

La **formation** professionnelle, une question  
de **survie** Le syndicat de **l'an 2000**



L'emploi en **mutation**, un défi pour les  
**Métallos** La formation profession-  
nelle, une question de survie **De la**  
**richesse à** **Rapport du directeur** **partager**

**De la richesse  
à partager**

**De la richesse  
à partager**

**De la richesse  
à partager**

**Arnold Dugas**

# **Sommaire**

**Page 5**

## **Introduction**

**Page 7**

## **Partie 1**

**«L'actualité économique»**

**Page 11**

## **Partie 2**

**«La vie syndicale»**

**Page 23**

## **Partie 3**

**«L'action de nos comités  
et de nos services»**

**Page 27**

## **Partie 4**

**«Nos actions syndicales en régions»**

**Page 33**

## **Conclusion**

# Introduction

**C**'est la quatrième fois que j'ai le plaisir de vous souhaiter la bienvenue et c'est toujours avec la même émotion que je le fais. Une émotion toute particulière cette année, puisque vous m'avez réélu au poste de directeur du district 5 en octobre dernier.

Vous m'avez renouvelé votre confiance, et avez réélu Lawrence McBrearty, notre directeur canadien. L'ensemble des Métallos nord-américains a reconduit le Comité exécutif international, soient le président international George Becker, le secrétaire-trésorier Leo Gerard et les deux vice-présidents aux relations humaines et à l'administration, Leon Lynch et Richard H. Davis.



Arnold Dugas, directeur québécois.

En notre nom, merci de nous avoir accordé votre support pour les quatre années à venir. Vous pouvez être assurés qu'avec une telle équipe, la combativité demeure le mot d'ordre. La reconnaissance de notre légitimité découle, il ne faut jamais l'oublier, de batailles que des travailleurs et des travailleuses ont livrées avant nous, et il nous incombe à notre tour

d'assurer à ceux et celles qui nous suivront le maintien de ces acquis et d'aller même plus loin sur la voie de la justice sociale et de la prospérité économique.

Cette combativité syndicale se fondera sur une organisation toujours mieux structurée de services

aux membres. J'en fais ma priorité, convaincu du soutien des sections locales dans la mise en oeuvre des ajustements qui s'imposeront.

## La richesse, ça se partage

Au cours de ces trois dernières années, j'ai, dans le cadre de mes interventions à l'assemblée, voulu attirer votre attention sur quelques concepts fondamentaux. De la **formation professionnelle**, je n'ai pas

hésité à dire qu'il s'agissait d'une **question de survie**. L'année d'ensuite, parlant du **syndicalisme de l'an 2000**, j'ai préconisé un syndicalisme ouvert, branché autant sur son environnement social et politique que sur l'entreprise. L'an dernier, en abordant la question de l'**emploi en mutation**, j'ai voulu que les travailleurs organisés que nous sommes

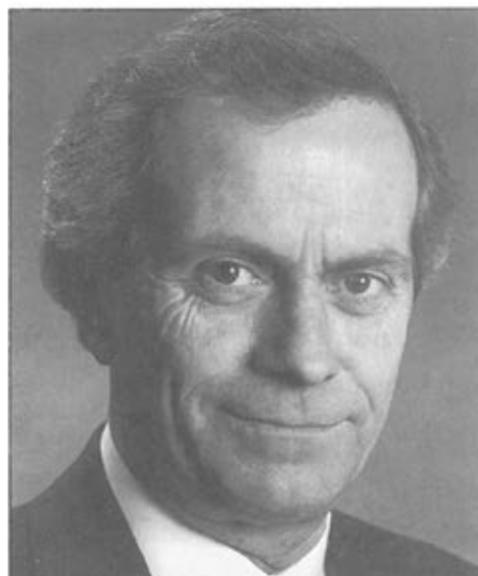
prenions conscience des défis qui commandent un engagement sur le terrain de la création d'emplois.

C'est dans la continuité de ces grandes questions que j'entends vous proposer mes réflexions aujourd'hui. Elles portent nécessairement sur la condition syndicale dans un contexte où les grandes entreprises et les holdings financiers enregistrent des profits exorbitants pendant qu'une fraction de plus en plus importante de nos concitoyens et nos

concitoyennes croule sous le poids de l'endettement, de la misère et même du dénuement. C'est ce qui a inspiré le thème de notre rencontre. La richesse entre les mains de quelques privilégiés est une aberration. Il faut la partager.



**Comité exécutif international. Assis: Richard Davis, Leon Lynch, Leo Gerard; Debout: George Becker**



**Directeur canadien. Lawrence McBrearty**

# Partie 1

## «L'actualité économique»

**L**es chiffres de la situation économique ont tendance à nous faire oublier cet écart qui se creuse sans cesse entre les classes sociales. Par exemple, les indices encourageants qui figurent dans les tableaux statistiques n'ont pas leur équivalent dans les chiffres de l'emploi. D'un côté, l'économie semble bien se comporter avec des indices de performance très supérieurs à ceux de l'année dernière: 2,3% d'augmentation du produit intérieur brut, 6% d'augmentation des livraisons manufacturières, presque 10% de plus de ventes au détail, et 10,6% d'augmentation de la valeur de nos exportations.

Pendant ce temps-là, que retrouve-t-on dans la statistique des emplois ? Même pas un pourcent de réduction du chômage ! Depuis l'an dernier, au Québec, le chômage n'a baissé que de 8 dixième de un pourcent pour s'établir à 11,6% au moment où on se parle ! Bien sûr, il faut noter les quelque 40 000 emplois générés depuis le début de l'année au Québec. À y regarder de près, on observe toutefois que les trois quarts de ces emplois sont «à temps partiel» et qu'il ont surtout réussi à compenser l'arrivée sur le marché du travail de nouveaux demandeurs d'emplois. Un taux de chômage officiel de 11,6%, cela signifie un taux de chômage réel de 16% lorsque l'on tient compte de l'ensemble de la population active prête à travailler.

Dans Trois-Rivières et ses environs, le taux de chômage officiel est de 15% pour un taux réel de 20%. Cela signifie que dans le centre du Québec, une personne sur cinq en mesure de participer au marché du travail en est toujours empêchée par la conjoncture.

