Malgré la crise, malgré le patronat, malgré le gouvernement

Rapport moral de Clément Godbout, directeur

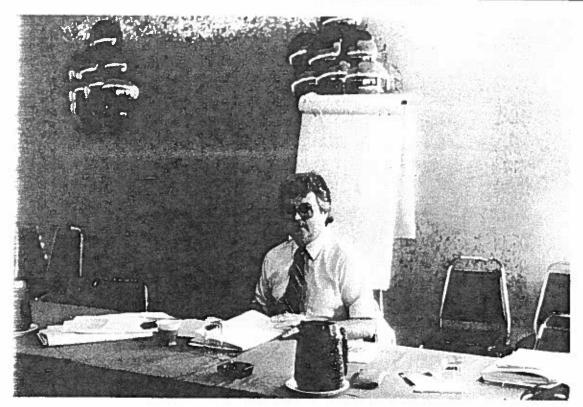
Plus de 40,000 Métallos façonnent leur avenir



20 assemblée annuelle des Métallos du Québec

Jonquière, 22 et 23 novembre 1984





Clément Godbout directeur Syndicat des Métallos (FTQ)

Déjà, notre 20e assemblée annuelle

Et bien, c'est aujourd'hui que débute notre 20e assemblée annuelle des syndicats locaux du Québec. En effet, les 6 et 7 décembre 1965, le «tout neuf» directeur élu du nouveau district du syndicat des Métallos ouvrait à l'hôtel Windsor de Montréal la première (lère) assemblée annuelle des locaux Métallos du Québec. Je veux vous rappeler la deuxième phrase du rapport moral de Jean Gérin-Lajoie.

«J'ai conscience, en effet, que tous ensemble, pendant les deux jours qui vont suivre, nous allons poser la première pierre d'une nouvelle étape de notre progression vers un syndicalisme plus fort, plus efficace et plus démocratique».

Il est frappant de constater l'exactitude de ces propos lorsqu'on regarde 20 ans en arrière. L'assemblée annuelle des Métallos du Québec fut depuis un forum privilégié où des milliers de militants(tes) ont pu échanger, discuter et ensemble donner le ton à l'orientation de leur syndicat.

L'assemblée annuelle à travers les années chez les Métallos a été un rouage additionnel qui a permis à la machine syndicale de mieux fonctionner et à rapprocher, j'en suis sûr, les militants(es), les officiers et les membres des Métallos. À ce moment de notre histoire, nous comptions dans nos rangs pas plus de 20,000 membres au Québec et 1,042,000 sur le continent.

Les premiers syndicats

Notre vingtième assemblée annuelle se doit donc être marquée de façon spéciale. C'est pour

ça que je vous ai convoqués ici à Jonquière, en 1984. C'est dans cette belle région du Saguenay, une des premières régions au Québec à s'industrialiser que furent fondés les premiers syndicats catholiques dans la métallurgie. Des luttes importantes furent livrées par les travailleurs de cette région et plusieurs de leurs actions auront marqué et façonné le mouvement syndical au Québec.

Il est intéressant de noter que c'est ici dans les usines de la Compagnie Price qu'un dur conflit opposant le Syndicat du papier à la CSN aura donné naissance au rapport Prévost qui a abouti en 1944 à la première loi des relations du travail au Québec. Nous avons bien raison d'être fiers de compter parmi les Métallos, les travailleurs forestiers de cette même compagnie, les métallos du local 8692 dont le président est le confrère Jean-Claude Duchesne ici présent.

Vous me permettrez j'en suis sûr de saluer aussi tous les autres Métallos de la région qui, dans cette partie du Québec, ont livré eux aussi leurs luttes et ont fait avancer la cause des travailleurs et des travailleuses de leur syndicat local et des autres Métallos.

Cette région du Saguenay en est une où le pourcentage de syndiqués est le plus important du Québec. Plusieurs travailleurs de la région de Chibougamau sont originaires du Saguenay/Lac St-Jean. Depuis les débuts de Chibougamau, ils se sont battus et se sont donné le Syndicat des Métallos comme outil de revendication et de promotion. Tout cela mis ensemble, on peut mieux saisir les raisons qui ont pu motiver la Commission Beaudry à tenir ses premières assises ici à Jonquière.

La crise des dernières années

Nous avons surmonté de grands obstacles

Depuis notre dernière assemblée annuelle tenue le 10 mai 1983, à Québec, le Syndicat des Métallos, et chacune de vos sections locales à l'exception près, nous avons dû traverser des moments très difficiles, et nous avons dû surmonter des obstacles quasi infranchissables, résolu des problèmes les plus importants jamais rencontrés au cours de notre histoire. Vous me comprendrez facilement si je vous dis qu'en tant que directeur, j'ai vécu intensément comme vous toutes ces situations difficiles. J'ai eu à en discuter avec des centaines d'officiers et de militants(es) et j'en ai parlé devant des centaines de membres. J'ai vu ces mêmes problèmes passer sur mon bureau, je les ai entendus au téléphone et ça passait à une vitesse incroyable. C'est dans tous les coins du Québec que la crise a frappé. De Rouyn à Chibougamau, de Murdochville à la Baie James, de Gagnon à Trois-Rivières ou de Ouébec à Montréal. Partout ça a cogné dur.

Je suis fort bien placé pour constater quer toute cette crise s'est passée en fait sur le dos des travailleurs, de façon sauvage pour ceux et celles non-syndiqués et de façon brutale pour les syndiqués(es).

Notre sort à nous est lié aux autres

Ce qui me frappe le plus dans tout cela, c'est la réalité qui se dégage du peu de force que nous avons devant ces problèmes parce que le mouvement syndical ne représente qu'environ 26% des travailleurs industriels du secteur privé au Québec. La démonstration n'a plus besoin d'être faite. Notre sort à nous, dans chacune de nos usi-

nes, est inévitablement lié à celui des autres, syndiqués ou non. On peut ne pas aimer ça, mais c'est la vérité qui crève les yeux. Notre avenir collectif serait donc pas très brillant si on décidait de se refermer sur nous-mêmes.

Il me semble fondamental, à ce moment-ci de s'entendre à reconnaître tout de suite que la crise une fois traversée, même avec des signes d'une fragile reprise, ne peut pas nous remplir d'illusions optimistes. Le chômage a frappé et frappe encore partout dans le secteur privé. Pour nous, les Métallos, qui oeuvrons dans un des secteurs les plus durement touchés, ce n'est certainement pas faire preuve de faiblesse que de penser à ajuster notre stratégie parce que nous nous rendons compte et comprenons que notre pouvoir de négociation a substantiellement été modifié.

Nous avons été les premiers à réagir

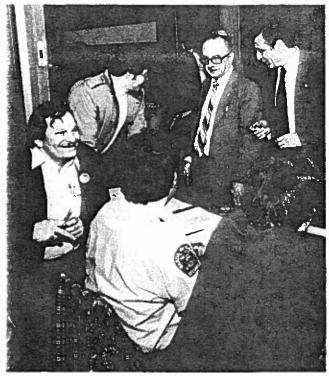
Je suis fier de dire que le Syndicat des Métallos du Québec a été le premier à réagir sans paniquer devant les défis nouveaux. Nous avons été capables de réfléchir sur nos orientations nouvelles, à court et à plus long terme, ce qui est essentiel à notre avenir. Nous avons pu ajuster notre tir assez rapidement pour minimiser les dégâts.

Notre expérience de quarante années de militantisme dans le secteur privé, et nos racines, qui prennent source au moment de la crise de 1929, nous permettent aujourd'hui de parler de la naissance d'approches nouvelles. Nos orientations futures, après les avoir réfléchies et expérimentées dans de nouveaux domaines, nous sommes bien placés pour les élaborer et mieux les articuler.

Nos premières stratégies Et oui... 8,500 nouveaux Métallos

D'abord, nous nous sommes tous lancés vigoureusement vers le recrutement de nouveaux Métallos. Depuis deux ans environ, nous avons déposé à date plus de 150 requêtes en accréditation et nous avons été capables de syndiquer environ 8,500 nouveaux Métallos. Aujourd'hui, nous sommes près de 42,000 Métallos cotisants au Québec. Grâce à l'effort des permanents et d'officiers de syndicats locaux, nous avons tenu, de façon habile, la pointe du canot dans les eaux tumultueuses de ces rapides qui n'en finissaient plus.

Tout en mettant un effort constant au recrutement de nouveaux Métallos, et sans négliger les autres activités syndicales chez les Métallos au Québec, nous avons été capables de maintenir un vrai bon service auprès des syndicats locaux. Je veux saluer l'effort des permanents des Métallos qui ont su déployer les efforts qui ont concrétisé ce service compétent auprès de leurs syndicats locaux, de l'appui qu'ils ont su donner aux officiers élus. Bravo également aux officiers pour le militantisme qu'ils ont su conserver efficacement dans leur section locale des Métallos du district 5.



Recrutement des agents de sécurité.

Notre contrat de service avec l'Alliance des Travailleurs du Québec

Il ne faudrait pas non plus oublier l'entente de service signée avec l'Union des Agents de Sécurité du Québec, et par la suite, avec l'Alliance des Travailleurs du Québec. En plus de permettre l'arrivée rapide de centaines de nouveaux Métallos, elle a permis l'utilisation d'officiers compétents de syndicats locaux des Métallos qui ont su dégager la voie vers de nouveaux champs de recrutement et d'activités syndicales.

