

TROISIEME ASSEMBLEE ANNUELLE DES LOCAUX DES METALLOS DU QUEBEC

les 2 et 3 octobre, 1967.

HOTEL BONAVENTURE, Montréal, P.Q.

Rapport du directeur

Jean Gérin-Lajoie

à la

troisième assemblée annuelle

des locaux du Québec

R A P P O R T M O R A L

2 octobre 1967

La première constatation qui s'est imposée à moi en réfléchissant à l'année qui s'achève, c'est la croissance vertigineusement rapide et l'ampleur des réalisations passées et donc dépassées du syndicalisme; de ses multiples champs d'activité présents; et des problèmes qui s'amoncellent devant nous. Pour s'en convaincre, il suffit de mentionner quelques indices de l'escalade rapide qui partout s'impose à nous.

#### Passé, présent et avenir

Quand on regarde en arrière, chaque officier ici peut témoigner de l'ampleur des résultats obtenus dans les récentes négociations, et des difficultés à les obtenir. Il peut témoigner aussi de la variété inouïe des problèmes dont il a dû s'occuper en tant qu'officier syndical. Moi-même, comme directeur du syndicat, je peux témoigner de la violence générale des négociations, du nombre rapidement accru des grèves au Québec, des gains monétaires obtenus à certains endroits, et de la croissance soutenue des effectifs du syndicat. Dans la société en général, les problèmes de travail, de main d'oeuvre et les problèmes de l'homme sont devenus des sujets d'actualité comme jamais auparavant: le symbole de cette actualité est le thème de notre magnifique Expo: "la Terre des Hommes".

Quand on regarde nos activités syndicales actuelles, leur caractère le plus frappant est peut-être leur complexité. Chaque président de syndicat local, d'abord, rencontre une variété extraordinaire de problèmes dans la vie courante de son syndicat: variété et complexité des griefs, des négociations, des problèmes internes de son syndicat. des activités para-syndicales. Cette grande variété des problèmes entraîne fatalement une variété encore plus grande des solutions à leur apporter. Les symboles les plus faciles de cette variété sont: la complexité des structures du mouvement syndical; le nombre des per-capita que chaque syndicat local est appelé à verser; le nombre des congrès auquel chacun est invité; l'escalade des mémoires et représentations que le mouvement syndical doit faire. Les travailleurs syndiqués ont le nez fourré à de plus en plus d'endroits. Ils siègent sur un Conseil Economique Régional ou au Conseil Economique du Canada. Ils siègent sur une commission scolaire ou au Conseil Supérieur de l'Education. Ils sont échevins, organisateurs ou candidats à divers paliers de gouvernement.

Quant aux problèmes de l'avenir, ils ne manquent certes pas. Le prochain contrat, les arbitrages, la fermeture de la mine ou le déménagement de l'usine, le coût de la vie, les assemblées de membres devenues des mini-assemblées, l'insuffisance d'argent dans le syndicat local et international, les grèves illégales, les problèmes régionaux, urbains, humains ou politiques. On a coutume de dire: plus un gars gagne d'argent, plus il a de problèmes financiers. De même on peut dire du syndicalisme que plus il avance, plus la pente à gravir est

raide. Pour être franc, je soupçonne que l'aggravation des problèmes internes et externes du syndicalisme n'est aucunement temporaire ou passagère: je commence plutôt à croire qu'elle est permanente. L'évolution du syndicalisme me fait beaucoup penser au progrès technologique: plus on en fait, plus il en reste à faire.

#### La Syndicat et le mouvement perpétuel

Si vous êtes d'accord que ces constatations correspondent à la réalité, alors il importe grandement pour nous d'en tirer les conclusions qui s'imposent pour notre action syndicale. Si vraiment les activités syndicales sont de plus en plus complexes, et si les problèmes actuels ou récents ne disparaissent que pour faire face à des problèmes nouveaux, alors nous devons, nous le Syndicat des Métallos, réfléchir au syndicat lui-même, et ne pas nous contenter de trouver une solution particulière à chaque problème particulier: nous devons aussi nous préparer à passer sans cesse d'un problème à un autre, d'une solution à une autre. Notre action syndicale elle-même doit se faire en fonction du changement.

Nous avons tous eu tendance, peut-être, à prendre le syndicalisme pour acquis: on prend des structures, on y ajoute un représentant, on élit des officiers, on tient des assemblées, on aborde des problèmes, on ajoute des solutions, on brasse le tout vigoureusement, et on croit naïvement avoir trouvé la recette magique. Mais en fait, qu'est-ce

qui fait fonctionner un syndicat? Pourquoi certains syndicats locaux marchent alors que d'autres ne marchent pas? Pourquoi certains officiers ont-ils tout sur le dos? Pourquoi les problèmes se règlent dans une usine et ne se règlent pas dans l'usine voisine? Pourquoi certains locaux sont-ils menacés par l'apathie alors que d'autres le sont par des chicanes internes violentes?

Je vous suggère qu'il est grand temps de ne plus prendre pour acquis le fonctionnement du syndicat, de ne plus se contenter des critiques d'usage que nous nous adressons (peu de membres aux assemblées, apathie, intérêts personnels, absence d'éducation etc.) quand ça va mal, et des félicitations habituelles quand ça va bien. Il est grand temps selon moi, de consacrer notre temps, nos énergies, notre compétence individuelle et collective à poser et résoudre ce problème central et éternel: comment faire mieux marcher notre syndicat? Pourquoi marche-t-il? Qu'est-ce qui ne marche pas? Comment le faire mieux marcher?

Le syndicalisme est pour les travailleurs leur principal outil de travail, de promotion collective et de la transformation de la société. Il faut de toute nécessité l'affiler à intervalles réguliers, comme on affine une bonne hache.

