

PREMIERE ASSEMBLEE ANNUELLE DES LOCAUX DES METALLOS DU QUEBEC

les 6 et 7 décembre 1965

Hôtel Windsor, Montréal

ORDRE DU JOUR

Lundi, le 6 décembre

- 8.00 a.m. - Inscription des délégués.
- 9.00 a.m. - Ouverture du congrès et rapport du directeur.
- 2.00 p.m. - Allocution du directeur national, Wm Mahoney.
- 2.30 p.m. - Discussions sur le rapport du directeur du Québec:
 - 1) réunion annuelle;
 - 2) cadres du syndicalisme.

Mardi, le 7 décembre

- 9.00 a.m. - Discussions sur le rapport du directeur (suite):
 - 3) organisation;
 - 4) service des locaux;
 - 5) négociations;
- 2.00 p.m. -
 - 6) communications internes et externes;
 - 7) finances et grèves.
- 5.00 p.m. - Ajournement.

Rapport du directeur

Jean Gérin-Lajoie

à la

Première assemblée annuelle

des locaux du Québec

1. Réunion annuelle	p. 1
2. Cadres de notre syndicalisme	p. 6
3. Organisation	p. 16
4. Services des syndicats locaux	p. 23
5. Négociations	p. 26
6. Communications	p. 31
7. Finances et grèves	p. 49

Montréal, P. Q.
6 et 7 décembre 1965.

1. La réunion annuelle

C'est avec énormément de plaisir et de fierté que j'ouvre la première assemblée annuelle des syndicats locaux des Métallos au Québec. J'ai conscience, en effet, que tous ensemble, pendant les deux jours qui vont suivre, nous allons poser la première pierre d'une nouvelle étape de notre progression vers un syndicalisme plus fort, plus efficace et plus démocratique.

Je me suis engagé, en me présentant candidat au poste de directeur, à inaugurer la tenue d'une assemblée annuelle: je croyais et je crois encore, que la réunion d'aujourd'hui et de demain est un rouage essentiel à nos efforts et à notre volonté de rapprocher notre syndicalisme de plus en plus près de ses membres. Le syndicalisme appartient d'abord aux travailleurs et dans tous nos efforts pour le faire progresser il ne faut pas oublier l'importance de son contrôle par les travailleurs, au point de départ et au point d'arrivée. Je dis point de départ et point d'arrivée parce que je compare le syndicalisme à un coup de canon: le lancement du boulet et le choix de l'objectif visé sont deux opérations où le syndicalisme doit être profondément ancré dans la volonté des travailleurs.

L'ancrage du syndicat chez les travailleurs, au départ et à l'arrivée, me semble particulièrement important chez-nous, les Métallos, car nous avons toujours cru chez les Métallos à l'exercice de l'autorité et du leadership. Dans chaque syndicat local, chacun de vous s'il est officier, est élu pour un terme fixe de trois ans sans être nécessairement sujet à la confiance de chaque assemblée générale. Dans chaque district du syndicat, et donc ici au Québec, le directeur est élu pour un terme fixe de quatre ans pour administrer le syndicat. J'adminis-

tre notre syndicat au Québec en m'aidant de représentants qui sont ^{me} responsables à moi et non responsables à l'assemblée générale ou au choix de chaque syndicat local. Cette tradition d'autorité et de leadership est vieille de trente ans dans notre syndicat et dans d'autres, et elle est une des forces principales du syndicalisme industriel en Amérique du Nord. En somme, le passé et le format de notre syndicat enseignent clairement à mon avis qu'il ne faut pas opposer leadership et autorité d'un côté, à la démocratie d'un autre côté: il ne s'agit pas de les opposer, mais plutôt de les combiner et leur donner chacun sa place et chacun sa force.

En lançant cette expérience d'une assemblée annuelle au Québec, je me suis inspiré de ces principes, et aussi de l'expérience d'ailleurs. J'ai tenu à visiter et participer à la conférence annuelle de locaux dans des centres comme New-York, la banlieue ouest de Pittsburgh, et Chicago. J'en ai discuté avec les directeurs de plusieurs autres districts et j'ai aussi réfléchi à l'expérience accumulée lors de nos congrès d'orientation sur le plan canadien. Tenant compte, donc, de toute cette expérience accumulée ailleurs, voici la base sur laquelle j'ai l'intention de convoquer la seconde assemblée annuelle, celle de l'an prochain.

1. L'automne. Je projette de convoquer ces assemblées à chaque automne, de façon à pouvoir les combiner avec celles de la F.T.Q. à tous les deux ans, et réduire ainsi les frais de transport des syndicats locaux éloignés du sud de la province.

2. Représentation. La base de représentation sera la même que celle de la F.T.Q. Celle-ci me semble en effet la plus adaptée à nos besoins, à la dimension de nos syndicats locaux, et de plus, à tous les deux ans, il y aura un avantage pratique à conserver la même représenta-

tion que celle des congrès de la F.T.Q. Je n'ai pas non plus l'intention d'intervenir dans le choix de la délégation; plusieurs m'ont suggéré, en effet, de spécifier qu'au moins le président devait faire partie de la délégation du syndicat local. Tout compte fait, j'estime que le directeur n'a pas à dire aux syndicats locaux qui ils doivent déléguer, et qu'une telle procédure entrerait en conflit avec l'autonomie traditionnelle des syndicats locaux.

3. Comités. Chaque assemblée, au début de ses travaux, sera appelée à ratifier la composition d'un comité des créances et d'un comité des résolutions. Un comité des créances est l'outil démocratique normal par lequel on peut s'assurer que l'assemblée reflète vraiment les syndicats locaux de la province. Un comité des résolutions constitue lui aussi un rouage essentiel du fonctionnement d'une assemblée groupant vraisemblablement une centaine de délégués.

4. Le rapport du Directeur. Je projette de faire aux délégués un rapport annuel qui sera soumis à l'approbation de l'assemblée. Ce rapport portera sur chacun des aspects importants de l'administration du syndicat. Il sera discuté section par section de façon à ce que l'opinion des délégués se fasse mieux connaître. En fait, j'entrevois que la discussion de mon rapport constituera un aspect très important de l'assemblée, d'une part parce que le Directeur dirige l'administration du syndicat au Québec, et d'autre part parce qu'un but important de l'assemblée annuelle est de faire connaître, non seulement au Directeur mais aux délégués de la province entière, l'opinion que chacun se fait de son administration.

5. Le délégué au "wage-policy committee" américain ne sera pas élu par l'assemblée annuelle. Je projette plutôt de continuer à le dési-

gner parmi les syndicats locaux, soit de la Côte-Nord ou de Continental Can à Montréal. Ceci pour plusieurs raisons. La première, c'est que la composition et le fonctionnement actuels du "wage-policy" sont l'objet d'une étude intensive par un comité désigné par le conseil exécutif international. On sait que ce comité consultatif joue un rôle important dans les négociations de l'acier aux États-Unis, non seulement dans l'élaboration des demandes de contrat, mais aussi dans l'exercice du pouvoir du président international de déclencher ou non une grève dans la sidérurgie américaine. Il suffit de mentionner cet aspect important des négociations dans l'acier là-bas, pour comprendre que le délégué du Québec y joue surtout un rôle d'observateur.

La seconde raison, c'est que les employés de Continental Can, de U.S. Steel, de l'Iron Ore et de Wabush Mines sont les seuls directement intéressés à la négociation américaine. Il est donc normal que notre "observateur" soit choisi parmi eux, du moins dans la forme actuelle du "wage-policy". Je profite de cette occasion pour souligner que tous les membres de notre syndicat au Québec et au Canada déterminent eux-mêmes leur politique de négociations, soit par chaque syndicat local, soit par les syndicats locaux chez le même employeur, soit par le congrès canadien d'orientation. *directif* *de l'acier* *comité d'orientation* *Richard Cassista*

6. Rôle, autorité et rivalité. Cette mention du congrès canadien d'orientation m'amène à apporter certaines précisions sur le rôle et l'autorité d'une assemblée annuelle, et les rivalités qui peuvent en découler.

Notre expérience d'une assemblée annuelle des locaux du Québec s'en irait vers un cul-de-sac si nous tentions de la faire rivaliser avec les autres institutions jouant un rôle important dans le fonctionnement

du syndicalisme. La fonction de l'assemblée annuelle des locaux du Québec n'est pas de rivaliser avec le congrès d'orientation canadien des Métallos, ni la convention internationale des Métallos, ni le congrès de la F.T.Q., ni les réunions des Conseils du Travail de Montréal ou d'ailleurs. Chacune de ces quatre assemblées mentionnées joue un rôle précis et important. Il serait désastreux pour nous, les Métallos au Québec, de tenter d'amoindrir leur rôle et de prendre leur place. Trop de cuisiniers se mettant à brasser la même sauce ne servent qu'à la faire tourner et sûrir. Dieu sait que les structures du syndicalisme sont déjà assez compliquées, sans que nous y ajoutions encore du désordre.

Le véritable rôle d'une assemblée annuelle est un rôle consultatif et la vraie autorité d'une assemblée annuelle est une autorité morale. Son rôle n'est pas de gouverner et son autorité n'est pas constitutionnelle. La base du syndicalisme dans un secteur industriel reste le syndicat local. Et au-dessus du syndicat local, la seule autorité constitutionnelle est la convention internationale; la seule autorité administrative est celle du directeur élu. Les autres autorités sont celles qui débordent le cadre de notre secteur industriel, soit celles du C.T.C., de la F.T.Q. ou des Conseils du Travail.

Le but d'une réunion annuelle n'est donc pas d'ajouter un rouage de plus à une machine déjà complexe: il est plutôt de faire mieux fonctionner les rouages existants en les rapprochant des membres.

2. Les cadres de notre action syndicale.

Vous me comprendrez facilement, je pense, si je vous dis que depuis un an et demi, j'ai beaucoup pensé aux problèmes de notre syndicat et j'en ai beaucoup discuté. J'en ai discuté avec des centaines d'officiers et de membres, j'en ai parlé devant des milliers de travailleurs. Une fois élu et surtout après avoir assumé le poste de directeur, j'ai vu ces mêmes problèmes défiler sur mon bureau, ou dans mon oreille au téléphone, à une vitesse extraordinaire. J'ai vécu des problèmes dans tous les coins de la province, au cours de mes visites à Rouyn, Normétal, Matagami, Val d'Or et Chibougamau, dans mes voyages à Gagnon, Schefferville, Hâvre St-Pierre et Murdochville, dans les assemblées et les rencontres que j'ai faites dans le sud de la province.

J'en suis venu, en vivant avec ces problèmes et en travaillant à leur solution, à des conclusions qui me semblent d'une importance capitale pour l'avenir de notre syndicalisme. Devant notre première réunion annuelle, je veux ramasser ces conclusions en un seul tas. C'est la première fois que je le fais et c'est devant vous que je veux le faire. Mon envie de le faire devant vous est normale, puisque c'est avec vous que pendant des années j'ai vécu et appris ce qu'est le syndicalisme. Je tiens de plus à le faire publiquement: en effet je suis convaincu que ces conclusions affectent également tous les syndiqués et tous les travailleurs.

Tout d'abord je me suis aperçu que les problèmes les plus importants des Métallos au Québec ne peuvent pas se discuter, et leur solution ne ^{peut} pas s'orienter, sans partir du principe que les travailleurs sont entre eux des concurrents sur le marché du travail; et que la solidarité des travailleurs par l'action syndicale est essentielle pour éviter que cette

concurrence entre travailleurs se ⁸ passe sur le dos des travailleurs et de leur famille. Notre sort à nous, dans chacune de nos usines, est inévitablement lié à celui des autres travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, qu'on le veuille ou non, qu'on l'aime ou non.

