



24ième assemblée annuelle
Québec, 1er et 2 décembre 1988

L'HEURE DES CHOIX

**Rapport moral de Clément Godbout, directeur
Syndicat des Métallos (FTQ)**



Table des matières



Introduction

Page 3



Analyse de la situation

Page 3

- A) Une situation de crise dans les syndicats
Page 3
- B) Le secteur privé s'est toujours battu
Page 7
- C) Le Parti Québécois et ses lois
Page 8
- D) Les dangers qui guettent le mouvement syndical
Page 9
- E) Quatre priorités
Page 11

Conclusion
Page 13



Solutions et actions

Page 14

- A) Les Métallos ont effectué le virage approprié
Page 14
- B) Ce qu'il nous reste à bâtir
Page 15



Conclusion

Page 21

Références

Page 22



Je veux tout d'abord vous souhaiter la plus cordiale bienvenue à cette 24e Assemblée annuelle des syndicats locaux du Québec. Depuis notre dernière assemblée annuelle, il s'en est passé des choses dans notre syndicat.

Des bouleversements continuels

Notre environnement a connu encore une fois des mutations importantes dans toutes les régions où nous retrouvons des Métallos, c'est-à-dire partout au Québec.

C'est le cas également de la plupart des pays industrialisés. Des bouleversements sur le marché du travail, la restructuration économique face à un niveau toujours accru de concurrence et l'implantation par les patrons et les gouvernements de stratégies défavora-

PHOTO: SERGE JONGUÉ



Clément Godbout, directeur québécois du Syndicat des Métallos (FTQ)

Introduction

bles à l'essor du mouvement syndical sont quelques-uns des indices de ces mutations importantes.

Nos choix stratégiques

Je souhaite cette année, que nous allions encore un peu plus loin ensemble dans notre réflexion sur les adaptations organisationnelles et les choix stratégiques qui s'offrent à nous, Métallos québécois, face à cette dynamique de changements. L'Assemblée annuelle des Métallos du Québec constitue toujours pour nous tous un moment privilégié de réflexion et de réajustement de notre action syndicale. Ensemble, nous tenterons donc de tracer un profil de la situation syndicale telle qu'on la retrouve aujourd'hui ici et ailleurs.



Analyse de la situation

A) UNE SITUATION DE CRISE DANS LES SYNDICATS

Depuis 10 ans, on entend parler de gestion, de participation et d'implication des travailleurs dans notre société. Cependant, la réalité nous montre encore beaucoup d'organismes, de sociétés et d'entreprises très partisans d'un pouvoir autocratique et autoritaire. Il y a là tout un monde à regarder... et le portrait est fort embrouillé! C'est à travers un tel prisme qu'il nous faut trouver les éléments qui forment l'ensemble du portrait.

Les pays qui ont survécu

Nous savons très bien que les pays

les plus dynamiques et qui ont progressé le plus rapidement au cours des dernières années, sont ceux qui ont été capables d'allier le développement économique, le maintien de l'emploi et l'adaptation à un environnement en constante évolution. Ce sont des pays qui ont su prendre les virages au bon moment.

Les syndicats qui ont survécu

C'est également vrai pour les entreprises et les syndicats. Les syndicats

qui ont su s'ajuster et qui ont su relever les défis sont aujourd'hui plus importants et plus respectés qu'avant la crise. Ces syndicats ne sont malheureusement pas nombreux. Parmi ceux-là, on peut reconnaître les Métallos québécois. Depuis 1981, nous avons obtenu 583 accréditations pour un total de 30,020 nouveaux Métallos. Cependant, si notre syndicat a su grandir durant cette période fort difficile, il faut bien réaliser que d'autres syndicats, et ils sont nombreux, n'ont pu efficacement résister à la tempête.

Les fermetures, ça continue

Malgré notre impressionnante carte de route, les dernières années n'ont pas été très faciles pour les Métallos. Les fermetures d'usines n'en finissent toujours pas. Encore récemment, nous avons subi la fermeture sauvage de All Steel de Ville St-Laurent et la mise-à-pied de 350 Métallos après 3 mois de lock-out. Notre syndicat a versé plus d'un quart de millions de dollars en secours de grève.

Il y eut ensuite l'annonce surprenante et brutale de la fermeture de l'usine de Continental Can à Ville St-Laurent. Cela touche près de 600 Métallos. Nous venions à peine de signer avec cette multinationale une convention collective. Rien n'indiquait ni ne laissait croire à cette éventualité. La compagnie avait bien camouflé le drame à ses salariés. Ensuite, c'était au tour de la Fonderie Laperle de St-Ours d'annoncer qu'elle jetterait sous peu 140 Métallos sur le pavé. Tout cela en quelques semaines seulement. D'autres fermetures sont vraisemblablement à venir.

Les causes de nos difficultés

La diminution dramatique des syndicats en Amérique du Nord et dans la plupart des pays industrialisés et l'impossibilité de faire avancer plus rapidement le bateau syndical dans les pays en voie de développement constituent une contrainte de taille dans notre lutte pour la promotion et l'avancement de ceux et celles que nous

avons l'honneur de représenter. Il faut toujours se rappeler que c'est principalement à cause des fermetures d'usines, des licenciements collectifs et de la mutation industrielle que le syndicalisme traverse une crise profonde dans tous les pays industrialisés. Les travailleurs ne désertent pas le mouvement syndical. Ils perdent leur emploi.



a) Portrait de la situation ici et ailleurs

Angleterre

En Angleterre, le Syndicat des mineurs et le Trade Union Congress connaissent de profondes divisions. Le gouvernement Thatcher a malheureusement réussi à faire très mal au Syndicat des mineurs du pays. Malgré leur détermination et la longue lutte exemplaire qu'ils ont livrée, les travailleurs en sortent meurtris. Le mouvement syndical de ce pays a passablement de difficultés à s'en remettre.



France

En France, le taux de syndicalisation "frise" à peine 16%. C'est fort inquiétant. Le mouvement syndical français a chuté dramatiquement en nombre. Sur le plan financier, il est important de savoir que 18% seulement du total des ressources financières du mouvement syndical français proviennent des cotisations syndicales. Donc plus de 80% de ses ressources financières lui viennent de dons et de subventions.

Allemagne

En République Fédérale d'Allemagne eurent lieu en mars 1987 des élections des membres des conseils d'entreprises. C'est l'équivalent des officiers syndicaux chez nous. la participation des ouvriers a été de 83,5%. Les non-syndiqués ont vu leur pourcentage augmenter de 3,05% (de 17,4% à 20,90%) au niveau des présidents aux conseils d'entreprises. Au niveau des membres, dans les collègues "employés", les non-syndiqués par rapport à la Fédération des syndicats allemands (DGB), ne sont qu'à 10 points de moins. La Fédération atteint 48,98% et les non-syndiqués 38,45%. Même si à l'élection de 1987, les syndicats DGB ont fait des gains de 3,39%, les non-syndiqués ont aussi avancé. Une chose importante est à noter: la participation est moindre et de façon significative lorsque la taille des entreprises augmente: de 5 à 20 salariés et de 21 à 50 salariés, la participation au vote est de 89% pour les entreprises de 5 à 20 salariés et tombe à près de 66% pour les entreprises de 21 à 50 salariés.

États-Unis

Avec un taux de syndicalisation qui chute dramatiquement pour se situer aujourd'hui autour de 15%, nos compagnes et confrères américains doivent développer des stratégies nouvelles et redéfinir leurs orientations de façon à mieux les adapter aux profonds changements qui se produisent sur le plan industriel et économique. Les États-Unis sont devenus une société de services malgré une profonde tradition industrielle. Ce phénomène exige du mouvement syndical américain qu'il réajuste sa stratégie pour répondre aux nouveaux besoins et aux nouvelles caractéristiques du marché du travail.

Canada

Sur le plan canadien, la situation n'est pas moins compliquée. Les fermetures d'usines, les licenciements collectifs et la consolidation d'entreprises plafonnent et handicapent gravement l'évolution du taux de syndicalisation. Bâter les liens de solidarité et faire avancer le mouvement syndical dans un



PHOTO: ANDRÉ LAPLANTE

Yvon Clément et Claude Boyer, permanents lors du dernier congrès international.

tel climat d'inquiétude et d'incertitude n'est pas chose facile.

Il faut ajouter que partout dans le monde, la presse et les médias sont dominés par la crainte d'une crise financière. L'annonce répétée d'un autre ralentissement économique frappant très bientôt à nos portes et ses répercussions profondes sur l'économie et les emplois, n'aident pas beaucoup à maintenir un climat serein. Les industriels et les représentants patronaux répètent continuellement que les travailleurs et les travailleuses doivent accepter une baisse de leur niveau de vie.

On ne se gêne pas pour mettre la faute des problèmes que nous vivons sur un syndicalisme trop fort et trop puissant. L'offensive contre le mouvement syndical est menée sur plusieurs fronts et le contexte économique actuel aide ceux qui désirent bloquer l'évolution du syndicalisme au Canada. Sans avoir réussi leur assaut contre le mouvement syndical, il faut bien admettre qu'ils ont réussi à faire des brèches qui lui ont fait mal.



Québec

Au Québec, la multiplicité des régimes de relations du travail reflète les diversités et même les divisions du mouvement syndical. Nous avons un Code du Travail qui est essentiellement

un régime encadrant l'exercice du droit à l'accréditation et à la négociation collective pour les salariés du secteur privé. Il existe un régime particulier pour le secteur de la construction, un autre pour le secteur public et la fonction publique, les normes minimales du travail pour les non-syndiqués, et finalement, le régime des décrets qui permet d'extensionner certaines dispositions des conventions collectives à tous les syndiqués et non-syndiqués des secteurs hautement concurrentiels. Cela permet d'éviter une lutte dévastatrice entre les entrepreneurs voraces. Cette loi permet aussi d'éviter que l'entreprise non-syndiquée pratique une compétition déloyale contre l'entreprise syndiquée. À l'exception de ce régime qui existe depuis 1934, les régimes particuliers se sont développés au cours des deux dernières décennies. Malgré tous ces régimes, on vit ici comme ailleurs une phase très difficile de pénétration syndicale particulièrement dans les nouvelles grandes entreprises. Les statistiques nous disent que depuis 1985 le taux de syndicalisation a baissé d'environ 3,3%.