Profil d'un officier

Ma première suggestion concrète dans ce sens s'adresse aux officiers. Je suggère que dans chaque syndicat local, les officiers ou le comité exécutif se réunissent pour discuter à fond de leurs conceptions sur le rôle et le fonctionnement du syndicat. Pour aider à cette discussion, il existe un excellent outil de travail: un texte de 6 pages intitulé: "Profil des officiers locaux de syndicats". Ce texte a été rédigé en mai par le sociologue André St-Amand, à partir des entrevues qu'il a faites à l'occasion de notre deuxième assemblée annuelle à Val d'Or. Il faut spécifier à la demande de M. St-Amand qu'il s'agit là d'un "profil" et non pas d'un rapport statistique rigoureux.

Chaque représentant est disponible et qualifié pour servir d'animateur dans une telle discussion, car les représentants ont participé eux-mêmes à des discussions d'un après-midi en mai, et une autre journée complète en août 1967, sous la direction d'animateurs extérieurs. Les représentants sont unanimes, je crois, à vanter ce "Profil" comme déclic d'une discussion fructueuse sur le syndicalisme et le rôle que chacun peut y jouer. De plus je me ferai un plaisir de participer moi-même à de telles discussions dans les syndicats locaux qui souhaiteraient me voir parmi eux.

### Les délégués

Le président de chaque local ou le président du comité des griefs, après avoir participé à une telle discussion, voudra lui-même je crois, provoquer une discussion semblable parmi ses agents de griefs et délégués de département. Des expériences-pilotes ont déjà été faites dans certains locaux, entre autres à Québec, La Malbaie, St-Jean, Noranda, Marieville et Montréal et je peux vous assurer que notre syndicalisme aurait beaucoup à gagner si chacun des 1,000 cadres des Métallos au Québec participait à une bonne discussion d'au moins trois heures sur le rôle et le fonctionnement du syndicat.

### L'éducation

Ma troisième suggestion est d'intensifier et de généraliser votre participation aux activités du service d'éducation que dirige Robert Lévesque avec tant d'effort et de compétence. A ce sujet permettez-moi une remarque. A certains endroits où j'ai passé, on a déploré devant moi que Robert Lévesque n'était pas revenu depuis un temps qu'on trouvait trop long; par ailleurs on admettait aussi qu'on ne l'avait pas redemandé. Je me permets de vous suggérer qu'avec le travail immense abattu par Robert Lévesque, il faut au départ demander ses services si on veut avoir la moindre chance de les obtenir.

Vous vous apercevrez aussi, je crois, que les activités d'éducation que dirige Robert Lévesque donneront une place de plus en plus grande à des discussions sur la question du "leadership". Il apparaît en effet que la notion de "leadership" est au coeur de toute discussion sur le rôle et le fonctionnement du syndicalisme.

### Le leadership

Ceci m'amène à ma quatrième suggestion: toutes nos activités syndicales doivent refléter une volonté profonde de développer et élargir le leadership. Le règlement d'un grief, les décisions d'une assemblée générale, la préparation, la négociation et le règlement d'un contrat, les activités du service d'éducation, le travail du représentant et de chaque officier, mon propre travail de directeur, doivent donner une place grandissante au développement du leadership. Le leadership est essentiel à la santé interne du syndicat, à sa propre démocratie, à son efficacité, à sa force, et au rôle qu'il veut jouer dans la société. Je dirai même que le leadership syndical est une clé, non pas magique mais certes centrale, pour la création d'une société démocratique qui reste à bâtir. C'est pourquoi j'aimerais développer plus longtemps les raisons de cette dernière suggestion.

Prenons comme point de départ les problèmes du travail d'un délégué de département, d'un président de syndicat local, et d'un

représentant. Chacun a entendu des délégués de département constater, parfois avec aigreur, qu'un groupe de travailleurs est à la fois mécontent de ses conditions de travail et méfiant de la procédure de griefs, sinon du syndicat lui-même. J'ai moi-même vu bon nombre de présidents de syndicat s'arracher les cheveux parce que leurs membres exigent beaucoup du syndicat mais refusent quand même d'assister aux assemblées. Et la plupart des délégués assemblés ici savent l'horaire surchargé des représentants, les problèmes que cause cet horaire au représentant lui-même et aux syndicats locaux qu'il dessert. La conscience ou la gravité de ces problèmes varie d'un endroit et d'un individu à l'autre, mais il faut constater qu'il préoccupe presque tous ceux qui s'intéressent à la santé du syndicat ou ceux qui se plaignent de ne pas recevoir du syndicat la pleine valeur de leur \$5 de cotisation syndicale.

Quant à moi, je crois ce type de problèmes assez sérieux pour qu'il faille travailler à le résoudre avec le plus de rigueur possible. Et pour le résoudre, il va nous falloir le comprendre et y travailler plus et mieux que nous l'avons fait jusqu'ici.

### L'obéissance

Une première explication du besoin d'un effort spécial, c'est le divorce total entre le statut du travailleur dans l'usine ou dans la mine, huit heures par jour, et le statut du syndiqué dans son syndicat

local. On dresse le travailleur au travail à obéir silencieusement aux ordres de son contremaître, à longueur de journée, de semaine, d'année et de sa vie. Quand ce même travailleur qu'on veut obéissant à son contremaître, arrive face aux problèmes syndicaux, on lui demande soudain de devenir actif, démocrate et de prendre des responsabilités. Quand il entre au travail, le travailleur doit ôter son chapeau de syndicaliste libre et mettre son chapeau de travailleur obéissant; et avant de s'occuper du syndicat, le syndiqué doit d'abord ôter le chapeau de l'obéissance silencieuse et mettre le chapeau de la liberté et de la participation. Le problème, c'est que même en changeant de chapeau, le travailleur syndiqué conserve toujours la même tête, à l'intérieur de laquelle se retrouve cette contradiction permanente.

