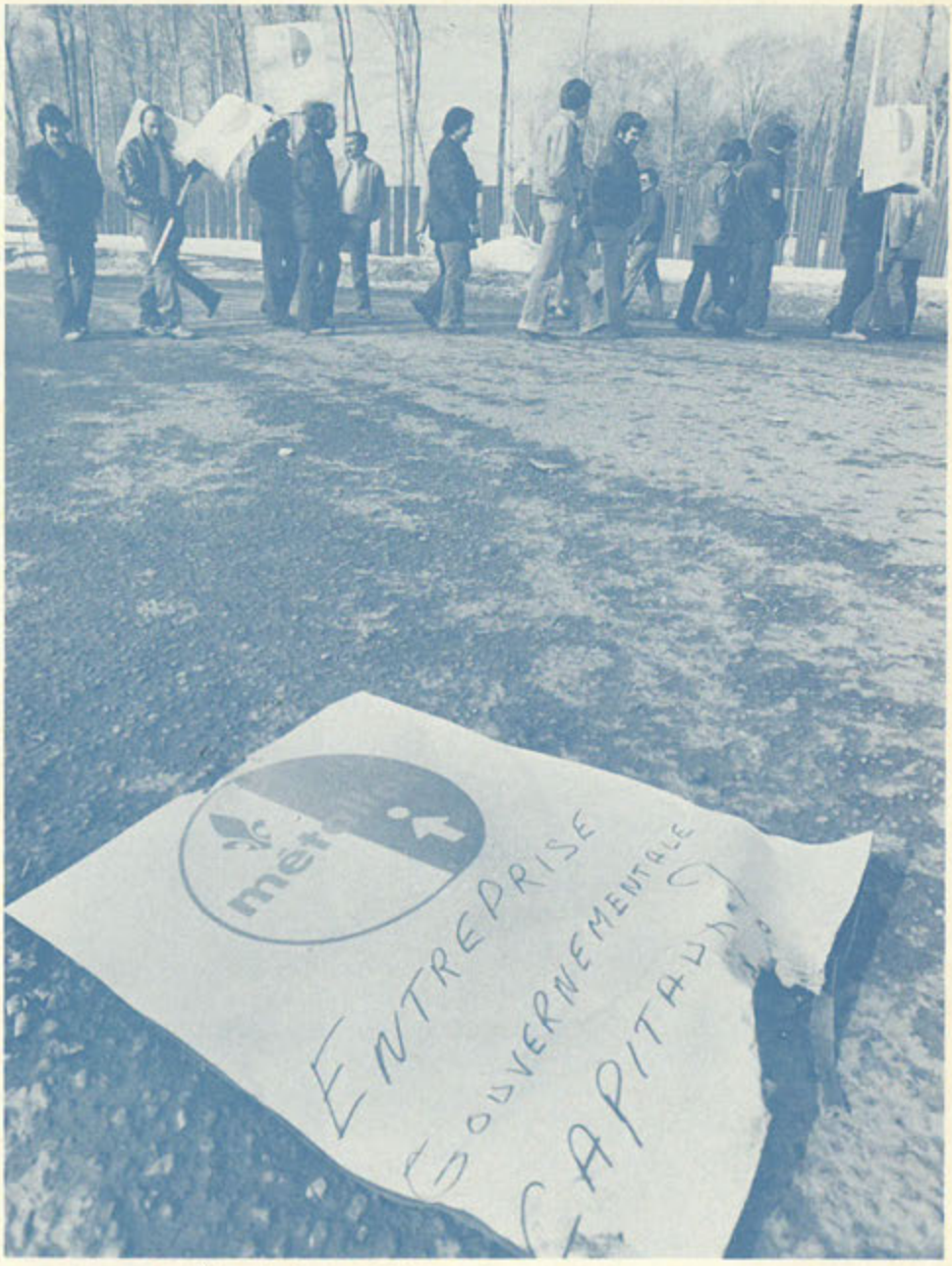
L'accès à nos outils syndicaux

Par
Jean Gérin-Lajoie
directeur
Syndicat des
Métallos (FTQ)

Québec, les 22 et 23 novembre 1979



La grève des 3,500 métallos de Sidbec s'est terminée par une victoire.

Information, santé–sécurité, éducation

Cette année mon rapport moral porte en totalité sur nos activités en matière d'information, de prévention en santé-sécurité, et d'éducation. Mon rapport moral vise à introduire et à faciliter la discussion en tables rondes, en ateliers, et en plénière, portant sur ces trois activités. Mon rapport moral fait donc un rapport de nos activités dans ces domaines. Il vise aussi à en faciliter la discussion.

L'information d'un métallo et des Métallos

Attention, émotions, intelligence du travailleur

Dans le but de faciliter la discussion des problèmes et des solutions relatifs à nos informations syndicales, il me semble utile de souligner d'abord que le premier destinataire de nos informations c'est: l'attention, les émotions et l'intelligence du travailleur, membre du Syndicat des Métallos. Son attention, ses émotions ou son intelligence peuvent être rejoints soit par la conversation et la constatation de l'action syndicale dans son usine; soit par la lecture de rapports du comité de négociations, de tracts ou d'un journal du syndicat local; soit par la lecture du Métallo ou du Métallurgiste; soit par l'écoute de la radio, par le spectacle de la télévision, ou par la lecture du journal. Mais au-delà de cette diversité le destinataire est unique. Ce sont l'attention, les tripes et le cerveau du même homme ou de la même femme. Un destinataire, visé par plusieurs moyens d'information et de séduction.

Conquérir l'adhésion

Je dis bien séduction. Le mot peut surprendre. En effet je constate avec tristesse qu'il a été dévalué. Cependant j'aime l'utiliser pour trois raisons. Premièrement le mot est juste: l'honnêteté aussi est séduisante, la solidarité aussi est séduisante. Deuxièmement le mot est franc: l'information syndicale vise à conquérir l'adhésion, autant émotive qu'intellectuelle. Troisièmement le mot, par la résistance qu'il soulève, révèle un problème important dans notre information: la difficulté que nous éprouvons à clarifier un objectif, à endosser un message, ou à solliciter une adhésion.

Pour faciliter la discussion de nos informations, et de leurs ingrédients intellectuels et émotifs, je propose de diviser le sujet en quatre: les medias; le Métallo et le Métallurgiste; l'information écrite du syndicat local; l'information par contact humain dans le syndicat local.

Les media

120 communiqués l'an dernier

Disons d'abord un mot de la radio. Elle est écoutée, tant à la maison que dans l'automobile. Elle donne un écho considérable aux communiqués de presse. Vous avez devant vous la liste des 120 communiqués de presse émis durant les derniers douze mois. 120 communiqués, ça fait deux et demi communiqués par semaine. Notre sentiment est qu'ils sont bien repris

et bien utilisés par plusieurs postes radiophoniques. Cependant il serait impossible de documenter ce sentiment. Soulignons aussi que l'accès à la radio locale est facile et peu dispendieux: il suffit de lire ou de faire lire un bref message de quelques phrases. Plus un message est bref plus il est écouté. Et plus le porte-parole est un dirigeant local, plus il inspire confiance. Ici comme ailleurs, souvent l'impact émotif est plus important que l'impact intellectuel.

Parlons aussi de la télévision. La télévision ne donne pas un écho considérable aux communiqués. Elle donne un écho considérable aux conférences de presse et aux événements. C'est pourquoi la liste des 120 communiqués inclut 13 conférences de presse. Ces 13 conférences de presse n'incluent pas les diverses conférences de presse données dans diverses régions et qui ont souvent un impact considérable.

13 conférences de presse

22 octobre 1978	C.S. Foundries (débrayage deux jours plus tard).
26 janvier 1979	Cables Industriels. Grève en cours depuis 2 mois.
9 février 1979	Murdochville. Grève en cours depuis 4 mois.
12 février 1979	MLW-Bombardier (suspension de 22 travailleurs).
27 février 1979	Sidbec. Grève possible.
21 mars 1979	Sidbec. Grève en cours.
16 mai 1979	MLW-Bombardier. Négociations, sans grève.
29 mai 1979	MLW-Bombardier. Grève en cours.
8 juin 1979	SEBJ. Grève en cours.
17 juin 1979	Cables Industriels. Grève en cours depuis 7 mois.
4 juillet 1979	MLW-Bombardier. Grève en cours depuis 2 mois.
2 août 1979	SEBJ. Grève en cours depuis 2 mois. Injonction anti-scabs.
10 août 1979	Union Carbide. Grève en cours depuis 8 mois.

Déclaration et événement

On notera que onze de ces conférences de presse amplifient un événement déjà public, et deux seulement lancent un événement dans le public. C'est dire que la conférence de presse est un outil précieux à l'intérieur d'une stratégie d'information. Mais c'est dire également que la conférence de presse ne constitue pas à elle seule, une stratégie complète d'information.