Dans La Presse du 28 avril 1988, monsieur Pierre Paquette qui est président du Conseil Central de Montréal dit que le mouvement syndical québécois traverse mieux cette phase que d'autres pays, que sa légitimité et son utilité sont globalement reconnues au Québec. Cependant cette reconnaissance va de pair avec une distance, voire une méfiance, envers les organisations syndicales. Je pense qu'il a bien raison de déclarer cela et qu'il est surtout vrai qu'une telle méfiance publique existe tout particulièrement envers sa centrale. Cette déclaration de Pierre Paquette est peut-être fort à point, mais très en retard pour pouvoir corriger un tir maladroit de plusieurs années de la CSN. On ne peut quand même pas préconiser pendant des années, une approche de luttes de classes, dénigrer les autres centrales systématiquement et remettre en question les traditions les plus profondes de notre société, sans un jour en ramasser les pots cassés.

b) La vitalité syndicale du privé

Rappel historique

On répète souvent qu'un groupe ou qu'une société - c'est vrai aussi pour le syndicalisme - ne peut savoir où il va s'il ne sait pas d'où il vient. L'examen de l'histoire s'impose si nous voulons comprendre les conditions actuelles du syndicalisme et apporter des correctifs nécessaires.

En reculant un peu dans le temps, on peut mieux comprendre et situer les obstacles actuels. On peut aussi ensuite mieux définir nos objectifs.

1964

L'année 1964 marque l'histoire du Syndicat des Métallos et du syndicalisme québécois dans son ensemble. C'est la reconnaissance par tous les Métallos nord-américains et par notre structure internationale que le Québec est distinct. Notre syndicat au niveau international reconnaît explicitement la spécificité et l'importance du Québec. C'est le début de la construction de bases solides d'un district Métallos-Québec et nous sommes alors à la veille de l'élection au suffrage universel par les Québécois métallos de leur premier directeur élu au Québec. La création de notre District 5 devient alors la bougie d'allumage de vastes campagnes de recrutement de Métallos québécois qui se joindront par milliers à notre syndicat. C'est également l'année où le gouvernement du premier ministre Jean Lesage adopte le Code du Travail. Un congrès extraordinaire de la FTQ vote une résolution de grève générale pour appuyer les travailleurs des services publics afin qu'ils obtiennent le droit légal de grève dans la rédaction finale du nouveau Code du Travail. Ce droit est reconnu et quelques mois plus tard, le gouvernement du Québec offre sur un plateau d'argent les fonctionnaires provinciaux à la CSN. Depuis ils sont devenus indépendants en claquant la porte à leur centrale et en la quittant définitivement.



Marcel Bureau et André Tremblay, permanents.

Le secteur public attire toute l'attention

À compter de cette période, tous les débats sur les relations de travail au Québec sont dominés par les conflits de travail des secteurs publics. Une grève, ou même une simple menace de grève, saisit l'opinion publique et prend l'allure d'un affrontement à saveur politique.

Nul besoin de rappeler jusqu'à quel point nous, du secteur privé, avons été oubliés plus souvent qu'à notre tour. Chacun et chacune d'entre vous pourraient ici décrire la profonde déception de nos membres en lutte incapables de faire parler d'eux et de leur conflit dans les journaux ou les autres médias.

Différences entre les luttes du privé et du public

Le secteur privé n'a plus de place et rencontre des difficultés pour attirer l'attention de la presse et du public pour les aider. Des mineurs, des travailleurs



et travailleuses d'usines, des grévistes de d'autres secteurs passent des semaines et des mois sur leur ligne de piquetage et on trouve le moyen de ne pas en parler. Des travailleurs, fabricants de clous, sur une ligne de piquetage ça n'attire pas beaucoup les médias. C'est une toute autre histoire lorsqu'il s'agit d'un hôpital, d'une municipalité ou d'une école. Le syndicalisme tel que vu par le public en général n'existe que dans le secteur public. Pourtant les travailleurs et les travailleuses du secteur privé luttent un peu partout dans tous les coins du Québec pour leur santé et la protection de leur emploi. Ils représentent et sont la base de l'action syndicale.

Climat de confrontation du secteur public

Le climat de confrontation du secteur public connaît un de ses sommets avec l'emprisonnement des trois présidents de centrales syndicales en 1972. En même temps, les centrales syndicales sont embarquées sur le "kick down" comme on dit. Il n'y a rien de trop beau. On est parti à la course dans une direction inconnue sans trop se soucier de savoir si ceux et celles qu'on représente sont d'accord avec l'orientation du leadership syndical pour aller dans cette direction. Ce sont des années "spéciales" avec des orientations comme "L'État rouge de notre exploitation" à la FTQ... et "Ne comptons que sur nos propres moyens"... à la CSN. De quoi faire rougir le petit livre de Mao! L'aventure - passagère heureusement - a débalancé le mouvement syndical québécois. On assiste aux départs massifs d'importants secteurs de la CSN vers des syndicats indépendants. On assiste à la naissance de la CSD. Heureusement qu'à la FTQ, des structures plus souples et des affiliés vigilants ont pu apporter à temps un redressement. Depuis, la FTQ et devenue la centrale écoutée et respectée tant au Québec qu'à l'extérieur de nos frontières.

B) LE SECTEUR PRIVÉ S'EST TOUJOURS BATTU

Le militantisme et la vitalité syndicale ne se sont jamais estompés dans le secteur privé qui a continué jour après jour à se battre pour améliorer des conditions de travail pénibles. Nous n'avons qu'à regarder quelques statistiques sur le nombre de jours-personnes perdus à cause d'arrêts de travail (1).

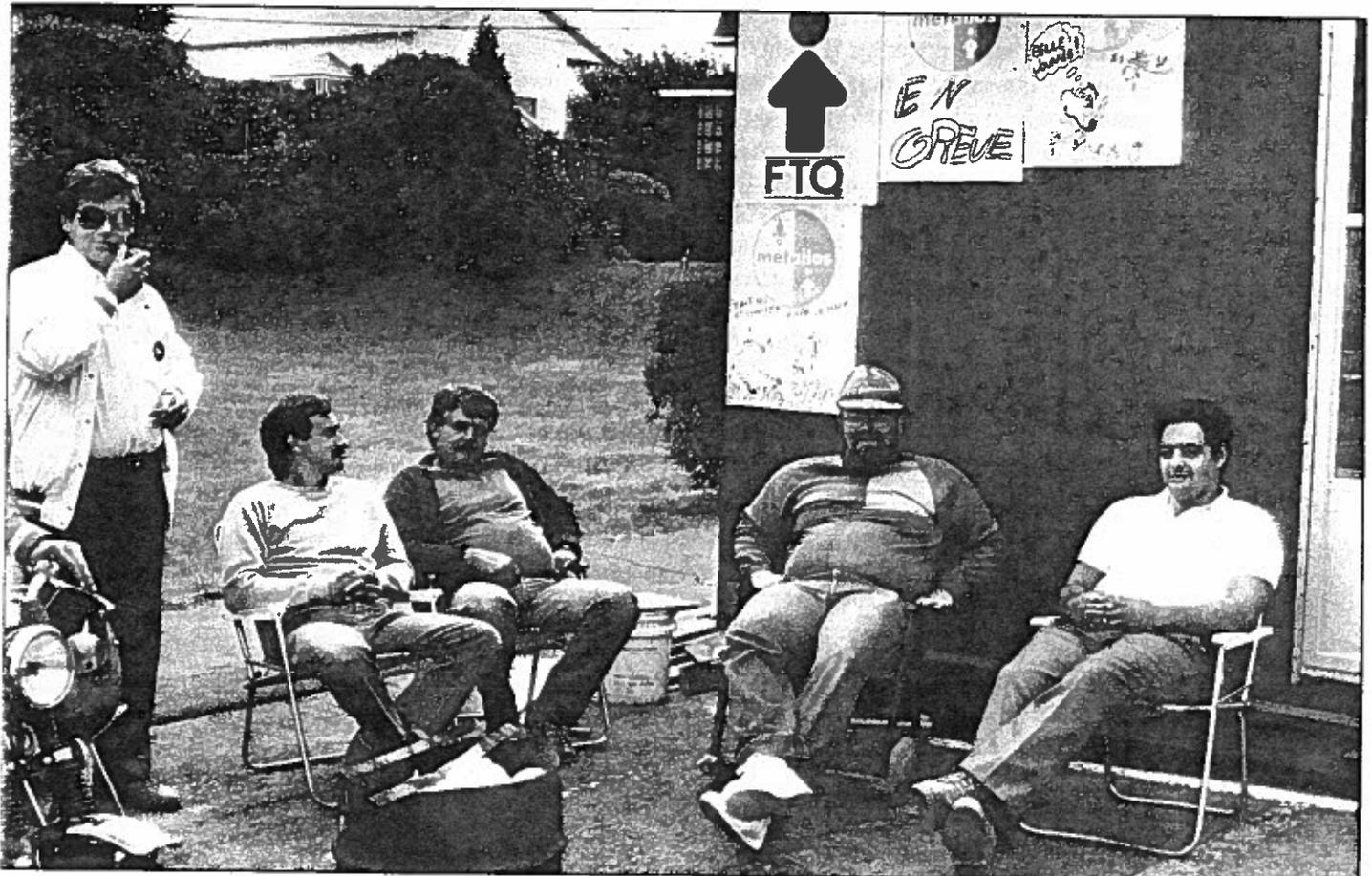
Année	Jours-personnes perdus
1966	2,175,417
1972	3,480,144
1976	6,583,488
1980	4,314,999
1981	1,790,420
1982	1,278,469
1987	1,605,033

Pendant les années 1966 à 1987, la très grande majorité des conflits et des

jours-personnes perdus à cause de grèves provenait du secteur privé. Ainsi les arrêts de travail de compétence québécoise se répartissaient pour ces années de la façon suivante entre le secteur privé et le secteur public. En regardant aujourd'hui les revues de presse du temps, personne ne croirait cela si ce n'était pas de la statistique (2):

Année	Nombre d'arrêts de travail	
	Privé	Public
1966	126	11
1972	136	11
1976	286	7
1980	302	42
1981	301	32
1982	235	9
1987	269	10

Ces données froides révèlent très bien, il me semble, les conditions de luttes difficiles et fort différentes par leur nombre et leur envergure pour le syndicalisme et ce, dans chacun des deux secteurs. Les conflits dans le secteur privé sont plus longs, impliquent des unités de négociations souvent très petites et comme je le disais ne percent pas dans les médias. Ils ne prennent presque jamais une allure politique. Les arrêts de travail dans le secteur public sont plus courts, ils attirent immédiatement l'attention du public parce que celui-ci est directement affecté et ils deviennent rapidement politisés.