Vu sous un autre angle, il nous faut reconnaître que l'écart que le Québec voulait aplanir par rapport à la situation canadienne n'a pas du tout bougé. Il s'est même légèrement accru. Le taux de chômage au Québec est toujours de 2% supérieur à la moyenne canadienne.

Pourtant, les profits des entreprises continuent à battre des records et les salaires des dirigeants augmentent en conséquence, plus de 10% en moyenne, depuis le début de l'année au Canada. La logique de ces entreprises veut que les profits se traduisent par des «bonus» à la rémunération pour ceux qui les dirigent. Nos membres travaillant chez Goodyear ont scruté les récents rapports annuels de cette entreprise. On y observe des augmentations de salaires de 36% pour les membres de la direction dont la rémunération dépasse déjà les 500 000 \$ par année. En y regardant de près, on observe que le principal fait d'armes de ces dirigeants dans leur quête de profits aura été de couper des emplois: tout près de 3000 seulement en 1996 ! Et c'est ça qui leur vaut leur «bonus».



## Le Fonds de solidarité (FTQ)

Heureusement, quelques signes encourageants me permettent de conclure mon exposé sur la conjoncture économique; d'abord en vous parlant du Fonds de Solidarité des travailleurs de la FTQ, puis de développements qui s'annoncent prometteurs pour nos membres de la Côte-Nord.



Les installations de la compagnie minière IOC à Sept-Îles.

Du côté du Fonds, les nouvelles sont toujours positives. Depuis sa création, le Fonds a injecté un milliard 200 millions de nos dollars dans l'économie québécoise, ce qui a permis de créer ou de maintenir 56 000 emplois véritables.

En 1997, une firme indépendante, la firme SECOR a examiné ce qui serait advenu de nos économies placées dans le Fonds si elles avaient plutôt servi à acheter des biens de consommation et à payer des impôts. Elle a découvert que, du point de vue de la création d'emplois, cela aurait servi à créer **TROIS** emplois là où le Fonds a permis d'en créer **DIX**. L'étude de SECOR a aussi fait la preuve que le gouvernement du Québec récupère, en un an, tout ce qu'il a renoncé à percevoir en impôt par les exemptions

fiscales consenties aux actionnaires du Fonds.

Sauver de l'impôt en contribuant au Fonds de solidarité des travailleurs de la FTQ n'a donc rien d'un privilège, c'est un calcul de rentabilité pour le gouvernement et un investissement économique socialement utile pour les travailleurs/actionnaires.

### De l'espoir sur la Côte-Nord

Si les informations que nous avons concernant l'industrie minière sur la Côte-Nord se traduisent en investissements concrets dans la prochaine année, d'intéressants développements sont à prévoir dans cette région qui a eu son lot de mauvaises nouvelles, ces vingt dernières années.

La compagnie IOC s'apprêterait à relancer son usine de boulettage de Sept-Iles, ce qui ramènerait plus de 200 Métallos à l'emploi. Par ailleurs, la poursuite des activités de la Québec Cartier à Fermont serait assurée jusqu'en 2020 avec la réouverture de la mine de Fire Lake, une perspective encourageante pour nos 1000 membres.

LE  
**FONDS**  
DE SOLIDARITÉ  
DES TRAVAILLEURS  
DU QUÉBEC (FTQ)

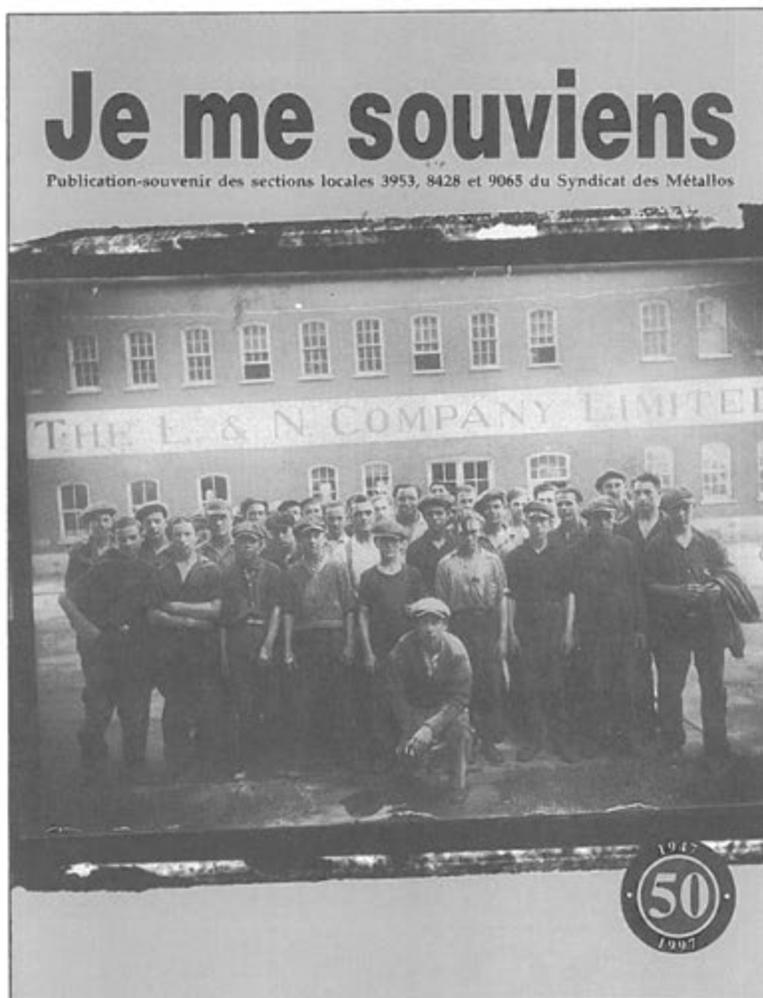


LE FONDS *Créateur* D'EMPLOIS

De plus, quelques découvertes intéressantes, dont un gisement d'apatite-ilménite et la construction d'une nouvelle usine à Port-Cartier peuvent nous permettre d'envisager l'avenir avec une certaine sérénité.