On notera aussi notre sentiment que la conférence de presse c'est un peu comme l'alcool: modération dans l'usage. Car la conférence de presse est souvent une déclaration. Et la déclaration ne vaut pas l'événement.

Car c'est l'événement et non pas sa déclaration, qui constitue la nouvelle. Et à la télévision, c'est l'événement visuel et non pas sa déclaration verbale, qui traverse l'écran. A mon avis 25 des 120 communiqués de presse constituent des déclarations verbales, alors que 95 relatent des événements. C'est que l'événement fait plus la nouvelle que la déclaration. La déclaration utilise le vocabulaire suivant: "...répond... font appel... déçus... appuient... s'en prennent... lancent un appel... déclare... exigent... demandent... veulent... dénoncent... s'adressent... s'élève... s'insurge..."

Événement et vocabulaire

L'événement, par contre, est beaucoup moins verbal, beaucoup plus visuel, plus riche émotivement, fait mieux la manchette, fait une meilleure photo, et quand il est filmé passe mieux l'écran pour rentrer dans le salon.

L'événement, constituant les quatre cinquièmes de nos communiqués, soit environ 95 sur 120 communiqués, utilise le vocabulaire suivant: "...quittent le travail... tiennent un vote secret... fin de la grève... lock-out... visitent... rencontre... grève... défileront... grève prochaine... rejettent... manifestation... se prononceront... refusent... déblocage... reprise... recevra... a reçu... le ministre nommera... plaintes... paralysée... se réuniront... manifestation... mandat de déclencher la grève... prennent connaissance... se prononceront... ont le droit de grève... quittent la CSN... vive réaction... grève possible... retournent... grève de 24 heures... expulse... rejettent... vote de grève... négociations reprennent... Métallos gagnent le vote... négociations... obtiennent... on votera... injonction anti-scabs... injonction renouvelée... sont en grève... signature... se prononceront... rejet... acceptent..."

Parmi les 47 expressions citées, vous remarquerez que les trois-quarts environ décrivent une action en cours et non pas une affaire terminée. Ca c'est le suspense. Et le suspense c'est comme dans les romans-policiers: c'est le piment de l'événement: "...défileront... se prononceront... nommera... se réuniront... grève possible... mandat... vote de grève... on votera..."

Spectaculaire, visuel, suspense

La télévision en particulier et les media en général, font volontiers écho au spectaculaire: cinq cadres tués à Beauharnois; font volontiers écho au visuel: défilés des grévistes d'Atlas Asbestos; font volontiers écho au suspense: les derniers jours des négociations dans le groupe Noranda à Montréal.

Parlons aussi des journaux. Vous avez devant vous cinq dossiers de découpures de journaux sur des grèves en cours pendant 1979: Murdochville, MLW-Bombardier, Union Carbide, SEBJ, et Sidbec. Les cinq dossiers portent tous sur des grèves à cause d'une raison bien simple. Nous avons adopté la pratique d'expédier aux locaux en grève les découpures de journaux portant sur leur grève. Il était donc facile d'assembler ces découpures et de vous les présenter à l'assemblée annuelle pour votre examen, votre analyse, et votre critique.

Permettez-moi quelques observations.

La première c'est que la publicité réelle obtenue dans les journaux dépasse de beaucoup les communiqués et les conférences de presse:

	découpures	**communiqués**	**durée au 31 août**
Murdochville	40 pages	7	7 mois
MLW-Bombardier	23 pages	11	2 mois
Union Carbide	45 pages	7	9 mois
SEBJ	24 pages	21	3 mois
Sidbec	16 pages	4	1 mois

Plusieurs raisons

La première raison de ce décalage, qui est normal et fréquent, c'est la valeur de l'événement lui-même, en termes de drame, de suspense, de nouveauté, de contenu visuel, ou de contenu politique. Les plus grosses manchettes de ces cinq dossiers sont reliées à l'explosion faisant cinq morts à Union Carbide; à la requête d'injonction anti-scabs contre SEBJ, une entreprise publique; aux menaces de fermeture par MLW-Bombardier.

La seconde raison de ce décalage, c'est le lien entre la grève et des sujets étrangers à la grève: par exemple le lien entre la grève de Murdochville et les négociations du groupe Noranda à Montréal; par exemple le lien entre la grève de Sidbec et le remplacement possible du président de Sidbec. La présence ou l'invention de tels liens est fortement influencée par l'optique personnelle, syndicale ou idéologique du journaliste individuel.

La troisième raison de décalage, c'est que le communiqué et la conférence de presse ne sont qu'une petite partie du travail d'information. Jean-Marc Carle fait un travail incessant et toujours bouleversé, de contact humain et personnel. Sans ce contact humain, le texte froid et écrit du communiqué coulerait encore bien plus souvent comme une roche dans l'eau. Et à ce sujet, en feuilletant les découpures de presse des grèves de Union Carbide, de Murdochville et de SEBJ, vous constaterez la référence fréquente aux porte-parole syndicaux André Demers, Claude Soucy et Gérard Côté. En effet la plupart des journalistes adorent le contact direct avec les dirigeants élus du syndicat local. La quantité de nouvelles consacrées à votre syndicat local sera toujours et d'abord directement influencée par vos propres initiatives pour prendre contact avec les journalistes, et par votre disponibilité envers les journalistes. Il faut constamment se répéter la question; quelle est la stratégie d'information de mon syndicat local? Pas de stratégie: pas d'information.

Il faut créer l'événement

Disons-le carrément: il faut souvent créer l'événement. Créer l'événement, ça veut dire par exemple rendre publics le suspense et l'incertitude des négociations avant le déclenchement de votre grève, la signature de votre contrat, ou la tenue de votre arbitrage. Ça veut dire par exemple rechercher l'impact visuel d'une manifestation, d'un attroupement, des pancartes adressées à photographier. Ça veut dire par exemple traduire en termes émotifs et humains l'enjeu de nos revendications. Ce sont les drames qui font les meilleures manchettes. Il faut donc dramatiser.

Choisir ses priorités

Une stratégie d'information exige aussi de choisir clairement ses priorités. Laissez-moi vous citer un exemple. Avant et tout au long de leur longue grève de sept mois, le syndicat local de Murdochville a recherché la publicité, par un programme ingénieux et diversifié. Quand de longues semaines s'étaient écoulées sans publicité, il trouvait le moyen de la relancer. Or quand le comité de négociations a finalement obtenu des offres valables de la part de l'employeur, le syndicat local a clairement choisi de ne pas les rendre publiques avant la tenue du vote parmi les travailleurs. Avec raison je croirais, les dirigeants du syndicat local ont estimé que l'intérêt du syndicat local exigeait le silence public sur les offres patronbales. Et ils ont choisi de faire passer l'intérêt du syndicat local avant cette tentante occasion de publicité. C'est ça une stratégie d'information: savoir quand on en veut, et savoir quand on n'en veut pas, et agir en conséquence.

Le Métallurgiste; le Métallo

Gérard Docquier, notre directeur canadien, vient d'annoncer à l'assemblée biennale d'orientation des Métallos du Canada une nouvelle qui nous réjouira tous. Il a obtenu l'accord unanime des directeurs canadiens et des officiers internationaux, pour que chaque métallo reçoive le journal officiel du syndicat dans sa langue maternelle. A partir de janvier 1980, chaque métallo québécois recevra chez-lui un journal entièrement français et qui s'appelle le Métallurgiste. Selon des modalités qui restent à déterminer, chacun pourra choisir de recevoir plutôt un Steel Labour entièrement

anglais. Le contenu du Steel Labour et du Métallurgiste sera identique. La vocation du Métallurgiste canadien sera de réfléter l'identité nord-américaine et canadienne du syndicat. Il y aura donc là des nouvelles du syndicat tout entier et du Canada tout entier. A ce moment-ci, bien sûr, il est prématuré de discuter du contenu du Métallurgiste canadien, puisque nous commencerons à le recevoir en 1980 seulement.

Dans mon esprit la vocation canadienne du Métallurgiste complémentera et renforcira la vocation québécoise du Métallo que nous publions depuis déjà 1965. L'objectif, le contenu, et le format des deux journaux seront fort différents l'un de l'autre, à leur avantage respectif et à notre profit général.

Le journal Le Métallo

Vous avez devant vous les quatre numéros du journal Le Métallo de 1979. Je vous suggère vivement de les regarder, de les juger, et de faire connaître votre appréciation. Quant à moi, je me permettrai de vous faire connaître quelques impressions personnelles.