Ceci est heureusement vrai, disons pour les employés de Continental Can à Montréal. Leur convention collective fait partie d'une convention unique pour toute la compagnie dans toute l'Amérique du Nord, dans une industrie presque totalement syndiquée. Par ailleurs, ceci est autant vrai, malheureusement autant vrai, pour les employés de Cassidy-Maillard, qui se débattent à chaque contrat pour tenter d'améliorer leurs salaires au sein d'une industrie peu syndiquée et face à la concurrence d'employeurs sans scrupules payant des salaires de famine. La concurrence et la solidarité inévitables des travailleurs entre eux se reflètent autant dans les poches vides des gars de Cassidy-Maillard, que dans les poches moins vides des gars de Continental Can.

La même chose vaut pour les mineurs que pour les travailleurs d'usine. Les mineurs de Chibougamau peuvent se réjouir du front commun qu'ils ont réussi à faire devant les employeurs et des succès ainsi obtenus dans leurs négociations. Les mineurs de Noranda peuvent déplorer des divisions internes dont a abusé un employeur puissant et sans merci, pour faire signer des contrats loin d'être satisfaisants. Dans les deux cas, cependant, autant à Noranda qu'à Chibougamau, les travailleurs sont également solidaires: solidaires de leur force, solidaires de leurs faiblesses, mais également solidaires.

Cette solidarité inévitable des travailleurs, parfois bienvenue et parfois maudite selon les circonstances, vaut dans notre syndicat; elle

vaut pour les autres syndicats; elle vaut aussi pour tous les travailleurs, syndiqués ou non. C'est pourquoi les problèmes chez les Métallos: organisation, négociations, grèves, ne peuvent se discuter et surtout se résoudre sans discuter et résoudre en même temps les problèmes de tout le syndicalisme et de tous les travailleurs. Il faut signaler au moins deux problèmes majeurs qui nuisent gravement aux progrès des travailleurs en général dans l'Amérique du Nord, et aux progrès des Métallos du Québec en particulier.

1. Le nombre des syndicats en Amérique.

Il est devenu important, et je dirais même plus: il est devenu urgent de demander le regroupement des syndicats nord-américains en grandes fédérations professionnelles, pour remplacer et mettre fin à l'incroyable émiettement des structures syndicales. Le désordre actuel des structures syndicales s'explique assez bien par l'histoire du syndicalisme, mais il ne se justifie plus. Ici au Québec, les Métallos sont le syndicat industriel le plus nombreux et le plus puissant de la F.T.Q. ou de la C.S.N., avec déjà au-delà de 20,000 membres. Et pourtant, depuis six mois que je suis directeur, ça me crève les yeux que nous ne sommes pas assez nombreux. J'arrive très difficilement à assurer les services syndicaux nécessaires à nos 20,000 membres avec l'aide de 27 représentants; et aucun autre syndicat n'a 27 permanents dans le même secteur professionnel. On comprend aisément pourquoi: nous recevons nous-mêmes au Québec chaque année un subside massif de 40% de nos dépenses purement locales, au-delà de nos propres cotisations syndicales.

Dans l'ensemble du Canada, notre syndicat est le plus important affilié du C.T.C. et il fait tout juste ses frais. Nous disposons au Canada de la meilleure et la plus nombreuse équipe de techniciens syndicaux; et pourtant un bon nombre des délégués ici présents savent qu'elle ne suf-

fit pas à la tâche. Sur le plan nord-américain lui-même, notre syndicat est un des plus gros avec 1,042,000 membres: eh bien! à l'heure actuelle c'est tout juste pour ne pas arriver dans le rouge.

Nous sommes donc, nous les Métallos, bien placés pour en parler: quoique parmi les syndicats les plus importants, nous sommes à l'étroit dans un habit trop serré. On peut s'imaginer alors les problèmes épouvantables où se débattent les membres et les permanents d'autres syndicats beaucoup plus petits que le nôtre. Je connais personnellement bien des représentants syndicaux dépensant sans compter leur énergie et leur compétence à faire la ronde des syndicats locaux dispersés dans la province ou dans le pays. Et malgré tous leurs efforts, ils sont les premiers à souligner que leur travail reste inachevé. On nous envie partout pour notre équipe de 27 représentants.

Je dis qu'il est grand temps d'exécuter le but fondamental des fusions entre centrales syndicales de 1955 aux Etats-Unis, et de 1956 au Canada. Le but fondamental de regrouper AFL et CIO, CCT et CMTC, c'était de remettre un peu d'ordre dans les structures syndicales et de fusionner les nombreux syndicats parallèles dans le même secteur. Notre syndicalisme n'est pas vieux, il a à peine 30 ans. Le gros de la croissance syndicale s'est fait entre 1935 et 1965. Cette croissance s'est faite avec une dose inévitable de désordre et de confusion. Je ne veux surtout pas juger le passé, mais regarder l'avenir: si déjà en 1956 il semblait important de se regrouper en grandes fédérations professionnelles, je dis qu'en 1965 c'est devenu urgent, je répète urgent.

Et ici je voudrais répondre à deux critiques qui vont peut-être être faites de mes déclarations. L'une viendrait d'autres syndicats de

la F.T.Q., l'autre viendrait de la C.S.N. Certains diront dans la FTQ: "encore les gros Métallos qui veulent manger les autres". Je dis que nous ne voulons manger personne, que nous demandons simplement qu'on se regroupe en grandes fédérations professionnelles. J'ai non seulement le droit mais le devoir de dire que les travailleurs membres des Métallos se réjouissent et utilisent à fond les bons précédents négociés ailleurs par d'autres syndicats; mais aussi nous déplorons et nous souffrons, chacun de nous dans sa vie personnelle, des faiblesses de tout le mouvement syndical. S'il se négocie des contrats faibles à St-Jean, Trois-Rivières, Sherbrooke ou Montréal, c'est nous et les membres de tous les syndicats qui en souffrent.

Par ailleurs, on dira peut-être dans certains cercles de la CSN que mes remarques prouvent que nous dépendons des Américains, puisque nous ne pouvons parler de structures syndicales sans mentionner l'AFL-CIO. Je dirai à ces critiques de la CSN qu'ils sont bien mal placés pour parler de cette façon: en effet, les négociateurs de la CSN dans la grande industrie sont fort aises d'invoquer et de réimprimer dans leurs contrats les précédents établis aux États-Unis ou au Canada; par ailleurs, les organisateurs de la CSN s'empressent de cracher publiquement sur les défauts des syndicats américains dans leurs campagnes et recrutement. Que ce soit en copiant ou en dénigrant, les actions de la CSN prouvent également que l'interdépendance des syndiqués nord-américains est aussi vraie pour eux que pour tous les autres syndicats.

2. La société, les lois et le syndicalisme.

On est souvent porté à oublier que le syndicalisme industriel tel que nous le connaissons au Québec, au Canada et aux États-Unis, est dû non seulement à la libre volonté des travailleurs mais aussi au choix de la

société envers le syndicalisme et donc aux lois qui sont ses cadres. Notre Code du Travail au Québec est le descendant direct, avec toutes les lois syndicales nord-américaines, de la philosophie politique de Franklin Delano Roosevelt. Celui-ci avait fait adopter, d'abord le NRA de 1932 déclaré par la suite anticonstitutionnel, puis le Wagner Act de 1935. De 1935 à 1965, le Wagner Act et tous les Codes du Travail nord-américains ont été la charte du syndicalisme dans la grande industrie nord-américaine. Ils ont donné sa forme au syndicalisme actuel. Ils lui ont aussi donné ses limites.

Tous les Wagner Acts du continent, québécois ou autres, ont créé le syndicalisme nord-américain actuel: implantation dans l'entreprise d'abord, protection du travailleur individuel au travail par les clauses de griefs et d'ancienneté, syndicalisme par check-off, et pattern-bargaining pour toute une compagnie ou dans certains cas toute une industrie. Ils ont permis à un bon nombre des travailleurs de la grande industrie de connaître et bénéficier du syndicalisme. Les syndiqués en Amérique du Nord constituent en gros de 20 à 30% de l'ensemble des travailleurs.

Je veux dire aujourd'hui qu'il me semble indispensable d'ajouter à nos Wagner Act et Code du Travail, une nouvelle sorte de législation permettant la syndicalisation des autres 70% des travailleurs nord-américains, surtout ceux de la moyenne et petite industrie, des commerces et des services. Je suis frappé par le contraste grandissant entre travailleurs de la grande industrie et les autres travailleurs: contraste dans les revenus, et aussi contraste dans la représentation syndicale. Voyageant aux Etats-Unis et parlant aux Métallos américains, j'ai été frappé par certaines discussions de la lutte à la pauvreté. La pauvreté, ai-je entendu, c'est la pauvreté de revenus, mais c'est aussi et d'abord

la pauvreté de participation sociale. La version nord-américaine du problème de la pauvreté, c'est la pauvreté de ceux qui n'ont personne pour les représenter, qui n'ont pas d'outils pour se battre, pas de pelle pour se sortir du trou.

Or j'estime que ce problème est insoluble dans le cadre de nos lois actuelles. Les lois de sécurité sociale, les lois de salaire minimum, les lois d'assistance, ^{donnent} donnent un bien faible minimum de protection qui restera toujours insuffisant: il restera insuffisant parce que les syndicats, presque toujours seuls à faire hausser ces minimums, représentent les travailleurs qui en ont le moins besoin; et parce que les travailleurs visés par ces hausses n'ont personne pour les représenter. Le syndicalisme a toujours généreusement rempli son devoir de parler au nom des plus infortunés. ^{Mais} La lenteur des progrès accomplis nous force à constater aujourd'hui qu'il faut d'abord donner à l'ensemble des travailleurs la possibilité réaliste de se syndiquer, ce qu'ils n'ont pas aujourd'hui, ou de se donner une forme d'organisation sociale qui se rapproche du syndicalisme.

Je sais que ce problème sera aisément compris par tous les syndicats locaux qui tentent péniblement de négocier les meilleurs contrats possibles alors que leur propre employeur se plaint de la concurrence d'autres employeurs rivaux qui exploitent sans honte leurs employés. Et ce problème n'est pas isolé: dans presque chaque usine représentée ici, on se plaint avec raison de concurrents non-syndiqués où les salaires sont très faibles. Et trop souvent, comme vous le savez bien, des officiers ou des représentants se sont butés des années durant à la difficulté de syndiquer les petites usines où règnent la peur, l'intimidation et le chantage.

La réalité de ce problème sera aussi comprise par les travailleurs conscients des différences considérables de salaires entre l'employé syndiqué d'une grande entreprise et l'employé non-syndiqué d'une petite usine ou d'un service. La différence, disons, entre les salaires de Crane et les salaires de Bond Metal Finishers. Pourtant, les gars de Crane ne sont pas trop payés, loin de là: mais les gars de Bond Metal, eux, sont scandaleusement exploités. Je dis que la société et le système économique en général, et les travailleurs en particulier, ne peuvent pas tolérer indéfiniment l'écart déjà trop grand entre syndiqués et non-syndiqués, ou entre travailleurs de la grande et de la petite entreprise.