Des commentaires malheureux à ce sujet, surtout de la part de ceux qui nous envient, ont pu être entendus, et je le déplore. Je suis conscient cependant, qu'une telle entente ne se fait pas sans heurts ni sans grincements de dents. De part et d'autre, les ajustements ne sont pas toujours faciles. Les caractères étant ce qu'ils sont et les inté-



Marc Robitable, cuisiner dur Mane-Antoinette de la restor de Quebec.

Lisette fledard, du restaurant Marre-Antrimette, St-Hillaire, et Clement Godbout, directeur de puti syndical

Restauration: on se forme, et le recrutement va bien

Dans le secteur de la restauration, le Syndricat des Metaires abcorte un renduceu ayudical important. Déja, des cours de fornation pour les delegaelers ont ele donces a Orugimondiville et a Quebec, cours du ont réum plus de 50 travailleurs et travailleures de 70 travailleurs et travailleures

A Quebec, clétait pour la retir de Disebec et Ferrouski A mondville, a v r sette Bédard, une serveuse de longue experience du restalidant Manie Antoicete, de St-Hillare A Quebec, ce fut Marc Robitaille, articlishier.

Le responsable du dossier de la restauration pour les Métallos Fernand Parquette, est fier de la uresence syndicale qui s'installe profondiment laus un sectour deportant Le removenu syndical la grandime.

Travailleurs et travailleuses de la restauration.

rêts pouvant dans certains cas être opposés, on peut toujours dégager des aspects négatifs à ce qui se fait. Pour ma part, en tant que directeur élu de notre syndicat, je suis persuadé que cette entente a été bénéfique aux Métallos et à nous tous. Je sens que nous ne faisons que commencer à en constater les effets positifs et l'avenir nous réserve beaucoup de succès dans ces secteurs noveaux qui, jusqu'à aujourd'hui, nous étaient à toutes fins pratiques inconnus. Je veux redire également que le solide fil conducteur d'un respect mutuel maintenu entre les parties a permis de mener le dossier à bon port. Je veux saluer tous ces nouveaux Métallos qui sont des agents de sécurité, des employé(e)s de la restauration, des travailleurs et des travailleuses d'autres secteurs. J'invite les autres qui ne sont pas encore chez nous à y venir. D'ici un an, tous auront le droit de poser ce geste d'importance pour leur avenir. Leur arrivée nous donne un élan nouveau et leurs expériences ne peuvent qu'enrichir les nôtres. Leur apport est important.

Défis nouveaux

L'arrivée de ces nouveaux Métallos, dont une bonne partie sont des femmes, nous oblige à réfléchir sur des objectifs et des défis nouveaux, et nous force à découvrir et connaître les aspects d'emplois nouveaux pour lesquels nous n'avons pas été habitués jusqu'à maintenant. L'expertise et l'expérience de ces nouveaux Métallos apporteront au Syndicat des Métallos un éclairage nouveau qui influencera notre action syndicale et le résultat en sera que notre syndicat sera encore mieux équipé et plus fort.

Notre syndicat, pour sa part, saura mettre à la disposition de ces Métallos ses expériences, sa force et la générosité de 40,000 autres Métallos.

Aide aux Métallos en grève

De plus, avec l'arrivée de notre nouveau président international, le confrère Lynn Williams, il

faut noter l'augmentation immédiate des bénéfices de grève qui a été accordée et qui, jusqu'ici, a grandement aidé les Métallos en grève. La décision des Métallos de réviser la cotisation syndicale, et cette nouvelle répartition de la cotisation que nous nous sommes donné lors de notre dernier congrès international, saura, d'ici quelques mois, nous indiquer les résultats tangibles obtenus.

Je suis heureux d'attirer à votre attention, et vous pouvez le noter dans le rapport des activités, les ajustements administratifs apportés et les résultats fort encourageants qui, sur le plan du district 5, nous offrent une plus grande marge de manoeuvre et plus de sécurité pour l'avenir.

Le Fonds de grève du district 5, pour la première fois de son histoire depuis sa création, a dépassé plus de 1 millions de dollars en réserve, ce qui sert à aider les Métallos qui font grève dans notre district.

Recrutement et ajustements

Depuis quelques années, surtout au cours des trois dernières, les manchettes des médias ont fait part avec beaucoup de tapage, de l'accélération inquiétante de fermetures d'usines et de mines, et de la débandade syndicale dans le secteur privé au Québec. Devant ce fléau, il nous fallait comprendre les événements et réagir simultanément en identifiant la nature des changements et leurs implications. Sans tarder, nous avons concentré nos efforts sur le recrutement, sur des ajustements administratifs, sur l'introduction de l'informatique et sur l'organisation et les structures de petits syndicats locaux qui sont nettement majoritaires chez les Métallos. Que ce soit n'importe où, et peu importe le nombre de travailleurs ou de travailleuses impliqués, le Syndicat des Métallos est là, et disponible pour tous sans exception. Jamais nous ne voudrons que notre action repose sur une base purement pécuniaire. Le droit de se syndiquer, ça ne peut exister en fonction de la couleur de l'argent, et la solidarité ça ne se paye pas comptant non plus.

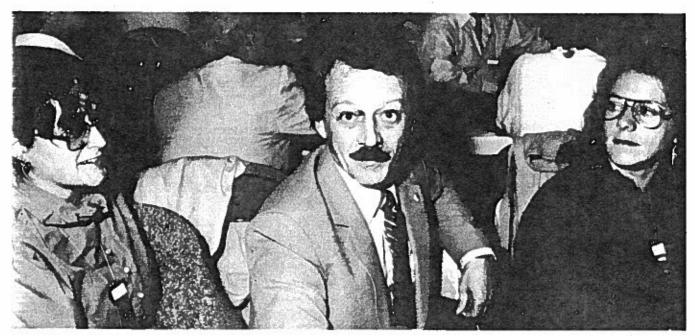
Les locaux composés: une bonne structure

C'est dans cette foulée de mise à jour de notre orientation que j'ai voulu développer depuis quelques années, et j'en suis fort heureux, la mise sur pied de locaux composés efficaces. Nous comptons aujourd'hui trois locaux composés qui sont devenus les trois plus gros syndicats locaux des Métallos du Québec: le local 8922 (agents de sécurité) avec 5,000 membres, le local 8470 (la restauration), avec 1,500 membres, et le local 7625 (région de Montréal), avec 2,000 membres. D'autres suivent de très près. La structure des locaux composés, qui est le regroupement de différents petits syndicats locaux, permet une plus grande mise en commun de nos ressources. Elle permet nécessairement une plus grande force collective devant les défis, une vie démocratique en meilleure santé dans la section locale, assistance aux réunions, participation aux congrès et au cours de formation, etc. Et pour ce qui est essentiel dans la démarche syndicale de tout syndicat local, elle permet des services plus près des membres. Cette expérience est fort enrichissante et encourageante pour l'avenir des petits syndi-

cats locaux. Nous pourrons ensemble en rediscuter lors de réunions régionales ou lors de nos rencontres si vous le souhaitez.

Cependant, l'avènement de syndicats locaux composés n'est pas un précédent. Le Syndicat des Métallos a une expérience bien connue dans ce domaine. Il suffit de se rappeler que dans l'Ouest des États-Unis, notre syndicat a mis sur pied de gros et puissants syndicats locaux composés. Vous serez peut-être surpris d'apprendre qu'en 1967, le directeur du district 5 des Métallos avait délégué, en Californie, Gérard Docquier, adjoint au directeur, et Yvan Vachon ainsi que Raymond Lapointe, permanents des Métallos pour aller étudier sur place le fonctionnement des syndicats locaux composés.

Il faut savoir que plusieurs nouveaux Métallos ont de l'expérience passée à l'intérieur de telles structures. Tout près de nous, le local 7625 de Montréal a quand même une bonne douzaine d'années de fonctionnement. Il s'agissait de rafraîchir le dossier et d'y raffiner les rouages, et redéfinir les responsabilités de chacun.



Lina Belval, Yvon Bilodeau et Linda Louisseize, du local composé 7625 de la grande région de Montréal.

Réunions, consultations, échanges nombreux

Tout cela cependant, comme vous pouvez vous l'imaginer, ne se fait pas en criant ciseaux. Bien au contraire! C'est à travers une mutlitude de réunions d'officiers de syndicats locaux et de militants Métallos que l'idée se lance, se réfléchit, se définit et se met en marche. Pour votre information, depuis que je suis élu directeur du district 5 des Métallos, j'ai convoqué et tenu 19 réunions de permanents pour un total de 24 jours de réunions, 17 réunions de coordonnateurs régionaux pour 23 jours de réunions et ceci sans compter les réunions et rencontres que j'ai eues avec la plupart d'entre vous et les officiers de vos syndicats locaux incluant de nombreuses assemblées de membres des Métallos.