### L'individualisme

Une deuxième explication, c'est le morcellement du travail individuel contredisant le souci du bien commun nécessaire au syndicat local. D'un côté on dit au travailleur de faire son seul travail à lui et de ne pas se préoccuper du travail des autres, ni du travail que fait toute l'usine, ni des politiques générales de l'employeur ou de l'industrie. On atomise ainsi les travailleurs en petits groupes ou même en individus solitaires. Par contre, dès qu'on aborde un problème syndical, on demande au travailleur solitaire de devenir un syndiqué solidaire des autres travailleurs. Les seuls moments où on fait appel à la solidarité

collective d'un travailleur c'est quand le syndicat, ses camarades, son intérêt ou sa conscience lui demande de devenir délégué ou officier, de venir aux assemblées ou de voter au cours des négociations. Doit-on s'étonner d'un certain individualisme parmi les syndiqués quand on songe que l'employeur, les méthodes de production et de direction l'exigent de chacun à l'année longue?

"Notre Dollar qui êtes en haut..."

Une troisième explication, c'est que les efforts pour tendre vers la démocratie dans le syndicalisme vont contre le courant de la société toute entière. Le peuple du Québec, comme bien d'autres peuples au monde, a été formé à pratiquer les vertus de soumission et d'obéissance. Notre régime d'éducation visait à ce but. Les conceptions anciennes de notre religion visaient à ce but. Notre histoire sociale, économique et politique témoigne que ce but a malheureusement été atteint. On n'a pas encore fini de mesurer les dégâts de l'ancienne formule: "l'autorité vient de Dieu", qu'il faut constater les dégâts de cette nouvelle formule: "l'autorité vient avec l'argent". La société moderne occidentale dont nous sommes, nous commande à chaque instant la soumission au Tout-Puissant dollar dans la marche de l'économie, la distribution des richesses et même le financement de nos partis politiques. Où, sauf dans les syndicats et autres mouvements populaires, propose-t-on de bâtir un mouvement et une société libres et démocratiques? La réalité brutale est que le

travailleur qui rentre à la salle d'union rentre aussi dans un univers de valeurs et de responsabilités sociales, en porte-à-faux sur le restant de sa vie quotidienne.

### La difficulté du leadership

Faut-il alors s'étonner, dans ces circonstances, que la construction et le fonctionnement d'un syndicat soient difficiles? Faut-il s'étonner que le plus important et le plus difficile problème d'un syndicat, c'est simplement d'exister et de fonctionner? La première réalisation d'un syndicat est humaine. Parce qu'il existe un syndicat, il se trouve des travailleurs qui apprennent à prendre leur sort dans leurs mains, à présenter un grief, à changer de place ces nouvelles vérités éternelles: l'argent et le pouvoir. Avec un peu de chance et beaucoup d'effort, certains travailleurs s'intéressent à la marche de leur syndicat et considèrent que cet outil fragile est leur affaire à eux. Certains vont plus loin et sont même prêts à donner de leur temps pour faire marcher le syndicat: ils deviennent délégué, agent de griefs, officier ou représentant de leur syndicat. Mais tout cet appareil de participation et de leadership reste extrêmement fragile et toujours à refaire. Car toute action de leadership, pour chaque travailleur et chaque officier, reste une action très isolée dans un monde autoritaire, fait de travail commandé, solitaire et de dictature économique.

Des "lunch-rooms" à la FTC

On ne devrait jamais cesser de s'étonner que dans ce désert hostile d'autorité absolue invitant à la soumission et engendrant l'irresponsabilité, un travailleur se mette dans la tête qu'il peut avoir un syndicat à lui, faire un grief et élire des dirigeants. Chaque initiative de cette sorte, faite par ses interventions au lunch-room ou devant le contremaître, est un acte positif de leadership. Et en définitive, c'est sur ces actes individuels de leadership que repose tout l'appareil syndical: avant les contrats, avant les constitutions, avant les congrès et les journaux, il y a les "lunch-rooms" et les "decks": ce sont là les racines du syndicat. Comment susciter le leadership dans les lunch-rooms? Comment, surtout, le faire circuler? Comment le maintenir de façon régulière, autrement qu'à l'occasion d'une convulsion interne ou d'une crise avec le contremaître?

Les délégués qui représentent leurs compagnons de travail auprès du contremaître, les conseillent dans leurs griefs et servent de corps consultatif auprès du comité exécutif, sont un rouage essentiel à la vie et la santé d'un syndicat. Comment les recruter? Et une fois recrutés, comment les aider à travailler? Pouvons-nous prendre pour acquis que ces délégués, élus ou désignés, assureront un rôle de leader démocratique? Qui les a préparés à développer et faire circuler le leadership parmi les vingt ou quarante travailleurs dont ils sont, en théorie, responsables? Qui les a préparés à jouer un rôle de leader auprès de leur comité exécutif quand celui-ci le leur demande? Ces 2,000 délégués ou officiers

constituent les cadres de 30,000 Métallos au Québec; le problème est d'une gravité profonde pour le fonctionnement du syndicat.

### Le leader syndical

Le problème est encore plus grave pour les agents de griefs et les officiers exécutifs de chaque syndicat local. Leur nombre est plus restreint mais l'importance de leur fonction est plus grande. Un travailleur se trouve projeté par un événement ou une élection dans une position de grande responsabilité à laquelle rien ne l'a préparé. De par ses fonctions, il est la table tournante des problèmes internes et des luttes externes que mène le syndicat. Les griefs, les négociations, la marche interne du syndicat local, les relations avec l'employeur, l'action au sein des structures syndicales, reposent en grande partie sur lui. A chaque crise, que ce soit une grève ou une chicane interne, il est tirailé de toutes parts. Arrive le contrat, il est à la fois l'entonnoir par où passe tout le ressentiment des travailleurs, et aussi le gars à qui le représentant demande de faire une recommandation dont il sait parfois très peu si elle sera acceptée ou rejetée.

