

32ième Assemblée annuelle
21 et 22 novembre 1996

Rapport *du directeur*

L'emploi en mutation,
un défi pour les Métallos



Arnold Dugas



Sommaire

Introduction

Page 5

Partie 1

**«Une situation économique
qui se maintient»**

Page 9

Partie 2

«Nos réalisations en 1996»

Page 11

Partie 3

«L'emploi en mutation»

Page 29

Conclusion

Page 33

Introduction

Chers délégués, chères déléguées, il me fait plaisir de vous souhaiter la bienvenue à cette 32^e Assemblée annuelle de votre syndicat, le plus important regroupement syndical québécois du secteur privé. Nous sommes, Métallos québécois, plus de 50 000 travailleurs actifs dans toutes sortes de domaines. Nous sommes mineurs et métallurgistes, bien sûr, c'est là que nous avons formé nos premières solidarités. Mais nous sommes aussi cuisiniers et cuisinières, agents et agentes de sécurité, réceptionnistes, mécaniciens, et j'en passe. Dans le fond, nous constituons un ensemble fort représentatif des travailleurs et travailleuses québécois dans leur ensemble.

Comme chaque année, cette assemblée générale nous permet de fraterniser, de nous ressourcer, de fortifier nos solidarités et de mieux harmoniser nos interventions au bénéfice de nos membres.

Nous ne sommes pas seuls

Nombreux et présents dans toutes les sphères d'activités, nous avons devant nous des interlocuteurs patronaux qui sont de plus en plus gigantesques et tentaculaires. Ils ont tendance à nier les frontières et à ignorer les règles que tentent de mettre en place nos gouvernements. Nous devons répondre aux énormes défis qu'ils nous posent.

Pour y arriver, nous avons cherché depuis quelques années à élargir la famille syndicale, en multipliant les initiatives de syndicalisation parmi nos confrères et consoeurs non syndiqués. Nous avons

aussi cherché à consolider les liens avec nos confrères et consoeurs des autres organisations. En faisant cela, nous nous sommes très rapidement aperçus que nous n'étions pas seuls. Toutes les grandes organisations de travailleurs sont confrontées aux mêmes défis que nous et elles éprouvent toutes le même besoin de s'ouvrir et de collaborer ensemble.

En septembre dernier, par exemple, la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium m'a invité à son congrès de Québec. J'ai été impressionné par la qualité des débats et, c'est avec plaisir que nous accueillons pour la première fois à cette assemblée Raymond Labonté, président de la FSSA et quelques membres de sa Fédération. Nous leur souhaitons la bienvenue et j'aurai l'occasion un peu plus tard de commenter la nature très particulière de notre association.

Un thème privilégié

Le thème retenu pour le rapport de cette année, L'emploi en mutation, s'inscrit en continuité et en complémentarité avec ceux des dernières années. Il y a deux ans, j'ai développé le thème de la formation comme d'une question de survie. Les connaissances sans cesse plus pointues et les aptitudes particulières qu'impose le marché du travail dans un univers toujours plus compétitif en sont une belle illustration. Pour ne pas abandonner à leur sort des travailleurs isolés dans un tel contexte, il faut penser à de nouvelles formes de regroupement pour se défendre efficacement et continuer à faire valoir nos droits. Voilà pourquoi il était important de faire le point l'an dernier sur le syndicalisme de l'an 2000.

Des travailleurs formés et regroupés dans des structures syndicales adaptées à leur époque constituent, à mon avis, des prérequis pour relever le défi contemporain du marché de l'emploi, qui est une réalité en mutation. Ce défi se présente aux travailleurs et à leurs organisations comme celui de cette fin de siècle. Les Métallos n'ont pas la réputation de reculer devant les défis et c'est pourquoi je n'ai pas hésité à en faire un thème privilégié de réflexion à l'occasion de cette assemblée annuelle.

Le Sommet sur l'économie et l'emploi

Vous me permettez, avant d'entrer dans mon rapport proprement dit, de vous parler pendant quelques minutes de ce que j'ai personnellement retenu de ma participation au Sommet sur l'économie et l'emploi qui se tenait à Montréal du 29 octobre au 1er novembre dernier.

Cette idée remonte en mars dernier, alors que nous étions invités par le gouvernement de monsieur Lucien Bouchard à participer à un Sommet sur l'économie et l'emploi aux côtés des représentants des patrons, des groupes communautaires et des intervenants gouvernementaux. En prévision du Sommet, quatre groupes de travail furent constitués pour proposer au gouvernement une série de projets créateurs d'emplois.

Vous avez vu à la télévision ou lu dans les journaux que, dans l'ensemble, les syndicats étaient assez satisfaits des résultats, notamment avec le consensus qu'il fut possible d'obtenir sur la durée de

la semaine de travail que tous s'entendent pour diminuer graduellement de 44 à 40 heures.

Sur papier et dans les discours, l'exercice fut donc intéressant. Il nous faut maintenant être très vigilants dans la mise en oeuvre de ces projets et nous assurer, par exemple, qu'on n'assistera pas, dans certains secteurs, à un simple déplacement de l'emploi. Notre vigilance devra, en particulier, s'exercer dans le champ de la dérèglementation et de l'avenir de la Loi des décrets.

La réglementation gouvernementale a été longuement débattue. Son allègement pourrait contribuer au maintien ou à la création d'emplois, a-t-on souvent répété. Nous sommes d'accord avec cela si nous pouvons être partie prenante de ce processus et si cela est fait avec discernement. Lorsque des règlements existants sont le produit de consensus entre employeurs et syndicats, et c'est le cas, par exemple, dans un secteur comme les mines, il n'y a pas lieu de les revoir. C'est ce que je veux dire quand je parle de discernement.



Plusieurs représentants du patronat ont, pour leur part, préconisé l'abolition des décrets. Monsieur Bernard Landry a même laissé entrevoir, à un moment donné, une possible révision de la Loi des décrets pouvant aller jusqu'à son abolition. S'il s'aventure jusque-là, il nous trouvera sur son chemin. Car, si nous sommes prêts à examiner les décrets un par un et à procéder aux ajustements qui s'imposent, la Loi des décrets, en tant

que telle, DOIT demeurer. Il faut réaliser, par exemple, que l'abolition du décret des agents de sécurité pourrait représenter des milliers de pertes d'emploi de qualité dans ce secteur. Inutile de vous dire que nous serons très vigilants dans les suites de ce Sommet et s'il nous faut livrer bataille, nous le ferons sans hésitation.

Je reviendrai un peu plus tard sur quelques avenues proposées au Sommet. Certaines pourraient s'avérer intéressantes pour les Métallos qui voudraient apporter

une contribution positive dans les domaines de la formation professionnelle en emploi et dans celui de l'action locale concertée pour l'emploi.

Pour l'instant, j'évoquerai le contexte économique dans lequel nous nous trouvons et je passerai ensuite en revue les faits saillants de nos activités de l'exercice 1995-1996. En conclusion, je vous proposerai ma vision des enjeux liés à l'emploi.



Rencontre des agents et agentes de sécurité à Québec le 30 mai 1996.

Partie 1

«Une situation économique qui se maintient»

Si le niveau d'emploi est un facteur incontournable de mesure de la santé économique d'une collectivité, il faut se rendre à l'évidence qu'en 1996, le Québec n'est pas «pétant de santé».

On parle de 26 000 emplois à temps plein perdus depuis le début de l'année pendant que 8 000 emplois à temps partiel étaient créés. En 1995, nous avons pu constater la création de 48 000 véritables emplois. Le taux de chômage, quant à lui, oscille autour de 12,5 %, comparé à 11 % en 1995.