Personnellement, je me trouve fort privilégié de pouvoir diriger un syndicat comme celui des

Métallos du District 5, d'avoir à cotover et à consulter des militants syndicaux comme vous, de pouvoir compter sur la compétence et la sagesse de permanents expérimentés et de coordonnateurs de calibre. C'est cette mise en commun qui fait notre richesse. C'est ce travail d'équipe et cette volonté collective de réussir qui nous donnent la force et la capacité de s'ajuster et d'innover devant les obstacles à surmonter. Nous savions tous que c'est au moment où l'aurore fera sa percée que la noirceur est la plus terrifiante. Nous étions tous là à la levée de l'aurore, et ensemble, nous avons habilement changé hier pour demain, et c'est vers l'avenir que nous nous sommes tournés. Il nous fallait absolument éviter de demeurer tournés vers le passé pour tenter en vain de le prolonger. Nous aurions alors été condamnés.

Recrutement: il faut de vraies lois

Comme directeur des Métallos, avec le confrère Louis Laberge, président de la Fédération des Travailleurs du Québec, nous n'avons jamais manqué l'occasion de dénoncer avec vigueur la situation inhumaine des non-syndiqués(es), de revendiquer de vraies lois qui permettent vraiment aux travailleurs et aux travailleuses du Québec de pouvoir se donner le droit à un syndicat. J'ai été le premier directeur québécois des syndicats de la FTQ à saluer l'initiative du ministre du travail, Raynald Fréchette, lorsqu'il a annoncé la mise sur pied d'une commission consultative sur le travail.



Charles Trudel et Alain Poirier, de Québec, multiplient les efforts dans le recrutement des agents de sécurité et des travailleurs et travailleuses de la restauration.

La commission Beaudry: pour sortir de la «cabane patronale»... espérons-le!

Je suis certain que, tout comme moi, vous avez été heureux d'y voir le nom de Jean Gérin-Lajoie comme commissaire. Pour ma part, je mets beaucoup d'espoir dans cette commission. Je crois que l'arrivée du juge René Beaudry comme président saura être bénéfique pour l'orientation de cette commission. Je sais très bien que les recommandations auxquelles peut en arriver la Commission ne sont pas nécessairement les dispositions de la loi qui pourrait en découler. Cependant, cette réalité ne doit pas empêcher la Commission consultative sur le travail de faire son devoir sérieusement. Elle doit constater l'ampleur du dossier. Même si le patronat tente de nous faire miroiter qu'il souhaite la construction d'une société libre qui se veut respectueuse des lois, il deviendra vite évident pour la commission, si elle prend le temps d'écouter et de regarder un peu, que la proposition patronale est sans derrière ni devant. Une fois dans cette «cabane patonale», on ne saura plus retrouver la sortie. On doit nous dire pourquoi ce sont toujours les mêmes qui sont les plus défavorisés et qui le sont de plus en plus.

Pourquoi au Québec les travailleuses et les travailleurs non syndiqués, et ils sont près de 2 millions qui travaillent dans des conditions souvent très inhumaines, doivent pencher la tête et accepter leur sort. La Commission doit aussi nous dire s'il est exact que l'argent peut à toute sin pratique faire oublier la justice. Finalement, la commission doit nous dire si les plus démunis et les pauvres ont droit, eux aussi, à un brin de soleil. Parce que «bout de bon Dieu», c'est uniquement à la table du pauvre qu'on est invité à partager vraiment. Il est de la responsabilité de toute notre collectivité et du mouvement syndical aussi, de faire en sorte que ça change. C'est pour tout cela qu'il est du devoir de la Commission de proposer au Gouvernement du Québec des mécanismes qui garantissent un droit véritable de se syndiquer, et qui empêchent aussi des congédiements massifs, les autres mesures dilatoires et les pratiques interdites. La Commission se doit d'être la bougie d'allumage ou l'élément provocateur d'une réforme en profondeur du Code et des Lois du Travail du Ouébec.



Gaston Beaulieu, directeur adjoint de notre syndicat.



Gérard Proulx, responsable de notre service de santé sécurité.

Son jupon dépasse trop

Le patronat veut tuer le débat et organiser ses propres syndicats

Le patronat s'objecte avec vigueur à l'approche de la Commission. Il veut à tout prix inclure dans le débat le secteur public et le para-public. Pourquoi? C'est fort simple. Il veut tuer le débat et noyer le poisson. Le patronat veut tout simplement empêcher la Commission de constater l'étendue des dégâts dans le secteur privé au Québec. Pendant qu'il nous embarque dans ses interminables lamentations avec les grèves dans les hôpitaux, dans les maisons d'enseignement ou dans le secteur du transport en commun, il sait très bien, par exemple, que dans le cas où les 22 employés de Chibougamau seraient congédiés pour activités syndicales, ou les quatre autres le seraient aux Îles de la Madeleine, ils seront vite oubliés de tous. Il veut qu'au Québec, ça demeure un champ libre pour lui. C'est-à-dire lui laisser le droit fondamental de pouvoir décapiter toute formation syndicale et couper les têtes. Surtout

celles qui dépassent: celles des officiers et des militants. La stratégie patronale est fort simple: elle consiste à enlever des droits aux travailleurs et aux travailleuses du secteur public et para-public, et surtout ne rien donner à ceux et celles du secteur privé.

Pour ma part, le patronat a beau se pavaner, il ne réussira jamais à cacher le jupon qui dépasse trop. Il s'agit tout simplement de propagande qui sonne de plus en plus faux. Le patronat le sait trop bien, et c'est pour cela qu'il se bat avec tant d'acharnement. Les Québécois et les Québécoises ont droit au respect de tous en tant que citoyen(ne)s, et ça veut aussi dire de la part du monde patronal, qu'il n'a pas le droit de se placer au-dessus des lois du pays.



Gilles Poirier, de l'usine Sidbec-Truscon, dont l'usine a fermé ses portes.

Le gouvernement manque de colonne vertébrale

Accréditations: délais épouvantables

Si le gouvernement du Québec décide alors de bouder le rapport de la commission, ou refuse de prendre ses responsabilités, ce sera à nous d'y voir et de lui faire payer chèrement son manque de colonne vertébrale lors des prochaines élections au Québec. Il faut que ça se décide. Ici au Québec, va-t-on permettre une fois pour toutes, un véritable droit d'accès à la syndicalisation dans le secteur privé? Le patronat a exagéré. Il a visé beaucoup trop haut, et il touche trop bas.

J'ai pensé qu'un peu de recherche vous aiderait à mieux saisir le dossier. Voilà ce que ça donne: la démonstration est frappante de clarté et le drame humain est encore plus grand qu'on peut l'imaginer.

Une étude récente, faite auprès du bureau du Commissaire général du Travail, par la firme CO-GERI, nous indique que depuis l'avenement du guichet fermé, récente modification apportée à l'article 27.1 du Code du Travail, les faiseux se sont ajustés en conséquence. Ces nouvelles dispositions visent à empêcher l'arrivée de syndicats jaunes après qu'un syndicat de bonne foi eut déposé une requête en bonne et due forme. On voulait sauver des délais et bloquer les «organiseux». Or, ce sont justement ces mêmes jaunes qui bloquent et ferment le guichet maintenant. 45,2% des cas de requêtes en accréditation, «et ce pourcentage semble s'accroître», proviennent de groupes non représentés par une association de salariés, et se veulent non-affiliés à la CSD, CEQ, FTQ ou CSN.

Dans ces cas, les procédures vont assez vite merci. On semble bien s'amuser. Pour les 54,8% qui sont des requêtes en accréditation avec affiliations à l'une ou l'autre des centrales, les choses, comme par hasard, tournent moins rond.

JANVIER À OCTOBRE 1983

délais de 0 à 180 jours: 820 cas soit 74% délais de 6 mois et plus: 288 cas soit 26%

Il y a des cas qui ont traîné pendant des années, et qui durent encore aujourd'hui des années. Ces chiffres indiquent clairement que dans certains cas, toutes les procédures juridiques imaginables sont alors entreprises par certains employeurs, avec l'aide d'avocats spécialisés pour l'opération, dans le but d'empêcher les travailleurs et les travailleuses de leur établissement à se joindre à un syndicat de bonne foi.



Normand Poliquin, président des Métallos de l'industrie du fer ornemental.



Michel Arsenault, coordonnateur des Métallos sur la Côte-Nord, le Labrador, le Bas-du-Fleuve, la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine, et Romain Marin, permanent des Métallos dans ces régions.

Depuis 1972... des congédiements

20,000... pour activités syndicales

Tout ceci n'est que la pointe de l'iceberg de cette vaste opération contre l'accès à la syndicalisation au Québec. Voyons maintenant combien de salarié(e)s ont été congédié(e)s au Québec depuis 20 ans, pour avoir adhérer à un syndicat, même si la loi le permette spécifiquement et les protège! C'est incroyable, direz-vous, mais c'est vrai! Ces chiffres sont officiels et publiés. Ils sont là, compilés au bureau du Commissaire général du Travail, et ça, le gouvernement le sait.

Depuis 1972, il y a eu au Québec 20,000 congédiements pour activités syndicales.

Pour vos dossiers:

en 1979 il y a eu 1635 congédiements en 1980 il y a eu 2179 congédiements en 1981 il y a eu 2523 congédiements en 1982 il y a eu 1489 congédiements en 1983 il y a eu 1652 congédiements

Les délais sont en moyenne de 9 mois pour qu'un cas de congédiement passe devant un comissaire et se règle. Vous voyez ça d'ici? Comme spectacle c'est édifiant, n'est-ce pas?

Au mois d'août 1984, il y avait au début du mois au Bureau du Commissaire général du Travail, 1,098 cas de congédiements (article 16) en suspens. Pendant ce mois, 191 autres se sont ajoutés, pour arriver à un total de 1,289 cas.