Notre contexte économique n'est donc pas désespérant dans sa globalité. Il exige toutefois que

nous continuions à nous battre pour promouvoir l'emploi qui est loin d'être la priorité des compagnies. Nos confrères du Nord-Ouest en savent quelque chose, eux qui doivent composer avec trois fermetures de mines importantes, comme vous l'apprendrez en parcourant le rapport de la région Rouyn-Noranda-Chibougamau.



Les sections locales 3953, 8428 et 9065 à St-Jean et à Iberville fêtent cette année leur cinquantième anniversaire de fondation.

# Partie 2

## «La vie syndicale»

**J**e vais passer en revue quelques grands dossiers qui ont marqué l'actualité syndicale en 1996-1997 ou qui devraient nous préoccuper dans un proche avenir. Ces dossiers sont de trois ordres: D'abord les tendances internationales, ensuite les grands débats qui nous occupent et enfin, les luttes que nous menons.

### 2.1 Tendances internationales

Au plan international, voici les grandes lignes du rapport annuel du Bureau international du travail (BIT). Ce bureau, comme vous le savez, est rattaché à l'ONU. Il regroupe des représentants du monde patronal, du monde syndical et des milieux gouvernementaux. L'un des principaux constats du rapport est plutôt déprimant pour nous: à l'échelle internationale, le syndicalisme est en sérieuse perte de vitesse. Il régresse, titrait **La Presse** du 4 novembre. Cela est particulièrement dramatique en France, en Angleterre et aux États-Unis.

Heureusement, **pour l'instant**, cette tendance ne se vérifie pas au Canada où, selon les données du BIT -qui s'arrêtent à 1995-, le taux de syndicalisation est passé en dix ans, de 34 % à 37%.

Je souligne «**pour l'instant**» car l'évolution du marché de l'emploi est caractérisé par l'accroissement du nombre d'emplois précaires et à temps partiel et

par le recours de plus en plus systématique à la sous-traitance. Comme elle semble assez bien installée, cette tendance pourrait influencer à la baisse le niveau de syndicalisation des travailleurs.

#### Priorité à la mobilisation

Comme regroupement québécois de travailleurs organisés, nous avons une immense responsabilité. Nous devons prévenir la détérioration généralisée des conditions de travail qui découlerait d'un recul de la syndicalisation parmi les travailleurs canadiens et québécois. Or, le danger est réel. Le discours dominant dans l'économie, mais aussi à l'école et dans les loisirs, mise essentiellement sur la performance individuelle.

La compétitivité des entreprises, tout comme les rationalisations budgétaires des pouvoirs publics sont de plus en plus recherchées du côté de la réduction des coûts de la main-d'oeuvre. Et ces coûts de main-d'oeuvre ne sont pas qu'au niveau des salaires. C'est aussi au niveau des avantages sociaux dont les syndicats se sont faits les grands promoteurs.

Nos confrères américains, où le taux de syndicalisation a chuté de 21% en dix ans, selon le BIT, entendent remettre la priorité sur la mobilisation et le recrutement. Certains dirigeants de l'AFL-CIO, auxquels nous sommes liés par le biais de notre

syndicat aux États-Unis, voudraient consacrer 30% des budgets syndicaux au recrutement de nouveaux membres. J'aurais tendance à appuyer une telle orientation car le prix à payer pour le déclin du syndicalisme sera infiniment plus important demain que ce que représentent aujourd'hui nos investissements dans le recrutement et la consolidation de nos bases syndicales.

Il nous faut donc mener des initiatives vigoureuses de promotion de la cause syndicale et de recrutement de nouveaux membres pour prévenir les coups.

### Poursuite de l'unification

Parallèlement à ces efforts de mobilisation, les travaux vers l'unification se

poursuivent. Pour être efficaces comme travailleurs syndiqués, il ne suffit plus d'être nombreux, il faut aussi être unis. C'est le but poursuivi par les présidents de nos trois grandes organisations syndicales que sont

les Métallos, les Travailleurs Unis de l'Automobile et l'Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale. Les grandes victoires syndicales de Ravenswood et de Bridgestone/Firestone, dont j'ai fait état dans mon rapport de l'an dernier, confirment la justesse de cette orientation qui devrait se



traduire en une proposition concrète en 2001.

## 2.2 La vie syndicale: entre lutte et partenariat

Depuis toujours au Québec, la vie syndicale est le forum de plusieurs débats sur des questions de fond. Le partenariat en entreprise en est une. Ce concept de partenariat est sous-jacent aux négociations de **conventions collectives de longue durée** et il est une référence première dans les discussions portant sur la **nouvelle organisation du travail**. Il est aussi à la base de certains programmes conjoints d'adaptation et de formation de la main-d'oeuvre que sont le CCCES et le CAFIM auxquels nous participons avec des représentants des industries concernées, des institutions d'enseignement et les gouvernements.

### Conventions collectives de longue durée

En 1994, l'entrée en vigueur d'un nouveau Code du travail autorisait la signature de conventions collectives de plus de 3 ans. Présentement, plus de 80% des conventions sont d'une durée de trois ans et moins. Cependant, la tendance à rallonger la durée des conventions collectives est évidente si je m'en rapporte aux chiffres publiés par le ministère du Travail et aux études menées sur la question dans le milieu syndical. Au début, en 1994-1995, 12 % seulement des nouvelles conventions liaient les parties pour plus de trois ans; l'année suivante, cette proportion passait à 23 % et, dans la dernière année, à 30%. Ces conventions protègent 46 % de l'ensemble des travailleurs visés. Les entreprises et les syndicats semblent donc y trouver leur compte.

Cette tendance doit-elle être encouragée ? Faut-il

s'en inquiéter? Une convention collective est toujours signée par les deux parties. On présume donc qu'elle est autant à l'avantage des syndiqués que de l'entreprise.

Quelle est notre plus grande crainte? C'est de voir compromise la participation syndicale à la gestion quotidienne du milieu de travail. La négociation d'une convention collective est une période importante de l'action syndicale. Ramener sa fréquence à une fois par quatre ou cinq ans pourrait nuire à la promotion des intérêts de nos membres.