Bien sûr, il faut se méfier d'une lecture étroite de tels chiffres et les situer dans une plus large perspective. Les analystes financiers observent par exemple une amélioration de la performance du secteur manufacturier au Canada sur l'ensemble de l'année. C'est le secteur où nous sommes le plus présent et, au Québec, c'est l'un des deux secteurs, avec l'agriculture, où l'emploi est en croissance. Le secteur immobilier connaît pour sa part une relance qui se faisait attendre depuis longtemps et les mises en chantier ont connu des augmentations qui sont évaluées à 20 % depuis les trois derniers mois. Cela veut dire l'émission de plus de permis de construction. Et on dit que quand le bâtiment va, tout va!

Dans l'immédiat, ce n'est pas ce qui résoudra le problème des 460 000 chômeurs et des quelques 300 000 assistés sociaux adultes et aptes au travail qui,

ensemble, constituent 21,3 % de la main d'oeuvre comparé à 21% l'an dernier. Ce ne sont pas des «signes encourageants» ou des «perspectives à long terme» qui apporteront du pain sur leur table.

Une autre mesure de la santé économique d'une collectivité, c'est l'importance de ses exportations. Après avoir connu des augmentations successives importantes en 1993, 1994 et 1995, nous observons un recul, cette année, de l'ordre de 1,4 % jusqu'à maintenant. C'est principalement attribuable à la diminution de 47 % des exportations des voitures reliée au ralentissement des activités à l'usine GM à Boisbriand dû à la grève dans l'industrie de l'automobile. Sans ce ralentissement, les exportations québécoises auraient continué à augmenter. Elles l'ont d'ailleurs fait dans le domaine des ouvrages de base en métal.

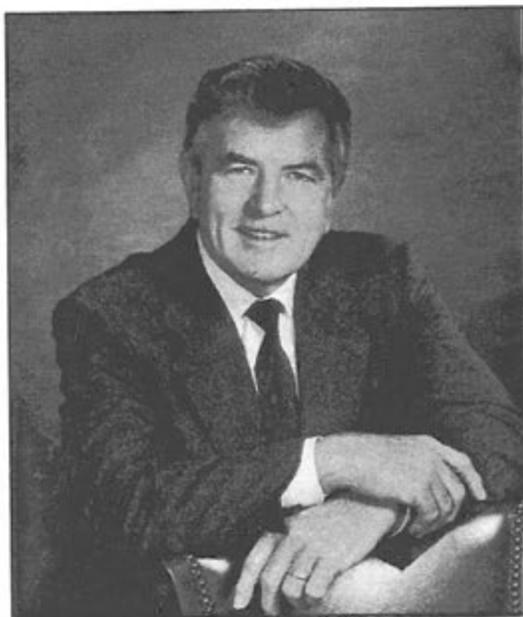
Comme on le voit, la situation dans son ensemble est grave, mais pas désespérée.

Notre prise de conscience récente à l'égard du dossier de l'emploi nous donnera-t-elle l'énergie pour remettre le Québec sur les rails de la prospérité ? Je l'espère fortement, mais il faut prendre garde de ne pas rêver en couleurs. Les objectifs dégagés au Sommet sont très ambitieux: nous voulons renverser les termes de la comparaison entre le Québec et le Canada. Or, présentement, le taux de chômage au Québec dépasse de 2,5 % la moyenne

canadienne (qui est autour de 10 %) alors que le produit intérieur brut généré au Québec ne représente que 22 % du total canadien, alors que le Québec représente 25 % de la force de travail au pays.

Avec l'annonce des orientations gouvernementales de viser un déficit zéro

pour l'an 2000, il nous faudra, comme mouvement de travailleurs organisés, être attentifs à l'évolution de la situation et veiller à ce que les effets pervers possibles d'une telle stratégie ne se traduisent pas par une réduction de la qualité des services publics.



George Becker, président international

Partie 2

«Nos réalisations en 1996»

Dans la conjoncture économique difficile que je viens de décrire, on aurait pu penser que les activités syndicales auraient fonctionné au ralenti. Pourtant, c'est l'inverse qu'on observe. Sur tous les fronts, l'année 1996 a été ponctuée de réalisations marquantes pour les Métallos. Je vais en faire état en commençant par nos alliances avec nos grands partenaires nationaux et internationaux

2.1 Engagements et alliances aux plans national et international

À cet égard, les rapprochements qui se sont opérés entre nous et deux importants groupes de travailleurs, la FSSA à l'échelle québécoise et le syndicat international ABV à l'échelle nord-américaine, sont, sans contredit, les faits saillants de l'année 1996.



Avec la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium, un projet d'association a été signé le 19 juin dernier à la Baie, au Saguenay, en présence de notre président international, George Becker. Il appartenait aux syndicats locaux d'entériner la recommandation en ce sens que leur avait faite leur Fédération quelques mois auparavant. Je me réjouis de constater que les syndicats affiliés à

la Fédération ont opté en faveur de cette association avec le Syndicat des Métallos.

En vertu de cette convention d'association, notre Syndicat offrira à la FSSA et à ses syndicats affiliés ses services de formation, d'information, de recherche, de santé et sécurité et de recrutement. Cette association devrait permettre à la FSSA d'augmenter son pouvoir d'intervention dans les débats politiques, économiques et sociaux et, à ses membres, de bénéficier d'une structure renforcée et d'un fonds de grève international.

Bienvenue à nos 6 000 nouveaux associés de la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium !

À l'échelle nord-américaine, un projet de fusion du Syndicat international des ouvriers de l'aluminium, de la brique et du verre aux Métallurgistes Unis



Conférence de presse à La Baie en juin dernier pour annoncer l'entente d'association entre le Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium (FSSA) et le Syndicat des Métallos.

d'Amérique a été adopté, le 8 août dernier, par le bureau exécutif de ce syndicat. Il sera soumis aux membres à l'occasion d'un congrès spécial en décembre prochain. Cette fois, ce sont 40 000 travailleurs et travailleuses syndiqués à l'échelle de toute l'Amérique qui sont concernés et qui deviendront très probablement membres à part entière de notre organisation. Ces membres étaient très bien desservis par l'expertise de Pierre Lalonde, leur permanent, qui se joindra à notre équipe dès la fusion.

Ces développements survenus ces derniers mois sont le produit de plusieurs années de discussions et d'échanges fraternels. Ils ne peuvent que servir les intérêts des travailleurs du secteur de l'aluminium qui seront désormais 65 000 en Amérique du Nord à évoluer solidairement, comme membres réguliers ou comme membres associés à notre syndicat.

Dans le contexte de la mondialisation de l'économie et de la concentration des capitaux et des entreprises, cette consolidation de la force de représentation et du pouvoir global de négociation des travailleurs organisés nous met en excellente position pour relever les défis qui nous attendent.



Elle s'inscrit tout à fait dans le mouvement amorcé, l'an dernier, par ce que l'on a appelé la «fusion du caoutchouc» alors que les 90 000 membres de l'Union des ouvriers du caoutchouc, liège, linoléum et plastique d'Amérique se joignent aux Métallurgistes Unis d'Amérique.

Toutes ces alliances nous permettent enfin de tirer pleinement profit de nos affiliations à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie et à la Confédération internationale des syndicats libres.

À un niveau plus global encore, vous vous rappellerez l'annonce que je vous avais faite, l'an dernier, de pourparlers visant à la constitution d'un mégasyndicat réunissant les Métallurgistes Unis d'Amérique, les Travailleurs unis de l'automobile et l'Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale. Les présidents de ces trois grandes organisations ont supervisé les travaux menant à l'unification.

Pour ma part, j'ai transmis le message clair que vous nous aviez donné lors de rencontres régionales spéciales en début d'année. L'unification devra se faire dans le respect de l'identité québécoise, de la démocratie et des liens étroits qui nous lient au niveau international.

L'appartenance à une structure internationale forte ne peut qu'augmenter la portée de nos actions. Déjà, nous avons pu en constater l'efficacité. En 1990, à la demande des travailleurs de Noranda au Missouri, une campagne nord-américaine



fut organisée pour forcer la compagnie à négocier de bonne foi. Cette campagne fut un énorme succès.