Durant ce mois, il a eu 26 travailleurs qui ont gagné leur plainte pour congédiement. 14 autres ont été rejetées, et 58 se sont découragés et se sont tout simplement retirés, ou ont réglé autrement, pour un total de 98 cas réglés dans le mois.

Il est à noter que sur 1,289 dossiers, le ministère en a tranché seulement 40 pendant le mois d'août 1984. Au début de septembre 1984, le «stock pile» était donc de 1,191 plaintes pour

congédiements, suspensions ou déplacements, en attente au bureau du Commissaire général du Travail. Ça n'a pas de maudit bon sens!

Mois I	Requêtes reçues dans le mois	Accordées	Rejetées	Désistements
janvier	148	19	26	149
février	243	8	16	72
mars	153	20	41	84
avril	117	16	15	116
mai	149	19	22	104
juin	100	9	89	102
juillet	169	6	16	53
août	191	26	14	58
septembre	(début) 1.1	191 cas e	n suspe	ns
	1.270	123	239	738

Tout comme pour mettre un peu plus de crème sur le gâteau, pour défendre nos requêtes en accréditation et les plaintes en vertu de l'article 16 du Code du Travail, il en a coûté en frais juridiques au Syndicat des Métallos au Québec seulement, de juillet 1983 à juin 1984, la jolie somme de 189.294,55 \$. Comme vous pouvez le constater, ça fait passablement de cotisations syndicales qui auraient pu servir à autre chose, comme la recherche, l'information ou encore l'éducation.

Pour revenir au dossier des congédiements et des délais, et si on divise cela par neuf mois de délais, et ce sont les délais moyens actuels au ministère du Travail, ça veut dire 122 mois, soit plus de dix ans de procédures.

Les employeurs engorgent systématiquement le processus et le rendent inopérant. On congédie comme on change de chemise et on déclare... «Malheureusement, les travailleurs et les travailleuses du Québec ne veulent pas se syndiquer».

Résultats d'un sondage

Avez-vous intérêt à vous syndiquer? La réponse est majoritairement OUI

Craignant que le gouvernement n'intervienne pour faire cesser ce massacre, le patronat a fait beaucoup de tapage autour des sondages qu'il a fait effectuer sur la volonté des travailleurs (ses) à se donner un syndicat.

Sans mener trop de bruit, le Syndicat des Métallos a voulu aussi savoir la tendance et nous sommes en mesure de dénoncer toute la fausse publicité patonale à cet égard.

Deux sondages effectués pour les Métallos par la maison SORECOM, une maison sérieuse et reconnue, font éclater la vérité. Le premier effectué en septembre/octobre 1983 et le deuxième en février 1984. Voici les résultats:

QUESTION #1:

(posée à plus de 1200 citoyens(nes) sélectionnés au hasard dans le Québec (syndiqués(es) et non-syndiqué(es)).

Pensez-vous que dans l'ensemble les travailleurs on intérêt à se syndiquer?

	Septembre Octobre 1983	Février 1984
Beaucoup	^{23%} 54%	^{23%} 6 2%
Assez	31%	39%
Peu	25%	17%
Pas	13%	9%
Ne sait pas	8%	11%

QUESTION #2:

(même processus)

Selon vous, quel est le rôle plus important que devrait jouer les syndicats envers les travailleurs au Ouébec?

	Septembre Octobre 1983	Février 1984
Sécurité d'emploi	45%	45%
Augmentation des revenus	7%	6%
Sécurité et santé au tra-		
vail	44%	42%
Aucun rôle	1%	
Ne sais pas	4%	6%

Il est évident que les travailleurs (ses) du Québec souhaitent majoritairement se syndiquer. Ils veulent la protection d'un syndicat pour plus de sécurité d'emploi et une bonne protection de leur santé au travail. C'est pour cela que la Commission Beaudry doit y aller, et au plus pressant. Ce qui pue d'urgence, c'est d'étudier le mode d'accréditation dans le secteur privé au Québec. Un premier rapport doit être connu avant la fin du printemps 1985... C'est notre revendication et celle de la F.T.Q. Si nous sommes saisis d'un tel rapport après cette date, nous serons à la veille des élections provinciales, et rien ne se fera à ce moment-là. Il ne faut pas donner la chance à personne de jouer au Ponce Pilate à ce sujet. On devra être vigilant et y voir. C'est pour cela que le Syndicat des Métallos a remis son mémoire à la Commission Beaudry à Rouyn, le 16 octobre dernier. La FTO remettra le sien en décembre prochain.



Marcel Pageau, président des Métallos de Northgate-Patino, à Chibougamau.



Jacques Delongchamps, président des Métailos de l'Iron Ore, à Sept-Îles, et René Cummings, de QNS&L.



Jean-Pierre Lapointe, de Murdochville, et Jean-Claude DeGrasse, de notre service de l'étude conjointe des salaires.



Nunzio Gioisa, président des Métallos de All-Steel, à St-Laurent.



Yvon Royer, permanent, en compagnie de Louis Legault, Richard Paquette, André Cayouette et Michel Provencher (président) de la mine Camchib, à Chibougamau.

Toute une société à façonner

Je suis conscient, bien sûr, que ce dont je parle ici, implique et vise une portée bien plus large que celle des travailleurs (ses) et le syndicat. Il s'agit en effet de toute une société qui est à façonner. Comment faire pour maintenir nos jobs et créer de l'emploi dans un monde frappé par une technologie dont on n'en connaît même pas encore tous les effets. Il faut cependant bien en saisir l'ampieur et, en même temps que tout cela se passe, on nous annonce (selon l'OPDQ) que la population active s'accroîtra de 17% par année entre 1982 et 1990. Si on créait 70,000 nouveaux emplois par année, pendant cette période, le chômage serait encore à 7%. Mais, il y a de plus, l'arrivée de changements technologiques et de la robotique. Il faut en tenir compte car ceci aussi affectera l'emploi. Selon les prévisions d'un document confidentiel du gouvernement fédéral: «The Rocky Road to 1990», il faudrait créer au Québec de 108,000 à 120,000 emplois par année d'ici 1990 et avec cela le taux de chômage actuel serait maintenu. Ceci démontre que nous ne sommes vraiment pas au bout de nos peines comme travailleurs(ses) et comme citoyens(es).

Ça se passe comme ça...

Il y a de plus les fermetures qui tuent les emplois existants. Sur ce, non plus, nous n'avons pas grande emprise. Voici quelques exemples sur la façon dont ça se passe.

On est informés un beau matin que les opérations minières de Schefferville cesse.

C'est 1000 travailleurs dehors... Un peu plus tard, le département de recherches des Métallos vient de découvrir un filon...Hanna et Hollinger, qui sont les maisons mères de la société Iron Ore, ont investi lentement à travers les années et en si-

lence au Brésil, là où c'est plus payant. Le président du temps de l'IOC, Brian Mulroney l'avait caché aux citoyens(nes) et aux travailleurs(ses).

Après plusieurs mois de grève, les Métallos de Preussag apprennent que les allemands ont retiré leurs investissements dans l'usine de la Côte Ste-Catherine... il ne leur reste qu'à sauver «à eux seuls» l'usine... Personne n'en savait rien. Comment s'y prendre?

Le prix du fer est très bas, le marché est extrêmement malade et puis, il y a cette décision prise il y a quelques années au Vénézuela de nationaliser la mine de US STEEL: le gouvernement vénézuelien décide de payer ses redevances à US STEEL avec du minerai de fer. Le fer de Fermont au Québec, on n'en a plus besoin aux hauts fournaux de US STEEL. On ne produit que 8 millions de tonnes à Fermont, 3 millions de tonnes à Fire Lake, alors qu'on devrait en produire le double. C'est la chute, on ferme Gagnon et Fire Lake en tentant de sauver l'usine de boulettes de Port-Cartier et les installations de Fermont/Mont Wright.

En Scandinavie et en Europe, c'est la grande bataille contre le cancer du poumon. On se bat pour bannir l'amiante dans le monde. Des métallos à Thetford Mines et à Montréal gagnent leur vie dans les mines et les usines d'amiante. Ils ont livré des luttes historiques pour obtenir des conditions de travail saines et sécuritaires, et les ont obtenues après bien des luttes mémorables.

Le marché de l'amiante s'effondre; des centaines de mineurs sont jetés dehors... Le Québec est

le 3ème plus important producteur d'amiante au monde.

Les tuyaux de plastique sont en très grande demande sur les sites de construction et pour les programmes d'assainissement des eaux des villes. À l'usine de Canron à Trois-Rivières, c'est trois générations de travailleurs qui se sont succédés dans cette fonderie où l'on fabrique du tuyau de fonte. Les marchés se compliquent, la compagnie veut déménager en Ontario, on fait tout pour retirer les droits acquis des travailleurs et finalement, on se retrouve avec des centaines de mises à pied... Canron refuse d'expliquer. Canron refuse l'aide gouvernementale pour de nouveaux investissements, le fédéral refuse d'intervenir et bloque le dossier... Aujourd'hui à peine quelques dizaines de travailleurs restent au travail... Qu'arrivera-t-il?

