

Les outils de nos actions

rapport moral de
Jean Gérin-Lajoie,
directeur, Syndicat des Métallos (FTQ)

Assemblée annuelle
des métallos
du Québec

Montréal, les 24 et 25 novembre 1977

Au moment de rédiger mon rapport moral pour l'assemblée annuelle de 1977, mon premier sentiment est l'optimisme. Cet optimisme porte en particulier sur la situation et sur le progrès de la société québécoise dans son ensemble, de l'action gouvernementale et de l'action syndicale au sein de cette société.

La société québécoise dans son ensemble m'inspire l'optimisme parce que les graves dangers de son avortement me semblent avoir diminué. J'utilise par exprès le mot avortement: parce que la société québécoise n'est pas encore née. Elle existe, elle vit, mais elle n'a pas encore été accouchée.

Les forces de construction d'une société québécoise me semblent progresser plus rapidement que les forces de sa destruction. Pendant de nombreuses années, et le mouvement a continué pendant les années récentes, le québécois et la québécoise moyens vont en s'aimant plus comme individus, comme groupes et comme société. Les démons intérieurs et les démons mutuels de la dévalorisation et de "mange-canayen" sont en moins bonne santé que notre estime pour nous-mêmes et donc notre confiance en nous-mêmes. Bien sûr nous ne formons pas un bloc homogène et nous connaissons des éléments négatifs et importants de ce bilan. Les exemples les plus voyants en sont un certain nombre

de dirigeants patronaux, de marxistes, de mouvements infiltrés ou non par la GRC, d'anglophones, d'Inuits, ou de francophones; les exemples les moins voyants en sont les doutes et les craintes que chacun de nous ressent envers les modes d'expression de l'identité québécoise.

L'action gouvernementale, qui constitue une partie de la société québécoise, m'inspire aussi de l'optimisme depuis le 15 novembre 1976. Je mentionne en exemples les lois ou les projets gouvernementaux sur la langue, sur le financement des partis politiques, sur le Code du Travail, sur la santé et la sécurité des travailleurs, sur les contrôles de salaires. Le bateau gouvernemental prend la houle avec une compétence et une fermeté qui me rendent fier de la qualité de notre vie démocratique.

L'action syndicale, qui constitue une autre partie de la société québécoise, m'inspire aussi de l'optimisme. La nouvelle législation québécoise fournira à notre action syndicale un encadrement plus favorable que jamais auparavant dans notre histoire. Le projet de société que véhicule le parti québécois, à mon avis personnel exprime et prolonge les aspirations des travailleurs, et ainsi contribue à donner aux militants syndicaux le sentiment et l'ambition indispensables de contribuer à la réalisation d'un idéal social et humain. Et par là

il valorise grandement le caractère souvent humble et ingrat du travail quotidien du militant syndical. La santé et la cohésion de la Fédération des Travailleurs du Québec sont bonnes, et la qualité du travail de ses principaux dirigeants a été parfois remarquable. La santé et la cohésion du syndicat des Métallos sont également bonnes, et nous profitons aujourd'hui de la sagesse de certaines de nos décisions passées.

Notre société québécoise, son gouvernement et ses syndicats, auront d'ailleurs besoin de toute cette santé. Notre société québécoise aura besoin de toute sa santé pour simplement s'ajuster, et dans la mesure de nos moyens contribuer à les résoudre, aux grands problèmes du monde occidental. Je pense aux grands problèmes tels que l'inflation, le chômage, l'énergie, le mode de vie et les systèmes de valeurs. Ces problèmes non résolus affectent en même temps des centaines de millions d'êtres humains, nos amis les plus proches, et notre propre vie personnelle.

L'inflation bouleverse les standards de vie, les prévisions pour la vieillesse ou la maladie, les marchés internationaux et les décisions d'investissements, les négociations de salaires et la répartition des revenus; l'impact des contrôles fédéraux sur les salaires montre qu'elle peut même bouleverser nos structures sociales. Le chômage

frappe durement l'ensemble des travailleurs et frappe injustement certaines régions, certaines industries, et certains groupes d'âges; il semble que la gravité et la permanence du chômage puissent remettre en cause la place du travail rémunéré dans nos sociétés. Je souligne ici que ce sujet grave pour de nombreux travailleurs, sera abordé par nous de façon importante au congrès de la FTQ qui s'ouvre lundi prochain. Le prix de l'énergie et le choix des sources d'énergie, pétrole, hydro ou nucléaire, forcent à faire des choix et à prendre des décisions qui bientôt commanderont nos emplois, notre niveau de pauvreté ou de richesse, et la qualité de notre milieu de vie. Notre mode de vie personnelle sera bientôt touché par les décisions ou l'absence de décisions prises quant au chômage, aux sources d'énergie, et à la consommation d'énergie. Et les systèmes de valeurs utilisés un peu partout dans le monde continueront d'influencer notre vie à nous, comme on peut le constater par les exemples de la natalité, de la consommation, de la démocratie, ou de l'usage de la violence.

Ces problèmes très divers ont ceci de commun: qu'ils affectent notre vie syndicale, personnelle et parfois intime, sinon la nôtre du moins celle de nos enfants; qu'ils sont les ingrédients de base d'un projet ou absence de projet de société québécoise; et qu'ils se posent dès maintenant à l'échelle fort vaste du monde occidental, ou même dans certains cas de l'humanité elle-même.

En quelques mots, on a du pain sur la planche.

Mon optimisme sur la santé de la société québécoise d'une part, et d'autre part l'ampleur des problèmes encore non résolus ou mal résolus des sociétés occidentales dont nous faisons partie, ont contribué pour une bonne part au choix des sujets de mon rapport moral cette année.

Mon rapport moral visera à faire démarrer parmi vous, ici même à l'assemblée et plus tard dans vos syndicats locaux, des discussions sur quelques objectifs précis et quelques outils pratiques de notre action syndicale. Pour mieux faire démarrer cette discussion, mes remarques se feront à un niveau très concret. Egalement pour mieux faire démarrer cette discussion, chaque section de mon rapport comporte un questionnaire ou guide de discussion.

Les sujets que j'ai retenus sont les droits syndicaux dans l'usine, la convention collective comme outil de santé et de sécurité, notre programme d'information syndicale, et notre programme de formation syndicale.

Les droits syndicaux dans l'usine.

Les droits syndicaux dans l'usine jouent un rôle essentiel dans le dynamisme de l'action syndicale, et dans la qualité de notre présence auprès du travailleur. J'utiliserai ici les mots "droits syndicaux" pour désigner les mesures reconnaissant, permettant ou même facilitant le travail des dirigeants syndicaux à l'intérieur de l'usine ou de la mine, pendant les heures normales du travail, et aux frais de l'employeur.

J'aimerais soumettre à votre considération un certain nombre d'objectifs à atteindre dans la définition, la négociation et l'exercice de ces droits syndicaux.

Vous noterez qu'en vous proposant ces objectifs en matière de droits syndicaux, je ne les formulerai pas en termes techniques de clauses de la convention collective. Il y a deux raisons à cela. La première raison, c'est l'avantage qu'il y a à éviter une formulation nécessairement technique, et le fait que cette formulation technique se fera de façon beaucoup plus compétente au niveau de chaque employeur différent, par le comité de négociation aidé du permanent syndical.