L'année dernière, lors de mon dernier rapport, je vous faisais part de la campagne de boycott contre Bridgestone-Firestone. Cette compagnie utilisant des scabs refusait obstinément de négocier avec les représentants des travailleurs. Nous avons poursuivi cette compagnie jusqu'au Japon et je suis très fier de vous annoncer aujourd'hui que les travailleurs et les travailleuses de Bridgestone-Firestone aux États-Unis se prononceront sur une offre de règlement. Non seulement, ils retrouveront leurs emplois, mais la compagnie retire toutes les mesures disciplinaires qui pesaient contre les grévistes. Nous avons gagné sur toute la ligne. La solidarité a gagné.

2.2 Nos luttes syndicales à l'échelle des entreprises

Sur le terrain, plusieurs dossiers se sont conclus cette année à l'avantage de nos membres. J'en mentionnerai quelques-

uns en commençant par les règlements obtenus sur la Côte Nord dans l'industrie du fer.

Objectifs prioritaires atteints dans la négociation du fer

Dix de nos sections locales ont été impliquées dans la négociation du fer. Elles devaient renouveler leurs conventions collectives cette année avec les compagnies minières IOC, QCM et Wabush.

Leurs priorités avaient été clairement établies dès février et toutes sont sorties gagnantes de leurs négociations. Le régime de retraite était, pour chacune, en tête des priorités et les objectifs ont été atteints puisque les régimes ont été améliorés de 30 à 35 % selon le cas. De plus, les travailleurs pourront tirer une juste part de la santé financière de l'industrie du fer grâce à des augmentations de salaire qui dépassent le taux d'inflation, à des augmentations d'écart entre les classes, au maintien du Bonus de Vie Chère et à une amélioration sensible du régime d'assurance. Enfin, chez QCM, un comité paritaire a été mis sur pied pour régir la formation professionnelle.

Les mêmes gains ont été enregistrés par nos membres du Havre-Saint-Pierre au terme de la négociation avec la compagnie Québec Fer et Titane. Dans leur cas, l'amélioration du régime de retraite a été de l'ordre de 40%.

Partout, les nouvelles ententes ont été ratifiées à plus de 80 % lors des assemblées générales, ce qui témoigne d'une très grande satisfaction et, donc, de la capacité de nos équipes syndicales à bien



Usine de concentration à Fermont



Gérald Dansereau, Sidbec-Ispat à Contrecoeur

répondre à leurs besoins.

Pas de recul dans la sidérurgie

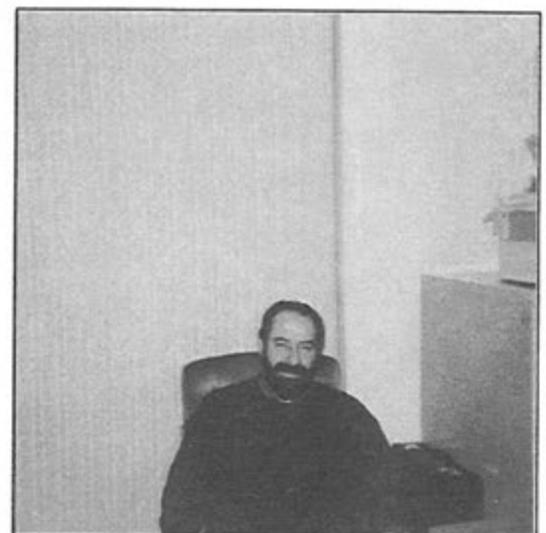
C'était également une année de renouvellement de conventions collectives dans l'industrie sidérurgique. Chez Stelco, ce fut de longues négociations. Deux bonnes conventions ont pu être signées d'abord à son usine de Stelfil à Lachine, puis à l'usine McMaster à Contrecoeur.

Il en fut de même avec les entreprises de la famille Ivanier où nos membres chez Sivaco et Infasco de Marieville ont renouvelé leurs conventions.

Ce sont des conventions de trois à cinq ans qui ont toutes été entérinées par la grande majorité de nos membres et qui, elles aussi, bonifient les



Maurice Sorel, Infasco



Pierre Hardy, Sivaco

régimes de retraite, améliorent la sécurité d'emploi et protègent le pouvoir d'achat.

Un mot sur la situation à Sidbec-Dosco (ISPAT) inc. On se rappellera qu'en octobre 1995, nos membres ont évité une

centaine de mises à pied à la tréfilerie de Ville Émard en acceptant d'investir une partie de leurs salaires dans l'entreprise. Depuis ce temps, celle-ci a réalisé d'importants profits dans l'ensemble de ses activités à Contrecoeur, Longueuil et Montréal. Il faut féliciter nos membres qui ont contribué à cet important succès collectif et faire

preuve de vigilance pour nous assurer que la compagnie réinvestisse ces profits dans l'amélioration de ses équipements et dans la formation professionnelle de ses employés.



Frank DiGiacomo et Réal Valiquette, Sidbec-Ispat à Ville Émard

PARC
DES MÉTALLOS

Le Syndicat des Métallurgistes de
la Région de Montréal



Ville de Montréal

100, 1000 1000
1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000



Les lock-outés chez Caradon Indalex

Des parties de bras de fer

Nous devons régulièrement livrer des batailles serrées dans des entreprises qui adoptent parfois des lignes de conduite d'un autre âge. Ce fut notamment les cas de Goltec Marine à Sorel et de Caradon-Indalex à Pointe-Claire.

Dans le cas de Goltec Marine, il faut féliciter ce groupe d'une soixantaine de travailleurs et travailleuses qui ont livré, pendant deux ans, une véritable guerre de tranchées au nouveau propriétaire de l'entreprise, rachetée à Socanav. Celui-ci décidait d'adopter une attitude arrogante, ne reconnaissait plus le syndicat et congédiait la majorité des employés. Non seulement avons-nous gagné notre cause en ce qui a trait aux congédiements devant le commissaire du travail, mais la compagnie a cru bon de nommer un nouveau directeur du personnel. Aujourd'hui, le syndicat est reconnu, les cotisations syndicales lui sont versées et les règles de rappel au travail négociées par convention sont appliquées.

Chez Indalex à Pointe-Claire, c'est contre des reculs inadmissibles de nos conditions de travail et des inéquités criantes par rapport aux conditions faites

aux travailleurs de Toronto que nous avons dû lutter au printemps dernier. Tout a été tenté contre nos membres: depuis les offres « finales, globales et non négociables » en début de négociation (qui comptaient pas moins de 55 demandes de concessions) jusqu'à des actes de violence sur les lignes de piquetage en passant par l'imposition d'un lock-out. Finalement, après deux mois de résistance acharnée de la part de nos 160 membres, la

compagnie a dû changer d'attitude et accepter de négocier. Cela a permis au syndicat de marquer des points sur des sujets aussi importants que la pleine indexation des salaires, la parité avec Toronto dans le dossier du régime d'assurance et les mêmes augmentations qu'à Toronto en ce qui a trait au régime de retraite. Cela a surtout permis aux employés de rentrer au travail la tête haute.

Bien d'autres luttes ont été livrées au cours de cette année. Je ne peux les mentionner toutes, mais je me dois d'évoquer le courage des travailleurs de la mine Doyon et des mines Casa Bérardi qui ont connu respectivement huit et six semaines de grève avant que l'employeur n'accepte de bouger pour maintenir des acquis et améliorer les conditions de travail.