Tout seuls, on ne peut rien

Il faut bien se rendre à l'évidence. Un syndicat local laissé à lui seul ne peut pas grand-chose. Un syndicat seul ou une centrale syndicale isolée ne peut faire beaucoup mieux. Ce qu'il nous faut c'est un plan. Un plan d'ensemble bien arrêté pour toute notre société. Le mouvement syndical se doit, et les Métallos en tête, de lutter de plus en plus fort pour forcer et obtenir de nos dirigeants gouvernementaux une véritable stratégie sectorielle et industrielle de création et de maintien d'emploi. Il faut une approche pragmatique et compréhensive pour les travailleurs, avec comme objectif une meilleure qualité de produits et l'introduction civilisée de nouvelles technologies. Il faut un programme ambitieux et réaliste de recyclage et de formation de la main-d'oeuvre. Il faut «une job» pour tous, du temps de travail et du temps pour vivre.

C'est incroyable que face au drame actuel, on

puisse dans ce pays se retrouver comme citoyen, plongé dans une campagne électorale pan-canadienne dans un interminable combat de chefs vide de sens, et sans qu'aucun parti traditionnel n'ait élaboré un programme bien articulé face aux défis d'aujourd'hui et de l'arrivée de cette nouvelle technologie qui gruge nos emplois. Personne n'a parlé de la semaine de travail ni de durée de travail. Aucune réponse au maintien et à la création de l'emploi nous a été suggérée.

La responsabilité de nos gouvernements est plus grande que ça, et il faut leur rappeler. C'est à eux de lancer le débat, de l'animer et d'en suggérer le contenu. C'est alors que le mouvement syndical pourra réagir. Nous serons alors en mesure d'articuler nos revendications, et de faire valoir nos points de vue sur ce plan d'ensemble. Si on veut réussir, il n'y a plus de temps à perdre, il est temps d'agir, nous, du mouvement syndical.

La nouvelle technologie

Forcer les employeurs à s'asseoir avec nous

Selon une croyance largement répandue, l'informatique, l'automatisation et l'utilisation de robots libéreront l'être humain et lui permettront davantage de se consacrer à des activités plus créatrices et satisfaisantes. Je veux faire référence à une déclaration du secrétaire général de la FIOM (Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie) à ce sujet qui place les choses dans leurs perspectives véritables:

«L'homme utilise la nouvelle technologie, il l'utilise et la contrôle. Le problème réside dans le fait que ce contrôle se trouve entre les mains de peu de personnes dont l'intérêt est la maximalisation du profit. Notre tâche est de «mettre la nouvelle technologie» en place, en vue de satisfaire les besoins de l'humanité. C'est cela que nous devons dominer...»

Qui aura le courage de forcer les employeurs à s'asseoir autour de la table et les obliger à civiliser l'approche de cette nouvelle technologie? S'il veut aider le Québec sur ce point en particulier, le gouvernement se doit d'établir des règles de jeu nettes et précises. Il doit s'assurer que l'introduction de ces machines n'aura pour effet d'augmenter le taux de chômage déjà trop élevé.

Le débat sur ce sujet doit se faire et vite. Tout le débat de fonds en ce qui a trait aux changement technologiques n'est même pas amorçé sérieusement. Notre inquiétude réside sur les effets dévastateurs à l'emploi. Il est temps pour nous d'établir chez les Métallos, une politique d'action face aux changements technologiques vu le manque de politiques nationales des gouvernements

dans ce domaine. Bien sûr, seuls, nous ne pouvons surmonter tous les problèmes que nous rencontrons avec la nouvelle technologie, et s'y objecter veut dire tuer l'entreprise à coup sûr.

Il nous faut donc, dans le champ, à l'occasion du renouvellement de nos conventions collectives, s'assurer que l'approche d'une technologie nouvelle soit civilisée pour qu'elle nous apporte une meilleure sécurité d'emploi.

On veut la sécurité d'emploi

Nous devons faire en sorte dès maintenant que chacune de nos conventions collectives de travail contienne des dispositions détaillées et précises face aux changements technologiques. Il ne faut pas laisser tomber nos revendications en ce domaine. On civilise l'approche, et on se bat pour obtenir le droit à cette protection. Ce qu'on veut, c'est plus de sécurité d'emploi. On peut et on doit faire un maudit bout de chemin là-dessus.

Sans être exhaustif, voici quelques objectifs à négocier avec votre employeur. Je suggère un comité conjoint qui aura comme tâche:

D'être renseigné à compter du début, des dossiers dont dispose l'entreprise sur ces sujets.

De participer à tous les niveaux et à chaque étape de l'introduction de nouvelles machines, participer à en faire le choix, l'adapter aux besoins de la main-d'oeuvre.

D'assurer le recyclage nécessaire de la maind'oeuvre de façon à assurer le maintien de l'emploi. Il s'agit de s'assurer que les travailleurs (euses) qui seront affecté (e) par l'introduction de technologie nouvelle ou de nouvelles machines reçoivent l'entraînement nécessaire pour se qualifier pour le nouvel emploi.

S'assurer qu'aucun travailleur ne sera jeté à la rue comme résultat de l'introduction de nouvelles machines de production.

Prévoir des droits d'emploi ailleurs dans l'industrie et le cas échéant, ajuster la retraite anticipée et les indemnités de séparation à ceux qui désirent se retirer.



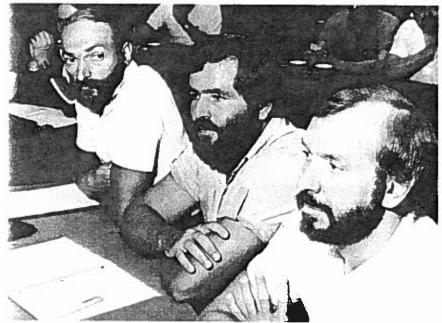
Jean-Guy Savoie, président des Métallos de l'affinerie de cuivre CCR, à Montréal-Est, et Patrice Mercier, président des Métallos de Métaux Noranda Industrie.



Roméo Tranquille, président des métallos de Dominion-Bridge, et André Landry, de Roll-It.



Gilles Pilotte, président des Métallos de l'affinerie de zinc, à Valleyfield.



Bruno Lefebvre, président des Métallos de l'usine Elkem, à Beauharnois, André Lapointe, du même syndicat, et Yvon Clément, responsable du syndicat de la Forge CSW, à Montréal.

Vers la réduction du temps de travail

Lors de son passage à Montréal, vers la miavril 1984, le secrétaire général de CFDT (Confédération française démocratique du Travail), le confrère Edmond Maire déclarait, lors d'une conférence de presse:

«En France, réduire le temps de travail pour faire échec au chômage, tel que le revendiquent ici la FTQ et la CSN, provoque des réticences, chez les employeurs et chez les salariés qui craignent d'y perdre des plumes».

Comme on le sait tous, la réduction du temps de travail se parle depuis un bon bout d'temps ici, mais le dossier est beaucoup plus avancé ailleurs et en Europe tout particulièrement.

DURÉE NORMALE ANNUELLE DU TRAVAIL

	1982	1983
PAYS	MOYENNE D'HEURES	MOYENNE D'HEURES
	DE TRAVAIL	DE TRAVAIL
Autriche	1856-1816	1840-1800
Belgique	1756	1748
Danemark	1832	1824
Finlande	1880-1840	1880-1840
France	1791-1767	1756-1732
Italie	1848	1824
Luxembourg	1808	1800
Norvège	1864-1824	1856-1816
Royaume Uni	1786	1771
Suède	1816	1824
Suisse	2030-2219	1974-1932
1-1 0 4		

Ici au Québec:

40 heures x 50 semaines: 2000

Là on retrouve 3 semaines de congés payés: 1960

Sans compter le surtemps.

La victoire des métallos allemands

En Allemagne, la lutte de IG Metall (Allemagne de l'Ouest) a porté fruit. Le conflit qui a dé-

buté le 14 mai 1984 a porté fruit et les Métallos allemands ont réussi à réduire la semaine de travail. Voici en résumé le texte de l'entente:

CONVENTION DE TRAVAIL IG METALL/ MÉTALLURGIE - ALLEMAGNE DE L'OUEST

A. Durée de travail hebdomadaire

Dès le 1er avril 1985, la convention collective prévoit que la semaine de travail sera réduite à 38.5 heures. Cependant, certains groupes de travailleurs d'usine, voire de groupe d'usines, peuvent avoir une durée hebdomadaire différente de ce qui précède lorsque nécessaire. Toutefois, ces horaires ne peuvent varier qu'entre le minimum de 37 heures et le maximum de 40 heures. Un conseil d'entreprise en régit l'application et le contrôle mensuellement.

La compensation salariale pour la réduction à 38.5 heures par semaine est égale à 3.9%. Pour les travailleurs qui suite à des accords internes travaillent moins de 38.5 heures mais au moins 37 heures, un paiement compensatoire supplémentaire leur garantit un salaire égal à celui du travailleur qui accomplit 38.5 heures.

À partir du 1er avril 1985, un ajustement additionnel de 2.5% sera effectué. La convention relative à la réduction des heures de travail est effective jusqu'au 30 septembre 1985.