Évidemment, la signature de conventions collectives de longue durée ne comporte pas que des risques, elle peut avoir des avantages pour les syndiqués. Par exemple, elle fournit une protection à plus long terme de l'emploi et contribue à la stabilité dans les relations de travail.

Plusieurs de nos sections locales se sont engagées dans cette avenue — pas loin d'une centaine — et nous suivons de près l'évolution de la situation. Nous avons distribué un questionnaire à toutes les unités concernées afin de bien comprendre la vision de nos membres. Les questionnaires complétés nous ont été retournés et vous en trouverez la compilation et une première analyse avec vos documents. Nous suggérons aux sections locales tentées par l'expérience de s'assurer des quatre conditions suivantes au moment d'envisager une convention collective de longue durée:

Premièrement, il faut s'assurer de la volonté d'adhésion des membres à une pareille formule. Il faut s'assurer qu'ils possèdent toute l'information et qu'ils prennent une décision éclairée.

Deuxièmement, il faut être un syndicat fort, en mesure de négocier en permanence. En d'autres termes, la voix syndicale doit se faire entendre avant, pendant et après la signature de la convention.

Troisièmement, il faut pouvoir compter sur un mécanisme éprouvé de règlements des litiges à l'intérieur de la boîte et s'assurer qu'il soit inclus dans le texte de la convention. Si l'expérience de la section locale est une histoire de griefs qui s'accumulent sans jamais se régler, ce sera pire avec une convention de longue durée.

Enfin, la quatrième condition est qu'il faut avoir convenu de l'organisation du travail avant de procéder à la signature de l'entente. Autrement, on risque de voir l'employeur court-circuiter les instances syndicales pour imposer unilatéralement ses changements dans l'environnement de travail des employés.

Ce sont là des conditions qui m'apparaissent raisonnables et minimales.

### **Nouvelle organisation du travail**

Que penser maintenant des enjeux liés à la réorganisation du travail dans l'entreprise? C'est une autre façon de parler de partenariat. Dans mon rapport de 1995, j'ai développé le thème du syndicalisme de l'an 2 000, qui ne doit pas craindre de s'engager à partager avec l'employeur des objectifs communs, minimalement la survie de l'entreprise et le maintien des emplois.

Plusieurs d'entre vous avez expérimenté concrètement la réorganisation du travail dans vos entreprises. Je pense, notamment, à nos confrères de



### Industries mondiales Armstrong à Montréal.

chez Armstrong à Montréal qui ont fait de l'usine québécoise (la seule en territoire canadien) la plus performante des cinq usines de cette multinationale. Ce sont les officiers syndicaux qui ont convaincu l'employeur de travailler avec le syndicat à la réorganisation d'une ligne de production. Les travailleurs et travailleuses ont pu adhérer aux changements envisagés et même en proposer eux-mêmes, avec en bout de ligne, des satisfactions sur tous les plans: responsabilisation sur les postes de travail, sentiment d'être respectés, reconnaissance de leur expertise. Pour sa part, l'employeur a eu ce qu'il voulait: une hausse de productivité à l'intérieur de l'usine et une plus grande compétitivité sur les marchés.

Pour moi, la participation syndicale à l'organisation du travail est, pour une bonne part, garante de la qualité des emplois. Un emploi que l'on a contribué à

employer pour réorganiser le fonctionnement de son entreprise ne me fait pas peur, car je sais que nos sections locales y sont bien préparées et qu'elles peuvent compter sur le support indéfectible de l'équipe syndicale au grand complet.



Photo: André Laplante

**Mis-à-pied après 20 ans à La Forge CSW, Pierre Gladu se retrouve un emploi. «Les responsables du CCCES, dit-il, ont gardé le contact à tous les trois mois. Ils m'encourageaient»**

définir, qui peut faire appel à notre créativité, sont des aspects qui entrent dans ma vision d'un emploi de qualité.

L'engagement de notre syndicat dans le champ de l'organisation du travail permet de faire évoluer ce qu'on pourrait appeler notre «culture syndicale». Notre syndicat a toujours été d'avant-garde en ce qui a trait à l'éducation et la formation de ses membres. Qu'une section locale travaille avec un

### CCCES et CAFIM: partenariat à la formation

Autre forme de partenariat dans laquelle nous sommes engagés: les comités paritaires visant, principalement par des activités de formation, des objectifs de maintien en emploi ou de relocalisation professionnelle de travailleurs mis à pied. L'un de ces comités est actif depuis plus de dix ans dans le domaine de la sidérurgie et un autre a plus récemment pris naissance dans le domaine des mines.

Le Conseil canadien du commerce et de l'emploi en

**sidérurgie (CCCES)** réunit des représentants des employeurs de l'industrie et des Métallos. Ils gèrent conjointement un programme de formation professionnelle dont le premier atout est de reposer sur une équipe de conseillers formateurs venant du milieu ouvrier, majoritairement des Métallos. L'apport des institutions d'enseignement, dont les Cégeps, vient appuyer et compléter la programmation du Comité.

Près de 3 700 membres de notre syndicat ont bénéficié d'une formation du CCCES durant l'année. L'un des grands avantages de cet ensemble de cours est de transmettre des compétences transférables à divers secteurs d'activités, ce qui rend nos gens plus autonomes et mieux en mesure de s'adapter au marché de plus en plus exigeant de l'emploi. Suite à des mises à pied ou à des fermetures d'usines, il a été, par exemple, possible de réorienter nos membres ou de les relocaliser dans des emplois à des salaires comparables à ce qu'ils avaient connus. Notre taux de reclassement frôle les 80 %.

**Le Comité d'adaptation et de formation de l'industrie minière (CAFIM)** est un programme que nous sommes à mettre sur pied sur le modèle du CCCES. L'expérience nous a en effet démontré que la concertation entre l'industrie et le syndicat peut s'avérer bénéfique pour les deux parties, et même les gouvernements

qui en assument certains coûts, comme l'allocation pour la formation en entreprise, pourront en bénéficier. Plutôt que de vivre au crochet de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale les utilisateurs de ces programmes développent des compétences nouvelles et sont plus en mesure de contribuer au développement de leur industrie.