A chaque assemblée, il contemple avec tristesse des rangées de chaises vides, et dans les lunch-rooms on lui demande à quoi sert le syndicat. Le sort de l'officier est souvent dur, mais il est aussi indispensable. Si un officier n'est pas prêt à assumer la responsabilité

de son poste, les besoins des travailleurs resteront sans réponse et la compétence du représentant sera souvent gaspillée. La soumission passive, la révolte incohérente ou la chicane interne d'un groupe d'officiers peut paralyser complètement un syndicat local. Et pourtant nous prenons trop souvent pour acquis qu'un travailleur, une fois élu, devrait démontrer tout le dynamisme, la cohérence et la diplomatie requis par son poste. En réalité, son statut de travailleur, son travail, toutes les valeurs de notre système économique et social ne le préparent aucunement à cette fonction de leader. Pour l'acquérir et l'exercer, il doit nager à contre-courant. Et en nageant à contre-courant, il risque aussi beaucoup de s'isoler: s'il nage seul, il sera seul dans les lunch-rooms. Nous revenons ainsi au problème des lunch-rooms. Combien d'officiers souhaiteraient, une fois par mois, s'ouvrir à une salle remplie de ses membres pour leur dire ce qu'ils ont compris du syndicalisme? Le problème des assemblées vides, c'est le problème du divorce entre le syndicat, l'officier et ses membres, c'est le problème du leadership syndical, c'est le problème de la contradiction entre le syndicalisme que nous voulons faire et la société où nous vivons.

### Leadership et démocratie

Je suggère donc que nous devons consacrer une partie croissante de nos efforts à discuter, comprendre et résoudre le problème du leadership syndical dans une société bâtie sur l'autorité de l'argent. Pour

nous d'abord, c'est une question essentielle à notre santé syndicale, sinon à notre survie. Pour la société, n'oublions pas que nous constituons la principale force économique qui travaille à la démocratie, le principal outil d'une société qui doit se transformer.

Le syndicalisme ne groupe que 30% des travailleurs, nous y consacrons en somme fort peu d'argent, nos efforts vont souvent au plus pressé: ces faiblesses exigent, selon moi, de travailler beaucoup plus à nos problèmes de leadership, de démocratie, de participation, d'éducation et d'efficacité.



R A P P O R T   D ' A C T I V I T E S .

2 octobre 1967

Vous trouverez en annexes à ce rapport des tableaux reflétant divers aspects différents des activités du Syndicat des Métallos entre novembre 1966 et septembre 1967. On m'a suggéré à quelques reprises de présenter et commenter ces Tableaux chacun leur tour, plutôt que tous ensemble en bloc de façon à faciliter la discussion sur les activités et l'orientation du Syndicat.

Cette année, donc, nous procéderons de la façon suivante. Je vous ai présenté d'abord mon rapport moral, que j'ai tenté de faire le plus bref possible. Maintenant, nous discuterons séparément chacune des sections et annexes de mon rapport, et chacun des rapports de comité. J'espère que cette tentative allégera et facilitera la discussion et la participation des délégués à cette troisième assemblée annuelle des Métallos du Québec. Evidemment, si cette tentative est couronnée de succès, elle influera sur le format des assemblées annuelles dans l'avenir.

T A B L E A U

Annexes  
Exhibits

T A B L E

- A - Requêtes en reconnaissance syndicale déposées depuis le 1er novembre 1966.  
(Applications for certification filed since November 1st, 1966).
- B - Accréditations reçues depuis le 1er novembre 1966.  
(Certifications since November 1st, 1966.)
- C - Nombre de membres par trimestre. (Quarterly report of dues paying members).
- D - Contrats signés depuis le 1er novembre, 1966.  
(Contracts signed since November 1st, 1966).
- E - Grèves depuis la dernière assemblée annuelle.  
(Strikes since the last Annual meeting).
- F - Rapport financier du Fonds de grève du District 5.  
(Financial report of District 5 Strike Fund).
- G - Liste des locaux affiliés au Fonds de grève du District 5.  
(Local Unions affiliated to District 5 Strike Fund).
- H - Rapport des recettes et dépenses (Receipts and expenses report).
- I - Résolution. (Resolution).

- - - - -

REQUETES EN RECONNAISSANCE SYNDICALE DEPOSEES DEPUIS LE 1er NOV. 1966  
APPLICATION FOR CERTIFICATION FILED SINCE NOV. 1, 1966.

		<u>Nombre d'employés</u> <u>No. of employees</u>
2366	-Dozois - St-Jean	10
	-Les Frères Lebrun	20
	-Alumcraft Corp.	40
4988	McRobert Spring Inc., St-Léonard	12
5358	Molybdenite	1
5567	Inspiration Ltd., Schefferville	15
6322	Minéraux Industriels	56
6394	Air Liquide, Ville-d'Anjou	63
6506	Québec Iron Foundries Ltd.	100
6826	Dufresne Construction, Rivière des Prairies	47
6833	Hydro-Québec - Etudes préliminaires	100
7102	Reynolds Aluminum of Canada Ltd.	650
7103	Canadian Steel Foundries (Sécurité)	6
7114	Les Industries Valcartier Industries Inc.	400
7125	Congoleum (Canada) Ltd.	175
7126	Hercules Canada Ltd., St-Jean	50
7127	Corp. de Transport Rouyn-Noranda	12
7140	Glolok Co. Ltd.	14
7141	Hydro-Québec, Notre-Dame-du-Nord (bureau et tech.)	20
7149	Hydro-Québec, Rapides des Îles, Angliers, 1ère Chute Notre-Dame du Nord (constables)	11
7151	Drummond McCall & Co. Ltd.	68
7154	Electric Storage Battery Co. (Canada) Ltd. - Hart Battery, St. Jean	95