B. Salaires et augmentations

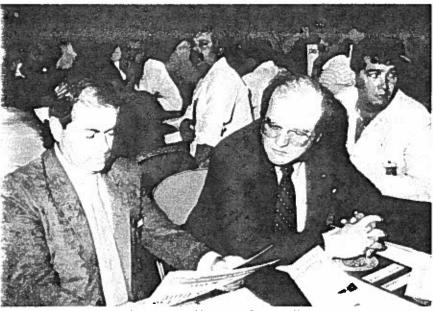
Tous les employés actifs (figurant sur les listes de paye) au ler avril 1984, recevront un paiement unique de 250 D Mark pour couvrir la période du ler avril au 30 juin 1984.

A partir du 1er juillet 1984, tous les salaires et

rémunérations conventionnelles seront augmentés de 3.3%. La convention relative aux salaires, expire le 31 mars 1985.

À partir du 1er avril 1985, une augmentation

additionnelle de 2% est prévue, laquelle expire le 31 mars 1986. Cet ajustement est en plus du paiement compensatoire pour la réduction de la durée hebdomadaire de travail.



Roger Daneau, Michel Sabourin et Normand Larochelle, respectivement président des Métallos de Bombardier (Montréal), Indusmin (St-Canut) et Électrolux (Pointe-Claire).



Gérard Vanier, métallo du Groupe Continental, à St-Laurent.



Raymond Blainey, président des Métallos de Québec Cartier, à Port-Cartier.



André Brochu et André Fillion, respectivement président de la mine Lac d'Amiante et de la mine Bell, dans la région de Thetford-Mines.

Il faut plus de temps pour vivre

Il est évident qu'ici le sujet nous frappe de front, et il nous faut s'ajuster à cette réalité qui est là à notre porte. Déjà, des Métallos au Québec ont obtenu quelques gains à ce sujet. D'autres, comme (Tioxide où les travailleurs sont en conflit au moment de la rédaction de ce rapport pour l'obtention d'une semaine réduite de travail) nos confrères de Sorel livrent la lutte.

Je souhaite ardemment que l'on place nos revendications dans une perspective de politique de protection d'emploi et de stratégie voulant protéger nos emplois avec le résultat d'obtenir plus de temps pour vivre. Moins de travail doit vouloir dire plus de temps de loisir. En même temps, il est évident que beaucoup d'hommes et de femmes au Québec souhaitent s'adonner à des cours de récupération scolaire et de perfectionnement. Plus de temps pour vivre veut dire aussi plus de temps pour apprendre et se perfectionner. Je crois que vouloir faire de cette lutte un moyen de revendication idéologique pour aider les plus démunis, nous indiquera très rapidement que la générosité a ses limites. En d'autres termes, il faut savoir placer intelligemment le débat à la bonne place. Ce que nous faisons pour notre bien-être est important. Bien sûr que la responsabilité du mouvement syndical est aussi envers tous ceux et celles qui souhaitent être sur le marché du travail. L'important, c'est de gagner sa cause, et il me semble que dans les circonstances, il serait malhabile de notre part de tenter de gagner l'argument. Ce que nous devons viser, c'est de réduire le temps de travail et, bien sûr, nous créerons des emplois pour les autres. Il faut parler abondamment de se donner du temps pour vivre.

Et la paye?

Devant cette revendication, la question de fonds se pose aussitôt qu'on commence à en parler. C'est: «Qu'arrive-t-il avec la paye?»

À la FTQ, cette question a fait l'objet d'un débat, et la déclaration de politique sur la réduction du temps de travail a été adoptée en congrès en décembre 1983. On laisse à chaque syndicat le soin de négocier ce qu'il peut avec son employeur. Je veux aussi attirer à votre attention sur le fait qu'une bataille pour réduire le temps de travail exige aussi la limitation sévère des heures supplémentaires. Ça inclut aussi de combattre le travail au noir sous toutes ses formes et la lutte contre le cumul d'emplois ou de revenus. C'est pas facile et l'enjeu est de taille. D'ailleurs nous n'avons jamais choisi nos objectifs en fonction des difficultés. Plus c'est difficile, plus on se mobilise. En tant que directeur, je souhaite que nous perçions dans cette direction pour que nos membres puissent, eux aussi, obtenir plus de temps libre. Il faut être prêts et préparer nos membres. Cela veut dire de mettre sur pied une bonne offensive contre les heures supplémentaires et le travail au noir.

Autres approches

Je conçois cependant que ce n'est pas partout que nos membres seront prêts à envisager de telles options. Dans ces cas, je vous invite à ne pas négliger, dans nos revendications, plus de congés payés, de meilleures conditions de retraites anticipées, de congés éducations payés et des horaires de travail qui accordent plus de temps libre.

La réduction du temps de travail, il faut l'envisager avec le même sérieux que nous l'avons fait pour obtenir la semaine de travail de 40 heures. Nous sommes, selon moi, en retard au Québec sur bien des points de vue quant à cet objectif. C'est tout le monde syndical qui doit maintenant agir au niveau du Québec, du Canada et sur tout le continent.

THE PERSON ALLEGED WITH THE PROPERTY OF THE PROPERTY OF THE PERSON OF TH

Les temps changent vite

Non pas redouter, mais comprendre et se préparer

Les temps changent et vite à part cela. Nous assistons à la naissance d'une civilisation qui entraîne dans son sillage de nouveaux modèles de structures familiales. Elle modifie rapidement nos façons de travailler et de vivre. On fait face à un nouvel ordre économique et à de nouveaux conflits politiques et de travail. Ce qui pour moi nous annonce l'avènement de nouvelles prises de conscience. Il y a donc là danger de vouloir se réfugier dans le passé pour expliquer ce qui peut nous échapper. Le bond que nous nous apprêtons à faire, comme société, il ne faut pas le redouter, il faut le comprendre et s'y préparer. Nous les Métallos avons la responsabilité de retomber sur nos deux pieds et en avant du peloton.

Voir plus clair

Il est essentiel pour nous comme Métallos d'examiner la situation actuelle tant sur le plan économique, politique et syndical, de re-examiner nos politiques, nos attitudes, nos discours et de bien définir quelles voies nous devrons emprunter pour mieux défendre l'intérêt de nos membres et développer nos solidarités. On a été souvent poussés à des choix très déchirants dans nos priorités de revendications: sauver nos emplois ou se battre pour du salaire, par exemple.

La réponse est chez nos membres

Chez les Métallos, la tradition est bien ancrée, et les travailleurs et travailleuses que nous représentons le savent. Devant les choix déchirants qui étaient à faire durant la crise, et face à cette réalité qui est que les conditions mêmes de la revendications syndicales sont à repenser, et souvent à recréer sans pour autant trahir nos traditions, il fallait aller chercher la réponse et la bonne, et nous sommes allés la chercher chez nos membres. Il fallait donc associer tous les Métallos à nos actions d'ordre idéologique, politique et économique. Je suis persuadé que si aujourd'hui, les Métallos ont su garder un statut et une force qui leur permettent de jouer leur rôle syndical et social avec toute la vigueur qu'on leur connaît, ceci est dû à notre sagesse de toujours vouloir s'appuyer solidairement sur nos membres.

Je crois que le message de nos membres est clair et qu'à la lumière des contraintes qui nous font face, à l'intérieur desquelles s'inscrivent nos luttes, il ne faut pas hésiter à reformuler notre action syndicale. Il faut redéfinir nos objectifs et refaire les analyses qui correspondent au rôle historique du mouvement syndical et aux nouveaux besoins de nos membres. Je pense en tant que directeur élu du Syndicat qu'on retrouve là tout le sens d'un véritable syndicalisme démocratique.

Ce qui arrive... et les explications qu'on nous sert

On ne peut demeurer indifférent à ce qui se passe partout. On nous donne, dans un langage presqu'indéchiffrable une série de facteurs pour expliquer ce qui arrive: changements survenus dans le commerce mondial, perte de compétitivité, baisse de productivité, baisse de la demande domestique, les coupures tarifaires du G.A.T.T., les micro-processeurs, les coûts de l'énergie, la baisse de la quantité et la baisse de la qualité et des prix du minerai, déplacements des centres d'activités vers l'Ouest et vers le Sud, comme le Japon et le Brésil.

À cela s'ajoute des raisons reliées plus spécifiquement à l'emploi: déclin dans la proportion et dans l'importance du secteur manufacturier, croissance plus rapide de l'emploi dans le secteur des services, etc...

En fait, tout cela pour dire que l'on assiste présentement à un processus de modification important et rapide dans la structure industrielle où se retrouvent traditionnellement nos membres. Il faut bien noter que les emplois augmentent dans les secteurs non-syndiqués et à bas salaires. Et c'est là que nous avons commençé à percer de façon fantastique.

Sans faire de paranoïa et sans déclarer que les patrons ont délibérément monté de toutes pièces la crise, il faut bien reconnaître qu'ils ont été les derniers à payer les pots cassés et qu'ils sont les premiers à profiter de la fragile reprise.

Au Québec, le gouvernement doit agir

Au Québec, le gouvernement actuel tente, selon moi, face à tous ces bouleversements, d'y trouver des moyens pour sauver sa peau. Il a pourtant la responsabilité de faire mieux que cela.

Il doit vite s'ajuster et ça presse s'il veut l'appui des travailleurs. Permettez-moi d'ajouter que je suis fort inquiet de la place que nous réserve le gouvernement actuel quant à nos revendications syndicales dans la perspective du prochain rendez-vous électoral au Québec.



Clément Godbout: «les employeurs profitent de la crise».