## 2.3 Nos luttes

Pour être en mesure de contribuer au développement de nos membres, il a fallu faire reconnaître notre légitimité. Ce sont d'abord nos luttes, nos petites comme nos grandes, qui fondent notre existence comme syndicat, et l'année qui se termine en a été pleine. J'en évoquerai quelques-unes dont certaines continueront à nous mobiliser au cours des prochains mois.

### Le taxi

Depuis que nous nous sommes engagés à défendre les intérêts et à promouvoir les droits des chauffeurs de taxi, nous nous sommes continuellement heurtés à des tracasseries juridiques et à l'indifférence des

pouvoirs publics. Voilà presque dix ans que ça dure. Nous avons décidé que c'était assez !

Nous avons donné le coup de barre en octobre dernier en mettant sur pied le **Syndicat professionnel des**



L'exécutif provisoire du Syndicat professionnel des chauffeur-e-s de taxi du Québec, section locale 9217

**chauffeurs de taxi.** Ouvert aux chauffeurs de tout le Québec, ce syndicat professionnel entend regrouper les locataires de véhicules et les propriétaires-artisans pour leur offrir des services de base, à commencer par une structure démocratique de représentation auprès des divers intervenants de l'industrie et auprès des gouvernements.

Le syndicat met la priorité sur des services directs qui font dramatiquement défaut aux chauffeurs de taxi: un bureau de placement, un service conseil en matière de comptabilité, un service d'aide juridique. Nous prévoyons constituer un Fonds d'indemnisation en cas d'agression et un Fonds de défense face aux contraventions, et éventuellement un régime d'assurance et de retraite.

L'inspecteur général des institutions financières a émis les Lettres patentes du **Syndicat Professionnel** à la fin octobre.

Il reste toutefois au gouvernement un bout de chemin à faire. Nous lui demandons de reconnaître la légitimité de cette démarche et de modifier en conséquence la Loi sur le transport. Il doit aussi permettre au syndicat de fonctionner adéquatement en instaurant l'obligation pour les chauffeurs d'en faire partie, quitte à se voir offrir la possibilité de changer de syndicat après quelques années s'ils sont insatisfaits.



Photo: Serge Jongué

**Céline Corriveau, serveuse au Four Points à Laval.**

Le droit d'association est un droit inaliénable. L'État a la responsabilité d'en faciliter l'exercice. Il l'a fait pour les artistes, les agriculteurs, les travailleurs de la construction et les différentes corporations professionnelles. Il doit le faire dans le cas des chauffeurs de taxi qui exercent leur profession dans des conditions extrêmement difficiles et sans aucun outil collectif pour améliorer leurs conditions de travail et respecter leurs droits.

Je suis fier du travail que le Syndicat des Métallos accomplit dans ce dossier. La manifestation du 18 juin dernier devant l'édifice de la Bourse de Montréal a confirmé l'attachement des chauffeurs à cette démarche et leur détermination à se doter d'un outil adéquat de défense de leurs droits.

### **Travailleurs et travailleuses à pourboire**

Dans le cas des travailleurs et travailleuses à pourboire, nous avons, encore là, fait prévaloir la loi du bon sens et les intérêts de nos membres travaillant dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie.

Le ministre Bernard Landry l'a compris en mars dernier à Québec et, à Ottawa, le ministre Pierre Pettigrew serait sur le point de le comprendre à son tour. Notre message a toujours été clair et limpide. Les gouvernements obligeant les travailleurs à pourboire à déclarer cette part variable de leurs revenus d'emploi et à payer leurs impôts, ceux-ci



Rencontre des agent-e-s de sécurité en février 1997 à Trois-Rivières

veulent, en contre-partie, les mêmes droits que tous les autres salariés payant des impôts, à savoir que ces contributions soient prises en compte dans les calculs de la Régie des Rentes du Québec et du régime d'Assurance-emploi du Canada.

Un autre de nos objectifs était de contrer l'introduction du pourboire obligatoire sur la facture. Cette mesure risquait de desservir nos membres dans une conjoncture où l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration est fragile et l'emploi souvent précaire. Là aussi, les autorités semblent avoir compris qu'il y allait de l'intérêt de tous d'appliquer la future réglementation avec souplesse.

Les travailleurs et les travailleuses auront la responsabilité de déclarer leurs pourboires. Ils posséderont des avantages réels et concrets en retour de leurs contributions aux caisses de l'État.

### Agents de sécurité

Un autre dossier progresse à notre satisfaction, c'est celui des agents de sécurité. Comme vous le savez, le local 8922 des Métallos représente, à lui seul, plus de 10 000 agents de sécurité évoluant pour

une multitude d'entreprises. Forts de nos 47 unités d'accréditation, nous sommes la seule structure syndicale à négocier avec les deux grandes associations offrant des services de sécurité, le **Conseil des agences de sécurité et d'investigation du Québec (CASIQ)** et l'**Association de sécurité et d'investigation de l'Est du Québec (ASIEQ)**.

Il aura fallu plusieurs rencontres avec ces deux associations patronales avant d'en arriver à une entente de principe qui est soumise un peu partout, ces jours-ci, à des assemblées de ratification.

Il nous reste quand même plusieurs inquiétudes. La Loi des décrets et des conventions collectives sera-t-elle maintenue dans le cas des agents de sécurité, et le gouvernement québécois sanctionnera-t-il l'entente de principe intervenue par un décret faisant office de convention collective applicable à tout utilisateur de services d'un agent de sécurité pour les années à venir? Nous ne serons réellement à l'aise que lorsque nous aurons reçu des réponses positives à ces questions.

### Amiante

Vous vous rappellerez que l'annonce du bannissement de l'amiante par la France a créé une vive inquiétude l'année dernière dans le secteur québécois de l'amiante-chrysotile. Non pas que la France soit un très grand consommateur de nos produits, mais cette décision, mal fondée et à forte saveur démagogique, risquait -et risque toujours- d'avoir un effet d'entraînement sur les autres pays européens -l'Angleterre y songe sérieusement- ainsi

que les pays en voie de développement. Ces derniers utilisent surtout les produits de l'amiante pour la fabrication de panneaux de tuile et de canalisation d'eau.

