU GOUVERNEMENT ALBERTAIN

« Chers M. Deol et M. Kenney,

La politique est une question de pouvoir et M. Kenney essaie de supprimer le peu de pouvoir dont les travailleuses et travailleurs disposent encore. Tandis que les grandes entreprises dépensent chaque année des milliards de dollars pour faire pression sur les gouvernements afin d'obtenir des allègements fiscaux, les travailleuses et travailleurs se battent pour obtenir des salaires équitables, la sécurité des retraites et des milieux de travail sécuritaires et sains pour tous les Albertains.

Si les travailleuses et travailleurs perdent le droit de se battre pour les questions qui comptent pour les Albertains, qui restera-t-il pour parler de ces problèmes ?

Je vous écris aujourd'hui parce que je refuse de voir les travailleuses et travailleurs dépouillés de ce droit. Votre plan pour une loi du travail à l'américaine a pour but d'empêcher les travailleuses et travailleurs de faire campagne sur des enjeux qui nous tiennent à cœur, comme les salaires équitables, les congés de maladie payés, la sécurité des retraites, des milieux de travail sécuritaires, etc.

Je suis un travailleur Albertain avec une famille à charge pendant une période particulièrement difficile pour notre province. Monsieur Deol, j'espère qu'en tant que député, vous vous efforcerez de mettre fin à cette attaque inacceptable et antidémocratique contre les travailleuses et travailleurs.

Ces enjeux sont également soulevés par les infirmières, pompiers, travailleurs de la construction, ambulanciers, techniciens de laboratoire, commis d'épicerie, employés municipaux, travailleurs de l'éducation et de nombreuses autres personnes qui composent le mouvement syndical en Alberta. Des personnes que tant d'autres ont appelées des héros pendant cette pandémie de la COVID-19.

Et vous, M. Kenney, comment remerciez-vous ces héros ? En essayant de nous imposer le silence et de camoufler les enjeux qui nous préoccupent en tant qu'Albertains ?

Dans notre société, la balance du pouvoir penche déjà fortement en faveur des grandes entreprises. Si nous restreignons le droit des travailleuses et travailleurs de s'exprimer, ce déséquilibre se creusera.

Ce sont les mêmes types de stratégies anti-travailleurs utilisées par les politiciens conservateurs aux États-Unis. Elles permettent aux employeurs de refuser plus facilement des salaires équitables et la sécurité au travail. Ces règles réduisent les travailleuses et travailleurs au silence et corrompent la démocratie en cédant les politiques à l'influence des grandes entreprises.

Je ne veux pas que les politiques pro-entreprises et anti-travailleurs de Trump soient importées en Alberta.

Défendez les droits des travailleuses et travailleurs et cessez ces attaques contre les droits des droits des travailleuses et travailleurs, M. Kenney.

M. Deol, je suis convaincu que vous ferez ce qu'il faut.

Respectueusement,

Joe Benn, Représentant de la section locale Alberta »

Vous souciez-vous des salaires équitables, des congés de maladie payés, des pensions, de la santé et de la sécurité au travail ? Avec le projet de loi 32, le PCU tente de supprimer les droits et le pouvoir des travailleuses et travailleurs au profit des entreprises.

[CLIQUEZ ICI](#) POUR LUTTER CONTRE LA LÉGISLATION ANTI-TRAVAILLEURS DU PCU

QUAND LE SURPLUS N'EST PAS DU SURPLUS

Ross Brown, Syndic, raconte comment des tentatives de réduction des effectifs ont affecté son département de l'Unité 31, dans le Lower Mainland en Colombie-Britannique.

« Le surplus n'est pas du surplus s'il n'est pas noté par écrit. C'est la leçon que nous avons apprise l'année dernière au sein de notre département Inside Build. Mais comme pour toute histoire, commençons par le début. Inside Build (IB), comme son nom l'indique, est le département chargé de bâtir le réseau au sein de Telus. Lorsque Telus a besoin d'étendre ses services de transmission de données ou de mettre à niveau une zone pour la fibre optique, une grande partie du travail est effectuée par IB. Nous installons les serveurs, les routeurs, le câble à fibre optique. Tout, dans les bâtiments, est installé par notre équipe.