Ma première impression c'est que chaque numéro est fort différent des autres. Le numéro un, porte sur l'assemblée annuelle et sur sept grèves en cours. Le numéro trois, porte surtout sur six grèves et sur des sujets d'intérêt général: environnement, santé, sujets miniers, la Suède et l'éducation. Le numéro deux est difficile à résumer, car il porte sur une grande variété de sujets disparates; je note cependant que la distribution régionale de ces divers sujets me semble particulièrement représentative. Le numéro quatre est comme une photo instantanée des Métallos québécois à ce moment-là; trois pages sur l'éducation, deux pages sur le Bill 17, une page sur l'information, et neuf pages environ sur la négociation: trois pages sur les préparatifs dans les mines de fer, deux pages sur le conflit en cours chez Bombardier, et quatre pages sur des résultats de grèves.

Ma troisième impression est que le Métallo est attirant, il attire l'attention. Il attire l'intérêt. Il est séduisant. Il séduit le lecteur ou la lectrice. Il met en valeur les préoccupations des travailleurs, les actions des syndicats locaux, et les appuis du syndicat international. Au risque d'en surprendre plusieurs, j'ajouterai que cette séduction et cette valorisation me semblent encore plus importantes que l'information. Car au-delà de l'information véhiculée, quel est le premier objectif d'un journal syndical posté à chaque résidence? Son premier objectif quant à moi est d'éveiller l'attention du destinataire dans l'espoir d'être lu, de sensibiliser le lecteur ou la lectrice à la qualité humaine des objectifs syndicaux, de valoriser les actions et les luttes syndicales visant ces objectifs. L'information imprimée est forcément le principal outil d'un journal. La sensibilisation reste cependant son premier objectif.

Journaux et tracts des syndicats locaux

Vous avez aussi devant vous, un montage photographique qui présente quinze journaux de syndicats locaux. Plusieurs d'entre vous les regardez avec intérêt, car vous voudrez les comparer avec vos propres réalisations ou vos propres projets. Vous noterez sans doute la grande diversité des formats et des contenus. Cette grande diversité est une grande richesse. Car chaque journal local est collé sur la personnalité de son éditeur, sur la personnalité de ses contributeurs, et sur la personnalité collective de chaque groupe de travailleurs. Le journal local est le journal syndical le plus lu et de loin, car il est le plus collé à ses lecteurs et lectrices. Il véhicule une information chaleureuse et personnalisée: elle est donc reçue, ce qui est rare. Surtout il renforce la cohésion et la force collective.

Une grande variété

La plupart d'entre vous les regarderez plutôt que de les lire. Cela est normal, car ce sont les nouvelles des voisins plutôt que les vôtres. Le but que nous visons en vous présentant ce montage photographique, c'est d'attirer votre intérêt envers le rôle utile de l'information écrite et de l'information visuelle à l'intérieur de votre syndicat local. Un coup d'oeil rapide sur ce montage photographique vous révèlera la grande variété du contenu, du rôle et des objectifs de ces journaux locaux. Quelque part dans cette grande diversité, vous trouverez peut-être une inspiration qui convienne à vos soucis propres.

Le tract, rapide et souple

Cependant je ne voudrais pas donner l'impression de prêcher que chaque syndicat local devrait avoir son journal local. Je serais beaucoup plus nuancé. Un grand nombre de syndicats locaux ont plus avantage à publier des tracts au gré des occasions et des besoins, qu'à entreprendre la publication périodique d'un journal. Le tract occasionnel ne remplit pas toutes les fonctions d'un journal périodique, c'est sûr. Cependant il exige beaucoup moins de travail, il est collé sur l'actualité dans l'usine, et il brille par sa rapidité et sa souplesse. Autant que le journal, le tract peut donner une diffusion puissante au rapport financier, au rapport des griefs réglés et non réglés, au travail des officiers et des comités, au fait divers, et à la négociation. Si vous renoncez au projet plus ambitieux d'un journal périodique, vous n'êtes pas obligé pour autant de renoncer à l'usage puissant et très efficace des tracts publiés à l'occasion.

L'information par contact humain dans le syndicat local

Le contact humain, le bouche à oreille sont de loin le premier et le plus important véhicule d'information et d'adhésion dans un syndicat local.

Toute stratégie d'information dans un syndicat local doit commencer par ici, et toujours y revenir.

Au coeur de l'action syndicale

En effet l'adhésion émotive et humaine du travailleur individuel est au coeur même de l'action syndicale. La fraternité, la solidarité, la justice, et le respect de la dignité de chacun, constituent le sang qui fait vivre l'action syndicale. Et ceux-ci sont des rapports entre êtres humains. La première information nécessaire à l'adhésion syndicale d'un travailleur nouvellement embauché dans votre usine, c'est de savoir à quoi croient les dirigeants, les militants, et les autres travailleurs membres du syndicat: pourquoi y a-t-il un syndicat dans cette usine? La première information nécessaire, c'est de savoir: que les argents perçus sont dépensés de façon honnête et dans l'intérêt des membres; que les délégués et les agents de griefs veulent représenter et défendre les travailleurs; que les dirigeants et les comités veulent exprimer et augmenter la solidarité des travailleurs; que le président du syndicat local veut la démocratie, la cohésion et la force du syndicat local. La première information nécessaire, c'est le témoignage vécu de l'action elle-même, des objectifs et des motivations. Le tissu syndical est d'abord fait de maillons humains. Il faut les vivre et les aider à vivre. La première information nécessaire est celle dont le contenu est émotif.

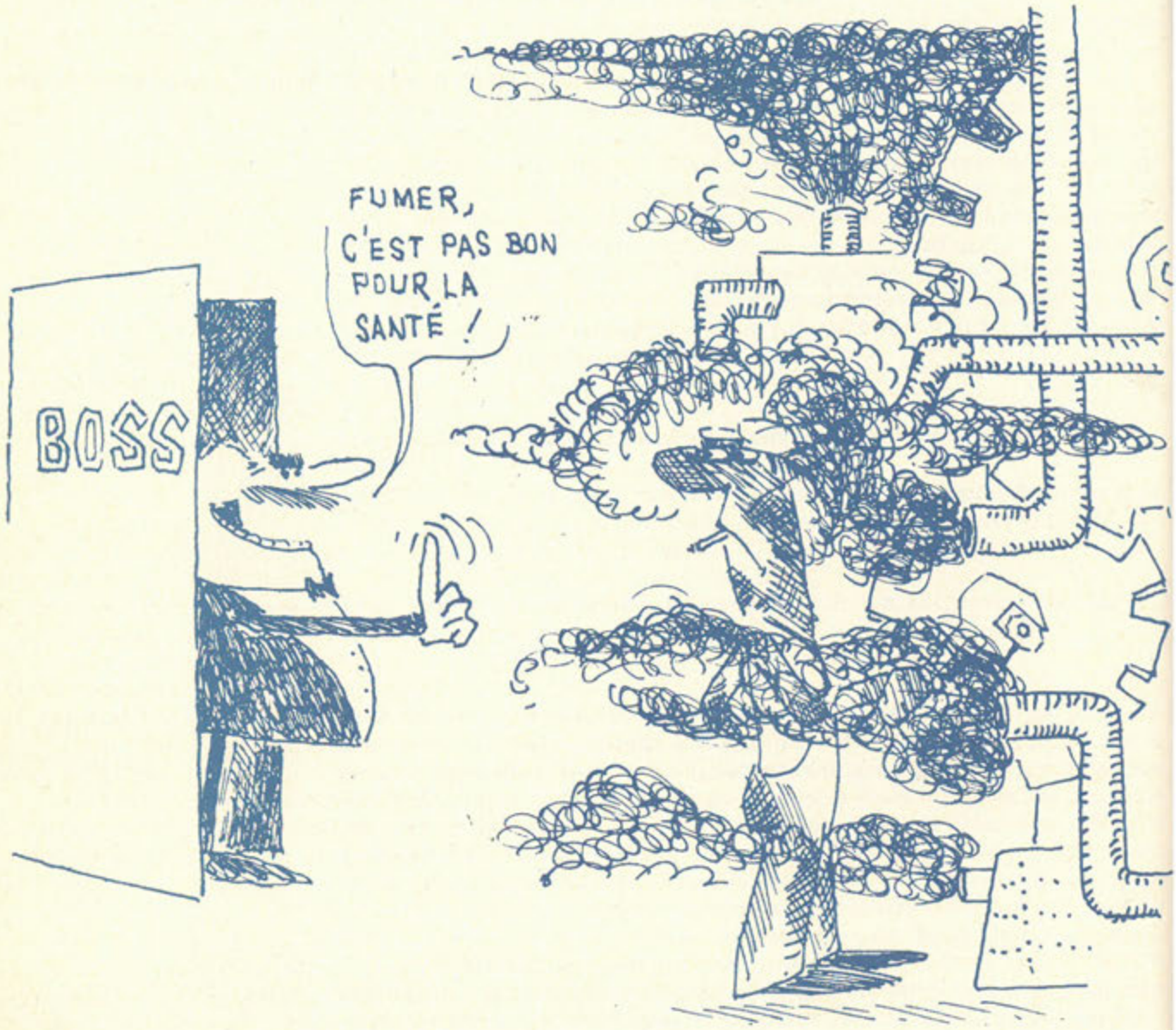
Une stratégie d'information

La politique ou stratégie d'information du syndicat des Métallos tout entier vise donc d'abord à enrichir ce contact et cette solidarité humaine. C'est donc dire l'importance suprême et primordiale du contact humain et de l'information que donne et que sollicite un président, un dirigeant local, un agent de grief, un délégué de département, et un membre de comité. Donner

et solliciter de l'information, ça veut dire parler et écouter, ça veut dire témoigner ce qu'on ressent et être attentif à ce que ressentent les autres.