Nos revendications et nos questions

Que fera-t-il de nos revendications face aux fermetures d'usines, de mines et de licenciements collectifs et face à l'arrivée de changements technologiques?

Pendant que le patronat profite des circonstances économiques actuelles pour obtenir des concessions et qu'il crie sur tous les toits qu'il faut un mouvement syndical plus raisonnable et qu'il pleurniche sur les besoins de la concertation et de la franche discussion, que fera le gouvernement face à la vraie stratégie patronale qui est de miner

et affaiblir et même détruire si possible les syndicats par des méthodes qui visent la confrontation ou la provocation, tels que mesures disciplinaires exagérées ou congédiements injustes ou lockouts... Va-t-il condamner et démasquer devant la population ce double discours patronal?

Que donnera-t-il comme protection aux travailleurs en cas d'accident de travail ou de maladie industrielle? Saura-t-il répondre aux exigences de la FTQ sur les amendements au projet de loi 42?



Les métallos de Canron, à Trois-Rivières, ont recueilli 11,000 signatures lors d'une pétition parmi les travailleurs et la population pour faire rouvrir leur usine. Ici, Arnold Dugas, permanent, Gilles Dubé, président du syndicat local, Louis Laberge, président de la FTQ, et Clément Godbout, directeur des Métallos. Cette pétition fut remise au ministre Jean Chrétien qui n'a rien fait.

Pourquoi les patrons refusent-ils nos expertises et connaissances?

Je veux réaffirmer le rôle du Syndicat des Métallos qui est en premier lieu la négociation collective et le droit de grève comme instruments d'amélioration de nos conditions de travail lorsqu'il le faut.

Ce que nous voulons en tant que travailleurs et travailleuses dans l'entreprise, c'est que notre usine soit bien gérée, qu'elle fonctionne bien. Nous ne voulons plus vivre des mises à pied sauvages et des fermetures brutales. Nous voulons par notre participation apporter notre expertise et notre connaissance du travail. Comme directeur de notre syndicat, j'ai entendu des centaines de fois des militants Métallos me raconter comment la gérance était incompétente par rapport au fonctionnement de l'usine, ou bien comment les représentants de la gérance étaient maladroits pour ne pas dire niaiseux devant les nouveaux défis, et trop souvent la façon arriérée dont on conduit les relations humaines dans l'entreprise. La relève de la gérance qui n'est pas là, les patrons en place étant tellement jaloux de leur prérogative que tous ceux qui les entourent savent qu'ils doivent se fermer la bouche et les yeux.

Ce qui me frappe dans toutes ces discussions c'est la préoccupation des militants syndicaux devant l'incompétence de la gérance, la frustration de se faire refuser le droit d'y aller de leur expertise comme travailleurs, le fait que la productivité soit à son plus bas niveau alors que si on voulait consulter vraiment les travailleurs, on y verrait l'arrivée d'un gros ballon d'oxygène bienfaiteur. Il y a aussi l'inquiétude devant la possibilité de tuer une entreprise qui, mieux gérée, avec une stratégie intelligente, serait très valable.

Si on veut jouer notre rôle en tant que travailleurs dans notre usine, je crois que nous devrons lutter aussi fort que nous l'avons fait pour nous donner un syndicat si nous voulons que nos employeurs acceptent sans arrière-pensée et une fois pour toutes notre droit fondamental à notre participation aux modes de gestion de l'entreprise, aux méthodes de production et dans le choix de la machine industrielle. Je trouve normal que nous ayons notre mot à dire et un droit de regard sur l'organisation du travail dans notre mine ou notre usine ou dans notre entreprise. Il y va de notre intérêt et de notre sécurité d'emploi. Je suis profondément convaincu que pour bien des employeurs, ces droits dont je parle font partie des sacro-saints et intouchables droits de la gérance. Pourtant, un peu partout dans le paysage, il nous tombe dessus avec toutes sortes de programmes de qualité de vie au travail, de participation à la production ou aux coûts d'opérations, etc. Je crois qu'il faut bien saisir que dans la plupart des cas ces nouvelles approches nous arrivent de l'employeur sans qu'on ait eu grand chose à dire. Dans la plupart de ces programmes, on nous offre tout simplement une participation consultative, on nous propose alors un simulacre de participation. Il faut donc se donner comme objectif beaucoup plus que ça. Il faut que nous obtenions toutes les informations relatives à la gestion et à la situation financière de l'entreprise et de l'établissement, si on veut comprendre et intervenir intelligemment. Nous devons aussi participer et connaître les investissements envisagés pour la promotion et la survie de l'usine, les problèmes réels de la concurrence, etc. et il faudra aussi, bien sûr, accepter les exigences qui en découlent.

Et la production?

Faire la lutte contre les pertes d'emploi et pour la sécurité de l'emploi, veut dire pour moi qu'il faut regarder les mots «productivité» et «compétitivité», avec nos yeux de syndicalistes. Nos employeurs Ont trop souvent perçu comme la seule discussion possible de la productivité d'étudier les moyens d'accélérer les cadences et le rythme de travail.

Jusqu'à maintenant, il faut bien l'admettre, dans bien des milieux syndicaux le terme «productivité» a eu une espèce de connotation négative qu'on n'accepte pas facilement d'entendre.

Je veux vous dire et vous répéter que le Syndicat des Métallos a toujours combattu et devra toujours combattre toute initiative patronale qui veut s'inspirer de cette philosophie. Si la productivité correspond au contraire à un enrichissement de la richesse collective au même titre que la main-d'oeuvre nous exigeons d'en faire partie.

Il faut se rappeler que depuis toujours le mouvement syndical a été en faveur d'une meilleure production et d'une meilleure qualité de biens produits. D'ailleurs, à cet effet, le mouvement syndical québécois est présent et actif à l'Institut de Productivité au Québec Ce à quoi le mouvement syndical fait grief, c'est la répartition traditionnelle de cette richesse. Nous combattrons toujours avec vigueur toute approche qui veut qu'un enrichissement de notre productivité résulte en une distribution de bienfaits aux entreprises et aux cadres de l'entreprise seulement.

Les ressources humaines

Il est évident que la productivité doit correspondre à un enrichissement de la richesse collective ex ça veut dire aussi l'utilisation honnête des ressources humaines et physiques. C'est-pour ça qu'on exige notre juste part. Il est évident que sans l'entreprise, il n'y a pas d'emplois et que sans emploi, il n'y a pas de syndicat. Les travailleurs ordinaires (c'est-à-dire les vrais) et les syndicats comme celui des Métallos ont compris cela depuis longtemps.

Pour ma part, j'ai été renversé, il y a quelques temps à peine, de voir la CSN condamner son exvice-présidente. Francine Lalonde parce qu'elle avait osé affirmer publiquement que le mouvement syndical devait tenir compte des liens entre le développement de l'entreprise et les stratégies et objectifs de négociation.

Que voulez-vous, à la CSN, de telles déclarations sont perçues comme une hérésie entraînant l'excommuniation. Pas surprenant, que la vaste majorité des travailleurs (ses) du secteur privé au Québec se retrouvent à la FTQ, et tout particulièrement chez les Métallos.

«Plancher» d'emplois

Pour les Métallos faire la lutte contre les pertes d'emplois et pour l'obtention d'une meilleure sécurité d'emploi, ça veut dire, à l'avenir, nous battre avec détermination, force et vigueur pour l'établissement de «plancher» d'emploi dans nos convention collectives. C'est pour cela que nous avons tout intérêt à ce que notre entreprise soit prospère et tourne bien. C'est dans ce sens même de notre responsabilité individuelle et collective qu'on y trouve ce fondement de revendications non seulement pour la sécurité d'emploi mais aussi pour l'amélioration de nos conditions de vie et de travail comme celles reliées à la rémunération, c'est-à-dire notre pouvoir d'achat et notre niveau de vie.

En conserver l'initiative

Je souhaite que le discours syndical rejoigne enfin la pratique syndicale, car non seulement nous devons améliorer nos conditions de travail, mais nous devons en conserver l'initiative.

Ceci signifie aussi que nous devons analyser les propositions patronales relatives à la participation et à l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses en milieu de travail, non pas dans un esprit paranoïaque mais bien au contraire, il nous faut être vigilants, sûrs de nous et agir toujours en pensant à l'intérêt et aux aspirations de ceux que l'on représente, nos membres. Je souhaite ardemment que ce message se véhicule à travers toutes les instances du mouvement syndical. Car c'est tous ensemble que nous réussirons encore mieux.

Le Fonds de solidarité de la FTQ

Chez les Métallos et à la FTQ, on n'a pas peur de prendre position, et nous l'avons souvent fait. Notre appui à la décision de la FTQ de mettre sur pied le Fonds de Solidarité, se situe dans ce courant liant nos préoccupations de la protection et du développement des emplois par l'exercice de la solidarité syndicale et sociale. Il s'agit tout simplement de la mise en commun d'épargnes de travailleurs et travailleuses québécois dans un fonds collectif qui aura pour mission première de sauver et de créer des emplois ici au Québec.