« Une question était au cœur de toutes conversations : le dénombrement des effectifs »

Chez Telus, notre équipe de gestion change constamment. Il y a environ un an, nous avons appris que notre département allait subir une restructuration. Nous n'allions plus avoir de vice-président ni de directeur local, et nous allions fusionner avec nos confrères et consœurs de l'Alberta. Nous passions également de CSD (Livraison de solution clients) à Ingénierie et conception. C'était logique : nous installions ce que le département Ingénierie et conception nous envoyait. Nous nous sommes adaptés à un nouveau directeur, un nouveau département et une nouvelle direction exécutive. Pour ceux qui ont vécu une situation similaire, vous savez que cela nécessite une période d'adaptation, pendant laquelle le nouveau directeur tient une conférence téléphonique où tout le monde se rencontre avec enthousiasme. Pendant cette réunion, une question était au cœur de toutes les conversations : le dénombrement des effectifs. La question des coûts a été abordée, on nous a demandé de soumettre nos feuilles de temps à « l'administration » plutôt que de le facturer aux réseaux ; on nous a assuré que c'était pour nous permettre de suivre nos dépenses avec précision et mieux planifier le futur de notre département.

« Nous étions dans une situation de "surplus" »

Au cours du premier trimestre 2019, notre directeur nous a annoncé que les effectifs de notre département étaient trop grands.

Notre travail dépend du budget annuel de Telus, qui est traditionnellement décidé pendant le premier trimestre. De décembre à janvier, il y a un ralentissement du rythme de travail en raison d'un fort embargo sur le travail lors des fortes ventes de la période des fêtes de fin d'année. En février, le budget de l'année est planifié et le rythme de travail redevient régulier jusqu'à fin novembre, date à laquelle nous ralentissons de nouveau.

Eh bien, il s'avère que nos « périodes de pointe et périodes creuses » étaient inacceptables. C'était logique ; une entreprise ne peut pas payer ses techniciens à ne rien faire. Nous avons suggéré que l'établissement du budget se fasse au cours du quatrième trimestre, ce qui nous permettrait de travailler en janvier. Hélas, la solution était beaucoup plus simple : « Désormais, nous déterminerons notre besoin de personnel en fonction de la demande la plus faible, basée sur la saison des embargos. » Par conséquent, nous avions trop de personnel au sein de notre département. Nous étions dans une situation de « surplus ».

La première étape dans le processus de réduction des effectifs fut une indemnité de départ volontaire. Beaucoup d'employés plus âgés saisirent cette opportunité, mais beaucoup d'entre nous choisirent de rester. Les effectifs étaient en baisse – mais pas autant que la compagnie le désirait.

« Étape de redéploiement obligatoire »

Cet été là, nous avons été confrontés à d'autres mauvaises nouvelles : nos effectifs étaient encore trop grands, il était temps de passer à la phase de redéploiement obligatoire. Notre directeur nous répétait constamment

de quitter le navire : « Partez avant que l'on ne vous transfère à un poste qui ne vous intéresse pas ! » Il a même été suggéré que nous pourrions nous reconverter en sous-traitants : « Si vous quittez votre poste, nous pourrions même vous aider à créer votre propre entreprise, afin que vous puissiez faire une offre pour le travail que vous effectuez actuellement ! » Il semblait que si nécessaire, il serait contraint de nous transférer à des postes de bureau, ou nous forcer à accepter l'indemnité de départ. On nous a fait des petites menaces, des insinuations, des intimidations, des allusions à de futures mauvaises nouvelles. Ces conversations nous ont épuisés, abattus et démoralisés. Lorsque l'on vous dit que l'on ne veut pas de vous, cela provoque en vous un sentiment indescriptible. Votre effort est « apprécié » mais on souhaite se débarrasser de vous. Vous vous souvenez des périodes de pointe et périodes creuses ? « Nous allons sous-traiter les périodes de pointe. »

« Nous soupçonnions que quelque chose se tramait derrière ces transferts obligatoires »

Le temps passa et les effectifs restèrent les mêmes. Sans aucune opportunité de transfert, et avec une réticence à quitter un département où nous avions consacré du temps et des efforts à entrer, rien ne changea. Les discours « acceptez de vous faire transférer ou démissionnez » avaient cessé, alors sûrement que tout allait bien, n'est-ce pas ?