On le constate bien dans un petit groupe, que ce soit un métier de maintenance, un département de production, un groupe de sportifs, d'amis, ou de travailleurs issus du même village, ou une petite usine au complet. Ils n'ont pas de journal écrit, parfois ils n'ont même pas de structure formelle. Mais ils se parlent, se connaissent, se sentent proches. Ce sont les noyaux de la solidarité et de l'action syndicale. On les retrouve vite dans l'action quotidienne, dans les crises internes, et dans les grèves.

A ce niveau, le plus important en somme, l'information se confond au syndicalisme lui-même.


FUMER, C'EST PAS BON POUR LA SANTÉ !
BOSS

La prévention en sécurité–santé chez les Métallos

Depuis l'entrée en fonction de Serge Trudel, cette assemblée de 1979 est la première où l'on ait vraiment l'occasion de vérifier si les activités et les priorités, dans l'action quotidienne, correspondent de façon adéquate à nos souhaits et à nos possibilités. Avant, cependant, d'aborder cette discussion interne sur l'appui donné aux syndicats locaux, il convient je crois de faire quelques remarques sur l'impact du projet de loi 17.

Une grande participation

En premier lieu je veux vous féliciter pour la quantité et la qualité de votre participation aux nombreuses réunions tenues sur le Livre Blanc qui a précédé le projet de loi et sur le projet de loi lui-même, et aux deux apparitions de la FTQ devant la Commission Parlementaire. Votre participation a grandement contribué à la consultation la plus intensive et la plus démocratique de tout le syndicalisme québécois. Votre participation a grandement contribué à la qualité des interventions de la FTQ. Ce n'est certainement pas votre faute si certains journalistes ont démontré une partisannerie éhontée en faveur de leur propre centrale — la CSN, au mépris, dans certains cas je le répète, de l'intégrité professionnelle la plus élémentaire. Les travailleurs affiliés à la FTQ ont le droit de demander aux journalistes de faire preuve d'une plus grande honnêteté professionnelle envers leur action syndicale.

En second lieu, le propos de cette discussion sur nos services n'est pas de discuter le projet 17 lui-même. Cela constituerait une toute autre discussion, d'une ampleur et d'une portée beaucoup plus grande. Le moment où se tient cette présente assemblée annuelle me semble nous offrir une belle occasion de discuter de nos activités en matière de prévention. D'une part nous avons consacré bien des heures pendant plusieurs années à établir et polir nos revendications auprès du gouvernement. A ce moment précis il est un peu tard pour les modifier. D'autre part il est un peu tôt pour commenter l'impact d'une loi non adoptée.

Car en troisième lieu, il me semble un peu prématuré de discuter à ce moment-ci de l'impact éventuel qu'aura cette loi, une fois adoptée et promulguée, sur l'activité syndicale à tous les niveaux en matière de prévention en santé-sécurité. D'une part la loi n'est pas encore adoptée.

D'autre part c'est dans l'action et à la base que cette discussion se fera durant l'année 1980 à tous les niveaux et dans tous les coins du syndicalisme québécois. Je crois pouvoir prédire dès maintenant qu'elle constituera un thème important de notre travail d'ici à la prochaine assemblée annuelle.

Pour le moment, je vous invite à voir et à juger ce qui a été fait en 1979.

Bulletins santé-sécurité

Tout d'abord vous avez devant vous les sept bulletins publiés à date par le responsable de notre service de santé et sécurité. Nous avons tenté de faire circuler l'information sur plusieurs sujets, de diffuser les événements et les gains obtenus, de créer et renforcir des liens entre les militants des syndicats locaux. Cette feuille parvient au président de chaque syndicat local et de chaque comité de prévention en santé-sécurité. Notre projet actuel est de continuer à publier une dizaine d'éditions par année de ce bulletin. Ce projet est sans prétention. Il ne prétend surtout pas épuiser le besoin d'informations. Nous sollicitons votre avis à ce sujet.

Il semblerait en particulier qu'un outil important de contact, d'échange et d'information serait des rencontres locales ou régionales des comités de prévention. Les présidents des principaux locaux de la Côte-Nord et de la région montréalaise ont exprimé le voeu que se tienne une telle rencontre dans leur région respective. Souhaiteriez-vous que l'expérience se tente ailleurs également?

Ressource technique, représentation

Les activités du permanent attitré à la prévention ont surtout été des activités de ressource technique, de recherche technique, et de représentation. Cette orientation et ces priorités ne sont pas le fruit du hasard. Elles ont été voulues ainsi et représentent le consensus de discussions tenues avec les permanents, visant à rendre le service le plus utile possible aux syndicaux locaux. C'est donc cette orientation voulue, et l'effort fait de le réaliser en 1979, que nous soumettons aujourd'hui à votre égard et à votre jugement.

Nous avons donc tenté de grouper en 26 regroupements différents les principales activités du permanent à la prévention. Bien sûr ces regroupements ne sont ni étanches ni scientifiques. Ils visent modestement et simlement à faciliter le coup d'oeil et à faciliter la discussion.

Secteur minier

Consultation et représentation sur les amendements miniers.

Rédaction d'un mémoire en réponse au mémoire présenté par l'AMMQ sur l'augmentation des cotisations à la CAT.

Participation à une conférence fédérale-provinciale sur les mines.

Education

Participation à l'élaboration d'un cours de santé et sécurité au travail pour les permanents, cours donné par la FTQ.

Participation à titre de personne-ressource des soudeurs, membres des Métallos, à un cours sur la soudure offert aux personnes travaillant en santé au travail dans les DSC et les CLSC.

Participation à une session de formation de formateurs en santé et sécurité au travail.

Participation à une session de formation sur le bruit.

Participation au comité élargi d'éducation du CTM.

Information

Préparation d'une rencontre sur l'enquête d'accident.

Recherche sur le secteur de la fabrication d'explosifs.

Document sur le bruit.

Préparation de feuilles d'information sur divers produits chimiques.

Visionnement de documents audio-visuels.

Environnement

Rédaction d'un mémoire pour les travailleurs touchés par la taxe anti-pollution sur les canettes de métal.

Mise à jour de la documentation des lois et règlements sur la qualité de l'environnement.

Analyse des études et rapports du BEST du ministère de l'Environnement, sur l'Environnement, sur l'environnement dans la région de Rouyn-Noranda.

Mouvement syndical

Participation aux comités de santé et sécurité du travail du CTC, de la FTQ et du CTM.

Recherche

Participation du CCTMO-comité 25 sur les subventions de la CAT à la recherche.

Participation au projet vision.

Participation à la FEP de l'université de Montréal à l'élaboration de projet de recherche sur le stress et le plomb.

Plomb

Sidbec-Montréal:

Étude de documentation. et rencontre d'experts avec des représentants du syndicat local.

Carter White Lead:

Information sur le sujet et sur les examens obligatoires.

ESB Canada:

Information sur le sujet.
Rencontre du DSC de St-Jean pour établir ou régulariser la pratique médicale lors du traitement de l'empoisonnement par le plomb.

Échange de correspondance suite à des informations du bureau de Pittsburgh sur l'utilisation des chélateurs.

Participation à une journée de rencontre sur la nouvelle règlementation américaine sur le plomb à Pittsburgh.

Comité de santé et de sécurité du travail

Lac Dufault:

Soutien et participation à la réorganisation et au fonctionnement du comité. Visite-inspection de la mine.

Chantiers de Chibougamau:

Mise sur pied du comité.

C.E.Z.:

Rencontre du président du comité pour discussion sur divers problèmes à l'usine.

Infasco:

Rencontre avec le président du comité sur une question concernant le médecin d'entreprise de la compagnie.

Moody:

Information et discussion sur divers problèmes à leur usine.

C.S.F.