Nombre d'employés  
No. of employees

7150	Boulangerie Champion, Rouyn	20
7159	Victoria Precision Works	116
7162	Canadian Industries Ltd.	350
7163	D. Lamothe Ltée	125
8000	Northern Electric Co. Ltd.	<u>8,000</u>
	TOTAL	<u>11,144</u>

ACCREDITATIONS RECUES DEPUIS LE 1er NOV. 1956  
CERTIFICATIONS SINCE NOV. 1st, 1956

			No de membres <u>No. of members</u>
2366	Domois St-Jean Ltée	16 août 67	10
7154	Electric Storage Battery Co. (Canada) Ltd. - Hart Battery, St-Jean	15 août 67	100
6506	Quebec Iron Foundries	20 juil. 67	100
6833	Hydro-Québec, Etudes préliminaires	18 juil. 67	100
7163	D. Lamothe Ltée	15 juil. 67	150
6650	Morrissette Diamond Drilling	22 juin 67	35
2366	Alumcraft Corp.	31 mai 67	40
6322	Minéraux Industriels	31 mai 67	56
7159	Victoria Precision Works	9 mai 67	116
2366	Les Frères Lebrun	3 mai 67	20
7125	Congoléum (Canada) Ltée	26 avril 67	175
7141	Hydro-Québec, N.-Dame du Nord - (Bureau et techniciens)	15 avril 67	60
7149	Hydro-Québec, R. des Iles, Angliers, 1ère Chute, Notre Dame du Nord, (constables)	15 avril 67	14
7126	Hercules Canada Ltd., St.-Jean	11 avril 67	30
7140	Glolok Co. Ltd.	10 avril 67	14
6826	Dufresne Engineering, Rivière des Prairies	22 mars 67	47
5567	Inspiration Ltd., Schefferville	14 mars 67	15
6394	Air Liquide, Ville d'Anjou	14 mars 67	50
7127	Corp. de Transport Rouyn-Noranda	17 fév. 67	12
7102	Reynolds Aluminum Co. of Canada Ltd.	23 jan. 67	650

			No de membres <u>No. of members</u>
6039	Industrial Fasteners Ltd.	20 jan. 67	90
7095	Cie Electrique Pioneer de Québec Inc.	11 jan. 67	34
7114	Les Industries Valcartier	3 jan. 67	400
7103	Canadian Steel Foundries (Sécurité)	15 déc. 66	6
4988	McRobert Spring Inc., St. Léonard	7 déc. 66	12
6630	Wabush Mines - Arnaud Pellets (bureau)	1 déc. 66	105
7084	Stebro Automotive Mfg. Ltd., Pte Claire	1 déc. 66	20
7065	North Shore Cable & Splicing, Sept-Iles	29 nov. 66	4
7030	John Lewis Inc., Rollet, P.Q.	29 nov. 66	24
7061	Miller Welders Canada Ltd., V. d'Anjou	28 nov. 66	56
6394	Air Liquide Canada Ltée, Sherbrooke	28 nov. 66	4
6961	Comm. Hydroélectrique de Québec, Chute No 1, Notre Dame du Nord	28 nov. 66	170
7092	Georges Christie Canada Ltd.	22 nov. 66	<u>140</u>
		TOTAL	2,867

NOMBRE DE MEMBRES PAR TRIMESTRE  
QUARTERLY REPORT OF DUES PAYING MEMBERS

	<u>Membres/Members</u>
1er juil. au 30 sept/66 - July 1st to Sept. 30/66	24,533
1er oct. au 31 déc/66 - Oct. 1st to Dec. 31/66	24,229
1er jan. au 31 mars/67 - Jan. 1st to March 31/67	25,398
1er avril au 30 juin/67 - April 1st to June 30/67	27,473

CONTRATS SIGNES DEPUIS LE 1er NOVEMBRE 1966.  
CONTRACTS SIGNED SINCE NOVEMBER 1st, 1966.

2423	Dosco Steel Ltd. Mtl Works	30 jan. 1967	(R)
2843	Dominion Bridge Co. Ltd.	12 déc. 1966	(R)
3547	Crane Canada Ltd. - usine	5 juin 1967	(R)
4712	Canadian Bronze Co. Ltd.	12 mai 1967	(R)
4795	Malartic Goldfields Ltd.	4 avril 1967	(R)
4796	Malartic Gold Mines	21 nov. 1966	(R)
4826	Canadian Malartic Gold Mines	21 avril 1967	(R)
4988	McRobert Spring Inc., St-Léonard	21 déc. 1966	(I)
5207	Croname (Canada) Ltd.	5 juil. 1967	(R)
5747	Dosco (bureau)	15 fév. 1967	(R)
5922	Barnat Mines Ltd.	21 nov. 1966	(R)
5950	Crane Canada Ltd. - bureau	5 juin 1967	(R)
5987	Union Carbide Canada Ltd.	13 déc. 1966	(R)
5990	Cogan Wire & Metal Products	30 juin 1967	(R)
6025	Truscon Steel Div. (bureau)	2 mars 1967	(R)
6167	R. F. Fry & Associates	15 juin 1967	(R)
6254	Wabush Mines, Pointe Noire	29 nov. 1966	(R)
6256	Solbec Copper Mines Ltd.	7 mars 1967	(R)
6285	Wabush Mines Pickands Mather, Wabush Lake Railways	20 jan. 1967	(R)
6314	Mahon Hardware Mfg.	14 déc. 1966	(R)
6319	Tioxide du Canada Ltée	7 déc. 1966	(R)
6425	Canada Iron Foundries (Pressure Pipe Div.)	9 déc. 1966	(R)