La seconde raison, c'est que dans un bon nombre de cas, l'un ou l'autre de ces droits ne sont pas codifiés dans la convention collective, et ont fait l'objet de lettres d'entente ou d'ententes extracontractuelles entre le syndicat et l'employeur. Un bon nombre de ces ententes sont verbales. Un bon nombre encore sont tacites. Vous constaterez je crois dans vos discussions qu'un bon nombre des arrangements les plus favorables à l'exercice des droits syndicaux ont été conclus à l'extérieur de la convention collective elle-même. C'est là je crois une dimension importante de plusieurs situations concrètes. Et de toute façon, même là où ces droits sont ancrés dans la convention collective, souvent l'application concrète de la convention dépasse en importance le contenu précis du texte.

Accès

Le premier objectif des droits syndicaux, c'est de permettre au travailleur de la base l'accès facile à son délégué ou à un dirigeant syndical local. Dans quelques cas cela veut dire la possibilité pour un travailleur d'interrompre son travail, d'obtenir l'accès à son délégué, et de prendre le temps de discuter avec lui. Par exemple cela peut être vrai pour un travailleur de maintenance ou une employée de bureau. Dans la plupart des cas cependant, les contraintes de la production et

les réalités de la vie syndicale font que l'accès se réalise dans le sens inverse: c'est le délégué syndical qui interrompt son travail pour pouvoir discuter avec le travailleur; et de la même façon, c'est le dirigeant syndical qui quitte son lieu de travail pour pouvoir discuter avec le délégué.

Dans la plupart des cas, donc, cet accès facile et mutuel du travailleur et d'un dirigeant syndical exigera, du dirigeant syndical, l'initiative de se faire voir et entendre de façon à solliciter le contact humain, et le temps requis pour faire cette sollicitation.

Le droit de quitter son travail.

L'exercice ou la reconnaissance pratique, ou la protection contractuelle de ce droit, sont au coeur des droits syndicaux et de la vie syndicale là où elle doit être, c'est-à-dire dans l'usine, au travail et aux frais de l'employeur. Bien sûr il y a des limites inévitables à ce droit. L'important c'est que ces limites n'étouffent pas ce droit.

La première limite à surveiller c'est celle du salaire réel. Là où il y a un bonus individuel, par exemple, le défaut de payer la perte de bonus au dirigeant syndical paralysera l'action syndicale ou ruinera les finances du syndicat local.

La seconde limite à surveiller c'est l'éloignement ou l'isolement physique des travailleurs, comme par exemple dans les galeries souterraines ou dans les carrières en surface des mines. L'absence de visites, de présences et de contacts personnels des dirigeants syndicaux auprès de ces travailleurs produira simultanément les effets néfastes suivants: les travailleurs seront mécontents, le syndicat local sera engourdi entre les contrats, et les dirigeants syndicaux seront débordés de travail syndical pendant leurs heures de loisirs personnels.

La troisième limite à surveiller c'est l'attitude du contre-maître ou du surintendant immédiats. Dans la convention collective, la limite la plus fréquente est l'exigence de la permission du contre-maître "qui ne doit pas être refusée déraisonnablement". A cet égard il me fait plaisir de vous signaler les avantages du contrat signé en août à MLW-Bombardier après une grève de 4½ mois. Les dirigeants syndicaux devront au préalable "aviser" leur contremaître de leur "démarche spécifique" et par la suite "pourront quitter leur travail" pour s'occuper des fonctions syndicales prévues dans la convention, incluant celle "d'enquêter" sur "une plainte ou problème non résolu" ayant trait "aux conditions de travail". Là où un travailleur doit visiter un atelier autre que le sien, les dirigeants

syndicaux et les contremaîtres n'interpréteront pas leurs droits respectifs "de façon déraisonnable". Ces sept définitions ou limites constituent, de façon avantageuse, les principales charnières de l'exercice des droits syndicaux. Pour votre information je cite au texte les articles 6.04, 26.05 et 26.06 de la convention collective à MLW-Bombardier:

" 6.04 Le Syndicat admet et convient que les officiers, les membres du Comité des griefs, les membres du Comité de Sécurité, les membres du Comité CWS et les délégués ont des fonctions régulières à accomplir comme employés de la compagnie et que seule cette période de temps telle que requise pour la démarche spécifique qui justifie leur absence du travail sera utilisée par ces personnes pendant les heures de travail afin de s'occuper de l'application de cette convention. Ils ne devront subir aucune perte de salaire pour le temps passé à s'occuper de leurs fonctions tel

qu'énoncé dans cette convention pendant les heures de travail et sur les terrains de la compagnie. De plus, si le Comité de sécurité recommande que le membre délégué par les représentants syndicaux, en application de l'article 21.04, s'absente de l'usine pendant les heures de travail pour les fins qui y sont mentionnées, il ne subira pas de perte de salaire pour le temps passé à s'occuper de ces fonctions. Il ne subira pas non plus de perte de salaire, s'il s'absente de l'usine pendant les heures de travail pour les fins mentionnées à l'article 21.04, même s'il n'a pas d'abord reçu la recommandation du Comité de sécurité à cet effet, à la condition, toutefois, que ledit Comité approuve par la suite cette absence. Les fonctions

des délégués et des membres du Comité
des griefs sont d'enquêter et de s'efforcer
de régler les griefs."

"26.05 (a) Les officiers du Syndicat, les membres du
comité des griefs, les membres du Comité
de sécurité, les membres du Comité C.W.S.
et les délégués d'atelier pourront quitter leur
travail pour s'occuper de leurs fonctions
syndicales, telles qu'énoncées dans cette
convention.

(b) Ils devront au préalable aviser leur
contremaître de ce qui suit:

- i) La nature et la durée approximative
de la démarche spécifique qu'ils entendent
entreprendre;
- ii) Le nom de la ou des personnes qu'ils
prévoient devoir rencontrer;
- iii) L'endroit où ces rencontres devraient
avoir lieu.

(c) Au retour, ils aviseront leur contremaître de leur disponibilité à reprendre leur travail et, à la fin de l'équipe, ils inscriront sur leur carte journalière de travail, la durée exacte de leur absence. "

"26.06 Si la démarche prévue à l'article 26.05 implique que celui qui l'exécute doit se transporter dans un atelier autre que le sien, il doit également avertir le contremaître de ~~tel atelier des faits énumérés au paragraphe~~ (b) de l'article 26.05.

Si la démarche mentionnée plus haut n'est pas urgente et qu'elle risque de perturber une opération, elle sera retardée mais effectuée avant la fin de l'équipe. Il est entendu que les officiers du Syndicat, les membres des Comités ou les délégués d'atelier et les contremaîtres concernés n'interpréteront pas la présente disposition de façon déraisonnable. "

La quantité des heures requises.

Je fixerais à 1% des heures travaillées dans une usine ou une mine, le minimum des heures de travail syndical indispensables à la vitalité et à la démocratie syndicales.

Pour illustrer par des équivalents concrets ce minimum de 1%, ceci équivaut dans une usine de 100 travailleurs à 2,000 heures par année, à 175 heures par mois, ou à 40 heures par semaine. Ceci équivaut dans une usine de 500 travailleurs au travail de cinq dirigeants à plein temps. Ceci équivaut dans une usine de 1,000 travailleurs, au travail de cinq dirigeants à plein temps plus un autre 10,000 heures par année de travail syndical.