Une juste part des surplus des régimes de retraite aux employés

Des gains historiques ont été enregistrés par notre équipe de la section 7649 dans le dossier du surplus des régimes de retraite. Notre syndicat a intenté un recours collectif contre cinq compagnies qui ont tenté de s'approprier des surplus évalués à près de 30 millions de dollars au



L'assemblée du 17 décembre 1995 à Thetford Mines où les travailleurs de Lac d'amiante apprennent qu'ils récupèrent plus de 60% du surplus de leur régime de retraite.

début des années 1990. Après quelques années de négociation et de guérilla judiciaire, nous en sommes arrivés, à la fin de 1995, à un règlement hors cours avec l'une des principales compagnies concernées, la compagnie Asarco. Celle-ci exploitait jusqu'en 1985 la mine de Lac d'amiante à Black Lake. Le syndicat a obtenu de la compagnie qu'elle verse aux anciens employés 62,5 % des surplus accumulés dans la caisse de retraite. Quatre autres compagnies étaient en même temps visées par des démarches semblables et autant de règlements hors cours ont pu être conclus. Près de 20 millions de dollars, revenant de droit aux travailleurs retraités, leur ont donc été remis au cours de l'année 1996. Et je dois mentionner qu'il n'y a pas que d'anciens Métallos qui profitent de cette victoire. Certains employés de la mine Lac d'amiante étaient, au temps des opérations de cette compagnie, syndiqués à la CSN.

Ces règlements hors-cours sont, en partie, une conséquence de la décision rendue en Cour suprême dans le cas de la compagnie Singer, mais ils sont aussi le résultat de la détermination des anciens employés et du Syndicat des Métallos qui

n'auront jamais lâché, tout le temps qu'auront duré les négociations et les démarches judiciaires.

Accidents mortels dans les mines: un rapport bienvenu du coroner Perron

En repassant mon rapport de l'an dernier au chapitre de la sécurité dans les mines, je relisais les orientations de notre syndicat en regard du dossier accablant

des accidents mortels dans les mines. On en avait déploré onze au cours de l'année écoulée. Il y en a eu au moins un autre à cette période là, à la mine de Mouska, dans le Nord-ouest.

Que disions-nous à ce moment là des causes de cette situation? Qu'elle était attribuable — et je cite — «au laxisme de plusieurs contremaîtres non informés ou insouciants des mesures sécuritaires de base». Et j'ajoutais: «... au manque d'implication des entreprises minières dans la mise en oeuvre du programme de formation modulaire». Je concluais en réclamant au plus tôt les conclusions du coroner Gilles Perron nommé quelques semaines plus tôt.

Or, ces conclusions ont été déposées en juillet 1996 assorties d'une trentaine de recommandations. Nous avons pu constater que l'analyse du coroner Perron reprend sensiblement la nôtre: il met notamment le doigt sur la nonchalance des entreprises en matière de prévention, sur le rôle des sous-traitants et sur la formation déficiente des mineurs.

Avant de vous faire part des réserves



Les mineurs du Nord-Ouest lors d'une réunion le 21 janvier 1995 à Rouyn-Noranda.

que nous entretenons face à l'une des recommandations du rapport Perron, je voudrais souligner le sérieux avec lequel le Syndicat des Métallos a traité ce dossier. Dès novembre dernier, nous avons assigné un procureur à l'enquête, en la personne de Me Jacques Larivière du bureau de Trudel, Nadeau. Plutôt que les quatre jours initialement prévus, c'est 21 jours, par blocs de quatre ou cinq jours, qu'aura duré l'enquête dont les auditions se sont terminées le 7 juin dernier.

Pendant toute cette période, le Syndicat s'est impliqué soit par des interventions de son procureur, soit par des témoignages de ses officiers ou permanents syndicaux. Nous avons été les seuls à faire contrepoids aux arguments des employeurs et de la CSST et n'eut été de cette présence continue, le portrait dégagé par le coroner Perron aurait été bien différent. Il y a fort à parier que la responsabilité des accidents aurait encore une fois été imputée aux travailleurs eux-mêmes...

Si, pour l'essentiel nous sommes en accord avec la plupart des recommandations du rapport Perron, dont la majorité s'adresse à la CSST, il en est

une qui nous apparaît tout à fait irrecevable. C'est celle qui concerne le «préventionniste» que seraient tenues d'embaucher ces entreprises d'importance dans le secteur minier. Nous ne croyons pas à l'efficacité d'un système de prévention qui reposerait sur une personne qui recevrait son mandat du patron et qui lui serait redevable de son emploi. Nous croyons plutôt que le système actuel de représentants à la prévention dans un contexte paritaire

serait à privilégier. Toutefois, la Loi prévoit une augmentation substantielle du temps payé de libération du représentant syndical à la prévention. À cet effet, l'expérience a amplement démontré que les plus grands spécialistes de la santé et de la sécurité au travail sont les travailleurs eux-mêmes.

Malgré tous ces succès, il nous reste passablement de pain sur la planche. Or, ce qui est particulièrement bizarre, c'est que plusieurs de nos difficultés sont liées à des lois que les employeurs ignorent tout bonnement, quand ce ne sont pas des lois que le gouvernement néglige de faire respecter.

Urgel-Bourgie: une situation triste à mourir

Voilà plus d'un an que les travailleurs de l'entreprise de pompes funèbres Urgel Bourgie de Montréal ont entrepris de se syndiquer et qu'ils ont demandé l'aide des Métallos pour ce faire. Le 13 décembre 1995, nous déposons au ministère du Travail une requête en vue d'obtenir une accréditation pour ces employés. L'employeur s'y est toujours objecté et la cause a été entendue par un commissaire du travail le 5 novembre dernier.

Je ne vous ferai pas la liste complète des aberrations qui sont le pain quotidien des employés de chez Urgel Bourgie. J'évoquerai, à titre d'exemples, les heures excessives, les traitements arbitraires, l'intimidation et l'environnement insalubre. Dans le passé, la Compagnie a été reconnue coupable de nombreuses infractions à la Loi des normes du travail et, tout récemment, un juge de la Cour supérieure du Québec l'obligeait à verser à l'une de ses employées, madame Claudette Grisé, une compensation de plus de 15 000\$ pour des heures travaillées que l'employeur refusait de lui payer.



Claudette Grisé

Sous le couvert d'une réorganisation administrative, l'entreprise a, au cours de l'année, sabré dans les conditions de travail de ses employés et, en milieu d'année, elle passait entre les mains d'une multinationale des pompes funèbres, la Stewart Entreprise.

Nous avons cru, à la fin de juin dernier, au moment de cette transaction, que le nouvel acquéreur comprendrait son intérêt à composer avec le syndicat et adopterait une attitude plus ouverte. Il ne l'a pas fait et il persiste à s'objecter à la reconnaissance du syndicat. Pire, il maintient en place les mêmes gestionnaires...

Combien de décisions judiciaires comme celle rendue au bénéfice de madame Grisé seront-elles nécessaires pour qu'il s'ouvre les yeux ? De notre côté, nous maintenons le cap et nous réaffirmons à qui veut l'entendre que les employés d'Urgel Bourgie ont besoin d'un syndicat, qu'ils

veulent un syndicat et qu'ils auront un syndicat!

La Loi anti-briseurs de grève fréquemment bafouée

Il n'est pas rare, depuis quelque temps, de constater avec quelle insouciance les employeurs se moquent littéralement de la Loi anti-briseurs de grève au

Québec.

Un enquêteur du ministère du Travail l'a conclu à la suite de son examen de la situation chez Témisko dans le Témiscamingue au printemps dernier et le Syndicat des Métallos a dû lui-même entreprendre des poursuites au pénal pour que justice soit rendue. Nous avons, par ailleurs fait plusieurs autres demandes d'enquête, par exemple dans le cas d'Optovision, où c'était évident, et nous avons tout lieu de croire que pendant le conflit chez Indalex, dont j'ai parlé plus tôt, la compagnie a fait appel à des scabs.

Je ne peux faire autrement que de m'interroger ici sur les stratégies du pouvoir politique à Québec. J'ai bien de la difficulté à reconnaître le «préjugé favorable» qu'on dit avoir à l'endroit des travailleurs syndiqués. Où était le ministre du Travail pendant le Sommet sur l'économie et l'emploi? Il était bien discret derrière le ministre des Finances qui semblait veiller sur l'orthodoxie du message gouvernemental. Et ce message contenait beaucoup plus d'«appels à la flexibilité», qu'on destine, bien entendu, aux travailleurs, que d'«appels à la justice sociale», qu'on destinerait aux patrons.