6522	Dominion M.I. Ltd.	9 mars 1967	(R)
6556	Marban Gold Mines Ltd.	4 avril 1967	(R)
6558	Wasamac Mines Ltd.	31 mai 1967	(R)
6617	Houghco (International Harvester)	15 mars 1967	(R)
6665	Mines de Poirier Inc.	13 fév. 1967	(1)
6818	Sivaco Wire and Nail Co.	22 déc. 1966	(1)
6839	Industrial Fasteners Ltd.	21 août 1967	(1)
6859	Canadian Steel Foundries	21 fév. 1967	(1)
6887	Canadian Copper Refiners	3 nov. 1966	(1)
6932 6933	Canadian Steel Wheel	22 mars - 1967 7 juin 1967	(1)
6949	Fuller Tool (St. John) Ltd.	20 mars 1967	(1)
6950	Welland Vale Québec Ltd.	18 nov. 1966	(1)
6953	International Spring	20 juil. 1967	(1)
6961	Commission Hydro-électrique de Québec	2 juin 1967	(1)
6972	Wedco Canada Ltd.	30 nov. 1966	(1)
6977	Godsall-Euclid Ltée	13 mai 1967	(1)
6992	Von Duprin Ltd.	23 déc. 1966	(1)
7010	Air Care Ltd.	13 fév. 1967	(1)
7016	Pirelli Cables Ltd. (bureau)	8 mars 1967	(1)
7048	Hickory Industries of Canada Ltd.	21 mars 1967	(1)
7058	Poulin & Fils (Noranda) Inc.	19 déc. 1966	(1)
7061	Miller Welders Canada Ltd.	23 juin 1967	(1)
7000	John Lewis Inc.	19 juin 1967	(1)
7084	Stebro Automotive Mfg. Ltd.	18 nov. 1966	(1)
7127	Corporation de Transport de Rouyn-Noranda	1 juin 1967	(1)

(R) Renouvellements - Renewals

(1) Premier contrat - First contract.

LES GREVES DEPUIS LA CONFERENCE DE VAL D'OR.

Local 6256 - vs - Solbec Copper Mines (Stratford Centre).

Commencée le 9 septembre 1966 et

Terminée le 7 mars 1967.

125 employés.

Ce fut d'abord un lock out qui a duré jusqu'au 30 janvier 1967 et les membres du local n'acceptant pas l'ordre de la compagnie ont alors continué la lutte par la grève.

Les revendications des travailleurs étaient principalement d'ordre monétaire. Des gains sensibles ont été réalisés. De juillet 1963 à juillet 1967, le salaire de base est passé de \$1.18 à \$1.97 l'heure.

Cette grève s'est compliquée par la vente du Moulin de la Solbec à la Cie Minière Cupra (cette dernière est organisée par le district 50). Le syndicat a demandé que la juridiction soit maintenue sur le groupe de travailleurs concernés en vertu de l'article 36 du Code du Travail. La C.R.T. a rendu une décision défavorable à notre syndicat, le juge a même été jusqu'à blâmer le syndicat et louer la compagnie pour avoir décidé de vendre le Moulin protégeant ainsi les droits individuels de ses employés et garantissant la continuation des opérations. Cette lutte ne sera terminée que lorsque les employés de Cupra seront groupés dans notre syndicat.

Coût \$63,257.03.

Local 2423 - vs - Dosco Steel, Montréal.

La grève a débuté le 22 octobre 1966 et s'est terminée le 21 janvier 1967.

1050 employés étaient impliqués.

Les employés de Dosco travaillaient avec des salaires inférieurs à ceux des aciéries canadiennes. Cependant, ils jouissaient de la semaine de cinq (5) jours (du lundi au vendredi), contrairement aux autres aciéries.

La compagnie demandait que la semaine soit de cinq (5) jours d'ouvrage dans sept (7) et refusait la parité de salaire avec Stelco. La grève s'est faite sur ces deux questions:

- 1° Objection à la semaine 5 dans 7
- 2° Parité de salaire avec Stelco.

La compagnie a finalement offert la parité de salaire avec Stelco, mais a obtenu la semaine de travail 5 dans 7.

Ajoutons pour terminer que la compagnie n'a pas encore établi le système de quatre (4) équipes ou la semaine 5 dans 7.

Coût de la grève: \$271,700.13.

Local 6818 - vs - Sivaco Wire and Nails (Marieville).

La grève a été déclanchée le 8 décembre 1966 et s'est terminée le 22 décembre. 156 employés.

Cette grève était basée sur les salaires, les bénéfices marginaux et les classifications.

Le salaire de base a été augmenté de près de \$1.00 l'heure.

Coût: \$306.53.

Local 7095 - vs - Pioneer Electric Co. (Granby).

La grève a débuté le 30 juin 1967 et s'est terminée le 1<sup>er</sup> septembre 1967.

34 employés.

Grève sur les salaires et les classifications. Nos membres ont obtenu gain de cause sur les salaires et ont amélioré leur classification.

Coût \$4,652.54 (Fonds de grève).

Local 6403 - vs - Atlas Steels (Sorel).

La grève a débuté le 10 juillet 1967 et s'est terminée le 24 juillet 1967.

250 employés.

Les revendications de nos membres étaient strictement sur les conditions de travail et particulièrement le temps supplémentaire. La grève s'est réglée avec l'obtention d'une meilleure clause sur le temps supplémentaire.

Local 4614 - vs - Federated Metals (Montréal).

Le grève a débuté le 13 juillet 1967 et s'est terminé le août 1967.

54 employés.

Grève sur les salaires. La compagnie a offert une augmentation qui avait été recommandée par le conciliateur provincial.

Coût: \$2833.00

Le fond de grève a défrayé seulement \$270.00, le reste étant payé par le local.

Local 7114 - vs - Les Industries Valcartier (Québec)

La grève a débuté le 14 juillet et s'est terminée le 7 août 1967.

600 employés.

Causée par un refus total de la compagnie de négocier les clauses normatives et les salaires.

Se solde par une victoire complète, tant sur les clauses non monétaires que monétaires et l'obtention du C.W.S.

Coût: \$1,616.97.

Local 6702 - vs - Schonbek (Montréal).