Notre syndicat a été très présent à toutes les tables où la question de l'amiante-chrysotile a été débattue cette année.

En fait, nous avons lutté pendant 30 ans pour assurer aux travailleurs de l'amiante des conditions sécuritaires de travail et nous avons atteint notre but. Nous avons travaillé dix ans avec les employeurs pour nous porter garants de la qualité des procédés d'extraction et de transformation de l'amiante qui rencontrent les plus hauts standards de protection de la santé des personnes et de l'environnement. Nous avons contribué, au plan international, à l'adoption de la Convention 162 de l'Organisation Internationale du Travail, qui affirme que les solutions aux problèmes de l'amiante passent par la formation et la participation des travailleurs.

Nous n'avons pas fait tout ça pour nous retrouver devant une campagne internationale qui dénigre injustement le produit.

Dans le cadre de ce que je pourrais appeler la «bataille de l'amiante», nous nous sommes associés à la FTQ, dont le président Clément Godbout assume le leadership syndical du dossier pour le Québec. Nos alliés dans cette bataille sont aussi les deux centrales syndicales québécoises concernées, l'Institut de l'amiante, les gouvernements provincial et fédéral et l'Association internationale de l'amiante. Nous avons, en septembre et octobre derniers, participé à deux conférences internationales. La première a eu lieu à Montréal et a réuni 300 délégués de 47 pays: des

producteurs, des utilisateurs, des syndicats et des gouvernements. Elle portait sur l'utilisation sécuritaire et responsable du chrysotile. J'ai pu faire valoir notre approche devant l'ensemble des délégués et j'ai profité de l'occasion où des syndicalistes venus de partout étaient présents, pour réaffirmer l'importance d'adopter des positions communes sur la question et de bâtir des stratégies syndicales concertées à l'échelle internationale.

La déclaration finale de la conférence a mis l'accent sur un élément peu soulevé jusqu'alors, soit l'importance de réglementation pour les produits de remplacement. Cet élément a été ramené devant les participants à la Conférence internationale sur le contrôle des fibres. Cette conférence, qui avait lieu à Bruxelles, était organisée par la Confédération internationale des syndicats libres, la centrale mondiale à laquelle la FTQ est rattachée.

Je me suis réjoui, avec notre confrère Clément Godbout, de voir la conférence adopter une position claire sur la question. **Il n'y a pas que l'amiante qui doit être sévèrement contrôlée mais toutes les fibres naturelles et synthétiques.** On sait, par exemple, que les fibres vitreuses manufacturées, qui remplacent l'amiante comme matériau isolant, sont des substances cancérigènes qu'il faut traiter et manipuler avec beaucoup de précaution.

Lorsqu'on sera en mesure de présenter au consommateur éventuel un tableau exhaustif des garanties, des risques, des exigences réglementaires et des coûts pour les produits de remplacement, j'ai la conviction que l'amiante remportera la faveur de la plupart des utilisateurs autant pour son rapport qualité/prix que pour des raisons de santé, de sécurité et de protection de l'environnement.

## Non au gaspillage

Dans un autre ordre d'idée, mais toujours dans un souci de protection de notre environnement, je tiens à mentionner ici un problème qui refait périodiquement surface et qui témoigne d'une tendance observée dans l'exploitation de nos ressources naturelles. Il s'agit du gaspillage occasionné par des techniques déficientes d'exploitation où les compagnies recherchent les économies à court terme au détriment d'une exploitation rationnelle de la ressource.

On le constate dans le domaine minier en observant l'accumulation de montagnes de résidus qui renferment encore plein de minerai à valoriser. Pendant ce temps-là, on continue de récolter le minerai facile à extraire des filons accessibles avec, pour résultat, l'épuisement prématuré des réserves.

Dans l'industrie forestière, des milliers de tonnes de copeaux de bois sont abandonnés et pourrissent littéralement aux abords des scieries. La mise en valeur de cette matière pour la fabrication de papier devrait être imposée aux papetières avant de leur attribuer de nouveaux droits de coupe qui ont aussi pour conséquence un épuisement prématuré de nos réserves de bois. Il en va de la sauvegarde de nos forêts et de l'espérance de vie de nos mines.

Le syndicat des Métallos prévoit remettre à l'ordre du jour politique ces questions environnementales et économiques qui inquiètent nos membres vivant dans les régions concernées.



Claude Lévesque, président de la section locale 5778

## La route 389

Il est une autre question qui inquiète plusieurs milliers de nos membres dans la région de la Côte-Nord, c'est celle de la route 389 qui relie Fermont à Baie-Comeau. De ce lien dépend la qualité de vie des résidents de Fermont. Ceux-ci acceptent volontiers de vivre «éloignés» des grands centres, mais ils n'acceptent pas de vivre «isolés» ! Le syndicat des Métallos trouve inconcevable que dans un Québec qui se dit moderne, la voie de communication la plus élémentaire qui soit, le réseau routier, soit à ce point négligé que les citoyens hésitent à s'y engager de peur de ne pas arriver à destination. Nous le ferons savoir à ceux qui prennent les décisions à Québec.

## 2.4 La vie syndicale: faut-il faire confiance à l'État?

Dans mon rapport l'an dernier, j'ai fait état de la participation syndicale au Sommet de l'économie et de l'emploi du gouvernement Bouchard en octobre 1996. Il s'est pris bien des engagements à ce sommet, mais le seul que le gouvernement québécois semble avoir vraiment traité sérieusement est celui du déficit

ZÉRO. Au nom de l'assainissement des dépenses publiques, il n'a pas tardé à appliquer des coupes drastiques dans les services publics, supprimant des milliers de postes de travail et laissant à ses «partenaires» du secteur privé le soin de créer des emplois qui puissent compenser les saignées qu'il opérerait. C'est une drôle de façon de concevoir la concertation!