Dans un cas de violation de la Loi anti-briseurs de grève, comment se fait-il qu'une fois qu'un enquêteur du ministère a reconnu l'infraction, il faille que ce soit le Syndicat qui poursuive ? Il faudrait, dans un pareil cas, que le ministère assume ses responsabilités et poursuive ceux qui contreviennent à ses lois ou à ses règlements.

Le dossier du taxi

Je viens de faire allusion au ministre du Travail. Celui-ci intervient présentement dans le dossier des chauffeurs de taxi, un dossier qui me tient à coeur et qui traîne depuis un peu trop longtemps.

Rappelons-nous qu'en 1988-1989, le Syndicat des Métallos entreprenait une vaste campagne dans le but de syndiquer les chauffeurs-locataires et les chauffeurs-artisans de la grande région de Montréal. Après sept ou huit mois de travail acharné de la part de nos recruteurs, le Syndicat des Métallos déposait au ministère du Travail une requête en accréditation, endossée par une forte majorité de chauffeurs. La décision ne leur a pas été favorable, le ministère estimant que les chauffeurs de taxi, locataires ou artisans, ne pouvaient pas être considérés comme des «salariés» au sens du Code du travail.

À mon arrivée en poste comme directeur, en 1994, j'ai décidé de relancer cette campagne de syndicalisation des chauffeurs de taxi, mais en proposant une formule originale, celle d'une association de type professionnel qui représenterait tous les chauffeurs locataires de taxi de tout le Québec.

À l'été 1995, nous soumettions un projet en ce sens au premier ministre Jacques Parizeau. Un comité interministériel s'en saisissait... mais sans

le conduire nulle part.

Pendant ce temps-là, les milliers de travailleurs de l'industrie du taxi sont laissés sans soutien, privés de toute structure de représentation, ne possédant ni régime de retraite ou d'assurance, ni bureau de placement, ni possibilité de formation, ni protection spéciale, compte tenu de leur grande vulnérabilité... Rappelons-nous, à cet égard, le dernier meurtre dans cette industrie, en octobre dernier à Saint-Jérôme!

Il est temps que les choses aboutissent dans ce dossier. Monsieur Rioux, le nouveau ministre, nous a confirmé lors de la rencontre que nous avons eu avec lui, le 31 octobre, son intention de rendre possible la constitution de cette association. Il a même accepté notre proposition de mettre sur pied un comité tripartite constitué de deux représentants du ministère du Transport, deux représentants de son propre ministère du Travail et deux Métallos. Ce comité a mandat de faire enfin aboutir le dossier. Nous en sommes à la dernière étape de cette bataille. Nous savons que le modèle de l'Association de chauffeurs a été expérimenté avec succès ailleurs, dans quelques états américains et dans de grandes villes canadiennes.

2.3 Notre engagement dans les dossiers politiques

Le dossier des chauffeurs de taxi est, vous l'aurez compris, un dossier éminemment politique. Il révèle les limites de nos lois du travail sensées protéger les travailleurs. Des milliers d'entre eux attendent donc que l'État fasse preuve de «flexibilité» dans leur industrie pour enfin disposer d'un outil pour faire valoir leurs droits.

Il existe d'autres dossiers politiques sur lesquels nous avons été amenés à intervenir dans l'intérêt de nos membres ou dans celui des travailleurs québécois dans leur ensemble et que j'aimerais aborder avec vous.

Amiante: un retour aux barricades

En 1996, dans le dossier de l'amiante, il nous faut retourner aux barricades. Depuis que la France a annoncé le bannissement de l'amiante de son territoire à partir de janvier 1997, il nous faut reprendre les armes pour défendre une industrie qui représente de nombreux emplois pour les Québécois. Le rapport sur lequel repose la décision française est truffé d'erreurs et d'hypothèses farfelues. Il n'est, de plus, aucunement critique à l'égard des produits de substitution qui peuvent s'avérer sinon plus toxiques.

Même si la France ne compte pas parmi les grands consommateurs de notre amiante, il faut craindre que sa décision n'ait un effet d'entraînement à l'échelle européenne et dans les pays en développement. Aussi, il est extrêmement important de se serrer les coudes et de présenter un front commun de l'industrie pour sensibiliser la communauté internationale aux préoccupations de sécurité qui ont présidé à la restructuration de l'industrie de l'amiante ces 20 dernières années.

C'est ainsi que nous avons soutenu les efforts de concertation qui ont mené à l'élaboration d'un plan d'action auquel sont associés au premier chef notre confrère,

président de la FTQ, Clément Godbout, les représentants de l'Institut de l'amiante, le coordonnateur régional, le permanent, les officiers syndicaux et moi-même. Nous devons prévenir les contrecoups de la décision française. Les gouvernements provincial et fédéral sont aussi de la partie puisqu'il faut intervenir à plusieurs niveaux et à plusieurs endroits simultanément.

Parmi les principaux destinataires de notre message, je mentionnerai le Bureau international du travail qui devrait mettre en garde les utilisateurs actuels de notre amiante contre ses substituts moins performants et souvent plus nocifs. Je mentionnerai également nos camarades français de la CGT, la Confédération générale du travail, qui se sont laissés bernier par des démonstrations erronées et qui n'ont pas tout à fait compris l'effet du bannissement de l'amiante sur leurs confrères syndiqués du Québec. Je mentionnerai enfin les pays en développement où se retrouvent plusieurs utilisateurs de notre amiante qui doivent être informés sur l'utilisation sécuritaire de ce produit.



Rencontre des syndicalistes de la CGT, des Métallos et de la FTQ avec le Premier ministre, Lucien Bouchard au sujet du bannissement de l'amiante en France.

L'équité salariale: oui à des énoncés clairs

Au niveau de l'équité salariale, le gouvernement Bouchard nous a présenté un projet de loi que je qualifierais d'intéressant. L'objectif de la loi est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Nous sommes parfaitement en accord avec cet objectif, mais nous déplorons les tentatives du lobby des employeurs qui cherchent à en diluer la portée. Deux commissions parlementaires plus tard, nous sommes toujours en attente de l'adoption de la loi. Nous garderons un oeil vigilant sur ce dossier. Nous attendons une prochaine version du projet pour émettre des commentaires plus structurés.

Loi sur les décrets et conventions collectives

Dans le dossier des décrets, qui tiennent lieu de conventions collectives dans plusieurs secteurs de travail, le gouvernement fait, là aussi, face à un important lobby patronal hostile à la Loi sur les décrets. Ce n'est pas nouveau. En 1980 déjà, Reed Scowen, député libéral de l'époque, signait un rapport recommandant l'abolition pure et simple des décrets. Les manifestations ouvrières d'alors ont fait reculer le gouvernement. Dix ans plus tard, un comité interministériel réexamine la question dans une perspective d'abrogation ou d'amélioration de cette Loi. Le sous-ministre Jacques Henri préside des audiences publiques en 1993... pour conclure en la nécessité de maintenir cette Loi. Le ministre du Travail a, par la suite, décidé de référer le dossier à un comité du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (le CCTMO) auquel je participais. Celui-ci a remis ses conclusions en début d'année et a proposé des changements susceptibles de faciliter le fonctionnement

des décrets.

Lors du dernier Sommet sur l'économie et l'emploi, je l'ai mentionné au tout début de mon rapport, le ministre Bernard Landry a laissé entrevoir la perspective d'une possible abrogation de cette Loi. Attention!, lui disons-nous, car nous sommes très conscients que c'est l'un des seuls instruments légaux qui permet de protéger un bassin aujourd'hui évalué à plus de 77 000 travailleurs et travailleuses qui évoluent principalement dans le secteur des services et qui sont à l'emploi de plus de 15 000 petites et moyennes entreprises.