La grève a débuté le 19 juillet 1967 et s'est terminée le 9 août 1967.

60 employés.

Pour améliorer les salaires.

Il y a eu une trentaine de "scabs".

Le règlement a apporté quelques améliorations sur les salaires.

Il est à noter que les membres qui ont fait la grève sont heureux de constater que depuis cette grève, la compagnie reconnaît le syndicat et respecte ses membres.

Coût: \$1,014.00, dont \$250.00 payés par le fonds de grève.

Local 7046 - vs - Simalex (Alcan) Montréal.

La grève a débuté le 20 juillet 1967 et se poursuit toujours.  
30 employés.

Ces employés ont été forcés de se battre devant le refus catégorique de la compagnie d'accorder des conditions de travail minimum.

Local 7102 -vs- Reynolds Aluminum, Cap de la Madeleine, P.Q.

La grève a débuté le 3 juillet et se continue encore au moment où l'on a rédigé ce rapport.

650 employés sont impliqués.

Les employés revendiquent de meilleurs salaires, de meilleurs bénéfices marginaux et la participation du syndicat à l'évaluation des tâches.

Il y a eu médiation par l'intermédiaire du Ministère du Travail mais sans succès.

Plusieurs rencontres de négociations ont eu lieu en septembre.

Coût à date: \$96,456.48

11 July '68

Solde au 31 décembre 1966 - Balance as of December 31, 1966 9,870.59

RECETTES - INCOME

Syndicats locaux - Local Unions	27,811.20	
Fonds canadien - National Welfare Fund	58,879.89	
Syndicat international - International Union	20,000.00	
<u>Autres sources - Other sources</u>	<u>8,263.21</u>	<u>114,954.30</u>

y compris emprunts - including loans:  
 2,000.00  
 5,000.00

Total \$124,824.89

DEBOURSES - EXPENSESGrèves - Strikes

Local 4466 - Havre St-Pierre	1,958.80
Local 2423 - Dosco Montreal Works	42,229.45
Local 6256 - Solbec Copper Mines	34,421.94
Local 5321 - Québec Lithium	1,610.60
Local 5063 - Truscon	204.00
Local 7095 - Pioneer Electricque	3,403.01
Local 7114 - Les Arsenaux Valcartier	1,621.00
Local 7102 - Reynolds Aluminum	34,870.00
Local 7046 - Simalex	<u>600.00</u>

Total 120,918.80

Frais de banque - bank charges 73.62

Total 120,992.42

Solde au 31 août 1967 - Balance as of August 31, 1967 \$ 3,832.47

LISTE DES LOCAUX AFFILIES AU FONDS DE GREVE  
LOCAL UNIONS AFFILIATED TO STRIKE FUND

Région de Montréal - Montreal region

2366	Fer Ornamental
2423	Dosco Montreal Works
2830	Robert Mitchell
2847	General Steelwares
3258	Stelco (Dom. Works)
3953	Pirelli Cables etc.
4170	Breadner Co.
4575	Aircraft Industries
4589	Montreal Loco Works
4590	Montreal Loco (B)
4614	Federated Metals
4712	Canadian Bronze Co.
4988	McRobert Spring Inc.
4994	MacKinnon Steel
5001	A. C. Leslie
5063	Truscon Steel
5207	Croname
5600	Cassidy-Maillard
5721	Iron Ore (Contrecoeur)
5747	Dosco (bureau)
5871	Stelco (McMaster)
5873	Automotive Springs
5943	Canadian Crown Cork
5950	Crane Limited (B)
5987	Union Carbide
5990	Cogan Wire & Metal
5994	Hugh Russel & Son
6025	Truscon Steel (B)
6072	St. Lawrence Mfg. Co.
6087	Profilés Reynolds Ltée
6123	Empire Electroplating
6136	Cresswell Pomeroy Ltd.
6149	Dosco - Sécurité
6251	Structal Inc.
6256	Solbec Copper Mines
6314	Mahon Hardware
6315	Southern Deming
6319	Tioxide du Canada
6322	Minéraux Industriels
6333	York Div. of Borg-Warner
6394	Canadian Liquid Air
6403	Atlas Steels
6425	Canada Iron Foundries (Pressure Pipe)
6435	National Electric Coil
6486	Can. Electrolytic Zinc

Région de Montréal - Montreal region

6490 Fonderie Paquette  
6522 Dominion M. I. Ltd.  
6503 Richler Steel Corp.  
6506 Dosco (Contrecoeur)  
6591 Nexco Aluminum Co.  
6608 Electrolux Canada Co.  
6617 Houghco  
6607 Cables Industriels  
6702 A. Shonbek & Co.  
6714 Canada Iron Foundry  
6750 Federal Pacific Electric  
6757 Atlas Steel (bureau-office)  
6810 Sivaco  
6826 Dufresne Engineering  
6859 Canadian Steel Foundries  
6870 Solbec Copper (bureau-office)  
6887 Canadian Copper Refiners  
6910 Tioxide du Canada - policiers  
6919 Forge Laurentienne Ltée  
6932 Noranda Copper Mills  
6949 Fuller Tools  
6950 Welland Vale (Que.) Ltd.  
6951 Stelco - Bar Mill  
6953 International Springs  
6972 Wedco  
6977 G. H. Godsall  
6908 David Lord Ltée  
6992 Von Duprin Ltd.  
7010 Air Care Ltd.  
7016 Pirelli (bureau-office)  
7048 Hickory Industries  
7061 Miller Welders  
7092 Georges Christie  
7102 Reynolds Aluminum  
7103 Canadian Steel Foundries - Sécurité  
7114 Industries Valcartier  
7140 Glolok Co.  
7126 Hercules

Région du nord-ouest - Northwestern Quebec

4270 Noranda Mines  
4451 Quemont Mining  
4514 Normetal Mining  
4653 Manitou Barvue  
4716 Lamaque Mining  
4795 Malartic Goldfields