Conflit de chez Générale Manufacturière de Drummondville. À gauche, Gérard Grégoire, permanent et Luc L'Allier président de l'unité.

Les négociations dans le secteur privé, c'est difficile

Le tableau suivant sur la répartition des conventions collectives en 1987, selon la taille de l'unité de négociation démontre clairement les conditions difficiles de l'action syndicale dans le secteur privé (3). Comme on peut le constater, 84,7% des conventions collectives en vigueur ont été négociées pour les groupes de moins de 100 salariés.

TAILLE	NOMBRE DE CONVENTIONS	%
1-19 salariés	3285	43,3%
20-49 salariés	2074	27,4%
50-99 salariés	1063	14,0%
100-499 salariés	975	12,9%
Plus de 500 salariés	184	2,4%

L'État, un législateur à l'écoute des parties

L'existence de deux contextes d'action syndicale aussi différents a profondément influencé les valeurs, les stratégies et les orientations des organisations syndicales. Déjà les saignées

d'effectifs subies par la CSN en 1972 avec la création de la CSD et avec le départ de certains gros syndicats comme ceux du secteur de l'aluminium témoignent du malaise des syndicats à

l'intérieur de structures où le discours dominant identifie plus l'État à un employeur qu'à un législateur à l'écoute des parties patronales et syndicales.

C) LE PARTI QUÉBÉCOIS ET SES LOIS

L'arrivée du Parti Québécois au pouvoir en 1976 a contribué à mettre en relief les différences dans la composition des centrales syndicales québécoises et l'impact que ces différences avaient et ont encore sur les objectifs et sur les stratégies choisis. Malgré le désespoir des marxistes en voyant l'arrivée du P.Q. au pouvoir, malgré les hauts cris de plusieurs haut-parleurs de la CSN et de certains militants à la FTQ, qui y voyaient une déstabilisation des travailleurs et des travailleuses du Québec, notre société a fait un grand bout de chemin en se donnant des lois de travail les plus avancées en Amérique du Nord.

Le syndicalisme du secteur privé propose des solutions

La récession de 1981 et des années qui ont suivi a frappé brutalement tous les travailleurs et les travailleuses. Ce n'est pas par hasard que des initiatives heureuses et responsables comme Corvée-Habitation et le Fonds de Solidarité proviennent de la centrale dont la majorité des membres oeuvrent dans le secteur privé qui fut le plus affecté par les licenciements collectifs et les fermetures d'usines et de mines. Je

veux saluer ici la solidarité du grand syndicat du Syndicat Canadien de la fonction publique (SCFP) et de l'Union des employé(e)s de Service qui, affiliés à la FTQ, ont supporté avec beaucoup d'enthousiasme et de détermination ces démarches qui visaient à donner de l'oxygène surtout au secteur privé. La composition de la FTQ rend ainsi notre centrale québécoise la plus représentative de la classe ouvrière sur le plan industriel et professionnel. Le projet de la CEQ de devenir la centrale du secteur public au Québec ainsi que la croissance significative des syndicats indépendants illustrent brutalement l'éclatement et la segmentation du syndicalisme québécois.

Une ombre au tableau: les divisions du mouvement syndical

À l'intérieur de la FTQ, nous l'avons souvent douloureusement constaté, le mouvement syndical est morcellé. Sur le plan québécois, il faut bien honnêtement se l'avouer il est dramatiquement et profondément divisé. Nous n'avons qu'à regarder la répartition suivante des effectifs syndicaux en 1988 pour saisir l'ampleur du phénomène. (4)

GROUPEMENT SYNDICAL	EFFECTIF	%
CTC (affiliés FTQ)	6,683	,7
CEQ	84,926	8,9
CSD	40,208	4,2
CSN	241,185	25,2
FTQ	325,446	34,0
Indépendants	246,585	25,8

Ces données excluent les salariés de l'industrie de la construction et ceux du secteur fédéral dont la vaste majorité sont affiliés à la FTQ.

La FTQ, la centrale la plus représentative

La FTQ représente au Québec présentement environ 430,000 travailleurs et travailleuses dont la grande majorité vient du secteur privé. Avec les récentes saignées de désaffiliations survenues à la CSN au cours des derniers mois, cette dernière se retrouve avec probablement moins de 200,000 membres cotisants. Elle se trouve donc en troisième position loin derrière les indépendants et cela nous devons le déplorer profondément. Cette réalité n'aide en aucune façon l'ensemble du mouvement syndical québécois.

D) LES DANGERS QUI GUETTENT LE MOUVEMENT SYNDICAL

1) Développement du syndicalisme indépendant

Au cours des dernières années, le développement du syndicalisme indépendant est indéniable. De 1971 à 1988, il a plus que triplé même si cette forme de syndicat demeure encore aujourd'hui un phénomène relativement méconnu. Cette méconnaissance est peut-être due au fait que peu de recherches ont été consacrées sur le sujet. De plus, ce sont généralement des syndicats accrédités au niveau d'un

seul établissement et ils n'entretiennent aucun lien formel avec une quelconque organisation syndicale bona fide. Enfin ils ne font pas grand bruit. Certains employeurs appellent cela de "saines relations de travail" ou encore une "paix syndicale". Comme dirait la revue *Croc*: "c'est pas parce que c'est drôle qu'on rit...".

Les syndicats indépendants forment

donc actuellement le second groupe syndical en importance. La FTQ au Québec est la première centrale syndicale avec plusieurs longueurs d'avance sur les autres. Je vous souligne toutefois, et c'est important de le noter, que près des deux tiers des membres des syndicats indépendants travaillent dans les services publics. (5)

2) Tendances corporatiste dans le mouvement syndical

Tout récemment, le retrait de plusieurs syndicats représentant quelques milliers de professeurs de CEGEP de la CSN, de même que le départ du Local 298 des travailleurs de l'hôpital Saint-Luc ont été accompagnés de la signature d'un contrat de "mariage à l'essai" c'est-à-dire d'un contrat de service avec la CEQ. Cette situation est symptomatique d'une tendance corporatiste que le mouvement syndical a souvent encouragée – encore là surtout à la CSN – par des disputes internes et des querelles idéologiques d'où sont issus la plupart des syndicats devenus aujourd'hui indépendants. Les syndicats qui ont nourri à travers les années une telle attitude sont à leur tour victimes d'une pratique syndicale à laquelle ils ont eu abondamment recours comme par exemple à la CSN avec sa politique de maraudage systématique contre les "païens" de la FTQ.

La CEQ profite aujourd'hui de la situation pour élargir ses effectifs grâce à l'adhésion sur une base de métier et de profession et en misant sur sa spécialisation comme centrale illimitée au secteur public. L'action de la CEQ ne contribue pas beaucoup à faire progres-

ser la syndicalisation puisque les membres qu'elle recrute sont déjà syndiqués. Le maraudage n'est pas beaucoup revalorisant pour l'action syndicale et le syndicalisme n'a pas à en être fier, croyez-moi. Le "maraudage interne" dans le secteur public, lors de la dernière période ouverte cette année, a entraîné 448 requêtes en accréditation. Cela crée des goulots d'étranglement et occasionne des délais additionnels d'attente inacceptables au service d'accréditation du Ministère. Plus de 600 accréditations sont en attente présentement. Parmi ces dossiers du secteur public, plusieurs sont en attente, non pas pour savoir si on est syndiqué ou non, mais pour décider où on sera syndiqué demain et avec qui. Les victimes de cette situation sont les travailleurs et les travailleuses du privé qui cherchent et qui luttent pour se syndiquer. Les autres ne font qu'attendre pour connaître quelle organisation syndicale les représentera dans une négociation qui aboutira à une convention collective qui de toute façon sera identique d'un syndicat à l'autre dans le même secteur et ce indépendamment de l'affiliation syndicale.

Le syndicalisme d'affaires

Où s'en va-t-on actuellement et où est le véritable syndicalisme? Ce que je viens de décrire ressemble définitivement à du syndicalisme d'affaires au sens original et historique de cette expression.

Comme le rappelait Jean Gérin-Lajoie dans son rapport moral à Fermont en décembre 1976 à l'assemblée annuelle des syndicats locaux des Métallurgistes du Québec le syndicalisme d'affaires est une forme de syndicalisme replié sur lui-même, sur une catégorie professionnelle ou sur un métier, peu soucieuse de développer des solidarités avec d'autres groupes de travailleurs ou de travailleuses dans d'autres secteurs ou d'autres occupations". Il s'agit donc d'un très proche parent du corporatisme et d'un mal qui ronge actuellement le syndicalisme québécois. Les sources de division proviennent de la prolifération des groupements syndicaux, des appels à la "solidarité" par le changement d'allégeance sur la base de la profession ou du secteur d'activités, des courants nationalistes incitant au retrait des structures syndicales nord-américaines et internationales.

3) Les dangers que l'État se substitue aux syndicats

Diminuer nos efforts de recrutement signifie que les pressions se feront croissantes sur l'État pour qu'il joue un

rôle encore plus déterminant dans le contenu de l'ensemble des conditions de travail. Les interventions de ce

genre ne sont pas toujours un cadeau qui nous arrive et le syndicalisme est bien placé pour le savoir. L'élargisse-

ment des conditions minimales de travail n'encourage pas "pantoute" la syndicalisation, particulièrement avec la multiplication des emplois autres que les emplois réguliers à plein temps. Les titulaires de ces emplois précaires pourront avoir l'illusion que l'action de l'État suffit et que l'action syndicale est

inefficace dans leur cas.

Plusieurs haut-parleurs patronaux se promènent en disant que la charte des droits, les normes minimales de travail, l'assurance-chômage et les autres services publics remplacent efficacement le syndicalisme. Une telle imposture n'est pas difficile à démasquer. Le

syndicalisme doit réagir et répondre avec aplomb. Nous savons tous qu'une convention collective est généralement supérieure à une loi et que seule une convention collective appuyée par un syndicat solide apporte à ses membres plus de dignité et impose plus de respect.