Problèmes médicaux et réclamation à la CAT.

Birks:

Information sur le fonctionnement du comité.

Bruit

Ciment Indépendant:

Organisation avec le comité pour rencontrer le coordonnateur du DSC de la région, en rapport avec différents problèmes de santé et particulièrement le bruit.

C.C.R.:

Rencontre à la CAT sur un problème d'examens audiométriques et de rapport à la CAT.

Birks:

Information et discussion sur une étude de bruit réalisées à l'usine.

Expertise

C.E.Z.:

Expertise de verres de sécurité.

Local composé - 7625

Expertise de lunettes de sécurité, documentation sur la norme et recherche.

Hand Chemical:

Expertise du contenu d'un masque respiratoire.

I.O.C.

Expertise d'un savon à plancher.

Q.N.S. L. - Local 8399:

Expertise d'un papier essuie-main.

Vision

Niagara Québec Wire:

Perte de capacité visuelle, réclamation à la CAT, rencontre d'experts et modification à la source.

Élévateurs à grain

Élévateurs à grains de Port Cartier:

Vérification des suites données au rapport d'une commission d'enquête.

Enquête d'accident

Lac Dufault:

À la suite d'un accident, vérification avec les représentants du syndicat de certains faits et situations.

Radiations

Sidbec-Contrecoeur

Recommandation d'experts pour analyser des résultats de lectures de compteur.

Chaleur

Documentation pour grief et arbitrage à l'intention des permanents.

Stelco-Notre-Dame

Habillements protecteurs et documentation sur les effets de la chaleur.

Services de santé

I.O.C. - Sept-Iles

Information sur ambulance et équipements disponibles dans un service de santé.

Négociation

Leviton

Clause de santé et sécurité.
Programme de santé.

Lac Dufault

Fonctions du comité.

Sidbec - Chaîne

Programme de santé.

Dermatites

Pirelli

Information sur les irritations, demande d'intervention du DSC et demande d'information à notre bureau de Pittsburgh.

Programme de santé

Canron - Trois-Rivières

Discussion avec le comité et la compagnie, préparation de document de travail.

Sidbec - Chaîne

Etude du document patronal et préparation de la position des syndicats locaux.

Ingersoll-Rand

Remise en question des pratiques médicales et discussion du programme avec la compagnie, le médecin et le représentant du DSC.

Mineurs du Nord-Ouest

Étude et réponse à un document présenté par le DSC de Rouyn-Noranda pour une étude et analyse de la santé des mineurs.

CAT - Réclamations

Canadian Steel Wheel
Stelco - Notre-Dame
SEBJ
Canadian Steel Foundry
Bombardier
C.E.Z.
Noranda Metal
Canron - 6425 et 6207
LOcal composé - 7625
Seven-Up
Ecan
Montco
Levinton
Wabush Mines - Pointe Noire
C.C.R.
Les mines Bell
Cristini - Manitou Barvue
Union Carbide - Beauharnois

Recours aux inspecteurs

Ridge Nassau

Demande d'inspecteur et plainte sur le travail de l'inspecteur.

Indusmin

Revision des recommandations de l'inspecteur.

Stelco - Notre-Dame

Demande d'inspection sur un bain d'acide non conforme en relation avec un refus d'un travail dangereux.

Premium Wire Metal

Inspection par la CAT de l'attitude patronale face aux 5 jours payés lors d'un accident du travail.

Loi de santé et sécurité du travail

Livre Blanc;
Loi 17;
Commission parlementaire.

Départment de santé communautaire (DSC)

Pirelli
Niagara Québec Wire
Leviton
Murdochville
Locaux miniers du Nord-Ouest
Ingersoll Rand
Sidbec-Montréal
Plant national - 7625
Canron - Trois-Rivières
Ciment Indépendant
Québec Cartier Mining - Gagnon
Affinerie de cuivre canadienne
Local composé - 7625
Mine Noranda - 4278

Environnement

C.C.R.

Représentation auprès de la ville au sujet de la fermeture d'un four à cause de pollution.

Amiante

Atlas Turner, Bell Asbestos, Lac d'Amiante du Québec

Recherche et documentation sur l'amiante;
Rencontre avec un représentant de la FIOM;
Visite d'un représentant de IG Métal d'Allemagne;
Recherche et rapports pour une position québécoise sur le problème de l'exposition à l'amiante;
Consultation auprès des TUA pour connaître leur position sur le sujet et obtenir leur appui.

Askarel

Federal Pioneer

Transmission d'information reçue de la Saskatchewan au sujet d'une autre usine de Fédéral Pioneer.

Ce résumé des activités illustre bien le caractère pratique et concret des

Nos efforts de prévention valorisent le syndicalisme

problèmes que nous rencontrons et des efforts que nous déployons dans la prévention en matière de santé-sécurité. Il est important de l'illustrer et d'en prendre tous conscience.

Il est également important, me semble-t-il, de souligner l'objectif de dignité et d'épanouissement humains qui est contenu dans ces efforts concrets. La personne humaine et le groupe humain constituent à la fois les racines et les objectifs de l'action syndicale dans tous ses aspects: clauses normatives, salaires, et avantages sociaux. C'est pourquoi le syndicalisme a toujours valorisé la santé-sécurité tout au long de son histoire, dans tous les domaines et à des degrés divers.

C'est également pourquoi l'essor de nos efforts de prévention valorise le syndicalisme auprès de ses adhérents. Une fois qu'un travailleur a découvert ou a pris conscience de la qualité et de la valeur de santé physique, il attache aussi de la valeur au militant, au syndicat et à l'action syndicale qui l'ont aidé dans cette découverte personnelle. Une fois qu'un travailleur a vécu cet enrichissement de son horizon personnel, il valorise d'autant plus la vie syndicale qui y a contribué. Dans son propre corps et dans sa propre santé, qui sont essentiellement individuels, il sent et il vit l'enrichissement individuel auquel contribue l'action collective du syndicalisme. L'adhésion individuelle et émotive d'un travailleur à l'action syndicale, dont nous avons parlé plus tôt, en est grandement enrichie.

Ainsi... un travailleur

De plus, une fois qu'un travailleur a enrichi cette découverte et cette prise de conscience de sa santé, il valorise beaucoup plus l'action syndicale visant à la protéger ou à la promouvoir. Un travailleur ainsi éveillé aura moins tendance à voir la convention collective comme une règlementation embêtante, et aura plus tendance à la voir comme une protection utile. Un travailleur ainsi éveillé verra les règlements et conseils de sécurité moins comme des entraves et plus comme des garde-fous. Un travailleur ainsi éveillé verra ses militants syndicaux moins comme des casse-pieds et plus comme des aides. Un travailleur ainsi éveillé verra l'action syndicale moins comme un carcan et plus comme un besoin. Un travailleur ainsi éveillé lira l'information syndicale avec moins d'hostilité et plus d'intérêt: donc il la recevra non seulement physiquement mais aussi émotivement, et peut-être mentalement. Un travailleur ainsi éveillé verra un effort d'éducation moins comme une dépense et plus comme un placement.

Au service de l'être humain

C'est également pourquoi l'essor actuel de nos efforts de prévention valorise le syndicalisme auprès de la population. D'abord la famille et les proches d'un travailleur syndiqué voient, par cette illustration concrète, comment l'action syndicale veut se mettre au service de l'être humain. Ensuite les journalistes et la population sont plus aisément réceptifs aux aspects concrets et humains de ces efforts syndicaux. Même si la prévention d'un accident fait moins de manchettes qu'un accident tragique, cette prévention comporte souvent des aspects physiques et concrets qui sont aisément transmis et reçus par l'auditeur de la radio ou par le lecteur du journal. Évidemment je ne prétends pas que la promotion de la santé au travail par un syndicat local aura autant d'impact public qu'une grève syndicale dans les hôpitaux.

Cependant je prétends que la promotion de la santé peut grandement valoriser et illustrer la noblesse des objectifs de dignité et d'épanouissement qui sont au coeur de l'action syndicale.

Il s'agit pour les travailleurs de s'occuper eux-mêmes de la surveillance des conditions de travail

Par exemple les revendications de la FTQ pour la surveillance des conditions de travail, visent à la confier aux travailleurs et à leur syndicat. Selon nous il s'agit d'une composante et d'un progrès importants de la démocratie dans une société industrielle. Il s'agit de ne pas s'en remettre à l'employeur. Il s'agit de ne pas s'en remettre à l'État. Il s'agit pour les travailleurs de s'occuper eux-mêmes de la surveillance des conditions de travail, d'en traiter en premier lieu avec l'employeur, sur les lieux de travail et d'y impliquer les ressources et les représentants de l'État.