Nous soupçonnions que quelque chose se tramait derrière ces transferts obligatoires : qu'est-ce qui empêchait la direction de nous imposer un autre lieu de travail la prochaine fois ? Il nous semblait que Telus essayait de parvenir à une réduction de ses effectifs en forçant les gens à quitter leur emploi plutôt que de déménager dans une région où ils ne voulaient pas aller. C'est exactement ce qui s'est passé peu de temps après. Il y a soudainement eu une ouverture à Edmonton et Grand Prairie et nos employés juniors ont de nouveau été appelés à mettre de l'ordre dans leurs affaires et à faire le choix impossible entre déménager ou démissionner.

Après un an de pression et de stress, notre département en avait assez : les appels, le stress constant, la surveillance... L'incertitude concernant notre département et nos emplois faisait des ravages.

« De plus en plus, cette question de surplus a commencé à nous paraître montée de toute pièce »

Nous avons décidé de passer à l'action. Nous avons commencé à mettre bout à bout les incohérences dans le discours de la direction. Beaucoup de choses n'avaient pas de sens. On nous avait dit que nos effectifs étaient en surplus, mais une partie du travail était mise en sous-traitance. Les offres d'emploi n'avaient pas été publiées selon la procédure établie. Il y avait certainement des emplois dans d'autres départements locaux ? Pourquoi ne pouvions-nous pas y être affectés ? Pourquoi des retraités étaient-ils engagés en tant qu'employés occasionnels ? Pour quelles raisons Telus nous pousserait à démissionner ? De plus en plus, cette question de surplus a commencé à nous paraître montée de toute pièce. C'est alors que notre département s'est lancé dans quelque chose que nous n'avions plus fait depuis longtemps : l'action collective.

« Lorsque les membres de la base commencent à s'impliquer, la pression s'inverse »

Il semble cliché, dans une histoire syndicale, de dire que l'action collective fonctionne, mais ayant été témoin de première ligne, j'ai été surpris de la rapidité avec laquelle les choses ont changé. Cela s'est expliqué récemment par une formule simple utilisée par l'entreprise. Si un militant syndical commence à s'agiter dans le milieu de travail, il ne se passe pas grand-chose. La direction ne leur prête pas trop d'attention

QUAND LE SURPLUS N'EST PAS DU SURPLUS

car ils sont toujours en opposition. Cependant, lorsque les membres de la base commencent à s'impliquer, la pression s'inverse.

« Première étape : mettez les choses par écrit »

Première étape : mettez les choses par écrit. C'est ce qui a de loin le plus d'impact. Dès que nous avons demandé une note officielle déclarant que nos effectifs étaient en surplus, l'attitude de la direction a totalement changé. De multiples tentatives d'obtenir par écrit ce qui était dit nous ont amenés à prendre nos propres notes pendant les appels. Nous avons besoin de savoir exactement ce qui se disait et, plus important encore, nous avons rassemblé des preuves pour de futurs griefs. Nous étions tous présents lors des conférences téléphoniques. Nous nous rassemblions tous et remplissions les salles de réunion pour montrer que nous étions tous concernés par ce que faisait la direction. Nous nous sommes réunis pour rédiger un courriel décrivant tous les événements de l'année écoulée, dans lequel nous avons listé des suggestions pour diminuer ou éliminer le besoin de transférer qui que ce soit. Nous l'avons envoyé à notre gestionnaire, directeur, vice-président, vice-président des relations de travail et aux ressources humaines pour nous assurer que tout le monde était

au courant et qu'aucune excuse ne puisse être donnée sur le fait que la direction n'était pas au courant de ce qui se passait. Nos chances semblaient bien minces, mais cela a fonctionné.

« Soyez solidaires et assurez-vous que votre solidarité soit visible »

Quelques jours plus tard, nous avons été informés que la direction avait décidé de suspendre le déménagement à Edmonton jusqu'au nouvel an, date à laquelle il serait réévalué. Nous avions du mal à y croire ! Je peux vous dire que même pas une semaine après, l'équipe Inside Build a été transférée dans Infrastructure critique immobilière (Mission Critical Environment, MCE), sous la direction de nouveaux directeur et vice-président. Ils ne nous ont bien sûr pas expliqué ce soudain changement de situation, nous avons reçu les courriels et discours officiels, mais je pense que c'est le fort engagement de notre département, les uns envers les autres, qui a fait pencher la balance. L'action collective fonctionne. Soyez solidaires et assurez-vous que votre solidarité soit visible. C'est notre arme la plus puissante contre les pratiques de travail déloyales.