Certains d'entre vous diront qu'en réalité leur syndicat local consacre déjà plus d'heures que ce minimum au travail syndical. C'est bien tant mieux. D'autres par contre trouveront ce minimum trop élevé, ou même inaccessible en pratique. A ceux-ci je dirai que j'inclus dans ce minimum toutes les heures de tous les dirigeants et de tous les comités, et toutes ces heures pendant les heures normales de travail. Par exemple, un président local prenant une demi-heure pour une discussion de 15 minutes avec un délégué de département, ça fait déjà 45 minutes. Par exemple encore, un comité de griefs de trois personnes prenant 2 heures pour préparer une

rencontre avec le gérant, la rencontre prenant une heure, l'évaluation de cette rencontre prenant une demi-heure, ça fait déjà $10\frac{1}{2}$ heures sans compter la présence de certains délégués ou de certains travailleurs. Par exemple encore, j'inclus aussi tous les travaux d'un comité de CWS et d'un comité de sécurité.

Enfin il convient de préciser que je suggère ce minimum de 1% à titre indicatif seulement. Je ne suggère pas de négocier avec l'employeur un tel minimum ou un tel budget d'heures de travail syndical. En effet la grande diversité des pratiques syndicales et des arrangements avec chaque employeur, font que chaque syndicat local est le meilleur juge de sa tactique sur cette question. Par contre je suggère fortement que les heures consacrées au travail syndical doivent être abondantes et doivent faire partie des heures normales de travail et des frais de production de l'employeur.

Distribution pyramidale de ces heures.

La partie la plus visible du travail syndical dans l'usine, c'est le plein temps d'un ou plusieurs dirigeants syndicaux dans un gros syndicat local. Je suggère que cette partie la plus visible ne doit pas nous faire oublier la partie la plus importante, c'est-à-dire le

travail occasionnel des délégués et membres de comités. Une illustration utile serait celle du glaçon dans un cocktail: un dixième est émergé et neuf dixièmes sont submergés.

Il ne convient pas selon moi de s'opposer au plein temps d'un président dans un gros syndicat local, à condition qu'il soit aux frais de l'employeur. Il convient cependant de s'opposer à ce qu'un tel poste à plein temps remplace, au lieu de couronner, le travail de toute une pyramide de comités et de délégués à temps partiel. La démocratie et la vitalité syndicales ne seront pas bien servies si le plein temps d'un président local ne repose pas sur une vaste pyramide de travail syndical décentralisé, dans chaque atelier, et en contact direct avec la base. En l'absence d'une telle pyramide, le dirigeant plein temps sera vite isolé et rejeté par les travailleurs.

Donc le premier but d'un président plein temps, avant même le but important de régler les problèmes concrets des travailleurs, doit être de valoriser et de développer la présence et l'efficacité des comités et des délégués d'ateliers. Le premier travail d'un président plein temps est un travail de direction, de coordination, et de formation syndicale. Je suis fermement convaincu que la plus importante partie de la formation syndicale se fait dans le travail syndical

lui-même, et que nos programmes formels de formation syndicale jouent au plus un rôle d'auxiliaire.

L'usage de ces heures.

L'usage de ces heures de travail consacrées au travail syndical, aux frais de l'employeur, peut se résumer de la façon suivante, par ordre d'importance et partant de la base de la pyramide syndicale pour remonter vers son sommet.

- 1) L'accès facile d'un travailleur au dirigeant syndical, cet accès exigeant des initiatives de disponibilité et de contact, et la présence d'une structure décentralisée de délégués.
- 2) L'information des travailleurs de la base par des délégués prenant le temps de la faire, et l'information des délégués par les dirigeants syndicaux prenant le temps de la faire. Ceci exige non seulement une volonté politique venant d'abord du président, mais aussi un nombre d'heures considérable. Selon moi c'est un des aspects les plus négligés de notre travail. Par exemple, le journal de syndicat local servira trop facilement à remplacer plutôt qu'à compléter ce travail d'information par contact personnel.

- 3) La discussion des questions de travail, des orientations syndicales, à l'occasion d'un problème concret.
- 4) L'enquête chercheuse d'une plainte, d'un grief, d'une absence de grief, d'un problème de santé ou de sécurité. Celui qui fait l'enquête le fera d'autant mieux qu'il dispose d'une méthode de travail, apprise par l'exemple et par l'expérience.
- 5) Le règlement des plaintes et des griefs au plus bas niveau possible. La méthode et le contenu de ces règlements constituent le premier et le plus important niveau de la force syndicale dans l'usine.
- 6) La procédure des griefs, dont l'importance est visible et bien connue. Elle remonte au besoin jusqu'à l'arbitrage, qui en fait partie.
- 7) L'éducation syndicale, d'abord par l'apprentissage des six fonctions précédentes. Cependant l'importance de l'éducation syndicale mérite d'y consacrer un objectif particulier.

L'éducation syndicale.

L'importance, l'ampleur et le coût de nos programmes de formation syndicale exigent de se fixer des objectifs dans nos rapports collectifs, et même dans certains cas dans nos conventions collectives avec les employeurs.

Il faut prévoir des permissions d'absence pour recevoir des cours de formation syndicale, et les modalités requises pour l'absence simultanée de plusieurs travailleurs ou délégués. Les modalités à prévoir sont les délais, le nombre, et la distribution des absences quand on les veut nombreuses en même temps.

Il faut prévoir des permissions d'absence pour le travail ou les congrès syndicaux, l'importance de certaines délégations posant déjà certains problèmes.

Il faut prévoir des permissions d'absence pour les formateurs syndicaux recrutés dans votre syndicat local. Déjà certains formateurs syndicaux sont gênés dans leur travail, à défaut de telles ententes ou clauses. Portons un soin particulier à ce sujet, car l'expansion de nos programmes de formation pourrait vite être gênée ou même étouffée par notre inaction.

Il faut prévoir des sommes importantes pour financer la participation aux cours de formation syndicale. Les finances des syndicats locaux n'y suffiront jamais si la participation est importante. Je suggère la négociation avec chaque employeur d'une contribution d'au moins .01 cent l'heure à une caisse d'éducation du syndicat local. Une

telle contribution existe déjà à Canron (Trois-Rivières), à Canron (Anjou), à MLW-Bombardier, à Lac Dufault et à East Malartic. Une telle contribution équivaut à \$20,00 par année par travailleur, c'est-à-dire \$10,000. pour un syndicat local de 500 membres. Il existe aussi des contributions spécifiques comme celle de Canadian Steel Foundries à la formation en sécurité, ou celle des mines de fer au Collège Canadian des Travailleurs.

Guide de discussion sur les droits syndicaux:Page

	<u>ETES-VOUS D'ACCORD DE PROPOSER LES OBJECTIFS SUIVANTS?</u>	<u>OUI</u>	<u>NON</u>
7	- L'accès facile d'un travailleur à un dirigeant syndical est le premier objectif des droits syndicaux	_____	_____
8	- Le droit de quitter son travail est le coeur des droits syndicaux	_____	_____
14	- Le minimum des heures requises est 1% des heures travaillées	_____	_____
15	- La distribution de ces heures doit être pyramidale	_____	_____
17	- L'usage de ces heures, par ordre d'importance, devrait être les suivants:		
	1) l'accès	_____	
	2) l'information	_____	
	3) la discussion	_____	
	4) l'enquête	_____	
	5) le règlement	_____	
	6) la procédure des griefs	_____	
	7) l'éducation	_____	
18	- L'éducation syndicale nécessite de prévoir:		
	- des permissions d'absence pour la participation	_____	_____
	- des permissions d'absence pour les congrès	_____	_____
	- des permissions d'absence pour les formateurs	_____	_____
	- une contribution patronale de .01 cent l'heure	_____	_____

REMARQUES: _____

Les droits syndicaux pour la santé et la sécurité

J'aimerais aussi proposer à votre attention et à votre discussion les principaux éléments d'une clause complète de santé et de sécurité, dans la convention collective.