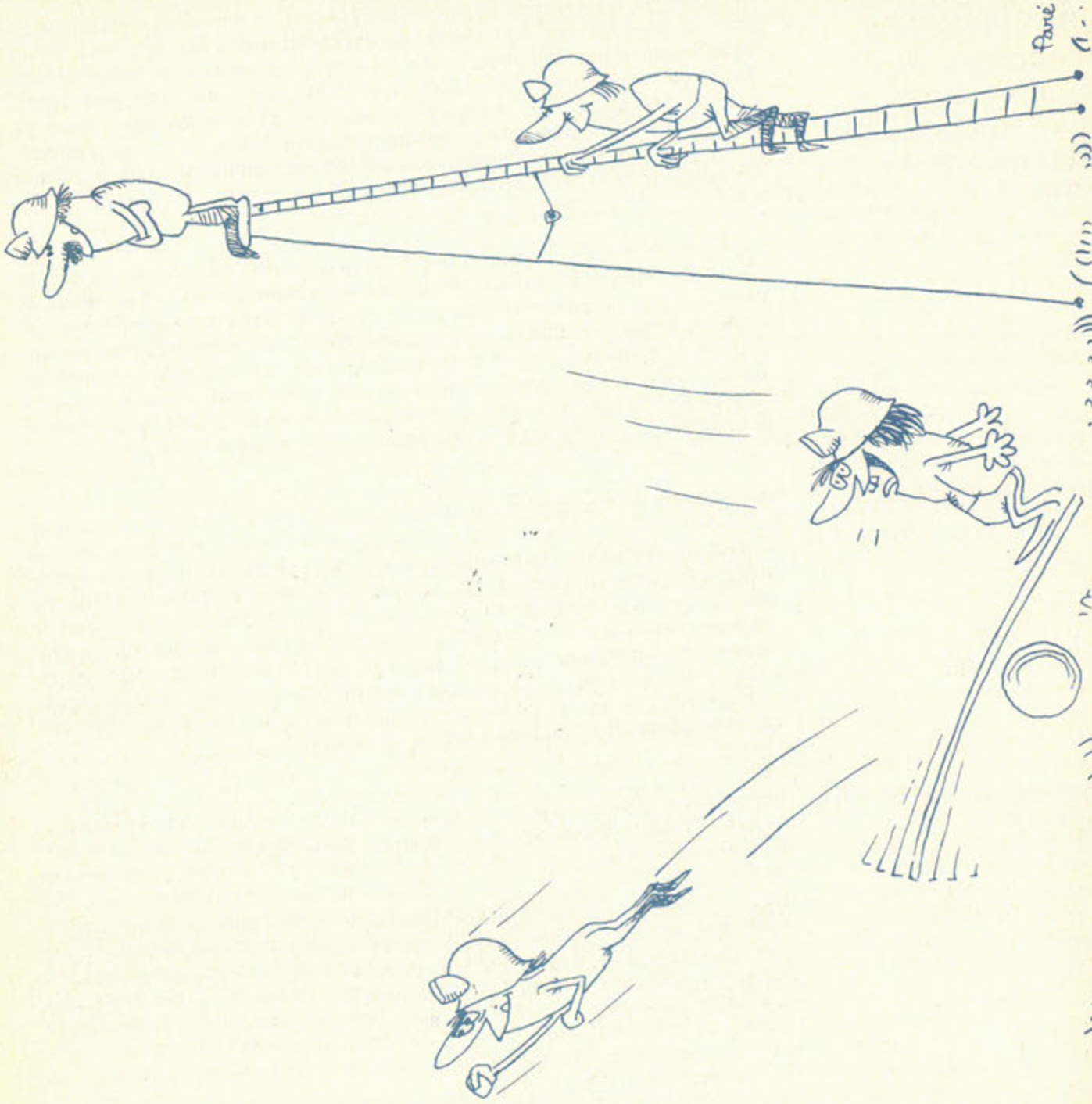
Par exemple la promotion de la santé au travail offre une occasion inouïe de combiner l'intérêt du travailleur individuel, l'action du militant syndical, et l'accès à une personne-ressource du syndicat. Cette occasion inouïe est celle de forger une chaîne humaine combinant les ressources du travailleur, de son délégué, de son comité de santé-sécurité, de son président, de son permanent, du technicien en prévention, et du syndicat tout entier. Une telle chaîne humaine illustre et représente bien ce q'il y a de meilleur dans la contribution syndicale à la démocratie d'une société humaine.

Un travail qui favorise la santé

Par exemple la promotion de la santé au travail offre une occasion inouïe de renverser l'échelle des valeurs trop courante à l'échelle mondiale: ne pas seulement compenser le travailleur à la suite d'un accident, ne pas seulement indemniser le travailleur à la suite d'une maladie professionnelle, ne pas seulement protéger les organes vitaux d'un travailleur contre le bruit, la poussière, les vibrations, le plomb, l'amiante, les autres toxiques ou cancérigènes; mais aussi arracher les conditions et les investissements nécessaires à un travail compatible avec la santé physique et mentale, à un travail qui favorise la santé physique et mentale, à un travail qui favorise l'épanouissement physique et mental du travail.

Environnement plus humain

Par exemple encore, la promotion de la santé au travail offre une occasion inouïe d'illustrer, d'appuyer et d'élargir les luttes des travailleurs en faveur d'un environnement plus humain. De plus en plus d'hommes, de femmes et de jeunes se préoccupent de pollution, d'écologie ou d'environnement, que ce soit sous une forme ou une autre. Souvent les sources de pollution à l'extérieur de l'usine: le bruit, la poussière, les toxiques, les radiations, les cancérigènes, le stress. Souvent les renseignements et les recherches faites sur la présence ou l'absence d'un danger précis, le danger des fibres d'amiante dans le poumon par exemple, résultent des luttes syndicales au travail. La promotion de la santé et de l'environnement au travail sont une partie, et sont aussi un moteur important, de cette lutte mondiale pour un environnement humain.



Li.
BOSS

L'éducation chez les Métallos

Nous continuons de jouer un rôle de pionnier

Nous tous ensemble, constituant le syndicat des Métallos au Québec, avons continué en 1978-79 de défoncer des records de quantité, de qualité et d'innovation dans le domaine de l'éducation syndicale. Il est important de souligner avec fierté que nous continuons de jouer un rôle de pionnier à l'intérieur de la FTQ et à l'intérieur du syndicalisme québécois. Ça fait plaisir aussi de constater que nous ne sommes pas seuls à développer un excellent programme d'éducation: le SCFP, le Commerce, le 298, et d'autres connaissent maintenant un grand développement. Ceci fait que les Métallos et la FTQ toute entière font de loin la plus importante et la meilleure éducation syndicale au Québec, laissant très loin derrière la CSN, la CEQ et la CSD. L'éducation syndicale étant toujours liée de près à la vitalité et à la démocratie d'un syndicat, nous pouvons en être très fiers.

90 cours, 1,534 métallos

En chiffres bruts, un grand total de 1,534 métallos ont participé à 90 cours organisés par notre syndicat, sans compter les Métallos qui ont suivi des cours organisés par la FTQ ou par les conseils de travail. Dans les cours de base seulement, 1,378 Métallos ont participé à 81 cours: c'est-à-dire le double des chiffres d'il y a quatre ans, 710 participants à 42 cours en 1975-76.

Par rapport à l'an dernier, il y eut encore une légère hausse sur les 1,222 participants à 63 cours de base en 1977-78. Cette légère hausse est remarquable car il y avait des élections dans les syndicats locaux en 1979.

Des cours de qualité

La qualité des cours a continué de s'améliorer. Plusieurs cours sont mieux rodés. L'éventail des cours offerts est plus grand qu'il ne l'a jamais été. Le recrutement de 20 nouveaux formateurs, et l'usage de formateurs, tous ceux-ci choisis parmi les dirigeants locaux, ne démord pas. Des centaines de Métallos travaillent très fort et font du très bon travail. Cela se voit très bien quand on regarde la qualité de la démocratie dans les syndicats locaux, l'amélioration constante des conventions collectives, la vigilance et la compétence accrues dans les relations quotidiennes avec l'employeur, et le succès quasi-total des 41 grèves en 1978-79. Jamais au Québec un syndicat ne s'est autant battu, ni a su se battre si bien, ce qui est également important.

L'innovation a continué de se faire. Trois cours ont été améliorés: officiers, relations humaines, cours pendant les grèves. Deux nouveaux cours ont été expérimentés: dossier du grief à l'arbitrage, s'organiser pour gagner du temps.

L'effet cumulatif de tout ce travail, de tous ces efforts et de tous ces succès est important pour les travailleurs, important pour le Syndicat des Métallos et la FTQ toute entière, important pour l'avenir et la qualité de la société québécoise. J'aimerais en dégager un aspect qui me semble important.