Or, il me semble prouvé après 30 ans que les lois actuelles, issues du Wagner Act de 1935, ne donnent pas un accès pratique et réaliste au syndicalisme dans la petite et moyenne industrie. Je suis bien placé pour en parler: nous les Métallos, sommes parmi ceux qui recrutons le plus au Québec, nous y consacrons des centaines de milliers de dollars (venus d'ailleurs), et pourtant le problème reste presque complet. Ailleurs sur le continent, on fait des efforts immenses de recrutement. Partout le résultat est pareil: le syndicalisme issu du Wagner Act ne dépasse pas les 20 ou 30% de la masse des travailleurs. A mon sens, il risque fort de ne jamais les dépasser en vertu des lois actuelles.

Je voudrais donc suggérer ici, et amorcer ainsi une discussion publique à ce sujet, la nécessité d'un second Wagner Act pour créer une nouvelle sorte de syndicalisme, pour donner un nouvel outil de participation sociale à la masse des travailleurs.

Je suggère un nouveau système de représentation sociale comportant les éléments suivants:

1. Découper l'activité économique en secteurs industriels, de la même sorte que les secteurs régis présentement au Québec par les décrets (Loi de la Convention Collective).

2. Un syndicat ayant réussi à grouper 25% des travailleurs dans un secteur aurait le droit de déposer les cartes signées auprès de la CRT. A la suite de ce dépôt, tout employeur devrait déduire une cotisation syndicale de tous ses employés sauf s'ils sont déjà accrédités par la CRT. Le montant de la cotisation payable serait proportionnelle au nombre de syndiqués: par exemple, si 25% des travailleurs étaient syndiqués, tous les employés payeraient 25% de la pleine cotisation syndicale, c'est-à-dire \$1.25 par mois si la pleine cotisation était de \$5.00 par mois. Cette proportion serait révisée annuellement.

3. Le syndicat aurait aussi le droit de négocier des salaires et avantages monétaires comme dans les décrets actuels, avec droit de grève et droit de vote pour tous les travailleurs sur les résultats de la négociation. Un contrat ainsi négocié serait extensionné à tout le secteur par décret du gouvernement, comme dans les décrets actuels.

4. Un syndicat ayant réussi à grouper 75% des travailleurs dans un secteur industriel pourrait négocier une convention industrielle couvrant tout le secteur, extensible par le gouvernement à tout le secteur, et portant sur toutes les clauses typiques des contrats-maîtres actuels dans une même compagnie, sauf la sécurité syndicale.

5. L'anonymat syndical prévu au paragraphe 2 resterait continuellement protégé à tous les stades de l'opération du système. Seule la CRT, et le syndicat évidemment, seraient au courant de l'identité des syndiqués.

J'ai appris comme vous tous, avec beaucoup de plaisir, que le gouvernement du Québec voulait orienter sa politique vers une politique sociale. Je me réjouis de savoir qu'un René Lévesque sera directement mêlé à cette politique sociale. Il me faut cependant ajouter ceci. L'Etat n'est pas le défenseur et le protecteur des faibles sur le plan économique seulement: il doit aussi l'être sur le plan social. Il ne suffit pas de parachuter des salaires minimums et des allocations sociales. Il faut aussi et surtout que l'Etat assure à tous les travailleurs la possibilité réaliste de se donner un outil social, une organisation sociale avec laquelle ils pourront se représenter eux-mêmes. Les bons comme les mauvais côtés de l'expérience américaine dans la lutte à la pauvreté démontrent surtout une leçon, à mon avis. Ils démontrent le besoin des travailleurs de recevoir non seulement de l'argent, mais des droits sociaux et une dignité sociale: la dignité qui provient de la force sociale et collective. Le Wagner Act de 1935 a permis le grand syndicalisme industriel qui donne à ses membres de meilleurs revenus, la dignité humaine au travail, et une force sociale libre. Nous avons grand besoin en 1965 de nouvelles lois pour étendre ces droits à la masse des travailleurs. Nous devons choisir entre de simples allocations sociales et une nouvelle dignité humaine et sociale.

3. Organisation.

Je suis fier de pouvoir vous rapporter que le syndicat des Métallos continue sa rapide expansion au Québec. L'expansion est si rapide qu'avec 20,000 cotisants des Métallos au Québec, il faut aussi y ajouter 10,000 travailleurs en voie de s'organiser, nouvellement organisés, ou en train de négocier leur première convention. Ces chiffres se répartissent comme suit:

Négociant leur premier contrat:	2,500
Devant la CRT	3,400
Devant la CRT (contesté)	1,100
En organisation	2,700
	9,700

Voici les détails pour chacune de ces listes:

En négociation pour un premier contrat

5321	Quebec Lithium Corp.	60 employés
5942	BCD Transport	5 "
6086	Gaspe Copper Mines Ltd.	800 "
6349	Herman Martel Transport	12 "
6394	Canadian Liquid Air - L'Air Liquide	450 "
6435	National Electric Coil	85 "
6490	Fonderie Paquette Inc.	100 "
6503	I.O.C. Schefferville - Bureau	104 "
6586	Dosco - Contrecoeur	100 "
6654	H.P. Bélanger - IGA	4 "
6675	Boyles Bros. Drilling Co. Ltd.	17 "
6676	Crane Supply	20 "
6714	Canada Iron Foundries Ltd.	450 "
6731	I.O.C. Warehouse (Entrepôts) Labrador	60 "
6732	Taylor Hardware Québec Ltée	20 "
6733	Anglo American Molybdenite	125 "
6757	Atlas Steels Co. Ltd. - Bureau	30 "
6770	Hunt & Moscrop (Canada) Ltd.	13 "
6795	La Frontière & Rouyn Noranda Press	25 "
6820	André Jacquart B.A. Station	30 "

Devant la Commission de Relations du Travail

6086	Gaspe Copper - Préposés aux entrepôts	25 employés
6131	Matagami Mines Ltd.	350 "
6254	Wabush Mines, Arnaud Pellets - Pointe Noire	100 "
6538	Preissac Molybdenite Mines	145 "
6560	Sullivan Consolidated Mines	250 "
6654	Chartre Lumber Ltd.	14 "
6796	Coast Produce Ltd.	60 "
6818	Sivaco Wire & Nail Co.	150 "
6819	Silibeton Ltée - Marievalle	17 "
6826	Dufresne Engineering Co. Ltd.	26 "
6833	Hydro-Quebec - Matagami	100 "
6852	Crawley McCracken - Cafeteria - Rapides des Iles	35 "
6839	Industrial Fasteners Ltd.	125 "
6859	Canadian Steel Foundries	925 "
6865	Lamontagne Ltée. - Gagnon	13 "
6878	Solbec Copper Mines et la Société Cupra (Bureau)	22 "
6882	Orchan Mines Ltd. (Bureau)	55 "
6883	New Hosco Mines Ltd. (Bureau)	5 "
6887	Canadian Copper Refiners Ltd.	850 "
6910	Tioxide du Canada, Tracy (Policiers)	4 "
6919	Forge Laurentienne Ltée	38 "

Devant la Commission (contestés)

4770	Sigma Mines Ltd.	330 employés
6505	Cercast	56 "
6542	Bond Metal Finishers Co.	100 "
6552	Richler Industries	160 "
6564	Capital Concrete Products Ltd.	16 "
6617	Houghco Products Ltd.	100 "
6670	Canadian Ingersoll Rand	425 "

Pour présenter nos progrès d'une autre façon, on peut aussi dresser la liste des requêtes d'accréditation déposées à la CRT depuis le 1er juin 1965.

Requêtes déposées depuis le 1er juin 1965.

6086	Gaspé Copper Mines - Préposés aux Entrepôts	25 employés
6131	Matagami Mines Ltd.	350 "
6254	Wabush Mines, Arnaud Pellets - Pointe Noire	100 "
6560	Sullivan Consolidated Mines	250 "
6650	Morrisette Diamond Drilling - Murdochville	40 "
6796	Coast Produce Inc.	60 "
6818	Sivaco Wire & Nail Co.	150 "
6819	Silibeton Ltée	17 "
6820	André Jacquart B.A. Station	30 "
6826	Dufresne Engineering Co. Ltd.	26 "
6833	Hydro-Québec - Matagami	100 "
6839	Industrial Fasteners Ltd.	125 "
6852	Crawley McCracken - Cafeteria	35 "
6859	Canadian Steel Foundries	925 "
6865	Lamontagne Ltée - Gagnon	13 "
6878	Solbec Copper Mines et La Société Cupra (Bureau)	22 "
6882	Gagnon & Frères - Chibougamau	22 "
6887	Canadian Copper Refiners Ltd.	850 "
6910	Tioxide du Canada Ltée (Policiers)	4 "
6919	Forge Laurentienne Ltée	38 "

Je crois que tous les Métallos du Québec peuvent tirer une grande fierté des progrès de notre syndicat sur le plan de l'organisation. Parce qu'évidemment les Métallos grandissent d'abord à cause de ce que nous sommes, à cause de ce que nous faisons. La croissance des Métallos justifie tous les espoirs qui ont été mis en nous par les officiers internationaux qui nous ont accordé en 1961 notre propre district pour le Québec, nous accordant ainsi un caractère pleinement québécois convenant aux aspirations des travailleurs du Québec. Elle s'explique aussi par le subside généreux, massif et continu que nous accorde le syndicat pour financer les dépenses très lourdes de l'organisation. Ce subside est présentement d'environ 40%. A ce sujet, vous pouvez être assurés que partout où je vais aux Etats-Unis, je profite de toutes les occasions pour remercier en votre nom les syndiqués américains qui versent les cotisations que nous dépensons ici au Québec.

Il faut souligner aussi le travail de bien des officiers et délégués qui doivent accepter les départs ou les absences des représentants à cause du fardeau de travail très chargé des représentants: fardeau qui est requis pour pouvoir continuer nos efforts de recrutement au niveau actuel. D'ailleurs on ne parle pas assez souvent du rythme de travail et du rythme de vie des représentants de notre syndicat. Je peux vous assurer que les sacrifices personnels qu'exige la vie du représentant sont immenses. L'équipe de vos représentants est un groupe de gars qui croient à leur travail et qui, dans l'ensemble, le font avec un dévouement et une énergie extraordinaires.

Au sommet de toutes ces ressources et de tous ces efforts, on trouve notre force de frappe, notre équipe d'organisation que dirige Louis-Philippe Brousseau. Il est aidé dans ses travaux par Gérard Proulx et,

présentement, par un représentant temporaire Gérard Hardy. Le travail que fait Louis-Philippe Brousseau et son équipe est un travail de géant et s'il faut féliciter quelqu'un plus que tout autre pour nos progrès d'organisation, c'est Brousseau et son équipe qu'il faut féliciter.

Je veux souligner enfin que pour plusieurs mois encore, le plus d'énergies possible sera consacré à syndiquer les 2,000 employés de Noranda Mines à Montréal. Vous avez probablement suivi depuis plusieurs mois dans les journaux les péripéties d'une lutte acharnée de Noranda Mines contre le droit d'association de ses employés un peu partout dans la province: Valleyfield, Murdochville, Matagami et enfin Montréal. Il est devenu clair au travers de toutes ces luttes que les 6,500 employés de Noranda Mines au Québec veulent un syndicat libre de toute attache, un syndicat indépendant de leur employeur, un syndicat efficace et démocratique. D'ici au printemps 1966, si leurs espoirs et les nôtres sont comblés, tous les employés de Noranda Mines au Québec seront syndiqués. Ils auront alors écrit, avec l'aide des Métallos, une page glorieuse dans l'histoire du syndicalisme québécois. D'ici le printemps prochain, nous leur souhaitons toute la chance possible et nous leur promettons toute l'aide qu'il nous sera possible de leur donner.