Et en guise d'introduction, j'aimerais souligner que toute clause d'une convention collective constitue un outil de travail, précieux et souvent indispensable, servant à la réalisation d'un objectif de dignité humaine. Dans ce cas-ci l'objectif est non seulement la protection du corps humain contre les accidents pouvant mutiler un travailleur, mais aussi la protection et la promotion de la santé du travailleur.

Car la protection va de pair avec la promotion. La meilleure clause de contrat ne donnera ses pleins résultats que si elle s'appuie sur une conscience individuelle et collective de la qualité de la vie biologique. Chacun de nous ne deviendra un protecteur actif de la santé au travail que s'il est un promoteur de la santé biologique de l'homme.

Depuis quelques années, justement, nous entendons à nouveau parler du cadre de vie de l'homme, de sa santé interne, de la qualité de la vie humaine. Nous entendons à nouveau parler des multiples agressions contre la qualité de la vie, que nous avons subies et disons-le souvent tolérées dans un climat de facilité, de démission, ou de moindre effort: pollutions de l'environnement, pollutions de l'alimentation, et les illusions d'une consommation d'énergie démesurée par rapport aux coûts réels de cette énergie. Nous entendons à nouveau parler des dangers pour l'homme de notre puissance d'invention de nouveaux produits chimiques. Cette prise de conscience grandissante des exigences de la santé de l'homme doit s'accentuer chez nous aussi, si nous voulons tirer tout le parti possible des outils de travail que peuvent offrir l'action syndicale ou les clauses d'une convention collective. Et bien sûr elle doit pénétrer tous les aspects de notre action syndicale.

Et ici encore nous pouvons toucher de près le lien direct entre l'action syndicale et la promotion de la dimension humaine dans une société. Ce lien direct fait grand honneur à l'action syndicale et à la conception que nous nous en faisons. Je souhaite qu'il soit perçu le plus vivement possible par chacun de nous.

Pour les fins de la commodité et de la discussion, je regroupe les éléments d'une clause en huit éléments principaux. Encore une fois je n'utiliserai pas le langage technique des clauses elles-mêmes d'une convention.

1er élément: Efforts conjoints ou coopératifs.

Cet engagement ou cette introduction ne sont pas en usage partout. Sa formulation peut soulever des résistances soit patronales, soit syndicales, à cause de l'usage de l'expression "conjoint" ou "coopératif". Cependant elle a le mérite d'être franche et claire. Il ne fait pas de doute que la prévention des accidents et des maladies, et la promotion de la santé au travail, exigent des efforts conjoints et des opérations conjointes, à tous les niveaux de décision à partir du travailleur en remontant.

De plus le fait que des efforts soient conjoints, n'exclue pas la possibilité qu'ils soient conflictuels. Par exemple un comité conjoint de sécurité peut tenir des séances conflictuelles. Par exemple une entente mutuelle sur le chargement d'un pont-roulant, entre un contremaître et un délégué d'atelier, n'exclue pas qu'ils aient sur le sujet des opinions personnelles et conflictuelles. Par exemple une dépense de \$5,000. pour l'élimination des gaz, n'exclue pas un conflit

d'intérêt financier à ce sujet entre le syndicat et l'employeur. Les exigences de la production seront souvent en conflit avec les exigences de la santé humaine. Il n'y a rien là qui effrayera un militant syndical.

2e élément: Les obligations de l'employeur

Il y a tout avantage à préciser les obligations patronales en matière de prévention, et entre autres les suivants:

- A) prendre des dispositions adéquates de prévention;
- B) donner suite dans les délais recommandés aux recommandations du comité conjoint de sécurité;
- C) respecter les lois et règlements, et en faire ainsi matière à griefs;
- D) donner l'entraînement requis ou utile aux travailleurs;
- E) fournir gratuitement l'équipement de sécurité;
- F) contribuer au coût du vêtement personnel que peuvent exiger les conditions de travail: bottines, lunettes, casques, gants et même certains vêtements selon les cas. A ce sujet, une contribution patronale ne doit pas faire perdre au syndicat son sens critique vis-à-vis d'une obligation qui peut être abusive, par exemple une exigence abusive du port des lunettes.
- G) procurer les éléments de salubrité ou de confort que peut exiger votre situation particulière.

3e élément: Les obligations du syndicat.

C'est là une disposition à éviter, si vous en êtes le moins capable. D'ailleurs elle est peu répandue. En effet il ne faut pas risquer de diluer les obligations sociales, financières ou légales de l'employeur envers la santé des travailleurs. Si vous êtes absolument pris, il convient de limiter les obligations du syndicat à appuyer ou seconder les efforts déployés par l'employeur.

4e élément: En cas d'accident.

Prévoir, par exemple:

- A) l'aide de l'employeur pour remplir la formule RE-1 de la CAT;
- B) le maintien du salaire complet le jour de l'accident et les jours de visites subséquentes pour traitement;
- C) les frais de transport, qui sont déjà prévus par la loi;
- D) une avance au salarié, sur demande, des montants payables par la CAT, en espérant et en attendant les améliorations prévues dans l'administration de la CAT;
- E) le maintien du salaire complet pendant six mois.

5e élément: Le comité de sécurité.

Le comité conjoint de sécurité joue ou devrait jouer un rôle central dans la promotion de la santé au travail. Sa nature, ses buts, ses fonctions et son fonctionnement, constituent des pièces vitales de votre programme local de santé ou de l'absence d'un tel programme. Ces pièces devraient de préférence être précisées dans la convention collective. De toute façon ces pièces devraient faire partie des pratiques en vigueur dans votre usine.

A) Sa nature. Il est presque toujours paritaire. Ceci donne en pratique, on le sait, un droit de veto à l'employeur, sans moyen de briser l'impasse. La seule exception que je connaisse à cet état de fait est, dans la convention collective de MLW-Bombardier, le pouvoir de référer à un inspecteur gouvernemental un désaccord sur la cessation d'un travail dangereux pour un travailleur. Mettre fin à l'isolement, à l'absence d'information et à l'absence de pouvoir des comités locaux de sécurité constituent une des revendications législatives que nous avons adoptées à la FTQ.

B) Ses buts.

- Elaborer et surveiller l'application des programmes de correction, de prévention, d'entraînement et d'information;
- enquêter et recevoir l'information sur tous les accidents;
- recevoir une information complète sur les matières dangereuses utilisées dans l'usine;
- recevoir une information complète sur les résultats enregistrés par des appareils de mesure;
- recevoir tout rapport d'enquête ou d'inspection gouvernementale.

C) Ses fonctions: conseiller l'employeur, faire des recommandations, enquêter sur les cessations du travail pour motifs de santé ou de sécurité.