Les procédés de l'État québécois auront généré beaucoup de frustrations chez les travailleurs et les travailleuses concernés, en particulier dans le domaine de la santé et de l'éducation. En santé, le ministre Rochon s'est pris pour Jacques Villeneuve en prenant son «virage ambulatoire». Il aurait eu avantage à le «négocier» plutôt qu'à l'imposer. Cela aurait prévenu le climat de morosité qui s'est installé un peu partout dans les hôpitaux et les CLSC, et rassuré la population sur la qualité des soins dispensés tant dans le réseau hospitalier que dans leurs milieux de vie où les personnes malades sont invitées à retourner dans des délais très courts.

En éducation, l'opération «mise à la retraite» a eu tellement de succès, qu'elle a privé plusieurs écoles et cégeps de ceux et celles qui auraient pu assurer une sereine transmission des dossiers pédagogiques et des traditions aux plus jeunes.

Perte d'expertise, réduction de services, inquiétude... Avec de tels constats, nous n'avons pas de félicitations à transmettre au gouvernement du Québec sur sa façon de gérer l'après-sommet.

Il ne faut pas manquer une occasion pour dire au gouvernement notre façon de penser. Il nous appartient de signaler nos frustrations à ceux et celles qui sont aujourd'hui au pouvoir parce que nous avons cru en leur discours. Il faut rappeler aux hommes et aux femmes politiques qu'une entreprise multinationale ne vote pas dans une élection. Si les intérêts du grand capital ont eu, à ce jour, plus d'influence sur un gouvernement prétendument social-démocrate que les représentations populaires et syndicales, il faudra que ce gouvernement comprenne que les conséquences pourraient être assez dramatiques pour lui s'il ne corrige pas son tir à très court terme.

## 2.5 Solidarité sociale

Notre engagement social se traduit de plusieurs façons chez les Métallos. L'une d'elles est le Fonds humanitaire. Chaque année je vous rappelle l'importance d'inclure dans vos conventions collectives une disposition de retenue sur la paye de



Photo: Serge Jongué

Rosa Conde Mamani, représentante de Villa Pagador en Bolivie, Salvador Aznar, permanent, Fern Valin, représentante du Fonds humanitaire et Katia Zamalloa Echegaray, coordonnatrice d'un programme de formation pour les femmes à l'Institut de formation des femmes à Cochabamba en Bolivie.

un cent par heure travaillée, qui sera transféré dans ce Fonds. L'argent récolté nous permet de témoigner concrètement de notre solidarité à l'endroit des plus démunis de la société. Dans la plupart des cas où une telle disposition est inscrite à la convention, la partie patronale égale la mise syndicale, ce qui porte à deux cents l'heure travaillée la contribution à ce Fonds entièrement géré par nous.

Une partie de cet argent permet de soutenir l'action de groupes syndicaux ou proches des syndicats dans les pays en voie de développement. Une autre partie est remise à des groupes d'ici. Cette année, nous

avons maintenu notre appui à La Maison du Père, aux Cuisines collectives d'Hochelaga-Maisonneuve, au CAP Saint-Barnabé et au Club des petits déjeuners.

Parallèlement aux engagements du Fonds humanitaire, nous avons organisé divers événements sociaux qui nous ont permis de contribuer généreusement à l'Association de la dystrophie musculaire. Notre tournoi de golf et autres activités ont rapporté plus de 22 000 \$ pour cette cause.

## Partie 3

# «L'action de nos comités et de nos services»

**L'**Assemblée annuelle est l'occasion pour déposer différents rapports auxquels s'ajoutent certains bilans, dont celui du Comité sur la condition féminine. Cette année, nous y avons ajouté l'analyse des réponses au questionnaire sur les conventions de longue durée. Vous pouvez en prendre connaissance. En santé-sécurité du travail, j'ai pour ma part siégé au conseil d'administration de la CSST et j'aimerais vous faire part de deux dossiers dans lesquels j'ai eu à intervenir personnellement; soient le projet de Loi 79 et le Comité sur le suivi du plan d'action de la CSST dans les mines souterraines.

Nous avons travaillé très fort, ces deux dernières années, pour faire modifier la Loi sur la Santé et la Sécurité au travail dans le sens d'un allègement des procédures qui permettrait aux travailleurs et aux travailleuses que nous représentons d'être défendus et de recevoir des services dans des délais raisonnables.

Le système actuel est lourd et compliqué. C'est pourquoi nous n'avons pas attendu une nouvelle loi pour nous engager résolument, chaque fois que c'était dans l'intérêt de nos membres, dans la voie non judiciaire de la médiation ou de la conciliation. Encore cette année, une bonne quantité de dossiers ont été réglés de cette façon.

Comme plusieurs d'entre vous, je reconnais que les modifications apportées à la loi ne règlent pas

tous les problèmes; par exemple le rôle dévolu au Bureau d'évaluation médicale n'est pas ce que j'aurais idéalement souhaité.

Cependant, ne serait-ce que pour s'assurer des décisions plus rapides sur le lien entre la maladie d'un travailleur et son contexte de travail, je crois qu'il faut militer en faveur de l'adoption immédiate de cette réforme. La déjudiciarisation devrait réduire encore davantage la fréquence de nos prestations devant le tribunal et l'accélération des procédures que cela permet ne pourra que profiter à nos membres.

Au début de l'année 1998, la FTQ proposera au ministre du Travail des candidatures pour siéger à la nouvelle Commission paritaire en matière de lésions professionnelles. Je ferai en sorte que les Métallos soient représentés au niveau de cette instance.

Le Comité sur le suivi du plan d'action dans les mines souterraines où le conseil d'administration de la CSST m'a délégué pour représenter la partie syndicale, a fonctionné rondement toute l'année. Il est assez remarquable que depuis le rapport du coroner Perron l'an dernier, dont les recommandations reprenaient plusieurs des demandes traditionnelles de notre syndicat, la fréquence des accidents ait diminué. Notre approche en prévention porte fruit, nous devons en assurer la continuité.