4) Les patrons s'organisent

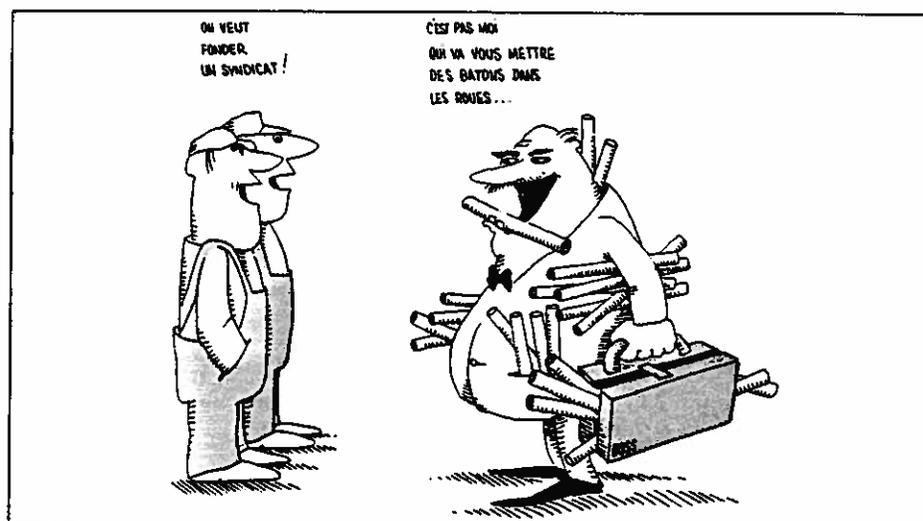
L'obstruction à la syndicalisation passe aussi par les syndicats indépendants. La lutte contre le syndicalisme est une entreprise qui existe et qui est planifiée. Le message véhiculé lors des colloques anti-syndicaux organisés dans différentes régions du Québec au cours des dernières années est fort simple: "Isoler, diviser et contrôler". Le syndicalisme indépendant accentue gravement la vulnérabilité des travailleurs. À cause du manque de ressources et l'absence de soutien technique et financier, il place les travailleurs en position de faiblesse face à l'employeur. Les employeurs ont donc intérêt à se doter de syndicats indépendants et ils le font en laissant miroiter à leurs employé(e)s que "Small is beautiful" et qu'il est important d'être maître chez soi. Ils invitent les travailleurs à ne pas se soucier de ce qui se passe chez le voisin. Les employeurs expliquent "à leur façon" aux employés qu'ils ont intérêt à ne pas adhérer à de grands syndicats par crainte de perdre leur autonomie d'action et qu'ils ou elles auront à payer une cotisation syndicale beaucoup trop élevée. «Si on s'organise tranquillement dans l'adoration ou l'admiration mutuelle ça coûtera moins

cher d'union»...

Il est important de toujours se rappeler que les patrons, sans exception, veulent éviter la syndicalisation de leur entreprise. Il est important de ne pas oublier que la lutte contre la syndicalisation est une entreprise planifiée et bien rôdée par des individus du monde des affaires.

Il faut savoir qu'il existe des réseaux étroits et bien structurés de sécurité pour prévenir l'infiltration de militants syndicaux dans les entreprises. Il faut aussi comprendre que des méthodes sophistiquées ont été mises en place pour détecter, lors de l'embauche, le profil de travailleurs ou de travailleu-

ses qui ne signeront pas de cartes d'union. Des méthodes bien efficaces ont été mises en place pour identifier les revendications des travailleurs et travailleuses et prendre à partie les sympathisants du syndicat. Au pis aller, on préférera déboursier de grosses sommes d'argent en dédommagements et pertes de salaires pour se débarrasser d'un ouvrier ou d'une ouvrière ayant un penchant trop prononcé pour le syndicalisme. En fait, l'obstruction à la syndicalisation est une affaire de centaines de millions de dollars dépensés aux États-Unis et au Canada dans le but exprès d'organiser des syndicats-maison afin de prévenir efficacement l'activité syndicale.



5) Les dangers de la Charte canadienne des droits et libertés

Même si la Charte canadienne des droits et libertés énonce la liberté d'association comme une liberté fondamentale, il y a quand même de gros problèmes. Cela devrait signifier la reconnaissance constitutionnelle de droits aussi importants que ceux de négocier librement une convention collective, de faire grève et de se syndiquer. Des jugements récents au Canada

ont répondu négativement à ces droits, en dépit de la dissidence de certains des juges et de l'interprétation contraire de nombreux experts.

L'arrêt Lavigne de la Cour Suprême de l'Ontario témoigne de ce que pourrait devenir l'article du Code du travail qui impose la retenue de la cotisation syndicale à la source pour tous les salariés qui font partie de l'unité

d'accréditation. Cette décision conclut qu'une disposition de retenue obligatoire dans une convention collective viole la liberté d'association. Elle ajoute que l'utilisation de cotisations syndicales obligatoires pour des fins autres que la négociation et l'application de la convention collective ne peut être justifiée lorsqu'un individu s'y objecte.

Dans une décision rendue par la Cour Suprême concernant le droit de grève en Ontario*, on nous dit que la charte consacre les principes fondamentaux "de la liberté individuelle..." "des droits privilégiés". On en vient donc à la conclusion que les principes fondamentaux de la liberté individuelle étant enchassés dans la Constitution et

Le rapatriement unilatéral de la Constitution canadienne et la Charte des droits et libertés qu'on y a inscrite malgré nous, annoncent des défis de taille. Qu'est-ce que cela annonce pour l'avenir des droits collectifs et notamment du droit du travail? Il me semble que l'on se dirige dangereusement dans le sens que la charte et son interprétation pourrait devenir l'occasion sinon le moyen de remettre en cause nos droits collectifs. Jusqu'à notre beau

Je souhaite qu'un jour les centrales syndicales du Québec, à l'instar des syndicats de la FTQ, puissent convenir de mécanismes qui élimineraient l'utilisation stupide et insensée de nos ressources financières, le salissage de la ressource humaine souvent peu nombreuse et le gaspillage tout court dans sa forme la plus commerciale du syndicalisme d'affaires... qu'est le maraudage.

Je ne désire pas empêcher les travail-

Le mouvement syndical, s'il veut avancer doit concentrer ses énergies sur l'organisation de travailleurs non-syndiqués plutôt que de se marauder. Le maraudage est néfaste pour la promotion du syndicalisme et cela tout le mouvement syndical au Québec le sait trop bien.

Nous connaissons aussi des groupes amis (associations de retraités, associations de consommateurs) du mouvement syndical avec qui nous devons reprendre le "bâton du pèlerin" et retourner vers ceux et celles qui ont un urgent besoin d'un syndicat. Plus d'un

(*) Dossier "Public Service Employee Relations Act"

les droits collectifs ou socio-économiques ne l'étant pas, il s'ensuit que ceux enchassés sont privilégiés. Par l'application de la Charte que nous a imposée Pierre Elliot Trudeau et son gouvernement, on pourrait ainsi remettre en question les mesures de sécurité syndicale, le piquetage, les procédures

6) Le cadeau empoisonné de Trudeau

Conseil du Patronat du Québec qui est en appel auprès de la même Cour suprême sur le principe qu'il avait le droit d'être entendu sur la loi anti-scab... et croyez-moi le CPQ ne vise pas à renforcer les dispositions anti-briseurs de grève! Nos droits, on tente de les "tapocher" de toute part. La primauté du droit individuel sur le droit collectif signifie peut-être aussi le droit de ne pas se syndiquer. Une telle imposture risquerait peut-être de remet-

E) QUATRE PRIORITÉS

1) Civiliser les relations intersyndicales

leurs (euses) de retirer leur adhésion à un syndicat. C'est tout le contraire. Un syndicat n'est pas une prison. Je propose plutôt de relancer le débat sur la mise sur pied d'un protocole de changement d'allégeance syndicale accompagné d'une procédure de règlements de plaintes et d'un mécanisme d'arbitrage. Civiliser les relations entre les centrales syndicales du Québec, ça pue d'urgence. Dans un tel protocole,

2) L'accès au syndicalisme

quart de million de travailleurs et travailleuses se retrouvent actuellement dans des syndicats indépendants et près d'un million de Québécois et Québécoises sont non-syndiqué(e)s... Le syndicalisme québécois a du pain sur la planche. Il n'a pas besoin de marauder systématiquement pour progresser. Au contraire, la solidarité et le respect mutuel ne peuvent qu'engendrer dynamisme et efficacité. C'est par l'exemple que le mouvement syndical obtiendra l'appui et l'adhésion des hommes et des femmes du Québec.

Le mouvement syndical québécois doit centrer tous ses efforts pour recru-

de détermination de l'unité de négociation, celles concernant la représentativité, etc... Voilà donc le gros gibier de l'histoire. La Charte pourrait alors bien protéger le citoyen, mais très mal les travailleurs et les travailleuses. Cela peut constituer un terrible étau pour tout le mouvement syndical.

tre même en question la représentativité globale d'un groupe de travailleurs. En tous cas, pour certains avocats peu scrupuleux de nos traditions et qui auraient le culot de proposer sans répugnance une telle approche et pour les patrons, qui seraient tentés d'emprunter une telle avenue, je leur dis tout de suite que jamais nous n'accepterons de nous faire grignoter nos droits morceau par morceau.

on pourrati retrouver le mandat d'un arbitre habilité à interpréter un code d'éthique qui serait accepté par les centrales et dont il aurait à surveiller l'application. Un ensemble de critères à appliquer devrait être adopté afin d'évaluer la justification d'un changement d'allégeance. Il est nécessaire plus que jamais de mettre en place des coalitions solides entre les centrales et entre les syndicats.

ter les non-syndiqués et revaloriser son rôle dont celui de la négociation collective.

Nous devons exiger de nos gouvernements qu'ils concentrent leurs efforts sur la modernisation de nos lois comme celle des décrets de convention collective et leurs énergies pour permettre aux non-syndiqué(e)s qui sont les plus mal pris de la société et souvent des laissés pour compte, d'avoir un véritable accès au droit d'association. L'avancement du mouvement syndical est bêtement handicapé par des divisions internes et le maraudage entre les centrales.