D) Son fonctionnement: Le fonctionnement concret et quotidien du comité de sécurité fera souvent la différence entre le jour et la nuit en matière de santé et de sécurité. Rappelons ici l'importance de l'exercice des droits syndicaux, pendant les heures de travail, et aux frais de l'employeur, par les membres du comité de sécurité, et par les délégués d'atelier qui doivent s'occuper de sécurité en liaison étroite avec les membres du comité. La convention collective devrait si possible prévoir les modes suivants de fonctionnement:

- 1) la présidence: rechercher la règle d'alternance.
 - la fréquence des réunions; la tenue de réunions plénières ou partielles à la suite d'accidents; la tenue de réunions en cas d'urgence ou sur demande;
- 2) la circulation et l'affichage du compte-rendu des réunions;
- 3) la présence du permanent syndical en cas de besoin;
- 4) la disponibilité des appareils de détection ou de mesure pour les membres syndicaux du comité;
- 5) le fonctionnement d'un comité spécial sur les questions médicales;
- 6) la définition d'un accident. Par exemple il est défini comme suit dans la convention de MLW-Bombardier: "un événement imprévu et indésirable qui survient lors d'un travail, qui produit (ou aurait pu produire) des blessures".
- 7) la méthode d'enquête sur les accidents. Par exemple la méthode d'enquête du Ministère du Travail, axée sur la prévention, vise à examiner les personnes, l'administration, la technique, les lieux, les équipements et l'environnement; et non plus à rechercher un responsable. Une méthode du même genre est utilisée à Wabush (Pointe Noire).

6e élément: Le droit d'un travailleur de cesser le travail.

- 1) Les meilleures conventions collectives prévoient qu'un travailleur en danger doit cesser le travail.
- 2) Il faut prévoir que ce travailleur ne subira aucune diminution de ses gains.
- 3) Il faut prévoir que ce travailleur ne subira aucune sanction disciplinaire avant une étape subséquente.

A MLW-Bombardier, cette étape subséquente est une décision signée par 8 des 10 membres du comité paritaire de sécurité, ou l'ordre de l'inspecteur gouvernemental.

- 4) En cas de désaccord sur le besoin de cesser le travail, il faut prévoir: une présence syndicale; une référence immédiate à une autorité supérieure et si possible conjointe, c'est-à-dire patronale-syndicale; un ordre écrit avant de reprendre le travail, signé si possible de façon conjointe. Cette exigence d'une décision conjointe vient d'être obtenue à MLW-Bombardier.

7e élément: Le droit d'un délégué syndical de faire cesser le travail.

Nous n'avons encore négocié aucune clause de convention collective à cet effet, quoique à certains endroits le droit d'un groupe de cesser le travail est partiellement reconnu. Avec la FTQ nous demandons que ce droit soit reconnu dans la loi, comme cela existe en Suède.

8e élément: L'indemnisation d'une invalidité long terme par suite
d'un accident ou d'une maladie au travail, donnant lieu au paiement par l'employeur de 66-2/3% du taux horaire régulier, jusqu'à l'âge de 65 ans. Sur la Côte-Nord, nous avons atteint à cet égard un programme d'assurance collective entièrement payé par l'employeur. Ce programme prévoit une indemnité de 60% du salaire brut, et couvre également les invalidités ne résultant pas du travail.

Guide de discussion sur les droits syndicaux pour la santé et la sécuritéPage

	<u>ETES-VOUS D'ACCORD DE PROPOSER LES OBJECTIFS SUIVANTS?</u>	<u>OUI</u>	<u>NON</u>
22	1) La promotion de la santé biologique de l'homme	_____	_____
24	2) Efforts conjoints ou coopératifs	_____	_____
25	3) Les obligations de l'employeur	_____	_____
26	4) Les obligations du syndicat	_____	_____
26	5) En cas d'accident	_____	_____
27	6) Le comité de sécurité:		
	a) Nature	_____	_____
	b) Buts	_____	_____
	c) Fonctions	_____	_____
	d) Fonctionnement	_____	_____
30	7) Le droit d'un travailleur de cesser le travail:		
	1) Doit cesser le travail	_____	_____
	2) Sans perte de gains	_____	_____
	3) Sans sanction disciplinaire	_____	_____
	4) En cas de désaccord	_____	_____
31	8) Le droit d'un délégué de faire cesser le travail	_____	_____
31	9) Invalidité long terme	_____	_____

REMARQUES: _____

Notre programme d'information syndicale.

J'aimerais maintenant vous inviter à réfléchir avec moi, et à discuter tous ensemble, sur quelques éléments qu'il faut réunir dans le domaine de l'information syndicale, tant celle des membres des Métallos que celle du grand public.

La présence, ou l'absence, ou la qualité de l'information syndicale, ou encore plus important la réception de cette information, jouent un rôle important à tous les niveaux de l'action syndicale, de l'opinion publique et des lois syndicales. Elles jouent un rôle important dans la marche de la démocratie syndicale. Elles jouent un rôle important dans l'importance ou l'estime que l'on accorde à l'action syndicale et au travail du militant syndical. Elles jouent donc un rôle important dans la motivation et dans la formation syndicale, auxquelles elles sont intimement reliées: l'information et la formation syndicales sont un peu comme deux doigts de la main.

L'importance de l'information exige donc la présence d'un programme d'information syndicale, réunissant plusieurs ingrédients différents. Parmi ces ingrédients, j'en soumets sept à votre considération.

La volonté politique de donner l'information.

C'est là le premier et le plus important ingrédient d'un programme d'information syndicale. A cet égard il nous arrive souvent de répéter l'énorme fausseté que tout le monde est en faveur de donner l'information. C'est très souvent une fausseté. Par exemple voici quelques obstacles courants à la volonté de donner de l'information.

Quant à l'administration et aux finances du syndicat local, on craint souvent qu'une information trop détaillée diminue le rôle ou l'importance de l'assemblée générale; on craint qu'une information écrite et non expliquée alimente la méfiance des travailleurs; on craint la distribution générale du montant de chaque dépense; ou encore on s'objecte à faire des concessions à l'apathie ou l'indifférence du travailleur moyen.

Quant aux négociations, il y a souvent un conflit direct entre la stratégie de négociations et les exigences de l'information publique. Dans les media d'information, en effet, la meilleure nouvelle est celle qui contient du suspense et qui soutient l'attention. Les problèmes non résolus font les meilleures nouvelles. Or justement il arrive souvent qu'un comité de négociations préfère ne pas donner l'information au moment délicat où celle-ci ferait la nouvelle. Dans les derniers jours qui précèdent une grève ou dans les premiers jours de la grève, par exemple,

on préfère souvent sacrifier les exigences de l'information à celles de la négociation. Puis quand la grève s'installe on veut en faire une nouvelle, mais il est déjà trop tard pour capter l'intérêt des media.

D'autres obstacles à la diffusion de l'information sont par exemple l'inconstance des réactions des travailleurs aux efforts du passé, journal ou circulaires; l'absence de familiarité d'un dirigeant avec la technologie de l'information; la timidité de ne pas écrire ou dire les choses correctement.

En somme c'est souvent nous qui avons décidé de ne pas donner l'information, dont nous déplorons l'absence par la suite. A cet égard je fais deux suggestions. D'abord nous devrions donner plus d'information. Ensuite le fait de donner de l'information comporte parfois des inconvénients et exige toujours un effort dont il faut avoir une conscience plus claire.

Le président ou les dirigeants du syndicat local doivent avoir décidé clairement de donner de l'information sur tel sujet et à tel moment, et prendre les moyens de la donner.

Un comité ou un responsable local de l'information.

Si un syndicat local décide de donner de l'information, quelqu'un doit s'en occuper et en être responsable. Si plus qu'un sont prêts à s'en occuper, alors ceux-ci peuvent former un comité. Il faut éviter de former des comités de trois personnes dont une seule travaille. Mieux vaut alors nommer celle-ci responsable.