4. Service des syndicats locaux.

Le service des syndicats locaux par un représentant compétent est probablement l'aspect le plus central des activités d'un syndicat industriel. C'est là qu'est une des grandes forces du syndicalisme s'exerçant dans le même secteur industriel. Le principal but de l'action d'un représentant syndical est d'aider un syndicat local à négocier son contrat quand il expire, conseiller le local dans l'administration de son contrat, et animer la vie démocratique du syndicat local lui-même.

Quand je suis devenu Directeur en juin 1965, j'avais une longue expérience du travail de représentant syndical. Je connais la complexité et la nature délicate de ce travail. Je connais aussi la compétence et l'esprit de travail des représentants dans leur ensemble.

J'ai donc adopté comme principe de base, depuis le 1er juin 1965, de laisser en place les représentants là où ils étaient. J'ai voulu faire le moins de changements possible dans la distribution et l'assignation des représentants auprès des syndicats locaux. La première raison pour avoir adopté ce principe, c'est une raison d'efficacité. Des changements capricieux ou arbitraires dans l'assignation des représentants peuvent nuire considérablement à la stabilité d'un syndicat local et à la force de son action. La seconde raison est une raison politique. En juin 1965, l'élection était encore récente et présente dans l'esprit de plusieurs. Dans ces conditions, presque n'importe quel changement risquait de s'interpréter comme motivé par une vengeance politique plutôt que par les besoins et les intérêts du syndicat. J'ai donc décidé de laisser les représentants à leur place en autant que c'était possible.

La plupart d'entre vous présents ici pouvez témoigner, je crois, que cette politique a été la politique générale. Cependant, il ne m'a pas

été possible de l'appliquer partout au même degré. A certains endroits, assez peu heureusement, des changements m'ont apparu comme nécessaires dans l'intérêt du syndicat et je les ai faits. Forcément, comme vous pouvez le penser, tous n'étaient pas d'accord sur les changements que j'ai faits ou refusé de faire, selon le cas. Dans tous les cas, cependant, j'ai rencontré les officiers et dans plusieurs cas les membres affectés par un changement qu'ils désapprouvaient. Je ne prétends pas les avoir convaincus à tout coup. Je dis cependant que je les ai rencontrés et que j'ai expliqué de mon mieux les raisons de mes décisions. Si je ne les ai pas convaincus de ma bonne foi, ou s'ils pensent que j'ai nui gravement aux intérêts du syndicat, ils sont parfaitement libres de faire connaître ici leur opinion devant les délégués des syndicats locaux de toute la province. De toute façon, j'ai l'intention de rencontrer autant que nécessaire les officiers et les membres même - et surtout - s'ils ne sont pas d'accord avec mes décisions. J'appelle ça garder l'union près de ses membres, et pour être franc, c'est la partie que je préfère dans le travail du directeur.

Je voudrais ici faire quelques remarques sur le rôle du représentant dans un syndicat industriel comme le nôtre. Une des forces principales de notre syndicat, c'est que le gros du travail syndical se fait, soit par des officiers et délégués dans l'usine, soit par des représentants désignés par le syndicat. Les officiers, eux, sont élus par les membres, mais le représentant n'est pas un agent d'affaires élu par les membres. Cette distinction très nette entre un officier élu et un représentant nommé est une des clés des succès de notre syndicat, car elle lui donne sa mobilité, sa souplesse, et sa force.

Elle peut aussi, car je veux être franc, vous donner des surprises. Il peut m'arriver d'avoir à enlever d'un local un représentant que vous

aimez bien, et le remplacer par un représentant que vous aimez moins ou ne connaissez pas. Je ne le ferais pas par caprice ou par goût, mais je peux être obligé de le faire dans l'intérêt général du syndicat. Une chose est certaine: il serait aussi malsain pour une assemblée générale de choisir son représentant par vote, que pour moi de choisir les officiers d'un local.

Il y a quatre paliers dans notre syndicat où les travailleurs élisent leurs dirigeants: le délégué de département, l'officier du local, le directeur du district, les officiers internationaux. Chacun a ses pouvoirs distincts et, dans cette structure, le représentant travaille sous la direction du directeur. Il n'est pas responsable à l'assemblée générale, pas plus que les officiers du syndicat local ne sont responsables au directeur. Cette séparation des paliers, cette séparation des pouvoirs au sein de notre syndicat, est une tradition qui remonte aux débuts du syndicalisme industriel en 1935. Elle explique en bonne partie sa force et sa vitalité. Je ne conçois pas qu'il soit dans l'intérêt de notre syndicat de retourner trente ans en arrière et je peux vous assurer que je n'ai pas la moindre intention de le faire.

5. Négociations.

Les contrats expirant dans la dernière moitié de 1965 et la première moitié de 1966 sont les contrats suivants:

2366	Fer Ornemental	31 mars
2830	Robert Mitchell	31 août
3953	Pirelli Cables	31 janvier
3953	Iberville Fittings (Usine Principale)	31 janvier
3953	Iberville Fittings (Conduits)	31 janvier
3953	Thomas & Betts	31 janvier
4170	Breadner Co. Ltd.	1er mars
4278	Noranda Mines Limited	6 septembre
4451	Quemont Mining Corporation Ltd.	8 novembre
4466	Quebec Iron and Titanium	30 avril
4514	Normetal Mining Corp. Ltd.	23 octobre
4575	Aircraft Industries Ltd.	28 février
4589	Montreal Locomotive Works	26 octobre
4590	Montreal Locomotive (bureau)	26 octobre
4771	Royal McBee	28 février
4797	Elder Peel	14 novembre
4994	MacKinnon Structural Steel	3 mars
5240	Louis Pickard & Co. Inc.	17 août
5384	Quebec Iron Foundries Ltd.	11 octobre
5567	Iron Ore - Schefferville	23 octobre
5569	Iron Ore - Sept-Iles	23 octobre
5656	Hilton Mines	28 février

5721	Iron Ore - Contrecoeur	22 octobre
5778	Quebec Cartier Mining	24 octobre
5792	Engineering Products of Canada	12 mars
5795	Iron Ore - Wabush	23 octobre
5873	Automotive Spring Mfg. Co. Ltd.	31 mai
5943	Canadian Crown Cork Co.	20 novembre
5985	New York Wire Works	24 septembre
6068	Coniagas Mines Ltd.	15 février
6072	St-Lawrence Mfg.	31 juillet
6213	Canadian Refractories Ltd.	7 avril
6238	Besmetal Industries Inc.	7 avril
6251	Steel & Services Inc.	11 novembre
6251	Quebec Structure & Metal Inc.	30 septembre
6314	Mahon Hardware Mfg. Co. Ltd.	10 janvier
6322	Minéraux Industries du Canada	12 janvier
6349	W.H. Levoy & Sons Ltd.	26 août

Durant cette période, il ne fait aucun doute que les problèmes les plus sérieux de portée générale se sont posés dans le secteur minier. En voici quelques aspects importants:

Chibougamau

Encore une fois, les quelque 1,000 mineurs de Chibougamau ont eu la redoutable responsabilité d'établir des précédents pour l'ensemble des mines (métaux non-ferreux) au Québec. Après avoir établi ces précédents à Campbell-Chibougamau, ils ont dû batailler ferme pour les transporter à Merrill-Island d'abord (avec une grève de quelques jours) et ensuite à Copper Rand.

Noranda

Les travailleurs de Noranda Mines ont obtenu en gros les précédents établis à Chibougamau, mais sur le plan monétaire seulement. On ne dira jamais assez comme il est anormal que sur le plan social, on soit obligé de tirer sur Noranda Mines, le leader de l'industrie, pour tout juste rejoindre les autres. Les problèmes de fond concernant le statut du mineur, faisant un travail transitoire et dangereux, restent encore sans solution.

Mines d'Or - Val d'Or et Malartic

Ces contrats n'expirent pas avant l'été 1966, mais déjà les syndicats locaux ont entamé un travail furieux de préparation à la suite d'une fin de semaine d'étude de deux jours sur les problèmes économiques de leur industrie. Le travail de recherches pour ces journées avait été préparé par le Service des Recherches et présenté par Yves Dulude, notre nouvel économiste.

Pour la première fois dans l'histoire des mines d'or et des mineurs de toute l'Abitibi, nous commençons à y bâtir une force syndicale valable à la suite de l'adhésion massive des mineurs au syndicat, grâce au "check-off" prévu dans le Code du Travail.

Côte-Nord

La bataille sera dure cette année dans les mines de fer de la Côte-Nord. Dans les derniers contrats, nous avons réussi à établir à peu près la parité des salaires entre la Côte-Nord et la sidérurgie américaine. Il est essentiel que cette année nous réussissions à étendre ce principe aux bénéfices sociaux et aux clauses contractuelles garantissant les droits individuels et collectifs des employés au travail.

Négociations individuelles

Vous voyez aussi par la liste que de nombreuses autres usines et mines ont à négocier d'ici quelques mois. Dans les formules actuelles de négociations, les problèmes de la négociation varient beaucoup d'une usine à l'autre. Il est donc difficile d'en parler d'une façon générale dans une assemblée comme celle-ci. La tâche d'appliquer les normes et les objectifs généraux dans ces cas particuliers est souvent extrêmement difficile. Il arrive souvent qu'un syndicat local négociant de façon isolée rencontre des obstacles beaucoup plus considérables que le syndicat local directement impliqué dans le "pattern-bargaining". Je sais par expérience que le "pattern-bargaining" pose lui aussi des problèmes sérieux. Laissez-moi vous dire que dans bien des cas, les syndicats locaux négociant isolément échangeraient volontiers leurs problèmes d'isolement contre ceux du "pattern-bargaining".

Fer ornemental

Cette industrie groupe environ 1,200 travailleurs à l'emploi d'environ 140 employeurs. Notre syndicat y négocie un décret gouvernemental et non pas des contrats individuels. Jusqu'ici cette formule, après des années de tâtonnements, a donné des salaires beaucoup plus élevés qu'avant, un bon plan d'assurance-groupe. Par ailleurs, en vertu des lois actuelles, il est impossible d'inclure dans un décret les protections traditionnelles de l'ancienneté et d'une procédure des griefs. Cette curieuse loi, dans laquelle le syndicalisme se sent mal à l'aise, donne les résultats suivants: plusieurs travailleurs moins mal payés que d'autres, mais ne jouissant d'aucune protection individuelle à l'intérieur de l'usine ni contre l'arbitraire possible du patron, ni dans leur action syndicale.

6. Communications, internes et externes.

Il s'est beaucoup discuté ces derniers mois, un peu dans tous les coins de la province, d'éducation, de publicité, de journaux, de services techniques et le reste. Moi, comme les autres, j'y ai beaucoup pensé et je vais tenter de vous résumer mon évaluation de la situation, de nos problèmes et de certains efforts pour se diriger vers des solutions. Je dis bien: "des efforts pour se diriger vers des solutions", parce que je m'aperçois que ce problème est immense, complexe et permanent.