Le droit de se syndiquer... connaît pas

Il n'y a aucun droit comme le droit d'association qui est aussi galvaudé dans notre société. Jamais on ne permettrait qu'une autre loi soit ainsi systématiquement violée. Le droit d'association est parfois toléré, mais l'accès y est presque impossible. Diriger les travailleurs vers des structures de syndicats indépendants se situe dans la même foulée que la non-syndicalisation. Les patrons désirent ne pas avoir de syndicat du tout... mais, au pis aller un syndicat indépendant devient alors acceptable. Le but pré-

Des lois sur les fermetures d'usines et licenciements collectifs sont atten-

Il faut continuer de se battre pour des politiques bien arrêtées qui favorisent et soutiennent l'emploi. Tous ceux et celles qui désirent un emploi devraient être capables d'y accéder.

Le plein emploi, tel que nous le définissons est souvent perçu comme utopique. Pourtant, je suis profondément

cis est d'éviter un vrai syndicat représentatif et efficace. On est bien organisé pour nous désorganiser... On ne se gêne pas pour nous passer la "varloppé" comme on dit.

La crise favorise la désyndicalisation

Les fermetures d'usines, les licenciements collectifs ne cessent de faire leurs ravages. Notre législation est toujours silencieuse sur ce sujet malgré des revendications de plusieurs années de notre syndicat et de l'ensemble du mouvement syndical. De 42,4% qu'il était en 1986, le taux de syndicalisation a chuté à 40,7% en 1987. (6) (7)

3) Des lois sur les fermetures

dues depuis longtemps et ça doit aboutir.

4) Une politique de plein emploi

convaincu que si tous les grands acteurs économiques dans notre société acceptaient de discuter de nos options, ils tomberaient d'accord pour se donner des politiques de création et de soutien à l'emploi. Avec un peu de volonté politique, on pourrait les retrouver autour d'une table de travail pour déga-

La récession du début des années 1980 a dûment frappé les Métallos en particulier. C'est près de 30,000 Métallos qui ont ainsi perdu leur emploi et qui se retrouvent aujourd'hui ailleurs dans d'autres milieux de travail.

Il faut se préoccuper sérieusement des milliers d'ex-syndiqués qui après avoir retrouvé un emploi demeurent souvent non-syndiqués. Il y a souvent la peur bien installée dans les usines sans syndicat et le besoin de gagner sa vie. Cette situation n'est pas unique aux Métallos. Elle s'applique à toutes les organisations syndicales et traduit le déclin du taux de syndicalisation.

ger des avenues en ce sens. En tous les cas, ça nous permettrait au moins comme société de commencer une démarche dans la bonne direction. La mise sur pied d'une table de travail pour la promotion de l'emploi est nécessaire.



PHOTO SERGE JONGUE

Manifestation en juin dernier pour sauver les décrets. On aperçoit Clément Godbout, directeur, Arnold Dugas, coordonnateur, Hélène Bérubé, permanente et Jean-Pierre Lapointe, permanent.

CONCLUSION

Un syndicat, c'est la bonne réponse

Pour trouver des solutions sensées et durables aux problèmes pratiques qui se posent à nous, il faut absolument que les travailleurs et les travailleuses soient impliqués dans cette démarche. Les Métallos québécois ont parfaitement compris qu'il ne suffit pas de proposer des réponses idéologiques générales, ni d'en appeler à la conscience de la classe ouvrière pour ensuite espérer que cela suscitera une réaction efficace et immédiate. Je crois que les travailleurs et les travailleuses sont plus que jamais insensibles aux concepts et aux arguments fondés sur l'idéologie abstraite et déconnectée. Tous et toutes



savent très bien aussi de quelle façon se font "organiser" les chômeurs, les analphabètes, les jeunes parents céli-

bataires, les immigrants et les femmes "soutien de famille" dans les "sweat shop" non-syndiquées.

Derrière cette vague de propagande anti-syndicale qui déferle dans le monde depuis quelque temps, se cache une volonté de mettre en place l'équivalent social de la déréglementation du travail. On veut instaurer une sorte de privatisation des relations de travail professionnelles sous le prétexte de libérer les travailleurs (euses) et le reste de la population de la tyrannie syndicale. Une véritable approche de vaudou social. C'est trop gros et ça ne passe pas.



PHOTO: ANDRÉ LAPLANTE

Congrès de Las Vegas en août dernier. À gauche, Gérard Docquier, directeur national, Denis Boucher, président du local 7625, Jean Lapointe, permanent, Jocelyn Bouillon, vice-président du local 7625 et Clément Godbout, directeur québécois.

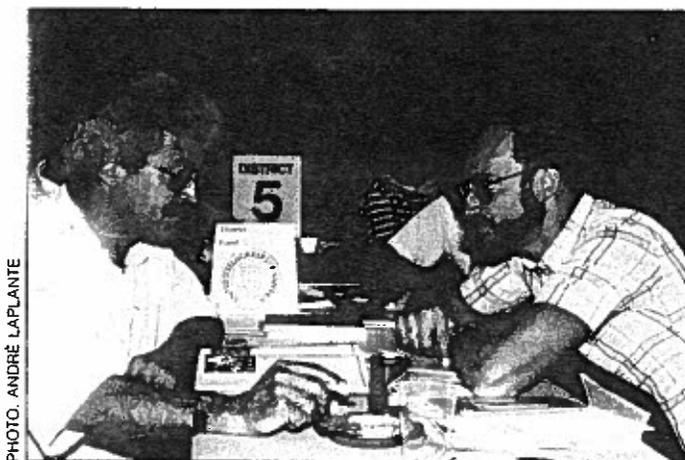


PHOTO: ANDRÉ LAPLANTE

Bruno Lefebvre et Jean-Eudes Simard, permanents.



PHOTO: ANDRÉ LAPLANTE

Romain Marin et Roland Labonté, permanents.

Solutions et actions

Partout, les droits individuels sont privilégiés au détriment des droits collectifs. Le mouvement syndical a un urgent besoin de se ressaisir et de combattre cette tendance. Pour cela, il doit par ses propres gestes revaloriser et rendre plus attrayante l'action collective.

De nouvelles approches

Le mouvement syndical éprouve bien sûr des difficultés à s'adapter au nouvel environnement économique et commercial, en plus d'être attaqué sur tous les flancs en même temps. Cela pourrait s'expliquer et même s'excuser

par l'ampleur et la complexité des enjeux. Plus profondément le syndicalisme développe lentement et difficilement de nouveaux réflexes et de nouvelles politiques face à ces bouleversements qui surviennent dans les milieux de travail où il est présent. Les changements dans la composition de son propre membership actuel et potentiel en sont un exemple.

Aux États-Unis par exemple en collaboration avec l'AFL-CIO, des centaines de dirigeants Métallos, militants et militantes sont à la recherche de solu-

tions pratiques aux problèmes actuels et aux menaces qui pèsent sur les travailleurs et travailleuses. Ils ont opté pour le juste milieu entre l'action directe et l'action politique en insistant fortement sur les questions fondamentales liées au travail tout en les replaçant dans un cadre social et économique plus large. Je pense ici entre autres aux programmes d'éducation ouvrière destinés aux syndicalistes noirs, aux nouvelles questions de sécurité et d'hygiène au travail et aux réponses du système d'éducation ouvrière face aux besoins des femmes dans les syndicats.

A) LES MÉTALLOS ONT EFFECTUÉ LE VIRAGE APPROPRIÉ

Les Métallos ont élaboré au cours des dernières années dans le cadre des réalités d'aujourd'hui une lutte pour la sécurité de leur emploi et la participation des travailleurs dans l'entreprise avec de nouvelles formes de gestion inconnues jusqu'à maintenant.

PHOTO: ANDRÉ LAPLANTE



Travailleurs de l'usine de Madelipèche aux Iles-de-la-Madeleine.

Notre syndicat encore plus que tout autre, et les Métallos du Québec en particulier, ont su effectuer le virage approprié pratiquement au même rythme de la mutation sans précédent de notre système économique et de l'industrie. Nous nous sommes ajustés le mieux possible à notre nouvel environnement.

PHOTO: MARC ROBITAILLE



Conférence de presse donnée par le local de la restauration à Québec en octobre. À gauche: Jean Lapointe, permanent, Louis Laberge, président de la FTQ, Clément Godbout, directeur québécois et Laure Lapierre, présidente du local 8470.

Locaux composés et syndicalisation des secteurs non traditionnels

Notre connaissance de ce qui s'est passé ailleurs a été particulièrement

utile dans la recherche des réponses. Dans le contexte que je viens de décrire face au déclin des effectifs syndicaux et des difficultés que l'on rencontre pour atteindre une meilleure cohésion syndicale au Québec entre les centrales syndicales, il est toujours prioritaire de façonner notre avenir en découvrant ensemble les voies qui s'offrent à nous. En ce sens, nous avons composé rapidement avec l'essentiel de l'action syndicale. Nous avons élaboré la structure des locaux composés afin que nos dirigeants locaux soient bien efficaces, près de leurs membres et conscients de l'importance du recrutement. Nous avons pratiqué un militantisme syndical adapté aux réalités des années 1980. Nous nous sommes donnés une véritable représentativité dans des secteurs non-traditionnels afin d'assurer notre présence effective sur un marché du travail en pleine évolution.

Notre syndicat, les Métallos, continue et veut continuer d'être à l'avant-garde du syndicalisme industriel, c'est-à-dire d'une forme d'action collective fondée non pas sur les différences et

sur les divisions, mais sur les similitudes, sur les communautés d'intérêts et sur les solidarités profondes. Notre appartenance fière et active à une union internationale est encore plus pertinente

en 1988 à cause de la mondialisation des marchés dont le traité canado-américain de libre-échange ne constitue qu'une des manifestations.

B) CE QU'IL NOUS RESTE À BÂTIR

Les solidarités que nous avons à développer se situent donc à un niveau inter-professionnel, inter-sectoriel, inter-syndical et international. La tendance des organisations syndicales qui visent à se rapetisser, à se régionaliser et à s'éloigner de structures plus lar-

ges et plus ouvertes aux réalités nationales, internationales et mondiales ne peuvent pas répondre efficacement aux défis et aux besoins générés par l'évolution de l'économie mondiale.

consultations et de nombreuses discussions, nous nous sommes donnés des orientations susceptibles d'améliorer notre efficacité et nous avons mis sur pied les services nécessaires.