Développement personnel, développement collectif

Notre programme d'éducation constitue un vaste effort de combiner le développement personnel de chacun et le développement collectif des travailleurs. La conception, les méthodes de travail, le contenu, et l'ampleur de notre programme d'éducation, visent tous ensemble à combiner le développement personnel et le développement collectif. Ç'a l'air facile de le dire, comme ça. Mais c'est plus difficile à le faire. Et c'est encore plus difficile à le faire avec succès.

Car il arrive trop souvent qu'on laisse le collectif se séparer du personnel. Il arrive même qu'on les oppose l'un à l'autre. Je veux dire par là qu'on laisse le contenu du travail syndical, qui est un contenu collectif, se séparer du développement personnel des militants et du contact humain personnel indispensable au syndicalisme. Et quand on exagère le contenu syndical collectif au détriment du développement personnel, une telle exagération ou une telle disproportion exagère la technique ou exagère l'agitation.

Laissez-moi citer des exemples de ce que je veux dire quand on exagère la technique; je veux dire qu'on enseigne la mécanique de la procédure de griefs sans parler de son usage; je veux dire qu'on enseigne la préparation d'un arbitrage sans se demander quand il faut aller à l'arbitrage; je veux dire qu'on enseigne les normes de sécurité sans parler de prévention; je veux dire qu'on enseigne la tenue des livres financiers sans parler de la vie syndicale; je veux dire qu'on enseigne les clauses du contrat sans parler de relations humaines. En somme je veux dire qu'on enseigne la technique et les outils du travail syndical, sans se préoccuper suffisamment des individus qui l'accomplissent. La technique syndicale l'emporte sur le syndicaliste.

Le pouvoir qu'ils exercent

Les effets dans l'usine d'une telle disproportion peuvent être les suivants: le syndicat local ou le département est dirigé par des techniciens préoccupés du travail syndical collectif, qui souvent ne voient pas l'éloignement entre les membres et eux-mêmes. Cet éloignement grandit à cause justement de leur compétence, à cause justement de leur travail syndical, à cause justement du pouvoir qu'ils exercent. Cet éloignement accentue le problème souvent difficile de l'absence d'une relève.

Mobiliser les travailleurs

Egalement dangereuse, il y a aussi l'agitation exagérée qui peut résulter d'une telle disproportion. Au lieu d'être dirigé par des dirigeants trop techniciens, le syndicat local ou le département est dirigé par des agitateurs. Des agitateurs qui utilisent la technique et les outils du travail syndical, sans se préoccuper des individus qui l'accomplissent. L'agitation syndicale l'emporte sur le syndicaliste. Les agitateurs non plus ne voient pas l'éloignement entre les membres et eux-mêmes. Ils utilisent l'outil syndical pour soulever des problèmes mais jamais pour les résoudre. Dans certains

cas ils écoutent les sirènes marxistes au lieu d'écouter les travailleurs. Et au lieu de mobiliser les travailleurs, ils les écoeurent.

Les effets dans l'usine d'une telle disproportion, même sous leur forme extrême, sont parfois difficiles à voir. Il est très important de les voir. Mais il est également important de voir que ces problèmes de séparation sont au coeur même de nos problèmes quotidiens à tous. Par exemple la grande difficulté que nous éprouvons souvent à dire à nos compagnons ce qui s'est passé dans un congrès, dans une réunion, ou dans un cours: quand le contenu dépasse nos capacités ou dépasse les limites inévitables de la communication. Ce décalage entre le contenu et la communication crée souvent de la méfiance chez les travailleurs envers les négociateurs, envers les agents de griefs, envers les dirigeants locaux, envers le permanent, envers le syndicat en somme. Cette sorte de problème est au coeur de nos problèmes quotidiens.

Alors... d'autres problèmes surgissent

Par contre d'autres problèmes surgissent quand la disproportion va dans le sens contraire: quand on exagère le personnel au détriment du collectif, quand on exagère le développement personnel au détriment du travail syndical collectif. Laissez-moi citer des exemples de ce que je veux dire quand on exagère le personnel; je veux dire qu'on parle de relations humaines sans parler de conflits d'intérêts; je veux dire qu'on parle uniquement de faveurs et qu'on ne parle jamais de droits; je veux dire qu'on laisse la direction d'une entreprise abuser de l'attention à accorder aux problèmes individuels; je veux dire qu'on glisse du rôle syndical d'intermédiaire délégué, au rôle d'intermédiaire non-délégué; qui règle tout par lui-même; je veux dire qu'on collectionne tous les cours pour soi seulement; je veux dire qu'on se sert du syndicat plutôt que de le servir; je veux dire qu'il ne reste rien pour l'éducation dans le budget du syndicat local. En somme je veux dire qu'on freine la promotion collective pour tenter d'assurer sa promotion individuelle.

Ou mène la méfiance?

Les effets dans l'usine de cette disproportion sont bien connus: la méfiance. Dans une hypothèse pessimiste, cette méfiance mène à la crainte et au camouflage de la colère; dans une hypothèse optimiste, cette méfiance mène au désaccord et au renversement par élection démocratique. Dans la plupart des cas, il y a aussi une réaction ambivalente de jalousie, faite d'envie et de colère à la fois, qui complique d'autant les luttes politiques internes du syndicat local.

Il se perfectionne pour quoi?

Une telle méfiance complique souvent un autre phénomène assez connu et normal: celui du militant syndical qui devient contremaître. D'un côté on désire que les travailleurs de l'usine aient priorité pour les postes de contremaître; d'un autre côté on rejette ceux qui sont ainsi choisis. Une telle ambivalence est normale. Selon moi la méfiance s'aggrave souvent parce que les travailleurs sentent bien que le développement personnel, essentiel à un militant syndical efficace, le rend également désirable par l'employeur. Chaque fois qu'il se perfectionne en allant à un cours, on se pose aussi la question: il se perfectionne pour quoi? La question est inévitable, parce qu'elle est exacte. Et c'est ainsi qu'il faut des efforts accrus de la part du militant pour éviter que le climat s'empoisonne.

Quant à moi je vous livrerai une opinion toute personnelle. Dans un pays de liberté individuelle il est compréhensible que le perfectionnement personnel d'un militant syndical puisse le mener au poste de contremaître. Et quel

Sarcler constamment le jardin de la confiance

serait le sentiment des travailleurs si jamais aucun d'eux n'était promu au rang de contremaître? De plus, je crois que dans plusieurs des cas, les contremaîtres qui ont été des militants syndicaux sont de meilleurs contremaîtres. Par ailleurs je comprends la déception des travailleurs qui perdent un militant syndical qu'ils ont aidé à se perfectionner. Je comprends aussi l'ingrédient occasionnel de jalousie. J'en conclus surtout, sur le plan pratique, qu'il est essentiel de sarcler constamment le jardin de la confiance si on veut éviter qu'il soit envahi par les mauvaises herbes de la méfiance, qui poussent très vite.

Formateurs, militants syndicaux

Dans ce contexte, le programme d'éducation des Métallos relève un grand défi. Notre programme vise le contact humain, l'adhésion émotive et la participation au retour dans l'usine; cette participation exige un grand développement personnel. Notre programme utilise des méthodes actives de participation; ces méthodes actives accélèrent et encouragent le développement personnel. Notre programme est fondé sur des formateurs qui sont eux-mêmes des militants syndicaux; ces formateurs, pour être efficaces, doivent eux-mêmes avoir développé leur potentiel personnel.

En même temps que ce développement personnel, notre programme d'éducation vise aussi le développement et l'action collective des travailleurs. Notre programme accentue le développement personnel au service du développement collectif. Notre programme exprime et veut transmettre un idéal de service personnel et collectif aux travailleurs.

Un succès grandissant

Le succès grandissant de notre programme d'éducation est au coeur même du progrès d'une société démocratique au Québec.

COURS EXISTANTS ET MODIFIÉS

Sécurité

Il faut signaler l'expansion considérable des cours en sécurité. 753 participants ont participé à 44 cours. Ça veut dire 247 participants de plus que l'année précédente. Ça veut dire 10 fois plus de participants que les 74 participants de 1975-76.

Parmi ces 44 cours, il y eut 2 cours avancés sur le bruit en milieu de travail; ça c'est un cours nouveau et nous sommes encore le seul syndicat à offrir ces cours. Cependant il n'y avait que 10 participants au second cours. Il y eut aussi 5 cours sur la compensation (CAT) qui furent donnés dans les régions éloignées des grands centres.

Parmi ces 753 participants, il faut signaler les 150 délégués et membres du local 4589 de MLW-Bombardier qui ont participé à des cours à l'automne 1978.