Tout d'abord, si on ne veut pas devenir complètement fou en prospectant nos besoins d'éducation, il faut prendre la précaution de se souvenir que le syndicalisme est juste une des forces, une des institutions qui font la vie du travailleur. Personne, heureusement d'ailleurs, ne "contrôle" complètement un travailleur, ni surtout pas ce qui se passe dans sa tête. C'est pourquoi, autant un travailleur est solidaire des autres travailleurs pour fixer son salaire, autant le syndicat est solidaire de la société dans la circulation des idées. Qu'on le veuille ou non, qu'on aime ça ou non, on ne peut pas séparer nos problèmes d'éducation et de démocratie des problèmes d'éducation et de démocratie dans l'ensemble de la société.

Ca, ça complique grandement nos problèmes. En effet, le brassage des idées, la libre circulation des opinions est essentielle à un syndicalisme efficace. A l'heure où tout change dans l'industrie et dans le monde, il faut savoir ce qui se fait ailleurs pour ne pas se mettre en retard. En plus, comment les travailleurs peuvent-ils contrôler la marche de leur syndicat s'ils ne savent pas ce qui s'y fait et le comparer à ce qui se passe ailleurs? A lui tout seul, le syndicat ne crée pas la démocratie: il

la cherche. Le syndicalisme tout seul n'est pas la perfection de la démocratie: il est un outil de son progrès, de lutte pour la démocratie.

La qualité de notre action syndicale est présentement diminuée de façon grave par les vices de notre société: les attaques contre la liberté de presse; nos immenses retards en éducation; les délais devant les agences gouvernementales comme la CRT et la CAT; le paternalisme patronal dans la prévention des accidents; les retards des arbitres qui siègent sur nos griefs; voilà quelques exemples seulement des effets de la société sur notre syndicalisme.

Quand le syndicalisme parle donc d'éducation, de faire circuler les idées, de publicité, de démocratie interne, c'est presque poser des cataplasmes sur des jambes de bois. Avec nos moyens limités, nous essayons en fait d'éviter le pire, et il existe une unité profonde et indivisible entre l'usage que nous faisons de nos propres moyens, et nos revendications pour transformer le système. Souvent, le plus important n'est pas notre action propre à nous, mais l'effet de notre action sur le restant de la société. C'est la seule façon réaliste d'évaluer nos propres efforts et c'est pour ça que je tenais à en parler d'abord.

Education

Le service d'éducation du bureau national, dont le représentant au Québec est Robert Lévesque, a continué son activité intensive auprès des syndicats, dans les secteurs de l'éducation syndicale de base, l'éducation syndicale plus avancée, et tout le domaine de sécurité et santé.

En juin 1965, R. Lévesque a visité Schefferville, Gagnon, Pointe-Noire et Port Cartier, Montréal (Crane, Conseil Régional) dans des sessions groupant 690 syndiqués.

En août et septembre, il a visité Sorel, Québec, Rouyn et Malartic, avec une assistance de 210 syndiqués.

En octobre, il a visité Valleyfield, Murdochville, Montréal et La Malbaie, avec une assistance de 135 syndiqués.

En novembre, il a visité Bathurst, Val d'Or, Labrador City, Wabush, Montréal (l'est), avec une assistance de 725 syndiqués.

Les cours avancés disponibles sont des cours d'art oratoire disponibles dans les universités du Québec; l'école des Métallos à Whitesands de juillet 1965 à laquelle participaient 25 élèves du Québec, dont 12 de langue française; le Collège Canadien des Travailleurs groupant dix étudiants des Métallos au Québec, en 1965; l'usage du "Manuel du Professeur" envoyé dans chaque syndicat local et utilisé par plusieurs avec avantage dans l'éducation des délégués.

Les projets du service d'éducation pour 1966 sont variés. Ils comprennent entre autres:

1. Une série de cours que peut donner son service à la demande des locaux, et dont les locaux ont été avisés.

2. Ecoles plus avancées d'une semaine complète: l'école d'hiver FTQ-CTC à Ste-Agathe du 20 au 26 mars 1966; l'école d'été des Métallos en juillet 1966 (en anglais); et au lieu d'avoir une section française à Whitesands, Robert Lévesque compte organiser une école des Métallos en octobre ou novembre 1966. Ce dernier changement a été fait à la suggestion des participants de Whitesands l'an dernier.

3. Une école de formation et d'entraînement des professeurs, qu'organise la FTQ-CTC du 8 au 16 janvier 1966. Je sais que Robert Lévesque tient beaucoup à ce projet-ci car il compte beaucoup sur la formation d'une équipe volante de professeurs pouvant faire de l'éducation soit dans leur

propre local ou dans d'autres locaux. Je sais qu'il insistera sur des inscriptions nombreuses à cette importante école.

Robert Lévesque siège aussi avec Fernand Lavigne (Crane) et Jean-Marc Landry (Noranda) sur un comité du bureau national visant à améliorer encore la teneur du Collège Canadien des Travailleurs, et sur un comité semblable formé par la FTQ. La prochaine année du Collège comprendra deux sessions, du 30 mai au 22 juillet 1966. Robert Lévesque insiste sur la nécessité de souscrire au Collège et de faire le choix des candidats très tôt, pour profiter des cours préparatoires qui seront inaugurés cette année. Pour ma part, je tiens à souligner le travail d'arrache-pied de Robert Lévesque et de nombreux officiers locaux pour recruter des fonds et des candidats. Les résultats le prouvent: les Métallos du Québec envoient au Collège autant d'élèves que tout le restant des Métallos au Canada, et presque autant d'élèves que tout le restant de la FTQ. J'ai rencontré moi-même les étudiants de l'an dernier et ils sont emballés des possibilités du Collège. Je peux dire aussi qu'en visitant la province, on trouve partout des étudiants du Collège à des postes-clés dans le syndicat. En fait on compte aujourd'hui cinq anciens étudiants parmi les représentants des Métallos.

En plus de l'éducation strictement dite, Robert Lévesque s'occupe aussi avec beaucoup de dévouement des réclamations les plus difficiles de compensation d'accidents; il collabore activement avec le Conseil du Travail de Montréal à la mise sur pied d'une polyclinique médicale sous la direction médicale du Dr. Benoît Deshaies; il travaille aussi avec Raymond Lapointe à faire instituer une chaire de Physiologie du Travail à l'Université de Montréal.

Enfin, dans le domaine de l'éducation, malgré toute l'activité et tous les projets de Robert Lévesque, nous restons tous conscients que nous commençons à peine à gratter la surface de nos besoins. C'est pour-quoi nous devons prêter une grande attention à la mise sur pied, par le gouvernement du Québec, d'un service d'éducation des adultes. Ce service sera dirigé par un ancien permanent syndical, M. Fernand Jolicoeur. Un tel service, avec des millions de dollars à sa disposition, pourrait être l'occasion d'un départ complètement neuf en éducation syndicale. Après tout les travailleurs payent des taxes autant sinon plus que les autres; et le syndicalisme est essentiel à la santé d'une société industrielle. Il n'y a aucune bonne raison que l'éducation syndicale se limite aux seules réalisations que nous pouvons financer par nos faibles cotisations syndicales.

Animateurs syndicaux

Le cours de professeurs syndicaux qui sera inauguré par la FTQ les 8 au 16 janvier 1966, l'utilisation d'une équipe volante de professeurs recrutés parmi les officiers syndicaux, sur laquelle Robert Lévesque fonde de grands espoirs, nous ouvre des perspectives tout-à-fait nouvelles et très vastes: les perspectives de l'animation syndicale. Je prédis aux délégués ici-présents que ce mot nouveau, l'animation sociale, deviendra partie du vocabulaire courant d'ici au plus deux ans. L'animation sociale, si je comprends bien ce mot moi-même, ce sont les techniques de faire vivre et de faire fonctionner des associations volontaires et démocratiques telles que le syndicalisme. En somme c'est la sorte d'ouvrage que fait chacun de nous, représentant ou officier syndical, dans son travail quotidien. Cependant on y ajoute quelque chose de plus: on y ajoute des techniques modernes, on y ajoute les sciences modernes.

Cette école de professeurs de la FTQ ouvrira au mouvement syndical, je crois, des possibilités neuves et pleines d'espoirs.

Travailleurs étudiants du Québec (TEQ).

J'ai moi-même commencé à entendre parler d'animation sociale à l'occasion des vastes travaux d'ARDA dans le Bas du Fleuve et en Gaspésie. J'en ai surtout entendu parler à propos des Travailleurs Etudiants du Québec, une initiative nouvelle des étudiants qui date seulement de l'été dernier. Un groupe d'une soixantaine d'étudiants ont reçu l'été dernier du gouvernement un salaire et des dépenses pour exécuter des projets d'animation sociale avec des coopératives, des sections locales de l'UCC et des syndicats locaux de la CSN.

Je suis donc entré cet automne en contact avec les responsables étudiants des projets de l'été prochain. Ceux-ci m'ont parlé de leurs réalisations, je leur ai parlé des problèmes des Métallos, et ils m'ont suggéré de soumettre des projets d'action conjointe étudiants-Métallos. Nous en avons discuté rapidement avec les représentants et même s'il restait très peu de temps disponible, nous avons présenté quelques ébauches de projets. En fin de compte cinq projets des Métallos ont été acceptés par les étudiants. Ces cinq projets doivent maintenant se discuter entre les étudiants et les fonctionnaires du Ministère de l'Education. Je crois comprendre que nous devrions savoir au début de 1966 si ces projets sont définitivement acceptés ou non. Voici les cinq projets en question:

- 1) Nouveaux syndicats locaux. Deux équipes de quatre étudiants chacune, pour aider à mettre sur pied plusieurs nouveaux syndicats dans les Cantons de l'Est.
- 2) Accidents de Travail. Deux équipes de quatre étudiants pour aider le

dépistage, l'étude et le règlement d'accidents du travail et de maladies industrielles, à Malartic et Val d'Or.

3) Animateurs syndicaux. Quatre équipes de quatre étudiants pour aider à former des animateurs syndicaux dans la région de Montréal.

4) Finances familiales. Trois équipes de quatre étudiants pour étudier et aider à régler les problèmes de finances familiales, dans la ville de St-Jean.

5) Enquête générale auprès des officiers et délégués des Métallos. Une équipe de 25 à 40 étudiants pour nous aider à conduire une vaste enquête, dans toute la province, auprès des 1,400 officiers et délégués du syndicat des Métallos. Je dois dire que ce projet d'une vaste enquête auprès des cadres dirigeants des Métallos me fascine encore plus que les autres. Le but de cette enquête serait de demander à tous ceux qui détiennent un poste syndical chez les Métallos: ce qu'ils pensent, ce qu'ils veulent, ce qu'ils attendent, ce qu'ils critiquent ou approuvent de leur syndicat. Nous avons obtenu l'assurance du professeur Jacques Dofny, sociologue du travail à l'Université de Montréal, qu'il serait prêt à diriger cette enquête avec nous si le projet est accepté. On me dit qu'à part une ou deux expériences plus limitées, faites aux Etats-Unis, un sondage syndical de cette envergure n'a jamais été réalisé. Le coût pour le syndicat en serait minime, puisque le salaire et les dépenses de séjour des étudiants seraient payés par le gouvernement.

Ce projet me fascine parce qu'il serait pour nous un progrès démocratique tout-à-fait neuf et inespéré. On se servirait des techniques les plus modernes de sondage et d'enquête pour découvrir ce que les travailleurs d'usine veulent de leur syndicat. Au lieu de laisser toutes ces techniques nouvelles à ceux qui veulent lancer un nouveau savon ou une nou-

velle automobile, on s'en servirait pour faire avancer la démocratie syndicale d'un grand bond en avant.