Chez les Métallos au Québec, après

a) Écouter les nouveaux Métallos

La plupart des nouveaux Métallos au Québec d'aujourd'hui n'ont pas connu les luttes entreprises pour la reconnaissance syndicale. Ils sont arrivés dans un milieu de travail déjà syndiqué chez les Métallos et protégés par une bonne convention collective souvent obtenue au prix d'efforts et de sacrifices sans précédent de leurs prédécesseurs. Non seulement, n'ont-ils pas connu ces luttes, mais ils n'ont même pas participé à la mise sur pied et à la construction de leur syndicat. Ils arrivent à l'usine comme nouveaux travailleurs et on leur "impose" le syndicat en place et souvent sans trop d'explications. Ces nouveaux Métallos, j'allais dire cette nouvelle génération, ne partagent pas nécessairement les mêmes valeurs et les mêmes approches qui ont caractérisé le syndicalisme jusqu'à maintenant et tout cela est fort correct. Nous avons beaucoup à apprendre en les écoutant. Nous avons beaucoup aussi en retour à leur offrir.

très spécial chacun chez-vous, dans votre milieu de travail, pour intégrer ces nouveaux membres dans les structures syndicales de notre mouvement. Vous ne devriez pas non plus hésiter à leur proposer un modèle d'action fidèle aux principes du syndicalisme, mais aussi adapté aux réalités contemporaines. Comme Métallos, nous sommes capables de faire mieux pour saluer l'arrivée de nouveaux membres dans nos usines.

permanentes. Une équipe jeune, efficace, généreuse et rompu aux nouvelles techniques d'approches et de communications. Nous avons été capables de nous donner des stratégies face à ce nouveau contexte de la concurrence mondiale, du besoin de la syndicalisation des secteurs non-traditionnels et souvent laissés pour compte. Nous sommes devenus plus vigilants pour conserver et protéger l'emploi de nos membres et nous avons mis le paquet dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Au Québec, nous n'avons négligé aucun effort pour offrir aux plus démunis l'appui et l'aide des Métallos. Sans tenir compte du nombre et d'où ils venaient, partout où nous avons été demandés nous y sommes allés. Notre district s'est aussi doté d'une équipe jeune et dynamique de militants et de dirigeants de syndicats locaux. À la suite des élections d'avril dernier, dans les syndicats locaux, environ 40% de nouveaux militants-métallos ont été élus.

Au cours des dernières années, nous nous sommes aussi familiarisés avec la culture de l'informatique. Nous avons pris beaucoup de temps de réflexion pour bien comprendre les nouvelles méthodes de "management" qui s'installent ici et là dans les usines, les mines et les endroits où oeuvrent les Métallos.

Tout cela a été accompagné d'une solide formation des militants et dirigeants syndicaux pour faire face avec compétence aux nouvelles approches patronales.

Je vous demande de faire un effort

Il en va de même pour l'équipe nombreuse et renouvelée de permanents et



Marc Lebeau, permanent



Charles Trudel, permanent



Gordon Ringuette, permanent

b) Adopter des attitudes réalistes

Dans ce monde d'aujourd'hui, nous n'avons surtout pas intérêt à nous accommoder d'une approche qui propose la voie du "Comment réussir à échouer". Il ne faut surtout pas non plus se doter "d'ultra solutions", ni prendre l'approche de jeter comme dit le bébé avec l'eau du bain. Deux fois plus n'est pas nécessairement deux fois mieux. Il faut se donner des objectifs réalistes à la mesure de notre action collective et savoir bien les communiquer à nos membres. Croire que l'on a toujours raison, être certain que notre monde parle le même langage que nous ou penser que celui ou celle qui n'est pas avec nous est nécessairement contre

nous, voilà à mon sens quelques-unes des "ultra-solutions" courantes qui démontrent bien comment on peut se déconnecter de sa propre réalité et choisir des solutions dangereuses et mauvaises.

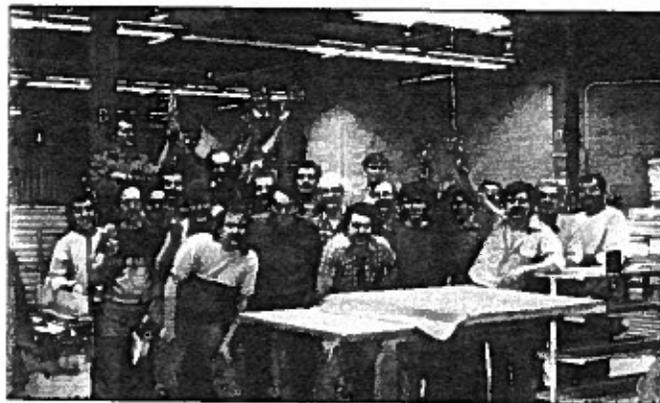
Les travailleurs et les travailleuses des années '90 rejettent de plus en plus et avec raison les approches de dénigrement et les attitudes pessimistes qui découragent. Ils et elles n'acceptent pas le "méméragé" et le "chialage" qu'on a pu retrouver dans le passé et qu'on a toléré même si cela dérangeait. Les travailleurs(euses) veulent être représenté(e)s par des leaders syndicaux optimistes, disponibles, pleins d'initia-

tives qui leur présentent une vision réaliste de l'avenir et de la place qui revient de droit aux travailleurs. On désire aussi des dirigeants capables de créer et d'analyser.

On souhaite, en même temps, un mouvement syndical proche de ses membres, capable d'écouter, d'échanger, capable aussi de s'autocritiquer, de faire des propositions concrètes allant dans le sens de l'intérêt de ses membres. Lorsqu'un dirigeant syndical oublie cette réalité, le syndicat court nécessairement vers un désastre.



Grève des travailleurs de Manac dans la Beauce en juin dernier.



Occupation de l'usine Allsteel à Ville St-Laurent par les travailleurs victimes d'un lock-out et d'une fermeture sauvages.

c) Être fiers de ce que l'on fait

Bâtir et faire avancer notre syndicat demande presque autant d'attention, d'efforts et de dextérité que l'ascension d'une montagne puisque cela aussi comporte de nombreux obstacles. Pour ceux et celles qui exercent un leadership chez les Métallos, ce n'est pas facile. Être à l'écoute et défendre ses membres est un travail très revalorisant. Tous, vous le faites bien et avez raison d'en être fiers.

L'économie québécoise a connu la même évolution que les autres pays occidentaux. Elle est dominée aujourd'hui par les industries de services. En juillet 1988, on estimait que seulement 20,5% de la main-d'oeuvre au Québec se retrouvait dans les indus-

tries manufacturières et 1,6% dans le secteur primaire (à l'exception du secteur agricole) (8). La pénétration de notre syndicat dans le secteur des agences de sécurité et dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, de même que les efforts que nous mettons présentement dans la syndicalisation du milieu du taxi reflètent bien cette tendance du marché et notre effort d'adaptation à ces nouveaux défis.

Des centaines de femmes métallos

La présence des femmes de plus en plus nombreuses dans un bon nombre de secteurs et d'occupations de plus en plus diversifiées constitue aussi un mouvement irréversible.



Réunion du comité élargi de la condition féminine du Syndicat des Métallos (FTQ) le 9 novembre 1988.

Tout ceci implique des changements dans notre fonctionnement interne sur le plan syndical, sur le plan de nos stratégies et sur le plan de nos revendications prioritaires. Cette arrivée massive

des femmes a également coïncidé avec l'explosion des "nouveaux statuts de travail" tels que les temps partiels, les temporaires, les saisonniers, les contractuels ainsi que les nouvelles formes de gestion des ressources humaines comme la flexibilité dans l'emploi, la qualité des produits, la performance, les différentes formes de rémunérations, la participation à l'organisation du travail, les horaires de travail... et j'en passe. Voilà les réalités contemporaines du marché du travail.



Claire Paquette, permanente



PHOTO: SERGE JONGUE

Isabelle Duranleau, permanente

d) La lutte pour la qualité de l'environnement

Vous avez aussi certainement remarqué que partout au niveau du continent, la question de la qualité de notre environnement est le premier sujet de préoccupation. Il en est ainsi pour plus de 80% des Canadiens et des Québécois. L'an passé, à l'occasion de notre assemblée annuelle, j'ai soulevé cette question de la protection de notre environnement et des problèmes écologiques causés par la pollution et la destruction de notre patrimoine. Si plus de 80% des québécois sont angoissés par ce problème, laissez-moi vous dire que les chances sont fortes pour que nos membres réagissent et pensent de la même façon.

Les travailleurs et travailleuses du Québec veulent une bonne "job", mais ils et elles exigent un Québec propre. La lutte pour la protection de notre environnement doit être notre lutte. Nous devons nous battre contre les pollueurs. Je vous demande de mettre tous les

efforts nécessaires pour empêcher les industries de salir. Il faut que cesse le déversement de toutes sortes de produits chimiques dans les eaux du St-Laurent, dans nos rivières et dans nos lacs. Il faut que cesse la pollution de notre air. Des récupérateurs d'acide sulfureux, ça existe et ça s'installe. La technologie d'aujourd'hui permet de protéger notre milieu de vie. Il faut exiger un resserrement de nos lois sur l'environnement. Il faut forcer les autorités publiques à adopter des réglementations sévères et efficaces. Le syndicalisme doit exiger que des mesures appropriées soient mises en place afin que les employeurs les respectent.

Chacun chez soi, dans son milieu de travail, nous pouvons apporter beaucoup en exigeant un comportement responsable de la part de notre employeur. Nous devons par la négociation collective inclure dans nos conventions des

dispositions qui ont comme objectif le développement d'un environnement sain. Nos revendications à cet égard sont aussi importantes que celles sur la santé et la sécurité au travail. Nous avons réussi avec les années à améliorer passablement nos conditions de vie au travail. Il faut maintenant s'attaquer à celles de l'extérieur de l'usine, de la mine et de l'endroit de travail où nous gagnons notre vie. Il faut continuer à crier fort contre les pluies acides et la destruction de la couche d'ozone. Une des premières missions du mouvement syndical pour la prochaine décennie est selon moi de se battre avec détermination pour obtenir un environnement sain. Il y va de notre intérêt et de nos emplois, car les pollueurs incorruptibles sont appelés nécessairement à disparaître. Je demande ici à tous les Métallos d'en faire une priorité à compter de maintenant.



e) L'accès au syndicalisme pour tous et toutes

PHOTO: SERGE JONGUÉ



L'équipe de recruteurs métallos dans l'industrie du taxi.