Le responsable ou le comité d'information doit non seulement être responsable au président ou aux dirigeants du syndicat local, mais de plus il doit travailler étroitement en équipe avec eux. Ce travail d'équipe est indispensable au maintien de la volonté politique de donner l'information. Par exemple la survivance d'un journal de syndicat local sera grandement menacée si après le deuxième numéro, le rédacteur du journal en est réduit à harceler les agents de griefs ou le comité de sécurité pour obtenir d'eux un rapport de leurs activités. Dès ce moment le président du syndicat local devra manifester sa volonté politique et susciter ce travail d'équipe, sans quoi le journal est à la veille de mourir.

Lors d'une grève ou d'une négociation, la responsabilité de l'information doit nécessairement prendre sa source à l'intérieur même du comité de négociations.

Contacts réguliers avec les membres.

L'information c'est un peu comme un sport: il n'y a pas d'exploit soudain sans un exercice constant. Vouloir donner de l'information aux membres de son syndicat local, cela exige un état d'esprit et un exercice constant.

L'information syndicale la plus intéressante et donc la plus écoutée par le travailleur est l'information verbale qu'il reçoit dans un contact personnel de son délégué ou de son dirigeant syndical. Je dirais que c'est là la principale action d'information dans un syndicat local. Elle se fait d'ailleurs dans tous les sens: de haut en bas, de bas en haut, et entre les travailleurs eux-mêmes. La communication interne et vivante est la base même d'un groupe de travailleurs vivant et d'un syndicat local vivant. Ici l'information et l'action syndicales se rejoignent. Et ici encore l'information exige une volonté politique des dirigeants et des délégués syndicaux.

Dans une petite usine ou un petit syndicat local cette activité de bouche-à-oreille est la quasi-totalité de l'information syndicale. Le rôle des délégués syndicaux augmente avec la grosseur de l'usine et avec les barrières physiques aux contacts directs entre travailleurs.

Dans un syndicat local plus important, un programme actif d'information exigera de compléter ces contacts personnels par des messages écrits: tracts ou circulaires. On ira même jusqu'à publier un journal local du syndicat, si le grand nombre des tracts le justifie ou si l'on souhaite changer de format.

Des tracts ou un journal local complètent un programme actif d'information auprès des travailleurs: ils ne le remplacent pas. Et par exemple si un journal local ne fait pas partie d'un programme local d'information, il sera rapidement menacé de disparition.

Actions spéciales dans les moments spéciaux.

Les moments spéciaux de l'action syndicale sont les moments privilégiés de l'information syndicale auprès des travailleurs eux-mêmes et auprès du public: la nouvelle est intéressante et l'auditoire y est intéressé.

Les moments spéciaux qui font de la bonne nouvelle sont nombreux: amorce d'une négociation, suspense de la négociation, approche ou déclenchement d'une grève, reprise des négociations, échec

ou succès des négociations, embauchage, mise-à-pied, règlement d'un problème ou d'une condition de travail, découverte ou solution d'un problème de santé ou de sécurité, pour citer quelques exemples.

C'est souvent dans ces moments-là qu'on découvre la valeur de l'information, ce qui est excellent. C'est dans ces moments-là que c'est le plus facile de donner de l'information. C'est aussi dans ces moments-là qu'un programme d'information, qu'une volonté politique d'information, donne ses résultats les plus spectaculaires. Les exemples les plus récents en ont été les grèves de Canron à Trois-Rivières et de MLW-Bombardier à Montréal.

Les méthodes de travail apprises dans les cours de formation, le contenu des cours offerts aux rédacteurs de journaux locaux, et les expériences que nous faisons d'un cours au moment du déclenchement d'une grève, visent justement à aider les dirigeants syndicaux locaux, s'ils en ont la volonté politique, à profiter de ces moments spéciaux pour faire de l'information.

Le Métallo

Le journal Le Métallo continue, bien sûr, à jouer un rôle important dans notre programme d'information syndicale. Son rôle spécifique est lié de près au programme de formation syndicale. En effet son rôle spécifique est de donner à ses lecteurs une information susceptible de leur être utile dans leur propre travail ou réflexion syndicale: reportage sur un problème de sécurité, sur une réunion syndicale, sur la marche d'une grève, sur des cours de formation, sur des conditions de vie. Son rôle n'est pas de concurrencer ni les journaux de syndicats locaux, ni les journaux régionaux, ni les grands quotidiens ou mass-media; c'est pourquoi il contient peu ou pas de nouvelles détaillées sur le règlement d'un grief ou le contenu d'une convention collective.

Son rédacteur Jean-Marc Carle accorde beaucoup d'importance à la présentation visuelle et au caractère humain des pages du Métallo. En effet, il estime avec raison qu'un journal reçu passivement à la maison plutôt qu'acheté activement par un lecteur, doit faire un effort tout spécial pour accrocher et conserver l'attention du lecteur ou de la lectrice qui peut-être le feuillettera distraitement avant de le jeter. Nous sommes convaincus, que Le Métallo est

moins lu qu'un journal de syndicat local ou qu'un journal régional ou quotidien, mais que par contre il présente de façon générale une information syndicalement utile qu'il est difficile de trouver ailleurs.

Pour nous aider à ajuster notre tir dans le contenu du Métallo, nous tenterons cette année une expérience. Nous vous demandons d'utiliser le questionnaire ci-joint et de numéroter par ordre de préférence, en utilisant les chiffres de 1 à 5, les cinq articles suivants parus en 1977:

1) Les métallos du Drummondville

Nos usines, on va les nettoyer coûte que coûte!

Juin 1977 - page 3

2) "Les troupes sont bien en vie"

Les 350 métallos de Canron, à Trois-Rivières, en lock-out depuis le 28 février.

Juin 1977 - pages 4 et 5

3) Avez-vous des problèmes de surdité?

Août 1977 - pages 11, 12, 13

4) Le conflit de MLW-Bombardier

Sécurité et santé au travail: une percée fort importante.

Septembre 1977 - pages 4 et 5

5) "Y a pas une maison au Québec et même au Canada qui ne soit pas équipée avec des produits Leviton, fabriqués par des métallos."

Octobre 1977 - pages 4 et 5

Vous avez dans vos dossiers les six numéros du Métallo publiés à date en 1977. Nous vous demandons aussi d'identifier quel article vous avez préféré en 1977, et quel article vous avez le moins apprécié, et d'ajouter toute autre remarque que vous pourriez juger utile ou appropriée.

Pour l'année 1978, nous projetons de faire un effort spécial pour inclure dans Le Métallo des articles qui valorisent l'action syndicale. Par exemple nous voulons y inclure des articles qui valorisent le travail physique et les produits concrets fabriqués par des travailleurs membres du Syndicat des Métallos. Par exemple nous chercherons à prendre toute initiative qui pourrait faire contrepoids à l'anonymat du travailleur moyen, un anonymat qui atteint son comble

dans les grands ensembles, comme par exemple dans une grosse usine de la région montréalaise. Par exemple nous chercherons à continuer la présentation de chroniques spécialisées rendant plus accessibles les objectifs de l'action syndicale, telles que l'article sur la surdité, l'article sur la sécurité sur la Côte-Nord, l'article sur la clause de sécurité négociée par les travailleurs de MLW-Bombardier. Par exemple nous chercherons à expérimenter la présentation de chroniques spécialisées fournissant des outils de travail aux militants et des explications aux travailleurs, disons sur les contrôles, sur le projet de loi 45, sur les changements à l'arbitrage des griefs, sur le fonctionnement d'un comité de sécurité, ou sur la sensibilisation des travailleurs à la santé.