De toute façon, plusieurs étapes restent encore à franchir avant que ces beaux projets deviennent une réalité. Pour le moment nous pouvons seulement espérer attendre.

Règlements de sécurité.

Vous savez maintenant que j'ai demandé à tous les syndicats locaux d'étudier et nous faire parvenir leurs recommandations sur les révisions qui se préparent aux règlements industriels et aux règlements miniers sur la sécurité. J'ai confié aux représentants Raymond Lapointe et Roger Bédard le soin de coordonner ces travaux, le premier dans les usines et le second dans les mines. Je suggère même que vous profitiez de cette semaine pour commencer à leur en parler et en discuter. Le même travail doit se faire dans tous les syndicats affiliés à la FTQ.

Nous pouvons être fiers, je crois, qu'avec nos maigres ressources, les faibles finances de bien des syndicats locaux, et des représentants surchargés de travail, les Métallos soient à l'avant-garde dans les problèmes de sécurité au travail. Ceci est vrai au Québec et aussi en-dehors du Québec. La plupart d'entre nous travaillons dans une industrie dangereuse, il est vrai, mais nous ne sommes pas les seuls. Il y a aussi une autre raison: nous sommes un syndicat qui veut rester près de ses membres; et dans la métallurgie, rester près de ses membres ça veut dire protéger leur vie et leur santé.

Ici encore, je le rappelle, nous ne pouvons pas espérer tout faire nous-mêmes: il ne suffit pas de faire régler des compensations ou redresser des garde-fous un par un. Il faut faire plus: il faut se servir des

accidents et des dangers d'accident pour obtenir une meilleure CAT, pour obtenir une meilleure prévention, pour obtenir des recherches complètes sur la meilleure prévention et la meilleure sécurité possibles. Une société industrielle ne doit pas se construire en broyant des bras et des pieds; nous exerçons nos droits et nous faisons simplement notre devoir envers les travailleurs en demandant que la société, la société devenue industrielle, protège la sécurité physique de ses travailleurs.

Technicien de langue française.

Je veux une autre fois, après l'avoir déjà fait dans les pages du Métallo, remercier en votre nom notre directeur national W. Mahoney, d'avoir ajouté à sa remarquable équipe de techniciens un économiste de langue française, Yves Dulude qui jouera un rôle essentiel auprès des Métallos dans le Québec. Evidemment Yves Dulude est encore en période de probation et d'entraînement, mais je peux dire qu'il a déjà travaillé de façon utile à la réunion des mines d'or tenue à Val d'Or en novembre, et à la rédaction d'une déclaration conjointe de la FTQ et la CSN sur les problèmes des fonds de pension privés.

Plusieurs d'entre vous m'ont déjà demandé, je le sais, l'usage de ses services. Je sais que les besoins pressent. Cependant je dois être d'accord avec le Directeur du Service des Recherches: il faut laisser le temps à un nouveau technicien de s'initier aux besoins, aux traditions et aux rouages de notre syndicat. C'est pourquoi Yves Dulude ne pourra accepter d'entreprendre vraiment son travail avant le début de 1966.

Le Métallo.

Je sais que je n'ai pas besoin devant vous de vanter les mérites du Métallo: en effet j'ai entendu parler un peu partout de l'accueil qu'il

a reçu chez les travailleurs. Permettez-moi simplement de dire publiquement notre fierté et notre reconnaissance du travail extraordinaire et du succès de son rédacteur, Jean-Marc Carle. Je n'hésite pas à déclarer que Le Métallo est le meilleur journal syndical de la province, car c'est le journal syndical le plus soigné, le plus vivant et le plus près des travailleurs. Le but premier que j'avais en lançant ce journal à la grandeur de la province, c'était de faire un autre pas vers une plus grande démocratie syndicale, vers un syndicat qui reste très près des travailleurs.

Vous aurez sans doute remarqué que vous n'avez pas encore reçu le numéro de novembre. La raison en est très simple. Il était tout prêt il y a quelques jours, mais au moment de mettre sous presse nous avons reçu la demande de ne rien publier à la fin de novembre qui puisse s'interpréter comme de la propagande syndicale à la veille du vote de représentation syndicale à Sudbury. La publication en a donc été suspendue, et il sortira immédiatement dans le cours de cette semaine, en y ajoutant un reportage complet sur la présente assemblée des locaux du Québec.

Je veux maintenant aborder la question de son financement. Le journal coûte environ mille dollars (\$1,000.) par mois en frais de poste et d'impression. C'est le plus bas prix possible. Ça ne comprend pas les frais de photographie, ni le salaire ou les dépenses du rédacteur. Avec 20,000 membres au Québec, il nous serait possible à raison de cinq cents (0.05) par membre par mois, de financer nous-mêmes l'impression et l'expédition du Métallo. A date, le journal constitue une expérience et on n'a pas encore discuté si cette expérience devait se continuer, ni comment elle pouvait se financer. Les officiers internationaux m'ont laissé tenter l'expérience, et je n'ai pas encore discuté avec eux de sa permanence ni de son financement.

J'estime que la discussion doit commencer ici. Nous recevons chaque année un subside massif d'environ \$400,000. de notre bureau-chef, et l'importance de ce subside crée chez-nous la responsabilité d'examiner avec beaucoup de soin ce que nous pouvons faire pour assumer notre part légitime du coût de ce journal. Une cotisation de cinq sous par membre par mois de notre part veut dire que nous payerions presque 50% du coût réel du journal: l'autre moitié représentant le salaire et les dépenses du rédacteur. En principe, il faut se souvenir dans toutes nos discussions que la cotisation d'un travailleur est divisée moitié-moitié entre le syndicat local et le syndicat international. J'ouvre ce problème à votre réflexion et votre discussion et j'espère que nous y trouverons une solution qui permettra la continuation et la survivance du Métallo.

Déclarations publiques et rencontres.

Une partie importante de l'éducation syndicale, de la négociation elle-même, de l'évolution sociale des travailleurs se fait maintenant par l'opinion publique et plus spécialement dans les journaux. Je crois profondément que les travailleurs et le syndicalisme doivent être présents et actifs dans l'opinion publique si on veut de façon pratique transformer notre société et faire progresser la démocratie.

Du 1er juin au 31 novembre, les Métallos ont envoyé quarante (40) communiqués de presse aux journaux de la province, aux hebdomadaires régionaux et aux postes de radio et de télévision. Chacun de ces communiqués, évidemment, a été envoyé sous mon autorité, et treize (13) d'entre eux ont été envoyés à mon nom. Vous trouverez ci-après la liste de nos déclarations publiques d'envergure provinciale. Je dis bien d'envergure provinciale, car d'autres déclarations encore ont été faites sur le plan lo-

cal. J'ai aussi adressé la parole aux postes de télévision de Matane, Sherbrooke et Rouyn.

Liste (partielle) des communiqués émis par le Syndicat des Métallos depuis le 1er juin 1965.

JUIN

- 2 - Les employés de L'Air Liquide et de Canada Iron Foundries votent en faveur des Métallos.
- 2 - Dépôt d'une requête en accréditation auprès de la CRT au nom des employés de la Fonderie Paquette.
- 3 - Les travailleurs des mines Orchan et New Hosco signent des conventions collectives. Valeur globale: 57¢ l'heure.
- 5 - Les employés des deux usines de la compagnie McRobert Springs se prononcent en faveur d'un arrêt de travail.
- 5 - Jean Gérin-Lajoie annonce que la première réunion annuelle de tous les syndicats locaux des Métallos de la province aura lieu à Montréal au mois de novembre.
- 9 - La réunion annuelle du Conseil des Métallos de la région de Montréal aura lieu le 11 juin.
- 10 - Après 48 heures de grève spontanée, les 1,200 travailleurs de la compagnie Quebec Cartier Mining retournent au travail.
- 16 - Jean Gérin-Lajoie réplique à la "sortie" du premier ministre Jean Lesage contre les syndicats internationaux: "Le premier ministre peut bien se permettre des sautes d'humeur, mais nous ne lui reconnaissons pas le droit de se servir du parlement du peuple pour faire des crises qui aboutissent à des déclarations inopportunes et irresponsables".
- 22 - La CRT fixe au 25 juin l'audition de la "requête en révision" au sujet de la décision du juge Gold d'ordonner un vote secret parmi les employés de Gaspé Copper Mines.
- 22 - Les Métallos accusent Lorraine Mining d'avoir manqué gravement aux règles les plus élémentaires de la prévention des accidents de travail et de premiers soins aux blessés. Lettre de Bruno MacDonald à René Lévesque.

JUILLET

- 9 - Les employés de la compagnie de construction K-S-L (barrage de l'Hydro-Québec au Témiscamingue) votent majoritairement en faveur du Syndicat des Métallos.

- 13 - Les employés de la compagnie Electrolux donnent à leur comité de négociations l'autorisation de déclencher la grève au moment opportun.
- 18 - Jean Gérin-Lajoie demande l'intervention des ministres Carrier Fortin et René Lévesque pour tenter de régler le différend entre la compagnie Canadian Electrolytic Zinc et ses 250 employés.
- 20 - A Valleyfield, Noranda Mines refuse l'intervention du ministère du travail. "Noranda Mines - dans ses élans perpétuels de provocation - continue à Valleyfield sa politique devenue publique de vouloir tuer le syndicalisme bona fide pour retourner au syndicalisme de boutique, forme syndicale qui lui est particulièrement chère parce qu'elle sert bien ses intérêts", déclare Jean Gérin-Lajoie.

AOUT

- 17 - La compagnie Electrolux menace les familles de ses employés.
- 24 - Jean Gérin-Lajoie annonce une réunion spéciale - à Val d'Or - de tous les syndicats locaux des mines d'or.
- 24 - Jean Gérin-Lajoie demande au gouvernement provincial de mettre un frein aux efforts conjoints du gouvernement fédéral et des sociétés minières qui songent à mettre sur pied un programme de recrutement des travailleurs miniers à l'étranger.
- 25 - Avant le vote du 15 septembre à Murdochville, la compagnie agit de façon à provoquer des incidents d'illégalité un peu partout dans ses usines du Québec pour tenter de miner la confiance des travailleurs envers le Syndicat des Métallos.

SEPTEMBRE

- 1 - Jean Gérin-Lajoie dénonce une autre tentative de Me Fernand Guertin de faire retarder le vote de représentation syndicale à la mine Gaspé Copper (vote des employés de l'entrepôt).
- 7 - Requête en accréditation au nom des 925 employés de Canadian Steel Foundries.
- 16 - Les métallos remportent le vote de représentation syndicale à Murdochville.
- 17 - Grève perlée chez Electrolux.
- 27 - Les 200 employés de la compagnie Electrolux signent leur première convention collective. Valeur globale: 65¢ l'heure.
- 30 - A quelques jours du délai de grève à Noranda, nombreux sont encore les articles de la convention collective qui n'ont pas encore été réglés. La grève peut être déclenchée légalement le 5 octobre.