PHOTO: SERGE JONGUÉ



Yves Morriveau



Michel Deveault

Nos stratégies de recrutement doivent continuer à favoriser l'accès au syndicalisme pour les travailleurs(euses) de toute la panoplie de nouveaux statuts dont je viens de parler. Nous devons faire en sorte de faciliter, par nos conventions collectives, leur pleine intégration au travail et à notre vie syndicale. De plus, la com-

position ethnique du Québec se reflète dans notre milieu syndical. Les Métallos se doivent d'être un outil privilégié d'intégration des néo-québécois à la majorité francophone. Pour réaliser cet objectif, des sessions de formation à cet égard devront être mis de l'avant et des efforts de bonne communication et d'information devront être déployés.

Nous devons faire plus que de nous efforcer. Nous devons réussir à obtenir la participation de ces métallos dans les instances syndicales. Nous avons la responsabilité de tenir compte, nous tous ensemble, de cette réalité pressante.

f) Les nouvelles approches patronales ne peuvent remplacer l'action syndicale

Une proportion importante et grandissante de syndicats et d'unités locales métallos oeuvrent aujourd'hui dans des milieux de travail où les employeurs ont mis sur pied de nouveaux programmes de gestion des ressources humaines et d'organisation de la production.

Souvent, ils ont été imposés dans le milieu du travail de nos membres sans plus de consultations qu'il ne le faut. Dans certains endroits, il y a eu participation du syndicat à l'élaboration du programme. Nous savons que les Métallos en général, souhaitent participer et apporter leur expertise à leur travail. Il s'agit souvent de sécurité d'emploi. Ces programmes accordent plus de place à la diffusion de l'information, à la consultation et à diverses

formes de participation aux décisions concernant l'organisation du travail.

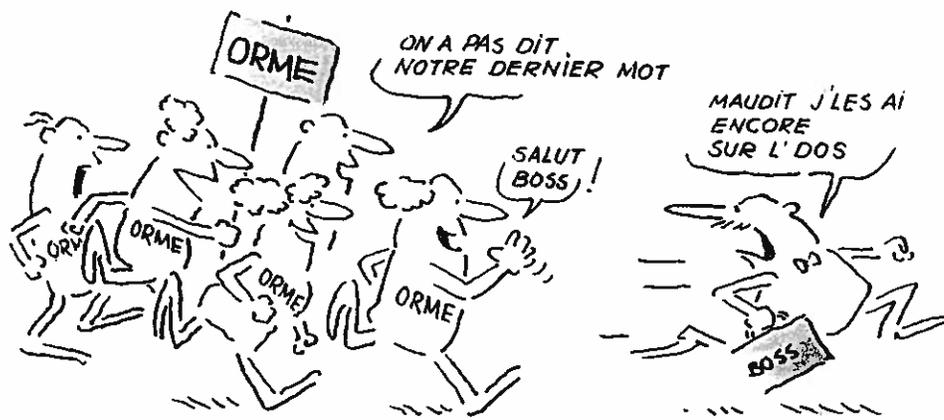
Les programmes de participation

Nous avons vu dans certains locaux, nos membres se voir offrir une participation financière à la propriété de l'entreprise soit par la distribution ou l'achat d'actions ou encore par une participation aux profits de la compagnie grâce au versement d'une rémunération additionnelle collective ou individuelle (système de bonis, de montants forfaitaires, etc...). Notre syndicat a connu de nombreuses expériences à l'échelle de l'Amérique du Nord et ces expériences nous enseignent que la compagnie qui offre des programmes d'actionnariat à leurs employés est souvent en grandes difficultés financières. La décision d'un syndicat local s'inscrit alors dans une perspective de protection

d'emplois.

Le contrôle de nos régimes de retraite

La distribution d'actions pour la propriété de l'entreprise et même le contrôle ouvrier majoritaire ne doit jamais être un substitut à un régime de retraite. À chaque négociation, notre objectif doit être celui de bonifier et de s'assurer du contrôle du surplus pour ne plus qu'il nous arrive d'autres histoires comme Singer, Orange Maison, Acier Marshall ou les mines d'amiante. Il faudrait lors de l'instauration de ces programmes que les travailleurs possédant des actions puissent également obtenir les votes proportionnels au volume de titres qu'ils détiennent et ce indépendamment de la catégorie d'actions.



L'ORGANISATION DES RETRAITES
DES MÉTALLOS

On s'est donné un beau syndicat

Nous sommes ainsi passés à travers une période de restructuration importante pour répondre intelligemment aux stratégies possibles face à tous les changements structuraux. Nous avons choisi ensemble de nous donner un nouveau syndicalisme cherchant à regrouper les salariés au statut précaire. Nous avons ainsi rejoint des milliers de québécois et de québécoises parmi les moins nantis, les plus démunis. Notre syndicat leur a apporté la fierté et l'espoir et ils ont répondu avec enthousiasme à notre appel.

En un sens, nous avons remis en question nos valeurs et notre légitimité en tant que représentants de la classe ouvrière et avons réajusté notre tir en conséquence. Cette prise de conscience nous a permis de mieux contrer les problèmes qu'engendrent pour notre syndicat, le chômage, les nouvelles structures industrielles, la composition actuelle de la main-d'oeuvre et l'accroissement de cette nouvelle main-d'oeuvre dite flexible, à temps partiel ou travail temporaire ou qui travaillent à leur compte. Nous avons été capables de mieux nous ajuster aux nouvelles initiatives des entreprises et aux changements technologiques qui entraînent un déplacement de nouveaux emplois des secteurs ayant traditionnellement un haut niveau de syndicalisation tels que secteurs manufacturiers, transport, mines, fonderies, etc... vers des secteurs comme celui des services ayant une très faible présence syndicale tel que la vente au détail, hôtellerie, la restauration, les services financiers, les agences de sécurité. C'est justement là que nous avons percé. En même temps, nous avons su garder notre efficacité à nos tables de négociation. Malgré la perte massive d'emplois dans nos secteurs traditionnels et ce qui s'est passé dans bien d'autres secteurs, les salaires réels et les avantages sociaux des Métallos ont continué d'augmenter de façon significative. Nous avons donc bien fait la "job" qui nous incombait.

Enfin, dans toutes ces éventualités, devant l'ampleur et la complexité de tels dossiers, je vous rappelle que nous avons à notre disposition un outil formidable pouvant nous guider avec compétence, le Fonds de Solidarité de la FTQ. N'hésitez pas à contacter votre permanent syndical afin d'obtenir les informations nécessaires pour bien se défendre dans des occasions comme celles que je viens d'évoquer.

Notre position chez les Métallos est que toutes les modalités relatives à la préparation et à l'implantation de ces programmes doivent être négociés avec le syndicat et être intégrés aux dispositions de la convention collective. Nous avons grand intérêt devant toutes ces approches de gestion ou de participation à déployer toute la prudence et toute la compétence requises.

Je reconnais que les appels et les invitations du patronat ne se limitent pas au cas de menaces de fermetures et de faillites. Une proportion croissante des employeurs comprend que de meilleures conditions de travail, le respect, la reconnaissance et le développement de la compétence et de l'autonomie du personnel créent des conditions favorisant une plus grande satisfaction au travail et de là une meilleure productivité. Nous serions bêtes de nous opposer à des initiatives patronales qui sont perçues par nos membres comme des améliorations à leurs

conditions de travail.

Une opposition syndicale serait contradictoire par rapport à nos objectifs. Comment justifier notre refus d'un programme qui augmente l'autonomie au travail de nos membres? L'amélioration de la productivité d'une entreprise nous place d'ailleurs dans une meilleure position de négociation lors du renouvellement de la convention collective. Pour moi, le mot productivité n'est pas tabou quand il est synonyme d'enrichissement collectif et de développement de l'emploi.

L'implantation des nouveaux programmes de gestion des ressources humaines ne doit donc pas se réaliser en dehors ou contre la présence syndicale. Toute initiative patronale doit être combattue si elle a pour but de faire disparaître le syndicat ou de le rendre inutile aux yeux des travailleurs. Notre vigilance demeure toujours nécessaire et notre rôle de promoteur des intérêts de nos membres demeure toujours actuel. Nous remplissons encore mieux notre mission et nous servirons encore mieux nos membres en intégrant ces nouvelles perspectives à la négociation collective et à nos propres programmes de formation. D'ailleurs, chez les Métallos du Québec depuis déjà quelques années, des cours face aux nouvelles approches patronales ont été donnés aux militants et aux officiers des syndicats locaux.

g) Continuer à s'ajuster

Les marchés sont aujourd'hui soumis à des pressions nationales et internationales qui ont stimulé toute une série de nouvelles pratiques afin de réduire les coûts. Nous devons continuer de poursuivre nos débats sur la flexibilité des tâches, la définition des unités de négociations appropriées, l'implantation de la nouvelle technologie, la sous-traitance. Nous devons continuer d'établir notre légitimité

syndicale dans cette nouvelle culture de l'entreprise. Nous faisons face à de nouveaux "modes" de gestion dans le secteur privé, mais aussi dans le secteur public. Enfin, sur le plan législatif, nous devons bien articuler nos revendications pour que le Code du travail du Québec permette l'accès à la syndicalisation de ces nouveaux types d'emplois.



PHOTO: SERGE JONGUÉ

Gérard Lachance, responsable du service en santé-sécurité.

h) Recrutement dans les secteurs traditionnels

Dans le domaine du recrutement, nous devons continuer nos efforts dans les secteurs traditionnels. J'aimerais ici vous identifier les cibles suivantes: les nouveaux établissements manufacturiers qui demeurent non-syndiqués

(Pechiney, MKW, Bell Hélicoptères, Alcan, les mines qui ouvrent, etc...) les travailleurs et travailleuses de bureaux qui ne sont pas beaucoup syndiqués. Enfin, il faut recruter la nouvelle main-d'oeuvre dite "flexible"

ou précaire, occupant un emploi à temps partiel, sur une base temporaire ou travaillant à son compte. La main-d'oeuvre dans cette catégorie est fort mal payée, exploitée et a besoin d'un syndicat.