Région du nord-ouest - Northwestern Quebec

4796	East Malartic
4826	Canadian Malartic Mines
5186	Campbell Chibougamou
5320	Merrill Island
5358	Molybdenite Corp.
5384	Quebec Iron Foundries
5914	Patino Corporation
5922	Barnat Mines
5942	Chibougamou Express
6068	Coniagas
6131	Matagami Lake Mines
6167	R. F. Fry & Associates
6349	W. H. Leavoy & Sons
6385	New Hosco Mines
6386	Orchan Mines
6494	Crawley & McCracken
6538	Preissac Molybdenite
6556	Marban Gold Mines
6560	Sullivan Consolidated
6598	Lorraine Mining
6654	Arcand Inc. etc.
6732	Taylor Hardware
6733	Anglo American
7040	Taylor Hardware
7058	Poulin & Fils
7080	John Lewis
7127	Corp. Trnp. Rouyn-Noranda
7158	Boulangerie Champion
7163	D. Lamothe

Côte-Nord - North Shore

4466	Quebec Iron & Titanium
5197	Eastern Canada - Sept-Iles
5567	Iron Ore - Schefferville
6059	Iron Ore - Cafeteria
6503	Hôpital de Schefferville
5778	Québec Cartier - Gagnon

Murdochville

6086	Gaspé Copper Mines
------	--------------------

Labrador

5795 Iron Ore Co.  
6185 Richard & B.A. Ryan  
6204 Iron Ore - Cafeteria  
6285 Wabush Mines - Wabush  
6480 City Motors  
6731 Iron Ore - Entrepôts

Dépenses au Québec - District Expenses

Annexe - Exhibit H

Répartitions des dépenses - Expenses

1966

1967

	1966				1967		Total
	3e trimestre 3rd quarter	4e trimestre 4th quarter	1er trimestre 1st quarter	2e trimestre 2nd quarter			
<u>Salaires - Salaries</u>							
Régulier (regular)	\$ 76,857.82	\$ 76,185.81	\$ 75,067.90	\$ 76,087.45	\$	\$ 308,218.98	
Temporaires (casual)	37,081.42	25,316.08	25,076.76	21,858.67		109,342.93	
<u>Dépenses - Expenses</u>							
Régulier (regular)	42,660.51	40,158.44	43,011.50	42,914.97		168,745.42	
Temporaires (casual)	27,454.77	21,535.06	25,014.97	22,146.20		96,252.00	
Loyer, élect., chauffage (Rent, light, heat)	8,425.86	6,254.92	6,804.92	6,884.75		28,370.45	
Téléphone, télégrammes (Telephone, telegraph)	10,090.59	4,105.10	9,657.06	8,644.22		32,497.07	
Dépenses de bureau (Office supplies)	17,640.38	8,453.82	11,241.90	9,383.22		46,719.32	
Conférences (conferences)	286.01	1,695.65	230.14	458.41		2,670.21	
Organisation (organization)	10,362.26	9,513.93	17,225.56	15,609.50		52,811.27	
Contributions	75.00	-	96.12	-		171.20	
Grèves (Strikes)	10,077.00	153,000.00	45,000.00	11,324.60		219,401.60	
Frais légaux (legal)	28,125.54	44,396.12	2,827.30	4,821.87		79,970.83	
Publicité (Publicity)	9,794.87	1,465.77	956.73	1,018.72		13,246.09	
Education	65.00	-	-	753.25		818.25	
Convention	225.16	-	-	-		225.16	
Conciliation & arbitrage (Conciliation & arbitration)	-	-	-	84.30		84.30	
<u>Total</u>	<u>279,222.37</u>	<u>392,281.70</u>	<u>266,240.88</u>	<u>221,800.13</u>		<u>1,159,545.08</u>	
<u>Contributions (Income)</u>	<u>184,194.51</u>	<u>183,172.13</u>	<u>187,553.52</u>	<u>207,241.17</u>		<u>762,161.33</u>	
<u>Dépenses Québec (District Expenses)</u>	<u>279,222.37</u>	<u>392,281.70</u>	<u>266,240.88</u>	<u>221,800.13</u>		<u>1,159,545.08</u>	
<u>Subside (Subsidy)</u>	<u>95,027.86</u>	<u>209,109.57</u>	<u>78,687.36</u>	<u>14,558.96</u>		<u>397,383.75</u>	
Bureau-chef (Int'l Office)	81,222.17	78,257.75	83,758.20	92,727.74		335,965.86	

Total

Contributions (Income)

Dépenses Québec  
(District Expenses)

Subside (Subsidy)

Bureau-chef (Int'l Office)

R E S O L U T I O N

ATTENDU que certaines compagnies commettent un abus en forçant les employés à travailler du temps supplémentaire;

ATTENDU que par cette pratique, les compagnies réduisent le nombre d'employés dans l'industrie;

ATTENDU que des heures trop longues nuisent à la santé des mineurs et les exposent à des dangers plus grands;

QU'IL SOIT RESOLU que le Syndicat des Métallos au Québec fasse pression auprès du gouvernement du Québec pour qu'une loi soit adoptée afin que la semaine soit limitée aux heures prévues dans la convention collective et que le travail à temps supplémentaire soit volontaire de la part des employés.

LOCAL 5086 - Gaspé Copper Mines,  
Murdochville, P.Q.

WHEREAS certain companies exaggerate in forcing the employees to work overtime;

WHEREAS in doing so, the companies reduce the number of employees in the industry;

WHEREAS too long hours are bad to the health of miners and expose them to danger;

BE IT RESOLVED that the Steelworkers in Québec make representations to the Quebec government to get legislation to the effect that a work-week be limited to the hours provided in the collective agreement and that overtime should be to the discretion of the employee.

LOCAL 5085 - Gaspé Copper Mines,  
Murdochville, P.Q.