OCTOBRE

- 4 - Les métallos prennent un vote de grève à Noranda.
- 8 - Le Syndicat des Métallos - par l'intermédiaire de Jean Beaudry - demande au Ministère de l'Education de mener une enquête sur la possibilité d'un réseau de fausse représentation et de trafic de jeunes travailleurs canadiens-français entre une école de soudure de la ville de Québec et un intermédiaire de Hamilton, en Ontario.
- 13 - Carrier Fortin et René Lévesque offrent leur médiation dans le différend ouvrier-patronal à la mine Noranda.
- 15 - "Les travailleurs du Québec veulent que le français devienne leur langue de travail à tous les paliers de la société québécoise. Ils n'ont pas pour autant l'intention de rendre moins anglophones les anglo-canadiens des autres provinces". --- Déclaration de Jean Gérin-Lajoie devant les 800 employés de la compagnie Crane qui célèbrent avec éclat le 20e anniversaire de leur syndicat local.
- 19 - Pas de grève à Noranda. Règlement d'une valeur globale de 40.6¢ l'heure.
- 23 - Communiqué au sujet du début des négociations à Murdochville.
- 26 - Jean Gérin-Lajoie déclare devant les travailleurs de Solbec que le premier ministre du Manitoba, M. Roblin, a fait preuve d'irréalisme en prônant le principe de l'égalité des canadiens-français et des canadiens-anglais d'un océan à l'autre. "C'est un écran de fumée pour cacher le véritable problème qui est celui de donner au Québec un statut particulier".

NOVEMBRE

- 2 - Le Syndicat des Métallos dépose auprès de la Commission des relations de travail du Québec une requête en accréditation au nom des quelque 900 employés de la compagnie Canadian Copper Refiners, une filiale de Noranda Mines.
- 8 - Annonce du vote de représentation syndicale à la mine Preissac Molybdenite.
- 8 - Paul Viau, secrétaire-archiviste du syndicat local 4278 - remercie Carrier Fortin de son intervention lors des négociations à la mine Noranda.
- 10 - Jean Gérin-Lajoie fait parvenir une lettre au nouveau maire de Bécancour, M. Gaston Gaudette, et émet des suggestions pour que l'aménagement urbain de ce nouveau territoire se fasse selon les lois modernes de l'urbanisme et pour éliminer les spéculateurs.

- 12 - Jean Gérin-Lajoie accuse la compagnie Canadian Copper Refiners de se substituer à la CRT en menant une enquête auprès de ses employés au sujet de leur adhésion syndicale.
- 16 - Les Métallos de DOSCO, à Contrecoeur, rejettent les propositions patronales et votent en faveur de la grève.
- 18 - Le syndicat local des Métallos de Continental Can lance un projet scientifique qui a pour but de faire reconnaître par la CRT les cas de psychiâtrie découlant d'un accident de travail sérieux.
- 23 - Jean Gérin-Lajoie reproche à la compagnie Noranda:
 - 1) de refuser d'entreprendre des pourparlers avec le syndicat au sujet de la fermeture de sa mine Quemont;
 - 2) d'ignorer les revendications des travailleurs de sa mine Normétal en matière d'assurance-médicale; et
 - 3) de ne pas vouloir donner à ses employés de Quebec Iron Foundries les mêmes augmentations de salaires qu'elle a accordées à ses employés de la mine Horne.
- 25 - La CRT rend d'importants jugements qui ordonnent à la compagnie L'Air Liquide de réintégrer dans leurs emplois onze employés congédiés pour activités syndicales.

Les déclarations publiques, tant dans les journaux qu'à la TV, sont une façon de parler autant aux membres qu'au public. On peut à peine distinguer l'un de l'autre. Par ailleurs je ressens une impression très différente selon que je m'adresse à la TV, à une assemblée générale, ou à un comité exécutif. A la TV j'ai le sentiment de rejoindre personnellement chacun des membres du syndicat, sa famille et ses amis; par contre je ne le vois pas et il ne peut pas me répondre. En assemblée générale, je parle aux membres les plus actifs et je peux discuter avec ceux qui se lèvent dans la salle pour parler. En comité exécutif c'est une discussion continue, qui dure souvent longtemps, où les officiers parlent souvent autant sinon plus que moi. Chacune, en somme, est une façon différente de rapprocher l'union de ses membres: c'est pourquoi chacune aussi est importante.

J'ai visité et rencontré les officiers et les membres des Métallos dans les régions suivantes. Fin mai, au Hâvre St-Pierre. En juin les officiers de Chibougamau, Quemont, Normetal et Noranda Mines (aussi les membres); les étudiants du Collège des Travailleurs. En juillet les officiers de la Côte Nord; les officiers de l'Iron Ore; les membres de Valleyfield. En août les officiers de l'Iron Ore, de Quebec Iron Foundries, des locaux de Malartic; les membres à Normétal, Quemont, Matagami et Val d'Or. En septembre les officiers de Chibougamau, de Crane et des locaux de Stelco; les membres de Murdochville. En octobre les officiers de Continental Can, General Steel Wares, Wabush et Labrador City; les membres de Crane, Singer, Montreal Locomotive et Solbec. En novembre les officiers de Wabush Mines, Dosco à Contrecoeur, du Conseil Régional de Montréal; les militants des mines d'or à Malartic et Val d'Or; les membres de Dominion Bridge.

J'ai eu à rencontrer les dirigeants patronaux d'entreprises comme Iron Ore, Wabush Mines, Quebec Cartier Mining, et Dosco. J'ai participé à trois réunions du Conseil Exécutif International, et à trois assemblées de district à New-York, Chicago et Pittsburgh (district ouest de la ville). J'ai consacré plusieurs journées aux réunions de la Commission Permanente du Conseil Supérieur du Travail; aux réunions de l'exécutif de la FTQ; à trois rencontres des exécutifs de la FTQ et du CTC; à une rencontre des permanents de la Corporation des Instituteurs Catholiques; à une réunion de deux jours sous les auspices de l'université McGill, groupant les présidents d'une quarantaine de grandes compagnies canadiennes, des hauts fonctionnaires fédéraux et provinciaux, et quelques dirigeants syndicaux, sur les problèmes et l'avenir du Canada.

Je m'aperçois, en faisant un relevé de mes rencontres, que j'ai beaucoup plus rencontré les membres et surtout les officiers de l'Abitibi, de certains locaux de la Côte Nord, que ceux de Montréal et des Cantons de l'Est. Je tiens à le mentionner, non pas parce que j'en suis satisfait, mais parce que je sais que plusieurs officiers dans l'Abitibi ont le sentiment que je vois souvent les membres de la région de Montréal. Jusqu'ici c'est le contraire qui est vrai. Le temps passé à Montréal, malheureusement, a surtout été passé au bureau, à régler une infinité de problèmes en entrevues, en lettres ou au téléphone. D'ici l'an prochain, en fait, j'aimerais rétablir la balance et visiter plus les officiers et les membres du sud de la province.

Action politique partisane.

J'ai été interrogé plusieurs fois sur les positions politiques de notre syndicat et je me suis engagé à mettre ce sujet à l'agenda de notre assemblée. Voici en quelques mots un résumé de nos positions. Au niveau canadien, le congrès d'orientation canadien décide depuis plusieurs années d'appuyer le NPD. En fait on sait que notre syndicat est un de ceux qui ont le plus fait pour engager le syndicalisme canadien à appuyer la création d'abord, puis la croissance du NPD. Cette position n'oblige ni les membres individuels, ni un syndicat local, à appuyer le NPD, mais elle constitue l'orientation du syndicat lui-même, de plusieurs autres syndicats et du CTC lui-même. En gros on peut dire que cette orientation semble connaître un succès grandissant auprès des travailleurs, surtout en dehors du Québec. Dans le Québec, et surtout dans la région montréalaise, cette orientation a reçu un appui faible au début, mais grandissant de plus en plus. Aux dernières élections fédérales, le NPD a reçu un appui accru.

Il est clair, par exemple, que les travailleurs de la région montréalaise ont beaucoup plus appuyé le NPD que le Crédit Social.

Sur le plan de la politique provinciale au Québec, ni le NPD ni la FTQ, ni les Métallos par conséquent, n'ont adopté de position. La politique actuelle du mouvement syndical est une politique d'attente. Il ne semble pas y avoir présentement, soit dans le NPD ou la FTQ, de volonté décidée d'appuyer un parti politique provincial.

La politique actuelle du syndicat des Métallos se résume donc de la façon suivante: appui décidé, et de plus en plus écouté, au NPD sur le plan fédéral; politique d'attente sur le plan provincial au Québec.

7. Finances et Grèves.

J'ai prédit publiquement, d'après les premiers chiffres que j'avais vus des dépenses du syndicat au Québec, que nos dépenses purement locales exigeraient un subside total d'environ \$400,000. pour 1965, soit environ 40% de nos dépenses. Je crois que cette prédiction va se réaliser, si on en juge par le montant mensuel des revenus et dépenses pour les derniers six mois:

<u>Mois</u>	<u>Cotisants</u>	<u>Revenus</u>	<u>Dépenses locales</u>	<u>Subside</u>
mai	17,364	40,085	86,820	46,735
juin	17,909	44,772	69,677	24,905
juil.	14,170	33,936	58,843	24,907
août	25,383	58,301	82,979	24,678
sept.	17,651	41,297	96,101	54,804
oct.	<u>21,888</u>	<u>51,670</u>	<u>76,082</u>	<u>24,412</u>
Total:	19,061 (moyenne)	<u>\$270,061</u>	<u>\$470,502</u>	<u>\$200,441</u>

En regardant ce tableau, on s'aperçoit d'abord que le nombre de membres enregistré pour chaque mois individuel n'est pas utilisable, puisqu'il dépend des dates de remise d'argent et du fonctionnement de la poste. Par exemple, la différence énorme qu'on voit entre les mois de juillet et d'août reflète tout simplement la grève des postiers à Montréal. Il faut aussi se souvenir que les dépenses montrées ici sont tout simplement les dépenses locales et ne comprend pas notre part proportionnelle des frais du bureau-chef et de ses services techniques.

J'ai envisagé la possibilité de tenter de résumer comment ces dépenses se répartissent, mais cependant j'ai décidé de ne pas le faire.

La première raison est que nous ne tenons pas au bureau de Montréal une comptabilité détaillée de toutes les dépenses. Cette comptabilité exigerait des frais additionnels et ne ferait que doubler la comptabilité faite au bureau-chef. De plus ces détails ne prennent de l'importance que sur une période assez longue. Il faudrait donc se borner à analyser les chiffres contenus dans les rapports officiels du syndicat, publiés à tous les six mois. Le secrétaire-financier de chaque local vient de recevoir le dernier rapport, couvrant les six premiers mois de 1965. Ça voudrait dire que j'analyserais devant vous les rapports financiers des dépenses faites sous mon prédécesseur. J'estime que ce serait là une façon de procéder gravement irrégulière.

De toute façon je veux assurer les délégués ici présents de ma conviction que l'importance de ce subside massif crée pour moi une grande responsabilité: celle de m'assurer que toute dépense est absolument justifiable et justifiée. Cet argent ne tombe pas du ciel: il provient à 60% de vos poches à vous, et à 40% des poches des travailleurs des Etats-Unis et des travailleurs ailleurs au Canada. Je fais l'impossible pour mériter la confiance qu'ils mettent en nous et l'argent qu'ils mettent à notre disposition.

Financement des grèves.

Le travailleur qui paye une cotisation syndicale de cinq dollars (\$5.00) par mois s'attend à ce qu'elle serve, du moins en partie, à lui donner au moins une certaine protection en cas de grève. Dans certains cas il est prêt à payer plus que \$5,00 par mois pour aider des travailleurs en grève, par exemple quand on collecte de l'argent à la porte de l'usine, quand le syndicat local décide d'un prélèvement, ou quand la cotisation syndicale est haussée de façon temporaire, ou haussée de façon permanente.