Sauver et créer des «jobs»

Le projet est emballant et les possibilités immenses. Pensez que bientôt tous ensemble, nous pourrons sauver des emplois chez nous et que peut-être plus tard, ou même bien avant qu'on puisse l'imaginer, d'autres travailleurs par leur appui sauveront peut-être nos jobs. Moi, j'appelle cela de la vraie solidarité! C'est-là, encore une fois, une manifestation éclatante que la FTQ comprend sa mission de véritable représentant de la vaste majorité des travailleurs (ses), du seeteur privé. Développer la solidarité qui ne se limite pas seulement au syndicat local ou au milieu de travail, mais bâtir une véritable solidarité sociale qui cherche à faire bénéficier à l'ensemble de la population les fruits du syndicalisme et de ses gains, Voilà un projet qui emballe tous les Métallos.

C'est toute une leçon qu'on est à donner à d'autres qui hésitent encore.

Que ça soit un succès éclatant

J'ai demandé à Michel Blondin de prendre la responsabilité de l'opération. Les Métallos n'ont jamais flanché et ont toujours été là et je lui ai promis votre appui. Je suis persuadé que tous vous y mettrez l'épaule à la roue et le temps nécessaire pour convaincre vos confrères et compagnes de travail pour que notre fonds de solidarité soit un succès éclatant.

La FTQ compte sur notre adhésion massive au Fonds de Solidarité. Comme directeur je vous demande d'embarquer toute de suite et sans lésiner.

Nous devons nous classer dans les premiers.

Nous allons continuer d'être un syndicat et un organisme de défense et de promotion des intérêts de nos membres et nous allons aussi continuer d'innover, et de proposer des politiques qui peuvent déborder parfois des cadres de référence traditionnels. C'est ça être à l'avant-garde et c'est ça du leadership. Le leader on le retrouve en avant de ses troupes, au milieu on retrouve ceux qui suivent.

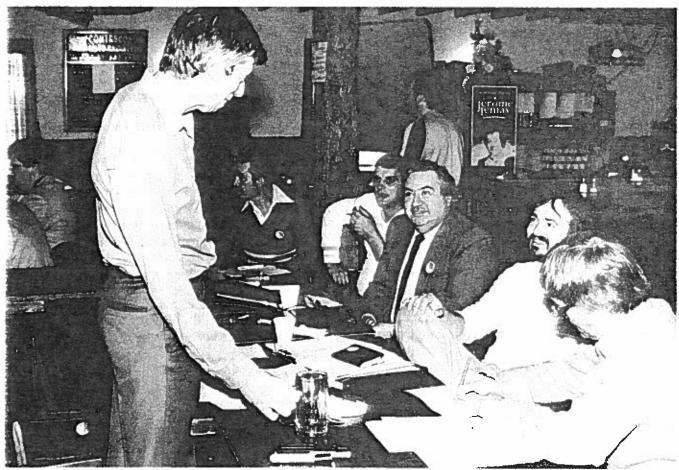
Le Fonds de Solidarité s'inscrit pour moi dans cette évolution. Peut-être sans le savoir, s'agit-il là d'une leçon principale tirée de la crise... l'élargissement de la solidarité syndicale.

Vos élections en avril prochain

En avril prochain, tous les membres des syndicats locaux des Métallos auront à élire, pour un terme de trois ans, leurs officiers. Je veux profiter de cette occasion pour vous remercier sincèrement pour le travail de solidarité accompli au cours de votre mandat. Je veux vous féliciter chaleureusement pour tout ce que vous avez fait et pour le dévouement que vous y avez mis, pour la défense, la promotion et la dignité de vos confrères et compagnes de travail. Vous avez tous bien mérité leur confiance et je suis persuadé que vous

pouvez en échange compter sur leur appui.

Malgré les temps difficiles traversés et les obstacles pas toujours faciles à surmonter, j'ai toujours senti, lors de nos rencontres, soit à l'usine ou à la salle d'union, soit lors de réunion d'un comité ou sur des lignes de piquetage, votre détermination de vouloir passer au travers et cette fierté d'avoir réussi. C'est pour cela qu'aujourd'hui nous avons le syndicat industriel le plus important et le plus en santé dans le secteur privé au Québec.



Michel Blondin, de notre service d'éducation, s'entretient avec Réal Proulx et Gaston Pellerin (Sidbec-Contrecoeur), Marcel Bureau, permanent, André Tremblay, président, et Jean-Marc Carle, de notre service de l'information.

Un avenir et des projets emballants

L'avenir nous réserve pour les prochaines années des projets de taille et emballants. Notre volonté collective et notre force comme Métallos nous permettront de faire encore avancer la cause syndicale pour la promotion de ceux et celles que nous représentons et que nous aimons. La démocratie, est souvent fragile et sa force réside dans la volonté de chacun de nous de la maintenir bien vivante. Chez les Métallos, la démocratie est en bonne santé et présente partout. Elle s'y est installée pour y rester.

«Nous luttons pour le droit d'association des ouvriers et pour la dignité du travail. Nous respectons la dignité et les droits de chaque individu et de chaque peuple... suivre cette voie signifie mettre en valeur la force morale du principe global de la solidarité humaine».

Cette déclaration de solidarité reflète très bien le combat qu'il faut livrer et, ce, chaque jour dans chacune de nos usines et au niveau du Québec surtout en ces temps tourmentés. Ailleurs dans le monde, d'autres militants syndicaux veulent en faire autant mais tous n'ont pas la chance d'exercer leurs fonctions aussi librement qu'ici. La citation ci-haut est de Lech Walesa. J'ai repris ces mots du texte qu'il a écrit et qui fut prononcé par son épouse à Oslo, lorsqu'elle recevait au nom de

son mari le prix Nobel de la Paix en décembre 1983. La dignité et le respect ça ne se quémande pas et ça ne se négocie pas. On l'obtient si on l'exige!

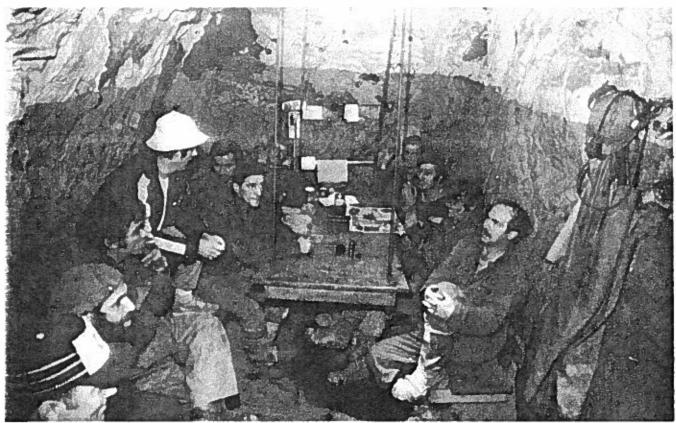
On continue

Le directeur du district 5 des Métallos en 1965 terminait son premier rapport moral, à la page 58, par la phrase suivante: «Les Métallurgistes Unis d'Amérique, c'est plus qu'un syndicat, c'est aussi une promesse. À nous de la comprendre et à nous de la tenir».

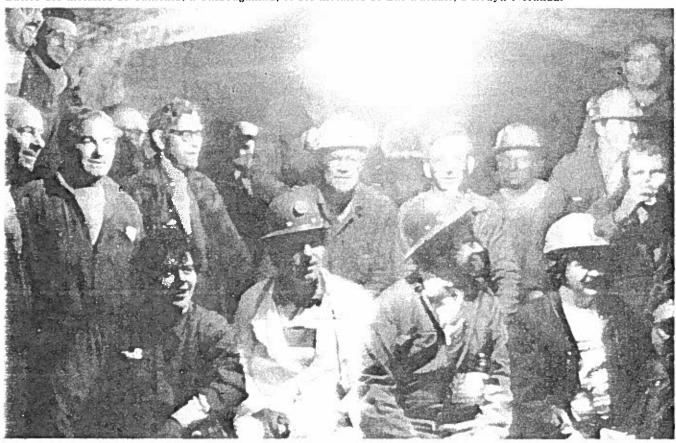
Tous ceux et celles qui étaient présents à notre lère assemblée annuelle et qui ont vécu ces années d'action syndicale chez les Métallos savent très bien que nous avons tenu cette promesse. Tous les Métallos l'ont comprise aussi et l'ont tenue. Ceux qui nous ont précédés, nous ont laissé un passé glorieux et nous ont tracé la voie à suivre. Nous avons maintenant la responsabilité de continuer à écrire notre histoire, celle des Métallos du Québec. Je trouve que nous avons tout ce que ça prend pour faire encore mieux et plus. Le prochain chapitre est à venir et ensemble nous écrirons de belles choses.

Bienvenue à toutes et à tous! Bienvenue à la 20e assemblée annuelle des syndicats locaux des Métallos du Québec.

Gérard Docquier directeur canadien des Métallos



Luttes des métallos de Camchib, à Chibougamau, et des métallos de Lac Dufault, à Rouyn-Noranda.



Des 4 coins du Québec... des militant (e)s



Lina Lemay Leviton Montréal



Claude Lacelle St-Jérôme



Raymond Éthier Stelco Montréal



André Dion Niobec St-Honoré



Gilles Galarneau Lac Dufault Noranda



Jean Lepage Atlas-Turner Montréal



Engelbert Boisvert Mine Doyon Bonsquet



Luc Noël Havre St-Pierre et Côte-Nord



Maurice Larocque Canadian Refractories Grenville



Parfois, des coups durs pour que les employeurs entendent raison.

Syndicat des Métallos

(8)

métallos

1290 St-Denis, Montréal

(514) 288-7200