Un Régime des rentes à préserver

Je veux profiter de l'occasion que me fournit ce rapport pour exprimer notre total appui au mémoire conjoint déposé par la FTQ, la CSN et la CEQ à la commission parlementaire qui étudie le Livre vert préparé par Québec sur le Régime des Rentes du Québec, notre système québécois de pension de vieillesse. Déposé le 8 octobre dernier, le mémoire souligne les principaux acquis du Régime: un taux de remplacement du revenu de 25 %, la mesure de retranchement des années de gains faibles; l'âge de la retraite à 65 ans ainsi que l'indexation des prestations à la hausse du coût de la vie. Le mémoire syndical propose de surcroît différentes avenues pour assurer le maintien de ces acquis et même la bonification du Régime.

Les travailleurs et les travailleuses à pourboires: un prix citron pour Québec

Dans le dossier des travailleurs à pourboires, le gouvernement québécois mérite un prix citron. Après avoir organisé



Benoît Boulet, section locale composée 9400.



Guy Gendron, section locale composée 9400.

des visites surprises des inspecteurs des impôts, l'État avance un projet de pourboire obligatoire dans l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration. Tout cela sans consultation aucune et sur un mode qui laisse supposer que les travailleurs et les travailleuses à pourboires ne sont qu'une bande de fraudeurs, ce qui n'a rien à voir avec la réalité.

En fait l'approche gouvernementale a davantage jeté de l'huile sur le feu que contribué à une approche logique d'un problème complexe. L'imposition des pourboires, pour nous, va nécessairement de pair avec les avantages normalement consentis à tout travailleur payant des impôts: l'admissibilité à l'assurance-emploi et la participation au Régime des rentes. Pourquoi persister à refuser aux employés à pourboires ces bénéfices alors qu'ils payent leurs impôts comme tout le monde ? Nous disons au gouvernement dans ce dossier: Avant d'aller plus loin, consultez les travailleurs et travailleuses qui évoluent dans ce secteur. Comprenez leurs besoins et assurez-vous que vos interventions ne seront pas contre-productives.

Du côté du fédéral

Si dans l'ensemble, le gouvernement du Québec s'est mérité la note de passage, celui du Canada devra repasser ses examens. Après avoir sabré dans les programmes de retraite de ses employés et ceux des entreprises sous juridiction fédérale, il a manqué de courage en n'apportant pas à la Loi sur les relations de travail les ajustements qui s'imposaient. Il avait l'occasion de faire passer une Loi anti briseurs de grève, mais il a préféré perpétuer un système de relations de travail

chaotiques qui ne peut conduire qu'à des affrontements.

2.4 Dans nos relations avec la communauté

Le Syndicat des Métallos est attentif aux besoins de ses membres; toutes les actions décrites jusqu'à maintenant en témoignent, mais il sait aussi être attentif aux besoins de la communauté dans laquelle ses membres évoluent. Et cette communauté n'est pas que locale, elle est aussi continentale et même mondiale. Le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallos a été constitué il y a plus de dix ans pour matérialiser notre contribution à la lutte contre la famine en Éthiopie. Il s'est adapté depuis, pour répondre aux besoins diversifiés des populations les plus démunies de la terre... dont certaines vivent souvent tout près de chez-nous.

C'est ainsi qu'au Québec, nous avons maintenu, encore cette année, notre soutien à l'organisme La Maison du Père de Montréal, qui offre des services aux personnes itinérantes, aux cuisines



Le Club des petits déjeuners à Longueuil.

collectives d'Hochelaga-Maisonneuve et au CAP Saint-Barnabé, un comité d'action populaire qui oeuvre dans le même secteur d'Hochelaga-Maisonneuve, et enfin au Club des petits déjeuners de Longueuil qui intervient au niveau de l'alimentation des enfants de familles démunies de cette ville.

Les ressources du Fonds humanitaire proviennent des membres qui acceptent de verser 1 cent par heure travaillée. Cette déduction d'UN cent est faite à la source par l'employeur en vertu d'une clause de la convention collective. Dans bien des cas, l'employeur y rajoute la sienne.

L'un des objectifs de ce Fonds au plan international est d'aider des communautés locales à se prendre en main par la mise en oeuvre de petits projets de travail structurants. Une trentaine de ces projets ont été soutenus, au cours de l'année écoulée, dans une douzaine de pays d'Amérique latine, d'Afrique et d'Asie.

À la grandeur du Canada, 60 000 Métallos contribuent à ce Fonds. De

nombreuses sections locales du Québec ont décidé de joindre les rangs de supporteurs de notre action sociale. Je vous félicite pour cet acte de fraternité et j'encourage les retardataires à joindre le train de la solidarité.

Je sais que vous le ferez parce que nous avons fait la preuve au cours de l'été que nous ne sommes pas indifférents aux malheurs qui

frappent notre société. Je fais allusion ici à la campagne du Saguenay qui nous a vu ramasser plus de 150 000 \$ que la multinationale Alcan a doublé, pour un total de 300 000 \$ d'aide générée par nous! Les syndicats de la FSSA ont aussi contribué de la même manière avec 50 000 \$ de dons que l'Alcan a également doublé. Plus modestement, je signale aussi notre participation au téléthon de la dystrophie musculaire où notre contribution aura été de 16 000 \$.

En me basant sur cette générosité qui s'exprime pour des causes humanitaires et proches de nous, je pense



Pour venir en aide aux sinistrés du Saguenay-Lac-St-Jean-Côte-Nord, les Métallos et la FSSA ont recueilli 200 000\$.

qu'il y a un fond de compassion dans chaque Métallo qui devrait trouver à s'exprimer à travers le Fonds humanitaire même si les causes qui sont servies sont lointaines et méconnues. C'est souvent celles où les besoins sont les plus criants et je puis vous assurer que les mécanismes d'attribution de ces fonds sont très rigoureux. Je le sais, j'en suis l'un des gestionnaires.

Pour terminer ce chapitre sur nos engagements communautaires, je mentionnerai notre participation, pour une quatrième année consécutive, au Salon de la Jeunesse de Montréal. Notre présence à ce Salon, où circulent plusieurs dizaines de milliers d'adolescents et de jeunes adultes, témoigne des préoccupations qui sont les nôtres à l'endroit de la génération montante.

2.5 Dans notre organisation interne

Je dois mentionner, en commençant ce chapitre de mon rapport portant sur notre organisation interne, que le rattachement de nos locaux des provinces atlantiques au district 6, celui de l'Ontario,

a été officialisé le premier juin dernier. Cela faisait suite à un processus de consultation où il est apparu évident que nos confrères et consœurs, très majoritairement anglophones, seraient beaucoup mieux servis dans un cadre qui leur offrirait de meilleures garanties de participation. Cela ne nous empêchera pas de maintenir avec ces groupes de travailleurs nos solidarités traditionnelles comme avec tous les autres groupes de travailleurs nord-américains membres de notre syndicat.

Information: appuyons nos correspondants et correspondantes

Les activités de notre Service d'information ont été encore intenses cette année. L'augmentation du nombre de demandes qu'il a reçu est à cet égard très éloquent. L'événement le plus important de l'année a, sans conteste, été la formation d'un nouveau groupe de correspondants et de correspondantes issus de divers lieux de travail et de toutes les régions du Québec. Ils étaient quinze à suivre la session de cinq jours en mars dernier afin de se familiariser avec toutes les facettes de la communication interne et externe. Notre objectif était de donner un nouveau souffle à nos pratiques en matière d'information, qui sont uniques dans le mouvement syndical québécois.

Que font nos correspondants au juste ? Ils collaborent, bien sûr, à la production de nos publications régulières: le Métallo et le Traits d'Union. Ils favorisent la circulation de l'information à l'échelle régionale, notamment par la



L'équipe des correspondants et correspondantes lors de la session de formation au printemps.

production de journaux régionaux. Ils participent aux campagnes de recrutement en produisant des documents supports: dépliants, tracts, etc. et ils conseillent les sections locales qui veulent se donner des outils propres d'information: bulletins de liaison, communiqués, etc.