Dans notre syndicat, les Métallos, la cotisation syndicale se divise moitié-moitié entre le syndicat local et le bureau-chef. La responsabilité de financer les grèves, cependant, se divise de façon variable. Aux Etats-Unis, je me suis aperçu en parlant de ce problème que les syndicats locaux, surtout dans les aciéries, assument de grosses responsabilités au moment d'une grève. Au Canada, les bases de notre politique de secours de grève sont décidées au congrès canadien d'orientation. Présentement, cette politique repose sur un fonds de secours de dix cents (.10) par membre par mois, auquel contribuent 350 locaux, représentant environ 90% des membres canadiens. Les revenus entrés au fonds de grève durant l'année expirant le 31 mars 1965, étaient de \$118,000.

Au Québec, notre participation au fonds de secours canadien est malheureusement la plus faible de tout le pays. Au 31 mars 1965, elle était la suivante:

	<u>Locaux</u>	<u>Participants</u>
Montréal	66	38
Abitibi	26	21
Côte-Nord	<u>13</u>	<u>6</u>
	105	65

La liste des syndicats locaux qui ne participent pas au fonds de secours canadien est la suivante:

SUD DU QUEBEC

2366	Fer Ornemental
2843	Dominion Bridge
4489	General Steel Wares (bureau)
4575	Aircraft Industries
4590	Montreal Locomotive (bureau)
4712	Montreal Bronze
4771	Royal McBee
4844	Warden King
4988	McRobert Springs

5873	Automotive Spring Mfg.
5931	Warden King (bureau)
5943	Canadian Crown Cork
5985	New York Wire Works
5987	Union Carbide
5990	Cogan Wire
6072	St-Lawrence Mfg.
6087	Reynold Extrusion
6213	Canadian Refractories
6215	Raymond Mfg.
6238	Besmetal Industries
6248	Leco Industries
6251	Steel & Service
6314	Mahon Hardware
6333	National Shipley
6403	Atlas Steels
6522	Dominion M.I.
6591	Nesco Aluminum

NORD-OUEST DU QUEBEC

4797	Elder-Peel
5186	Campbell Chibougamau
5942	Chibougamau Express
6068	Coniagas Mines
6349	Leavoy & Sons

COTE-NORD

5569	I.O.C. Sept-Iles
6869	Quebec Cartier Mining - Port Cartier
6185	Richard & B.A. Ryan - Labrador
6204	Crawley & McCracken - Labrador
6254	Wabush Mines - Pointe Noire
6285	Wabush Mines, Labrador
6503	I.O.C. Bureau - Hôpital Schefferville

J'estimerais en gros qu'il s'est dépensé dans les derniers quinze ans, entre \$2,500,000. et \$3,000,000. de dollars en secours de grève chez les Métallos du Québec. De ce montant, je suis assez sûr que nous n'avons pas contribué au-delà de vingt pour cent.

Je tiens à soulever ce problème, même s'il est désagréable, parce que notre avenir et la force de négociations de chacun de nos syndicats locaux en dépend. Même le local qui n'a jamais été en grève bénéficie de la force du syndicat tout entier. Le peu d'argent que nous versons pour appuyer une grève, se multiplie au contrat suivant dans chaque usine, en hausses de salaires pour tous les travailleurs.

Le problème peut se décrire en trois phrases:

1. Le bureau-chef nous verse déjà un subside de 40% pour notre simple administration.
2. Le bureau-chef reçoit la même cotisation que le syndicat local: chacun \$2.50.
3. Depuis 15 ans, nos grèves ont été financées de l'extérieur pour au-delà de 80%.

La solution à ce problème ne sera pas facile à trouver, je le sais; cependant il faut en trouver une, au risque de nous couper les jambes nous-mêmes. Evidemment, nous devrons toujours pouvoir compter sur l'intervention extraordinaire du bureau-chef. Il est et restera impensable pour nous de financer une grève prolongée impliquant des milliers de travailleurs, ou une catastrophe comme le jugement de \$2,300,000. contre les Métallos à Murdochville.

Mais par le même raisonnement, si nous voulons obtenir une aide généreuse dans les cas extra-ordinaires, il nous faudra démontrer, je crois, que nous faisons tous les efforts possibles dans les cas ordinaires.

Nous avons grandi de 10,000 à 20,000 membres au Québec, et nous ne sommes plus des enfants qu'il faut tenir par la main. A 20,000 membres, par exemple, cotisant chacun \$1.00 par membre par mois, nous pourrions financer 200 grévistes, au niveau malheureusement minime de secours qui se donne habituellement. Nous disposons donc d'une force imposante si nous savons et si nous voulons nous en servir. Il me semble clair, à moi en tout cas, que si nous épaulons à fond nos grèves "ordinaires", nous serons sans difficulté épaulés à fond dans nos grèves "extra-ordinaires".

Je voudrais vous suggérer trois éléments de solution au problème du financement des grèves.

1. Je voudrais m'adresser d'abord aux syndicats locaux qui ne souscrivent pas encore 10 cents par membre par mois au fonds de secours canadien. Cette contribution, et donc le fonds qu'elle alimente sont très modestes mais ils sont au moins un départ. Comment pouvez-vous espérer l'aide des autres si vous ne versez même pas cette mince contribution? Vous ne souhaitez pas faire la grève, peut-être? Personne ne la souhaite, d'ailleurs: c'est comme la maladie, et pourtant nous insistons pour négocier des plans d'assurance-maladie.

2. Une contribution rapide et généreuse quand il se produit une grève. Prenons par exemple les deux grèves en cours: celles de Québec Lithium et de Québec Iron Foundries. A date elles ont coûté un total de \$10,500. Le fonds de secours a contribué \$3,000. et les contributions des locaux du Québec ont été de \$5,200. Nous sommes donc déjà de \$2,300. en arrière, et à chaque semaine les dépenses s'accumulent. Voici les contributions reçues à date:

<u>Local</u>	<u>Employeur</u>	<u>Montant</u> \$	<u>Par membre</u>	<u>Nombre de</u> <u>membres</u>
1195	Stelco Notre-Dame	100.00	.15	670
2366	Fer Ornemental	330.00	1.00	330
2423	Dosco Montreal Works	200.00	.18	1100
2843	Dominion Bridge	200.00	.22	850
2847	General Steelwares	50.00	.20	250
3258	Stelco Lachine	250.00	1.00	250
3764	Singer	50.00	.17	300
3953	Pirelli Cables	471.00	1.00	471
4278	Noranda Mines	150.00	.16	1000
4354	Wabi New Liskeard	10.00		
4451	Quemont	150.00	.50	300
4514	Normetal	78.62	.25	350
4589	Montreal Locomotive	480.00	1.00	480
4608	East Sullivan	100.00	.50	170
4614	Federated Metals	25.00	.50	40
4653	Manitou Barvue	225.00	1.00	225
4716	Lamaque	111.00	.75	175
4796	East Malartic	123.50	.50	250
4988	McRobert Springs	100.00	1.00	100
4994	MacKinnon Structural	50.00	1.00	50
5063	Truscon Steel (usine)	25.00	.17	150
5207	Croname	50.00	.65	75
5240	Louis Pickard	30.00	1.00	30
5320	Merrill Islands	30.00	.50	70
5321	Quebec Lithium	200.00		
5721	I.O.C. Contrecoeur	60.00	1.00 (2 mois)	30

5778	Quebec Cartier Mining (Gagnon)	500.00	.40	1200
5792	Engineering Products	50.00	.65	75
5871	Stelco - Contrecoeur	25.00	.40	60
5950	Crane (bureau)	50.00	.80	60
5985	New York Wire Works	100.00	1.00	100
6136	Cresswell Pomeroy	85.00	1.00	85
6256	Solbec Copper Mines	125.00	1.00	125
6315	Southern Deming <i>71</i>	27.00	1.00	27
6333	National Shipley	25.00	.25	100
6386	Orchan	205.00	.60	125
6591	Nesco Aluminum	25.00	.85	30
6750	Federal Pacific	25.00	.50	50

Conseil Régional de Chibougamau	80.00
Dames Auxiliaires de Rouyn-Noranda	50.00
Délégués de la Conférence des Mines d'Or	75.00
Conseil du Travail - Malartic	25.00

DONS PERSONNELS

Denis Vallières, Valleyfield	5.00
Bill Hurn	5.00
Jean Gérin-Lajoie	95.00

Fonds de secours: \$3,000.

Je vais être franc avec vous. Je ne vois pas quelles raisons je pourrais donner au bureau-chef pour justifier une demande d'argent venant de moi pour supporter ces deux grèves. Comment pourrais-je expliquer que 20,000 Métallos ne peuvent pas appuyer une centaine de grévistes? Notre bureau-chef nous a toujours appuyé dans les coups durs; il nous appuie au point de financer 40% de nos dépenses au Québec. Faudrait-il lui demander de faire plus pour nous que nous faisons nous-mêmes?

3. Enfin il nous faudra trouver un mécanisme plus rapide, plus efficace et plus uniforme pour financer les grèves "ordinaires" à l'avenir. Je dis plus rapide car le moral des grévistes et surtout celui des marchands tend à flancher quand l'argent tarde à entrer. Le syndicat lui-même a beau garantir le paiement des bons de secours, un marchand aime beaucoup mieux encaisser de l'argent sonnante que la réputation du syndicat.

Je dis plus efficace parce que tout effort de notre part à nous, aidera à renforcer et conserver l'appui formidable que nous a donné notre syndicat.

Je dis aussi plus uniforme, car je sais par expérience qu'il est décourageant pour un officier convaincu de collecter aux barrières ou de faire voter \$1.00 par membre par mois, et découvrir ensuite qu'il est presque le seul à l'avoir fait. Je connais des officiers qui l'ont déjà fait, qui se sont battus en assemblée générale pour faire voter ces montants, pour ensuite se décourager à la lecture du rapport des contributions, et se jurer de ne pas recommencer. Je leur demande à eux de recommencer, mais je supplie aussi les autres de mesurer les conséquences graves d'une abstention ou d'une négligence de leur local. Pour chaque local qui ne contribue pas, cent vingts autres locaux contribuent moins. *Well*

Cette formule reste à chercher, à discuter, à trouver. D'ici mardi soir, il faudra aborder ce sujet en profondeur.

Conclusions

Bon. J'ai maintenant fini de vous mettre du pain sur la planche. C'est à vous de le trancher, en tranches plus ou moins épaisses selon votre appétit. J'ai tenté de faire le tour de nos problèmes généraux les plus importants, car vous savez autant que moi que j'ai dû en laisser plusieurs de côté. J'ai choisi les problèmes qui me paraissaient les plus importants pour marcher vers notre objectif commun: un syndicat fort, un syndicat efficace et le plus près possible de ses membres.

Je dis bien marcher vers nos objectifs. Car le syndicalisme industriel, notre sorte de syndicalisme, a tout au plus une trentaine d'années d'existence en Amérique du Nord. Au Québec, les Métallos ont une vingtaine d'années. Un bon nombre des syndicats locaux représentés ici ont quelques années à peine. Plusieurs d'entre vous occupez votre poste actuel depuis dix-huit mois ou moins. Moi-même je suis Directeur depuis six mois seulement. Tous ensemble nous avons beaucoup à apprendre, et beaucoup à faire encore pour mériter la confiance que les travailleurs ont mise en nous. Les Métallurgistes unis d'Amérique, c'est plus qu'un syndicat, c'est aussi une promesse. A nous de le comprendre, et à nous de la tenir.