Gilles Pelletier, permanent.



PHOTO: SERGE JONGUÉ

Robert Bernier, permanent.



PHOTO: SERGE JONGUÉ

Georges Poirier, permanent

i) D'autres réajustements internes

Nous serons obligés comme syndicat d'offrir de nouveaux programmes de formation, une présence et des interventions toujours plus novatrices en information, un appui important dans le dossier de la santé et des ajustements appropriés au niveau du travail du permanent syndical et des dirigeants syndicaux. Ceci consiste essentiellement en un effort pour rejoindre les nouveaux types de travailleurs et aussi définir les liens entre ces travailleurs (euses) et la base traditionnelle des Métallos. En fait, nous devons nous ajuster aux besoins et aux attentes de tous nos membres si on veut continuer de progresser. L'orientation dégagée à notre dernier congrès international dont vous avez copie saura nous aider et grandement nous inspirer dans l'élaboration de nos stratégies.

Du côté des modes de communication, il faut que le message rejoigne

bien nos membres et les groupes visés. Il faut s'efforcer encore plus de se donner une image publique crédible et conforme à notre réalité. Il faudra rendre efficaces au maximum nos dépliants, nos journaux et nos messages publicitaires. Ceci inclut dans mon esprit de revoir aussi nos méthodes de communication et notre approche avec nos membres, les militant(e)s, les permanents et les permanentes et les officiers de syndicats locaux des Métallos. Ensemble, nous devons continuer de véhiculer une image de solidarité, d'effi-

cacité, de présence et de réalisme. Nous faisons des tas de bonnes choses, il faut trouver le moyen de le dire partout. Nous avons besoin de messages qui collent à notre monde et qui reflètent ce qui se vit tant au niveau des lieux de travail que de la région ou du district.

Notre programme de formation doit s'ajuster en fonction de ce que nous sommes aujourd'hui et de nos besoins. Les cours de formation syndicale devront avoir comme objectif bien arrêté que les femmes, les jeunes, les minorités ethniques s'identifient et collaborent spontanément à la vie syndicale de chacune des boîtes où sont les Métallos.

Souvenons-nous toujours que les transformations du marché du travail ne suggèrent nullement que le rôle fondamental du mouvement syndical et d'un syndicat comme celui des Métallos soit remis en question.



PHOTO ANDRÉ LAPLANTE

Jean-Pierre Côté, permanent

j) La FTQ doit réorganiser ses services

Je salue les efforts que fait la FTQ pour réorganiser ses services aux affiliés en fonction des besoins d'aujourd'hui des travailleurs et des travailleuses que nous représentons. Des services nouveaux sont à créer. D'autres

sont à ajuster ou à changer. Les besoins des affiliés en 1990 ne sont plus nécessairement ceux d'il y a quinze ou vingt ans. Les besoins augmentent au niveau de la recherche, du recrutement, du soutien juridique et de l'information.

Le contexte des nouveaux membres et le potentiel des nouveaux secteurs à syndiquer nous forcent à prendre ce virage.

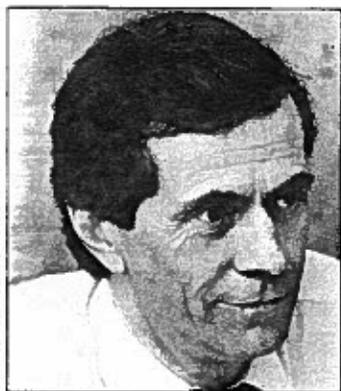


PHOTO: SERGE JONGUÉ

Lawrence McBrearty, directeur-adjoint

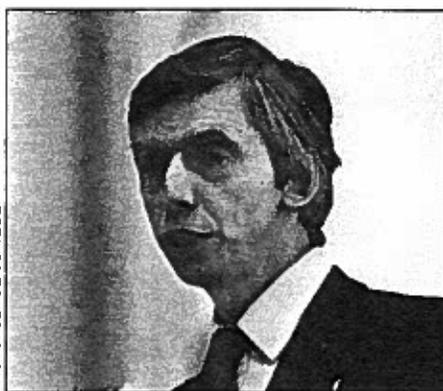


PHOTO: SERGE JONGUÉ

Michel Blondin, directeur-adjoint



Gilles Audette, coordonnateur



PHOTO: SERGE JONGUÉ

Arnold Dugas, coordonnateur

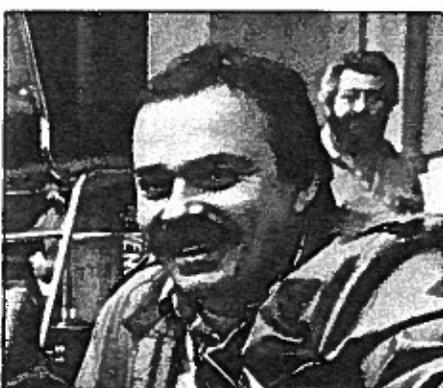


PHOTO: SERGE JONGUÉ

Michel Arsenault, coordonnateur



Jean-Claude DeGrasse, coordonnateur



Conclusion

Enfin, je veux vous remercier vous tous qui jour après jour luttiez avec détermination et générosité pour l'avancement et la promotion des Métallos. Je veux remercier aussi tous ceux et toutes celles qui ont mis tant

d'efforts pour rejoindre des centaines de non-syndiqués au cours de l'année 1988 afin de les aider à se donner un bon syndicat, les Métallos. J'ai fait cette année, la description du contexte difficile dans lequel nous avons réussi

à évoluer. J'ai également voulu vous soumettre certaines réflexions sur ce que nous sommes, d'où nous venons et où nous devrions aller au cours des années à venir.

Même si nous vivons dans une société passablement bouleversée et bouleversante, même si les obstacles sont énormes et nombreux et même si les défis sont de taille, nous avons devant nous des possibilités immenses. Les Métallos québécois ont réussi à traverser efficacement la crise des années 1980. Ensemble nous avons façonné notre syndicat de façon à nous permet-

tre de progresser. Ensemble, nous saurons encore une fois relever le défi des années futures, nous saurons réussir. J'en suis profondément convaincu. Nous avons un syndicat formidable et efficace. C'est vous tous et toutes qui, jour après jour, le bâtissez et c'est vous tous ensemble qui lui donnez la solidarité et la cohésion nécessaires à son épanouissement.

Ensemble, continuons à lutter pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de tous ceux et celles que nous avons l'honneur de représenter, pour une meilleure société et pour un Québec où il fait bon vivre et grandir.



Références

- (1) Anne Parent et André Dompierre, "Grèves et lock-out au Québec en 1982", **Le Marché du Travail**, 4:4, (avril 1983) p. 55; André Dompierre et Réjean Courchesne "Grèves et lock-out au Québec en 1987", **Le Marché du Travail**, 9:5, (mai 1985) p. 75
- (2) Anne Parent et André Dompierre, *op.cit.*, p. 55; André Dompierre et Réjean Courchesne, *op.cit.*, p. 82.
- (3) Gilles Fleury, "Le monde syndical au Québec en 1987", **Le Marché du travail: les relations du travail en 1987**", 9:1, (janvier 1988), p. 14.
- (4) Gilles Fleury, "Un portrait du syndicalisme indépendant", **Le Marché du Travail**, 9:9, (septembre 1988), p. 68.
- (5) *id.*, p. 69.
- (6) Luc Favreault al, "Les relations du Travail en 1986", **Le Marché du Travail**, 8:2 (février 1987), p. 13.
- (7) Gilles Fleury, "Le monde syndical au Québec en 1987", **Le Marché du Travail: les relations du travail en 1987**, 9:1 (janvier 1988), p. 22.
- (8) François Pap, "La Main d'Oeuvre", **Le Marché du Travail**, 9:9, (septembre 1988), p. 9.



Marcel Sasseville, permanent.



Les employé-e-s des restaurants Marie-Antoinette, membres du local 8470 lors de leur grève l'hiver dernier.



PHOTO: ANDRÉ LAPLANTE

Un travailleur de Madelipêche aux Iles-de-la-Madeleine.



Comité de négociation des travailleurs de Murdochville.



Alain Poirier, permanent et André Laplante, responsable du Service d'information.



PHOTO: SERGE JONGUÉ

Gérard Rousse et Raymond Nault officiers du local des agents de sécurité.



Fête des retraités de QNSLR à Sept-Iles le 14 mai.



PHOTO: ANDRÉ LAPLANTE

Participants au cours «L'information dans mon local» cet automne à St-Jérôme.



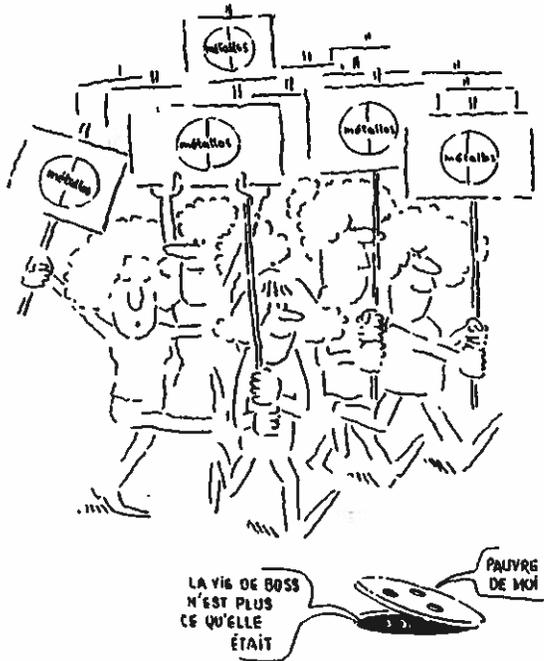
Campagne d'organisation des Métallos dans l'industrie du taxi.



PHOTO: ANDRÉ LAPLANTE



Fernand Paquette avec l'exécutif de la mine de Matagami et les permanents Michel Levac, André Gravel et Yvon Royer, le 15 juin 1988.



L'ENTRÉE MASSIVE DES FEMMES
DANS LE SYNDICAT

BOYCOTTONS
ELECTROLUX

Balayons
Sara-Lee Foods