Nos correspondants et nos correspondantes sont un atout précieux pour la qualité de notre vie syndicale, mais pour être pleinement efficaces, ils ont aussi besoin de vous. L'information, ça circule dans toutes les directions et si vous ne retournez pas les appels à vos correspondants ou si vous ne les alimentez pas lorsque vous avez une information à communiquer ou une demande à diffuser, ils ne pourront pas le faire à votre place.

Encore au dossier des communications, il faut souligner l'expérience pilote de nos soirées d'information. Une fois par mois, entre 7 heures et 9 heures du soir, un conférencier invité venait entretenir nos membres de deux régions, Montréal et St-Jean, sur un sujet d'intérêt général ou d'actualité. Dans les deux régions, les conférences ont connu un franc succès et nous allons les poursuivre en examinant avec les coordonnateurs des autres régions si, avec des adaptations, l'expérience ne pourrait se répéter ailleurs au Québec.

Notre base de données: un ménage s'impose

Nous avons commencé à mettre de l'ordre dans nos listes de membres. Un nombre trop élevé d'exemplaires du Métallo nous revient. C'est un dossier plus complexe qu'il n'y paraît, compte tenu que ces listes doivent être gérées en liaison avec les banques de données du siège international à Pittsburg. Mais j'ai la ferme intention de m'attaquer sérieusement à ce

problème et de le régler au cours de la prochaine année.

Recrutement

Nous avons connu en 1996 une année exceptionnelle avec le recrutement. Grâce au travail acharné de notre équipe de recruteurs, nous avons déposé pour plus de 2 500 nouveaux membres. Déjà, au moment d'écrire ces lignes, nous sommes accrédités pour 1 617 membres. Bienvenue à ces nouveaux Métallos!

Le recrutement n'est pas une question qui concerne seulement la direction de votre syndicat. C'est une question qui devrait vous concerner tous et toutes. Comme j'aime à le répéter, le recrutement c'est l'oxygène de notre syndicat. C'est ce qui nous permet de maintenir la qualité des services que nous vous offrons.

Notre réussite, au niveau du recrutement est celle des permanentes et des permanents assignés à ce service. C'est aussi celle des dirigeants locaux qui nous ont assistés dans ces différentes campagnes. C'est la réussite des travailleurs et travailleuses qui se sont syndiqués. C'est surtout votre réussite à tous et à toutes.

Formation et Recherche: des collaborations étroites

J'attache beaucoup d'importance à notre système de formation syndicale pour nous aider à faire face aux défis de l'emploi en mutation.

Il s'est donné autant de cours que l'an dernier même si un peu moins de membres en ont bénéficié. Je remarque que la participation des femmes a été plus importante que l'an dernier. J'en suis très

heureux.

Le service de la formation a mis en place, avec l'aide du service de la recherche, les outils nécessaires à la promotion du programme SES. Le Système Équitable et Simple est un programme d'évaluation salariale non sexiste. Il s'agit d'un programme d'évaluation présentant une pondération originale et la prise en compte de facteurs mieux adaptés aux exigences des technologies actuelles du marché du travail que tous les systèmes antérieurs.

Entièrement informatisé, ce programme doit cependant faire l'objet d'une entente entre les parties patronale et syndicale pour qu'on puisse l'appliquer. Leurs premiers expérimentateurs seront les travailleurs de la section locale ICI Brownsburg dont l'employeur a adopté le programme.

À l'actif du service de la recherche, je tiens à mentionner le travail extraordinaire qui a été effectué dans le dossier informatique. Tous nos ordinateurs ont été remplacés. Les permanents disposent d'ordinateurs portatifs. Les branchements Internet nous garantissent l'accès instantané à des banques de données précieuses et rendent possible un contact continu entre nos différents bureaux. Il ne



Diane Du Tremble

nous reste plus qu'à devenir familiers avec toute cette quincaillerie et à nous en servir dans l'intérêt de nos membres.

Santé et sécurité: mission accomplie

Le rapport de Gérard Lachance témoigne bien de la diversité des dossiers que le service de santé, sécurité et environnement a eu à traiter au cours de l'année. Le dossier du rapport du coroner Perron sur les accidents mortels dans les Mines témoigne bien, pour sa part, de la qualité de nos interventions en cette matière et de notre capacité à faire valoir le point de vue et les intérêts des travailleurs lorsque leur santé ou leur sécurité est menacée.

Mouvement de personnel à la permanence

Je ne voudrais pas passer sous silence, au chapitre de notre dynamique syndicale, le départ de quelques permanents qui ont pris une retraite bien méritée cette année: Claire Paquette a oeuvré plus de 24 années avec nous. Ses qualifications professionnelles ont été grandement appréciées par tous nos membres et l'on regrettera sa joie de vivre et sa gaieté communicative. Autre départ à souligner, celui



Claire Paquette

de Georges Poirier, un gars de Shefferville (ça nous rappelle tous des souvenirs) qui aura consacré 16 ans de sa vie à la défense des travailleurs et des travailleuses.

Merci à eux et bienvenue à Richard Boudreault, permanent pour la région de Montréal et à Martin Courville, recruteur.



Georges Poirier



Martin Courville

Partie 3

«L'emploi en mutation»

Je vous ai annoncé une réflexion sur l'emploi en mutation. Cette notion doit nécessairement être comprise dans le contexte économique global dans lequel évolue l'entreprise. Les milieux de travail évoluent, en effet, à un rythme accéléré. Productivité, qualité totale, compétitivité à l'échelle mondiale sont les discours favoris des employeurs.

Aux tables de négociation, nous nous faisons de plus en plus servir ces arguments:

nécessité de composer avec l'ouverture des marchés, de jouer les règles du libre échange. Pour plusieurs, la loi de la compétitivité l'emporte désormais sur toutes les autres, y compris celle de la parole donnée (ou de la convention signée). Elle leur impose de réduire les coûts de la main-d'oeuvre en diminuant les effectifs (on appelle cela des «rationalisations»), en faisant travailler en heures supplémentaires ses employés plus productifs (cela permet d'économiser sur la formation d'une relève), en faisant appel à la sous-traitance (pour minimiser les risques) et en imposant des gels et même des réductions de salaires.

Face à de telles positions, les comités de négociation Métallos ont toujours su prendre leurs responsabilités, évaluer la



Réal Primeau, métallo chez Noranda, division CCR.

sincérité des employeurs et leurs intentions réelles d'en arriver à des ententes qui assurent la poursuite des opérations et pas seulement la maximisation de leurs profits. Partout où les employeurs ont passé outre à des ententes négociées pour imposer leurs programmes de rationalisation, les choses ont généralement mal tournées.

Nous constatons bien que les développements technologiques,

particulièrement au chapitre des communications, remettent en cause l'organisation du travail hérité du siècle dernier. Nous sommes bien conscients que la semaine de 40 heures dans une entreprise qui nous engage à la sortie de l'école jusqu'à la retraite n'est plus le modèle de référence dans le monde du travail. Nous avons vécu les signes avant-coureurs de ces transformations lorsque nous avons assisté à l'affaissement de notre membership pendant la crise des années 70 qui a provoqué des fermetures à la chaîne de nombreuses compagnies qu'on croyait éternelles.

Comme syndiqués responsables, il faut chercher à comprendre la nouvelle dynamique de l'emploi. Je passe en revue quelques constats objectifs.

Premier constat

Ce ne sont plus les plus grandes entreprises qui créent le plus d'emplois, ce sont celles qui comptent moins de 100 employés et, surtout, celles qui en comptent moins de 20. Souvent, ce sont des entreprises naissantes et instables dont la survie n'est pas nécessairement assurée. Mais qu'importe: pour chacune d'entre elles qui tombera, il s'en trouvera une autre pour la remplacer ou pour émerger ailleurs. C'est l'univers de l'entrepreneurship que l'État soutient par nombre de programmes destinés à aider les jeunes. La plupart de nos enfants vivront probablement leurs premières expériences de travail dans des entreprises comme celles-là.