— Soumis par Ross Brown, Syndic

MISE À JOUR

« Nouveau directeur, nouvelle direction »

Peu de temps après notre transition vers MCE, nous avons été convoqués à l'une de ces réunions « rencontrez le directeur ». Salutations enthousiastes, appréciation et accueil étaient au programme. Un nouveau directeur, une nouvelle façon de penser, l'accent était mis sur la qualité et la prévention des pannes de système. Après une année de stress et d'incertitude, c'était un soulagement d'apprendre qu'il n'y aurait pas de départ relatif au « surplus » dans un futur proche. Une courte période d'évaluation de la part du nouveau directeur était nécessaire et nous avons donc continué notre travail, comme d'habitude. Un peu plus rassurés mais toujours incertains dans le climat actuel de réduction des coûts et de sous-traitance. Au cours du premier trimestre 2020, une réunion téléphonique où tous étaient convoqués a tout bouleversé.

« Beaucoup de travail »

L'appel a suscité une certaine appréhension. Après tout, nous n'étions dans ce département que depuis l'année précédente.

Nos stylos étaient prêts à noter ce qui se disait, nous nous attendions au pire. Cependant, le nouveau directeur avait une nouvelle approche. Il s'est réjoui des projections et des prévisions en besoins de travail. Il y avait « beaucoup de travail à faire », et en fait « nous pourrions bien avoir besoin d'embaucher ». Dire que nos bras nous en sont tombés serait un euphémisme. Nous avons soupçonné que la situation de l'année précédente était montée de toute pièce, mais ce changement d'une situation de surplus à une situation d'embauche était vraiment stupéfiant. Comment les projections pouvaient-elles être si différentes d'une année sur l'autre ? Comment un changement de directeur pouvait-il provoquer une telle différence ?

La vérité est que la réduction de la main-d'œuvre est la normale chez Telus. Au cours des 10 dernières années, les effectifs au Canada sont passés de **14 198 en janvier 2009 à 8 195 en juin 2020**. Pour citer la dernière lettre de sous-traitance : « Cette décision fait partie de nos efforts visant à améliorer l'efficacité opérationnelle et à fournir une flexibilité supplémentaire pour nous aider à mieux

répondre aux besoins de nos clients... »

Ce que cela ne dit pas, c'est comment ceci réduit les effectifs des membres actifs du syndicat. Cela réduit les revenus syndicaux pour se battre et s'organiser, et les cotisations à nos fonds de pensions. Il y a des centaines de ces lettres, toutes disponibles sur notre site Web sur <https://1944.fyi/sous-traitance>.

Telus cherchera toujours à rationaliser ses opérations, à réduire chacun de ses départements au strict minimum afin de générer bénéfices et dividendes. Personne n'est à l'abri d'une réduction des effectifs. N'oubliez pas, lorsque la compagnie commence à faire des menaces, de demander à en avoir une note écrite. À votre tour, notez ce qui se dit lors des réunions. Soyez solidaires. Ne laissez pas votre direction créer une division au sein de votre groupe de travail. L'action collective de tous les membres de la base fait une vraie différence.

Solidairement,

Ross Brown, Syndic



Le 14 novembre 2019, des membres de l'Unité 31 se sont réunis au siège social de la Section locale à Burnaby, en Colombie-Britannique, pour leur assemblée d'unité. De gauche à droite : Stephen Chan, Yatendra Sen, Justin Richard, John Lawson, Syndic Ross Brown, Tom Cusick, Darren Macaulay, Représentant de la section locale C.-B. Perry Pasqualetto. La Présidente par intérim, Donna Hokiro, a assisté à l'assemblée par vidéoconférence Zoom.

DANS VOS PROVINCES

SAISISSEZ LES OPPORTUNITÉS

En Ontario : Les membres et les enfants des membres peuvent présenter une demande de [bourse d'étude postsecondaire du travail de l'OFL/AIL](#). Les bourses d'études de 2 500 \$ seront décernées en l'honneur d'éminents militants syndicaux ayant apporté une contribution significative au développement du mouvement syndical en Ontario. La date limite de dépôt des candidatures est le 24 août 2020.