Si vous avez des suggestions concrètes à faire à cet égard, n'hésitez pas à les faire maintenant ou plus tard, verbalement ou par écrit.

Communiqués, contacts, conférence de presse, présence publique

Nous avons durant la dernière année émis au moins 67 communiqués, dont la liste est annexée. Ceci constitue une hausse de 14 par rapport à l'année précédente. Nous avons tenu 5 conférences de presse.

En plus de ces activités dont il est possible d'enregistrer le nombre, il faut mentionner bien sûr le grand nombre de contacts personnels avec des journalistes, qui se font bien souvent par téléphone. Ces contacts jouent souvent un rôle important dans la diffusion de la nouvelle et peuvent facilement occuper une partie importante du temps de Jean-Marc Carle.

Il faut aussi mentionner un certain nombre de déclarations ou de présences publiques de la part du directeur ou de permanents des Métallos, et portant sur des sujets d'intérêt général, comme la loi 101, le projet de loi 45, la santé au travail, l'avenir des installations olympiques, ou le sommet économique. Je vous avouerai à titre personnel que durant la dernière année, à cause de la pression extrême d'un horaire très chargé, j'ai dû réduire au strict minimum ma participation aux activités ou aux rencontres qui ne sont pas directement reliées à la marche du syndicat ou aux projets de législation syndicale.

Par ailleurs nous tenterons durant l'année qui vient d'augmenter le nombre des conférences de presse.

Pratique quotidienne de la communication

Enfin un autre ingrédient capital d'un programme d'information syndicale est la pratique individuelle et quotidienne de la communication dans la marche du syndicat. Cet ingrédient doit être ajouté chaque jour par chacun de nous, qu'il soit militant, délégué d'atelier, dirigeant local, permanent syndical, ou directeur.

Cet ingrédient peut vous apparaître comme étant humble ou obscur, par comparaison avec les manifestations publiques du syndicat. Je prétends qu'il est autant indispensable au fonctionnement démocratique et efficace du syndicat, que l'est le huilage de chacun des engrenages d'une machine.

Le souci constant de faire circuler l'information est également difficile et important au fonctionnement d'une équipe de permanents, à la cohésion d'un comité exécutif, à l'efficacité d'un comité de griefs, ou au dynamisme d'un groupe de délégués d'ateliers. Le syndicalisme est d'abord l'oeuvre d'un groupe d'hommes et de femmes, et l'information qui circule ou ne circule pas à l'occasion des contacts entre ces hommes, est essentielle au travail collectif qui est celui du syndicalisme.

Notre programme de formation syndicale

Passons maintenant au bilan de notre programme de formation syndicale pendant l'année allant du 1er septembre 1976 au 1er septembre 1977, et aux projets que nous proposons de réaliser pendant l'année 1978.

BILAN DE 1976-77

Ampleur et qualité des activités en 1976-77

C'est avec plaisir et fierté que nous pouvons constater une hausse spectaculaire de 25% dans le nombre total des participants, qui est passé de 878 en 1975-76 à 1,102 en 1976-77. Notre programme de formation syndicale a atteint une ampleur telle qu'il a rejoint 2.5% des 45,000 membres québécois de notre syndicat. L'ampleur de cette participation bat et de loin tous les records du syndicalisme québécois ou canadien. Elle témoigne avec éloquence du dynamisme et de la démocratie de votre conception et de votre pratique de la vie syndicale.

Cette croissance de notre participation a été rendue possible, bien sûr, par les succès que nous avons connus dans le développement et l'usage de formateurs qui sont eux-mêmes des militants ou dirigeants syndicaux locaux. La présence de ces formateurs a elle aussi rehaussé la qualité pédagogique et démocratique de notre programme de formation. Il appartient plus que jamais auparavant aux travailleurs eux-mêmes.

Je tiens enfin à souligner tout de suite que ce bilan de notre programme de formation syndicale est celui de la première année complète pour laquelle Michel Blondin a été le responsable. Sa compétence, sa présence chaleureuse, son sens de l'organisation et son travail acharné ont grandement contribué à cette accélération de nos progrès. Je crois me faire l'interprète de tous en remerciant Michel Blondin du travail qu'il fait parmi nous et en lui attribuant une part importante de ces succès.

Les délégués

492 métallos, dans 24 cours différents de 2 jours, ont reçu la formation de base que nous offrons aux délégués d'ateliers. Ces chiffres se comparent à ceux de 431 participants dans 26 cours en 1975-76.

Il faut noter que 12 des 24 cours ont été ajoutés au programme par suite de demandes particulières.

Tous ces cours ont été donnés par des formateurs travaillant eux-mêmes dans une usine, une mine ou un bureau.

La formation du délégué comporte les aspects suivants;

- a) le grief, ce qu'est un grief, l'enquête du grief, les étapes, la rédaction;
- b) le travail concret du délégué dans son usine, particulièrement son rôle quant à la solidarité, la défense et l'information des travailleurs;
- c) l'organisation syndicale: le syndicat local, les Métallos, la FTQ, le Conseil du Travail, le CTC, la FIOM;
- d) l'évaluation du cours.

Les dirigeants

163 dirigeants locaux, dans 9 cours différents, ont reçu la formation que nous offrons aux dirigeants locaux. 2 cours furent annulés, à Montréal, en septembre et en octobre 1976.

Tous ces cours ont été donnés par des formateurs.

Les dirigeants locaux ayant la responsabilité d'animer la vie syndicale locale et d'administrer le syndicat local, la formation du dirigeant comporte les aspects suivants:

- a) la vie syndicale locale, partage des tâches entre les officiers, travail d'équipe, fonctionnement des comités, assemblées mensuelles;
- b) l'administration, la gestion des fonds des membres, une bonne connaissance des procédures suggérées par le syndicat;
- c) l'organisation syndicale: le syndicat local, les Métallos, la FTQ, le Conseil du Travail, le CTC, la FIOM;
- d) l'évaluation du cours.

CWS

81 militants ont participé à 2 cours de CWS, qui ont suscité un grand intérêt. Ils furent donnés par Robert Cockburn et des formateurs.

Santé et sécurité au travail

198 militants ont participé à 10 cours de 2 jours. Un seul fut annulé, à Québec en mai. Il y a eu ici une hausse considérable, par rapport à 74 participants en 1975-76.

Ces cours ont été donnés par des formateurs, et à cause de la nouveauté de ces cours, avec un encadrement considérable de la part de Michel Blondin et Emile Boudreau. Emile Boudreau a participé à l'encadrement dans chacun des 10 cours donnés. L'élaboration de ce cours nouveau s'est faite avec l'aide de Gérard Docquier et Emile Boudreau, Robert Lavoie et Jean-Pierre Bélanger de la FTQ, et Florian Ouellet de l'IRAT.

Dans ce cours de base, il s'agit de sensibiliser les participants à la gravité des accidents et des atteintes à la santé et de donner une information de base sur les droits des travailleurs. La première journée on identifie les atteintes les plus graves à notre santé dans le milieu du travail, et on est informé des droits reconnus dans les lois québécoises et des mécanismes d'application de ces lois. La seconde journée est consacrée à l'action syndicale: le comité de sécurité (orientation, fonctionnement, lien avec le syndicat local), l'enquête d'accident, l'information des membres, le rôle du délégué. On termine avec les objectifs, les gains et les revendications du mouvement syndical.