Deuxième constat

Il y a un accroissement important du bassin des travailleurs autonomes, constitués ou pas en société, c'est-à-dire en petite entreprise. Saviez-vous que pendant que l'emploi total augmentait de 25 % entre 1976 et 1995, le nombre de ces travailleurs autonomes augmentait de plus de 70 %. Ces travailleurs, qui constituent de petites entreprises en soi, comptent généralement sur des outils de travail compacts, reliés aux technologies de pointe. Ils sont en mesure de saisir au vol les

opportunités qui les conduiront au succès mais doivent composer avec l'instabilité qui découle de leur statut précaire.

Troisième constat

Il y a une progression phénoménale de l'emploi à temps partiel. Toujours pendant que l'emploi total augmentait de 25 % entre 1976 et 1995, l'emploi à temps partiel faisait un saut de plus de 200 %, cela dans tous les groupes d'âge et autant chez les hommes que chez les femmes. La moitié des emplois créés pendant cette période ont été des emplois à temps partiel. Et la grande différence entre l'emploi à temps partiel des années 70 et celui d'aujourd'hui est qu'il était jadis volontaire. Il ne l'est plus. On ne choisit plus de travailler à temps partiel; on se le fait imposer.

Autre constat

Il y a de plus en plus de personnes qui travaillent de moins en moins d'heures pendant que certaines catégories de travailleurs voient leurs semaines de travail s'allonger. Les premiers sont généralement

des gens faiblement scolarisés, peu qualifiés et donc peu habilités à intégrer un marché du travail qui exige de plus en plus de compétence "pointue". Les deuxièmes sont, à l'inverse, scolarisés ou expérimentés



André Tremblay lors d'un voyage d'étude en France cet automne sur la réduction du temps de travail. De gauche à droite: Christian Côté, ministère du travail du Gouvernement du Québec, André Tremblay, Gilles Lavallée, Alcan.

ou les deux à la fois. Plusieurs de nos travailleurs autonomes sont dans cette catégorie.

Face à ces quelques constats, on peut être tenté de croire que la grande entreprise a vécu, qu'elle est passée de mode et que l'avenir est aux petites boîtes de consultants. Attention! Les firmes de consultants travaillent le plus souvent pour des grosses boîtes et tout le réseau des petites et moyennes entreprises gravite plus ou moins proche du noyau des grandes entreprises. En fait, une économie saine ne peut pas se passer de grandes entreprises. Ce sont elles qui exercent un véritable effet d'entraînement sur l'ensemble du système de production (quand ce ne serait que par les contrats qu'elles fournissent aux petites entreprises) et c'est la grande entreprise qui est la locomotive du marché des exportations.

Le Syndicat des Métallos ne peut pas nier ces réalités. Toutefois, les changements qui affectent le monde du travail ne doivent pas se faire sur le dos des travailleurs. À la précarité des emplois et à la transformation des milieux de travail, nous devons répondre par une solidarité accrue. C'est dans la solidarité que les travailleurs et travailleuses du Québec trouveront l'énergie pour définir le monde du travail respectueux des hommes et des femmes qui le composent.

Quelles perspectives devons-nous mettre de l'avant?

Il nous faut, je crois, évoluer sur deux fronts: celui de l'entreprise et celui de la société.

Dans l'entreprise, il nous faut

constamment remettre de l'avant nos objectifs de formation continue de nos membres. Car le défi de l'emploi, c'est d'abord le défi de notre maintien en emploi. Le modèle du CSTEAC est à cet égard précieux et il nous faut continuer à le développer. Bien sûr, il nous faut aussi, en même temps, mieux comprendre l'environnement de l'entreprise et nous poser comme acteurs responsables et incontournables de son développement.

Dans la société, il faut nous engager là où se vivent les nouveaux modèles d'organisation du travail et chercher comment le mouvement syndical peut contribuer à la création et au maintien d'emplois de qualité. Il nous faut nous préoccuper des travailleurs à statut précaire et examiner avec eux la meilleure façon de les soutenir.

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité, Louise Harel, proposait dans cet ordre d'idées, lors du Sommet d'octobre, la mise sur pied de Centres locaux d'emplois; 150 nouveaux comités seraient créés localement, selon cette hypothèse. L'idée de la création de nouvelles structures me gêne un peu surtout si elles doivent, chacune, être dotées d'un conseil de partenaires du marché du travail où le monde syndical ne jouerait qu'un rôle parmi d'autres.

Il faudra quand même surveiller l'émergence de telles structures, si elles ont à voir le jour, en souhaitant qu'elles soient extrêmement souples et que nous puissions y exercer une influence significative. Peut-être pourrions-nous alors aider, en tant que syndicats engagés dans notre milieu, à relever localement le défi de l'emploi en mutation.

Conclusion

Pour me résumer et pour conclure, je dirai que les transformations du marché de l'emploi nous posent un défi de taille, mais que nous sommes tout à fait en mesure de le relever.

Je l'ai dit. Notre force, c'est notre solidarité et c'est la gamme des outils que nous nous sommes donnés au fil des ans. Ces outils s'appellent éducation, formation professionnelle, information, recherche... N'oublions surtout pas notre premier outil, celui qui nous a valu d'être respecté comme travailleurs, notre outil «rapport de force».

C'est celui qui nous permet aujourd'hui d'envoyer des signaux clairs aux employeurs et aux autres puissants dans cette société: le changement, OUI, mais AVEC NOUS, pas contre nous.

Tous ces outils peuvent nous être d'une grande utilité pour nous permettre d'intervenir activement dans les mutations

en cours. La bataille de l'emploi n'est pas la bataille des prochains mois ou des prochaines années. Elle est celle de la prochaine décennie. Nous la livrerons dans l'entreprise, mais nous la livrerons aussi dehors, au coeur de ce nouveau monde du travail en mutation.

L'adaptation de nos fonctionnements, de notre expertise et de nos compétences syndicales à ce nouvel univers n'ira pas de soi. Il nous faudra être patients, stratégiques et supportants pour l'ensemble de ces travailleurs et de ces travailleuses confrontés aux chambardements économiques et aux prises avec l'instabilité et la précarité.

Ils ont besoin de notre solidarité. Ils peuvent compter sur nous.

Je vous souhaite à tous et à toutes une bonne assemblée annuelle.

Direction



Arnold Dugas,
directeur



**André
Tremblay,**
directeur-adjoint

L'équipe en 1996

Services techniques



**Réjean
Bellemare,**
coordonnateur et
recherche



**Gérard
Lachance,**
Santé-sécurité



**André
Laplante,**
Information



**Jean-Eudes
Simard,**
Formation

Personnel de soutien



**Suzanne
Cavanagh**



Manon Cloutier



**Francine
Couture**



Sylvie Gagnon



**Marlyne
Lessard**



Monic Morneau



Norma Normand



Diane PetitPas



Mimi Poulin



Sylvie Rajotte



Linda Sévigny

Montréal



Michel Deveault,
coordonnateur



Hélène Bérubé



Richard
Boudreault



Claude Boyer



Lisette Denis



Isabelle
Duranleau



Marcel Édoin



Marc Lebeau



Georges Leduc



Bruno Lefebvre



Marcel Sasseville

Nord-Ouest



Yvon Royer
coordonnateur



Denis Lévesque



Gaétan Piché

Québec



Romain Marin,
coordonnateur



Alain Cloutier



Denis Cyr



Jean-Pierre
Lapointe



Mario Sabourin

St-Jean



Alain Poirier,
coordonnateur



Robert Bernier



Martin
Courville



Gérard
Grégoire



Michel Levac



Yves Morriseau

Sept-îles



Yvon Clément,
coordonnateur



Roland Labonté



Gordon
Ringuette



Daniel Roy



Gilles Pelletier

32ième Assemblée annuelle

21 et 22 novembre 1996

« **A** la précarité des emplois et à la transformation des milieux de travail, nous devons répondre par une solidarité accrue. C'est dans la solidarité que les travailleurs et les travailleuses du Québec trouveront l'énergie pour définir un monde du travail respectueux des hommes et des femmes qui le compose».

Arnold Dugas