Signalons aussi une fluctuation terrible de certaines inscriptions. En septembre 1979 les inscriptions allaient si fort, au-delà de 40 inscriptions, qu'on a organisé deux classes distinctes. En fait il n'y a eu que 22 participants, répartis en deux classes!

Délégués

Par rapport aux trois années précédentes il y a eu une baisse du nombre de cours et de participants: 305 participants à 18 cours, contre 431 participants à 26 cours en 1975-76.

L'explication de cette baisse serait la suivante. Nous rejoignons presque tous les nouveaux délégués dans les mois qui suivent leur élection. Nous avons déjà rejoint tous les délégués en poste depuis un certain temps.

Deux remarques semblent appropriées. Les délégués actuels se servent

aussi d'autres cours, tels santé-sécurité, pour se perfectionner. Il y a grand besoin d'un cours avancé de délégué: Délégué 2.

Officiers

Ce cours modifié a été allongé de 2 à 3 jours et rebâti complètement. Nous avons formé 20 nouveaux formateurs, c'est-à-dire des officiers d'expérience aptes à en former d'autres. Ce nouveau cours semble énormément apprécié par tous les participants: 252 participants à 18 cours, en hausse sur les 191 participants à 11 cours en 1977-78.

C.W.S.

Il y a eu 68 participants à 6 cours, dont un cours avancé de cinq jours en résidence en hausse sur les 58 participants à 2 cours en 1977-78. Ce cours diffère un peu des autres par l'abondance de la matière technique; c'est un peu la raison pour laquelle le cours a été allongé pour passer de trois à cinq jours.

Communication I

Ce cours en résidence d'une semaine a été donné 2 fois et a regroupé 43 participants. Ce cours de développement personnel a été donné à des centaines de militants depuis plusieurs années chez les Métallos. Il a grandement contribué au recrutement et au calibre des formateurs, et à l'essor rapide de notre programme d'éducation.

Communication 2

Ce cours en résidence d'une semaine a été donné 1 fois et regroupé 12 participants. Ce second cours est le prolongement du précédent. Le développement personnel qui en résulte a été vivement apprécié par tous ceux qui l'ont suivi.

Rédacteurs de journaux

Ce cours en résidence a été donné 1 fois et il y eut 7 participants. Ce cours veut aider au développement de l'information et des journaux dans les syndicats locaux.

Formation des formateurs

41 personnes ont reçu la formation de formateur au cours de l'année. Cette formation continue de se donner dans le cadre de la FTQ, avec votre participation.

Relations Humaines

Ce cours avait été expérimenté l'an dernier, et il a été modifié en tenant compte de cette expérience. Ce cours de 5 jours en résidence a été donné deux fois durant l'année. Le cours a été très apprécié par les 16 participants, à qui il semble avoir rendu de grands services. Cependant nous avouons notre désappointement du petit nombre de participants: 7 à un

cours et 9 à l'autre. De plus il y a eu un décalage terrible entre les inscriptions et les participants. En juin dernier 25 se sont inscrits, plusieurs se sont retirés, et 7 seulement ont participé.

Négociations

Ce cours élaboré l'an dernier n'a pas été donné, faute d'inscriptions.

Ecole avancée

Ce cours n'a pas été donné, faute d'inscriptions.

LES NOUVEAUX COURS

S'organiser pour gagner du temps

Ce cours de 3 jours en résidence a été préparé avec des universitaires, et il vise à donner aux officiers des méthodes de travail pour: lire, résumer et retenir un document, rédiger une lettre ou un document, prendre des notes, classer les documents, planifier son temps, organiser un agenda.

Ce cours a été expérimenté une fois en septembre. Il est maintenant presque prêt dans sa forme définitive. Les 22 participants l'ont énormément apprécié. Nous avons dû malheureusement refuser un grand nombre d'inscriptions. Ce cours de développement personnel devrait être fort populaire.

Cours en période de grève

Tel que souhaité à la suite d'expériences heureuses, nous avons pu répondre aux demandes faites. Nous sommes toujours à la disposition des locaux en grève. Nous soulignons que pendant la grève de Murdochville, 4 cours différents furent offerts pendant leur grève.

Cours pour les conjoints

Nous avons donné suite à la demande de la dernière assemblée annuelle et procédé à des études et des consultations. Le résultat de ces consultations est double. D'une part nous signalons à tous les syndicats locaux qu'il existe des ressources extérieures où des conjoints peuvent discuter de leur relation mutuelle ou familiale.

D'autre part nous estimons qu'il serait périlleux pour le syndicat ou même un syndicat local, de prendre de telles initiatives lui-même.

Cependant nous tenons à appuyer et encourager les syndicats locaux qui favorisent la participation des conjoints à l'engagement syndical. Nous citons en exemple, et nous souhaitons qu'il y en ait d'autres, le rôle des femmes dans la grève de Murdochville; des rencontres du samedi soir des mili-

tants et leur épouse à Sivaco; la présence de conjoints à une fin-de-semaine de préparation des demandes de contrat à Electrolux.

NOS PROJETS POUR 1980

Un rythme de croisière

Après une période de très forte croissance de l'éducation chez les Métallos, nous arrivons maintenant à une période plus stable: ce sera un rythme de croisière et une période de perfectionnement.

Le service d'éducation cherchera à prévoir six ou huit mois à l'avance les cours qui répondront aux besoins des syndicats locaux. Les syndicats locaux s'efforceront de planifier les besoins de leurs militants et leurs budgets plusieurs mois à l'avance. Nous tenterons tous ensemble d'éviter la sarabande des inscriptions qu'on retire, des inscriptions ou retraits de dernière minute, et des annulations de dernière minute.

Les demandes individuelles ou régionales des syndicats locaux exigeront environ 3 mois de mise en place, et devront donc être faites trois mois à l'avance. Il y aura moins de hâte, de bousculade et d'improvisation dans le choix des dates, l'organisation physique, le choix ou le remplacement à pied levé d'un formateur, et la préparation du matériel.

Ce rythme de croisière devrait viser, selon nous, deux objectifs. L'un, que tout nouveau dirigeant ait accès à une première étape de formation très tôt après son élection: dans les premiers mois qui s'ensuivent. L'autre, que tout dirigeant participe à un cours au moins une fois par deux ans, pour échanger et pour se développer.

Tout rythme de croisière, bien sûr, doit s'accommoder des urgences inévitables telles que les grèves.

Permissions d'absence et contributions patronales

Je pose carrément la question: sommes-nous trop timides dans nos demandes aux employeurs ou dans nos efforts pour obtenir l'appui des membres?

L'expérience quotidienne révèle que dans plusieurs cas des permissions d'absence seraient refusées sans raison valable. Il s'agit ici de respect et de dignité. Les contributions patronales à une caisse d'éducation syndicale, sont encore l'exception et l'infime minorité chez-nous.

Je salue bien bas les sacrifices financiers consentis par les syndicats locaux pour l'éducation. Certains locaux y consacrent jusqu'à 20% de leur budget. Mais je remarque aussi que nous laissons la quasi-totalité des employeurs se débiner à très bon compte. Permettez-moi de suggérer encore une fois et avec la plus grande insistance, d'augmenter de façon

importante et dramatique nos efforts de négociation en vue de faire contribuer nos employeurs à une caisse syndicale d'éducation.

Cours en 1980

Nous nous proposons d'offrir en 1980 les cours suivants existants. Leur tenue dépendra de vos souhaits ainsi que de la demande réelle. Nous voulons éviter la dépense ruineuse d'un cours pour moins de 10 participants.

Délégué;
Officier;
Santé-sécurité;
CWS;
Rédacteur de journal;
Communication 1
Communication 2;
Relations Humaines;
S'organiser pour gagner du temps;
Le bruit au travail;
Le dossier du grief à l'arbitrage;
Cours en période de grève.

Nous vous proposons également d'offrir en 1980 les cours suivants qui devront être élaborés:

Secrétaire financier;
Délégué 2. A préparer;
Santé-sécurité. A réviser après l'adoption du projet 17.

La caisse canadienne d'éducation

Je vous encourage fortement à ratifier le plus tôt possible la hausse de .05 à .10 cents par membre par mois, des contributions à la caisse canadienne d'éducation. Cette hausse fut ratifiée à la quasi-unanimité des délégués à l'assemblée qui se tenait à Toronto les 3, 4 et 5 octobre. Cette caisse vise à financer des bourses, à aider à des petits locaux, à financer du nouveau matériel et l'innovation, et à maintenir très bas ou supprimer les frais d'inscription. Elle a joué un rôle apprécié dans l'essor de l'éducation dont nous sommes fiers. Cette modeste hausse, la seule depuis 14 ans, lui permettra de le continuer.

Lithographié par Journal Offset Inc.
254 Benjamin-Hudon, Ville St-Laurent