Formateurs

21 autres personnes chez les Métallos ont reçu cette formation qui les prépare à donner des cours. Sur une quarantaine ayant reçu cette formation depuis le début, une vingtaine donnent encore des cours. Le programme de formation des formateurs fut lancé en janvier 1976. Des sessions de formation eurent lieu en janvier, avril, octobre 1976, janvier et avril 1977. Après 6 mois de vérification, de rajustements et de rodage, ce programme connut son rythme normal de fonctionnement dès septembre 1976.

Ce programme se caractérise de la façon suivante: des travailleurs d'usine, de mine ou de bureau, déjà dotée d'une bonne expérience de l'action syndicale quotidienne, après avoir reçu une formation pédagogique de base, se voient confier la responsabilité de former d'autres travailleurs qui sont actifs dans leur syndicat, en mettant à contribution à la fois leur propre expérience pratique et celle de chacun des participants. C'est dire que la formation syndicale des délégués, des dirigeants et des délégués à la sécurité colle très intimement à la pratique syndicale quotidienne, favorise des échanges très riches entre les participants, sans négliger de situer cette pratique quotidienne dans une perspective plus vaste où se situent les enjeux syndicaux à long terme.

Une autre conséquence concrète de ce programme de formateurs est la suivante: nous pouvons ainsi répondre à une demande grandissante et permettre à Michel Blondin de continuer à développer d'autres programmes pour répondre à des besoins actuels ou nouveaux.

Les réactions des participants semblent être extrêmement positives, voire même enthousiastes. Ils apprécient hautement que des militants syndicaux expérimentés assurent leur formation. De plus les nouvelles méthodes pédagogiques plus actives et dynamiques sont appréciées. Plusieurs ont noté qu'à la suite des cours le pep revenait parce que les cours stimulaient l'engagement syndical des délégués et des dirigeants.

Je vous invite ici à confirmer ou à modifier le bilan que nous traçons de cette expérience nouvelle.

Michel Blondin tient aussi à remercier ces Métallos qui ont accepté d'agir comme formateurs avec tant de sérieux et de disponibilité. Il signale aussi leur contribution à la formation syndicale dans d'autres syndicats ou auprès de leur Conseil du Travail, particulièrement au CTM (Montréal) ou au CRTAT (Abitibi-Témiscamingue). Il tient aussi à remercier les exécutifs et membres

de ces syndicats locaux qui acceptent que ceux-ci s'absentent de leur syndicat local pour contribuer à la formation de travailleurs dans d'autres syndicats locaux.

Les remerciements personnels de Michel Blondin à leur égard expriment bien, je crois, nos sentiments à tous.

Cours en résidence

147 participants ont suivi des cours en résidence.

Communication 1: 75 participants en 3 cours; Communication 2: 13 participants; Ecole avancée: 23 participants; la chaîne du cuivre: 30 participants, dont plusieurs permanents.

Le cours sur la chaîne du cuivre constitue une expérience. 30 participants venant surtout du groupe Noranda, mais aussi de Lac Dufault et de Campbell-Chibougamau, ont étudié: d'abord la transformation de la roche en articles de cuivre; et ensuite ont étudié le développement de l'empire Noranda, le marché mondial du cuivre, et le mécanisme de fixation des prix du cuivre; et enfin ont réfléchi sur l'action syndicale des syndicats locaux du secteur du cuivre.

Autres activités

- a) 46 Métallos ont participé aux cours donnés par le CTM (Montréal). D'autres ont fait de même dans le Nord-Ouest;
- b) Michel Blondin a participé au nom de la FTQ à un voyage d'études de 4 semaines en Suède et portant principalement sur l'éducation syndicale dans ce pays. Son rapport a été résumé dans Le Métallo.
- c) Michel Blondin a aussi fourni une collaboration importante à la formation de formateurs qui se fait aussi à la FTQ. Une telle collaboration se développe de plus en plus entre quelques syndicats (SCFP, Commerce, CTM) sous l'impulsion de Jean-Pierre Bélanger de la FTQ. Elle constitue une manifestation importante de la solidarité syndicale, et bénéficie tous ceux qui y participent.

PROJETS POUR 1978

Cours existants

Maintenir, développer et améliorer les cours existants (délégués, dirigeants, sécurité, formateurs, information, cours en résidence).

Préparer de nouveaux cours

- a) Délégué 2. Michel Blondin travaille actuellement à la préparation d'un cours de Délégué 2. Les premiers essais pourraient se faire au début de 1978. Voici les pistes qui sont à l'étude: un bon contact fraternel avec les membres de son département, les relations avec les contremaîtres, l'initiation des nouveaux membres, l'information aux membres, le rôle du délégué pendant les négociations et les grèves, les relations inter-personnelles.

- b) Rencontres sur la santé et la sécurité. Déjà une rencontre plus spécialisée sur la santé et la sécurité dans les fonderies a été tenue en septembre 1977. Il faudra évaluer et probablement étendre cette expérience dans d'autres secteurs industriels pour faciliter l'échange d'information et d'expériences. De telles rencontres pourraient avoir deux résultats. Le premier serait de conserver un programme de rencontres spécialisées périodiques des syndicats locaux d'un même secteur. Le second serait de déboucher sur un cours avancé de Sécurité 2.
- c) En période de grève. Jean-Marc Carle et Michel Blondin ont fait quelques tentatives: l'information (Canron, MLW, CCR, NMI); l'organisation et l'administration (CCR, NMI, Lynn McLeod); les accidentés du travail (Canron). Le projet serait de répéter d'autres expériences sur demande, de préparer un programme et des outils de formation, avec la collaboration de formateurs d'expérience.
- d) Relations humaines. A l'étude.

Un responsable local de la formation

Etudier et discuter l'idée que chaque syndicat local ait un responsable ou un comité de formation syndicale. Sa charge pourrait être d'organiser certains cours, de prévoir les besoins de formation, de faire le recrutement de participants.

Les nouveaux programmes de la FTQ

L'arrivée de nouvelles personnes, et de nouvelles ressources monétaires de Québec et d'Ottawa, et le remplacement du Collège canadien par un Collège québécois, vont exiger notre collaboration et notre participation. Il y aura une discussion de ces questions au congrès de la FTQ.

Libérations et financement

Voir à ce sujet la section sur les droits syndicaux: permissions d'absence pour la participation, permissions d'absence pour les formateurs, et contributions patronales au financement.

Guide de discussion sur la formation syndicalePageBILAN DE 1976-77

ETES-VOUS SATISFAIT DU BILAN POUR 1976-77 ?

OUINON

47

Ampleur et qualité des activités en 1976-77

48

Les délégués

49

Les dirigeants locaux

50

C.W.S.

50

Santé et sécurité au travail

52

Formateurs

54

Cours en résidence

55

Autres activités

REMARQUES: _____

PROJETS POUR 1978

ETES-VOUS D'ACCORD SUR LES PROJETS POUR 1978 ?

Cours existants

56

Préparer de nouveaux cours:

a) Délégué 2

b) Rencontres sur la santé et la sécurité

c) En période de grève

d) Relations humaines

Un responsable local de la formation

Les nouveaux programmes de la FTQ: .. à discuter en congrès FTQ

Libérations et financement: voir les droits syndicaux.

REMARQUES: _____