MONTREZ VOTRE SOLIDARITÉ

En Alberta : Depuis 5 semaines, les membres de la Boilermakers Lodge 146 à Edmonton sont lockoutés par CESSCO Fabricators. Montrez votre soutien en les rejoignant sur la [ligne de piquetage](#), tous les jours de 6 h 00 à 17 h 30 ; ils ont besoin de votre solidarité ! Portez les couleurs de la Section locale 1944, un couvre visage, et rejoignez-les sur la ligne ! L'adresse est 7310-99 Street, à Edmonton.

PASSEZ À L'ACTION

En Alberta : La Fédération du travail de l'Alberta a lancé la campagne [Defend Worker Rights](#). Signez la pétition et contactez votre député pour lutter contre les lois anti-travailleurs en Alberta.

En Colombie-Britannique : Travailler quand on est malade, ça ne fonctionne pas. [Signez la lettre ouverte de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique](#) et faites savoir aux gouvernements fédéral et provincial que vous êtes en faveur d'une action immédiate pour les congés de maladie payés pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

En Ontario : [Appelez votre député provincial à s'opposer au projet de loi 195](#). Le projet de loi, proposé par les conservateurs de l'Ontario, enfreindrait les dispositions sur la convention collective comme les droits de mise à pied et de réaffectation, suspendrait les griefs, refuserait le droit aux vacances et permettrait la sous-traitance du travail. #OpposeBill195

Au Québec : [Signez la pétition](#) pour réclamer une assurance médicaments publique et universelle ! Certains Québécois n'ont toujours pas les moyens d'acheter les médicaments dont ils ont besoin.

VOTE DES MÉTALLOS

SÉRIE WEB LES MÉTALLOS PARLENT DE POLITIQUE

Si les Métallos sont actifs en politique, c'est pour avoir un impact positif sur nos milieux de travail, nos collectivités et nos vies. L'action politique donne une voix aux travailleuses et travailleurs pour les enjeux qui nous concernent.

Les mardis soir cet été, le Comité d'action politique du District 6 des Métallos organise cinq discussions en ligne d'une heure sur des questions politiques. Tous les Métallos sont invités à participer à cette série Web gratuite :

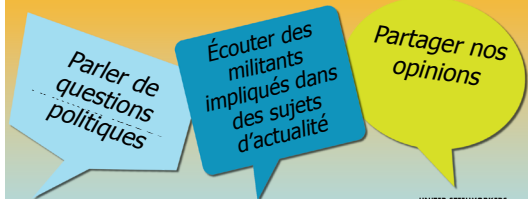
- Mardi le 4 août — Lutte contre le racisme anti-noir
- Mardi le 11 août — Conversation et discussion avec Andrea Horwath
- Mardi le 18 août — Lutter contre l'inégalité des femmes
- Mardi le 25 août — Conversation et discussion avec Jagmeet Singh
- Mardi le 1^{er} septembre — Les Canadiens s'attaquent à la politique de Trump

[Inscrivez-vous ici](#) pour participer à cette série Web. Une fois inscrit, vous recevrez le lien pour l'événement.

LES MÉTALLOS PARLENT DE POLITIQUE SÉRIE DE DISCUSSION DE L'ÉTÉ

UNE SÉRIE DE DISCUSSIONS EN LIGNE DU COMITÉ D'ACTION POLITIQUE DU DISTRICT 6 DES MÉTALLOS
TOUS LES MARDIS À 19 H 00 HAE DU 4 AOÛT
AU 1^{er} SEPTEMBRE

SÉRIE WEB GRATUITE POUR LES MÉTALLOS AFIN DE :



UNITED STEELWORKERS
USW
MÉTALLOS

zoom



Rejoignez les assemblées de votre unité d'où que vous soyez, en utilisant votre ordinateur portable, ordinateur de bureau, téléphone ou tablette !

JUSQU'À NOUVEL ORDRE, TOUTES LES ASSEMBLÉES D'UNITÉ SE DÉROULERONT PAR WEB CONFÉRENCE ZOOM

Accédez à votre assemblée d'unité en un seul clic ! Suivez simplement le lien fourni dans votre avis d'assemblée, et entrez le numéro d'identification. Vous pouvez également joindre l'assemblée en utilisant le numéro sans frais.

Restez connecté, en sécurité.