L'action syndicale que nous préconisons depuis des années va tout à fait dans le sens d'une prise en charge de leur sécurité par les travailleurs eux-mêmes. Et l'on constate que ça donne des résultats. Mais il ne faut pas pour autant cesser d'être revendicateur. Le droit à la santé, c'est comme tous les autres droits. Si on arrête de les revendiquer, on recule.



Photo: André Laplante

**Staged'été.** Stéphane Robitaille, coordonnateur, Jonathan Lainesse, Amélie Franck, Évelyne Giroux, Arnold Dugas, directeur, Karine Paradis, Karine Taily, Mathieu Dansereau, Jean-François Marsan.

Au **Service de la formation**, il y a eu beaucoup de mouvement. Le départ de Diane DuTremble en avril dernier, qui a accepté de siéger comme commissaire à la Commission sur l'équité salariale, est pour moi objet de fierté. Elle devient l'une des trois personnes au Québec chargées de veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale qui vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Jocelyn Bouillon l'a remplacée jusqu'à ce que Michel Levac prenne la relève.

que nous avons très peu l'occasion de partager avec eux. Leurs commentaires nous ont convaincus que l'expérience valait la peine d'être renouvelée l'été prochain et nous avons réalisé qu'ils avaient eux-même beaucoup à nous apporter.

Une autre initiative de notre syndicat fut le stage pour étudiants de l'été dernier. Le service de formation a dispensé une session de cinq jours à sept fils et filles de membres de notre syndicat, embauchés comme stagiaires pendant six semaines. Cela a beaucoup contribué au succès de cette expérience, qui fut l'occasion d'échanger avec la génération de nos enfants concernant les préoccupations qui sont notre lot quotidien, mais

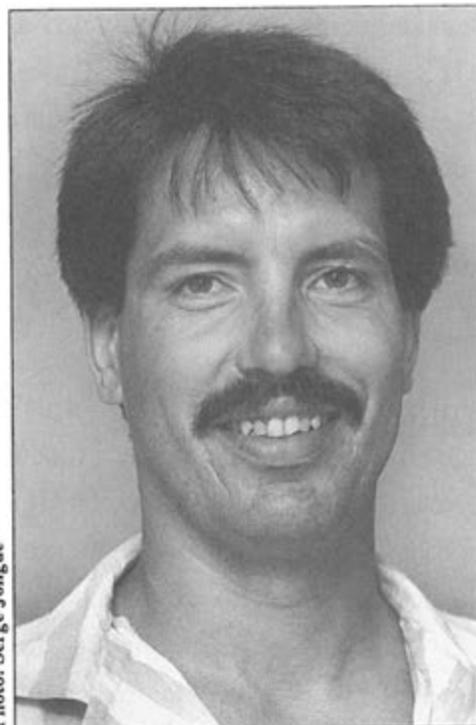


Photo: Serge Jongué

**Jocelyn Bouillon, vice-président de la section locale composée 7625**

Au **Service de l'information**, l'accent a été mis sur le renforcement du soutien aux sections locales et sur la consolidation de notre réseau de correspondants et de correspondantes. Notre service de l'information a multiplié les initiatives pour encourager l'élaboration de stratégies syndicales de communication à tous les niveaux: à l'échelle locale par la production de journaux syndicaux, à l'échelle régionale, en mettant à l'ordre du jour des assemblées de présidents et présidentes l'enjeu de la communication et à l'échelle

nationale, en publicisant cette vision stratégique des communications syndicales qui nous est particulière.

Au **Service de la recherche**, le dossier des régimes de retraite a été particulièrement préoccupant tout au long de l'année. À certains moments, pour soutenir les syndicats locaux dans leur négociation collective où cet enjeu prend de plus en plus d'importance, le service de la recherche a aussi été d'une aide précieuse au moment de la compilation du questionnaire sur les conventions collectives de longue durée.

Le service a participé au Comité des avantages

sociaux, qui a conclu des ententes avantageuses pour nos membres au chapitre des assurances personnelles et il a aussi poursuivi l'implantation et la mise à jour de notre système informatique en l'appliquant à notre système d'éducation.

Le rapport du **Comité de la condition féminine** fait état de la participation de sept femmes Métallos à une conférence nationale en décembre 1996 sur le thème «Renforcer la solidarité» et la présence de deux déléguées de notre syndicat, le 21 avril à Pittsburg, à la Conférence internationale des droits civils et de la condition féminine.

## Partie 4

# «Nos actions syndicales en régions»

**D**ans toutes les régions, la dernière année a été riche en événements. Notre syndicat a multiplié les campagnes de recrutement, ce qui nous a permis d'augmenter notre membership de 2000 nouveaux travailleurs et travailleuses. Nous avons négocié des conventions collectives qui sont des exemples pour le mouvement syndical. Nos représentations auprès des diverses instances gouvernementales nous ont permis de faire avancer les dossiers chers à nos membres et au mouvement syndical tout entier.

Le succès du syndicat des Métallos passe par la vie syndicale en région. Les réalisations du syndicat des Métallos sont la somme des actions de ses membres à travers le Québec. Voilà pourquoi mon rapport de cette année réserve une place privilégiée aux rapports régionaux. Je souhaite que cela devienne une tradition.

### 4.1 Québec

À Québec, le fait marquant fut d'offrir un service amélioré à nos membres du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Les personnes impliquées dans le dossier ont en effet décidé de regrouper le service à nos sections locales de ce secteur. Des permanents et des permanentes assignés à ce secteur de l'économie



L'usine de Keystone à Thetford Mines.

travailleront en collaboration étroite avec les officiers des sections locales impliquées. Ce regroupement de nos forces nous garantit des actions plus rapides et plus efficaces.

La région de Québec a été très active au niveau du recrutement: onze nouvelles unités ont été syndiquées au cours de la dernière année. Parmi celles-ci, les travailleurs et travailleuses de la compagnie Keystone et ceux des Métaux Russel. D'autres entreprises connaissent une expansion importante, ce qui contribue à augmenter notre membership. C'est le cas à Alcatel Câble de Québec, à Fabrication G.L.V. de Trois-Rivières et à T.M. Composite. D'autres demandes d'accréditation sont présentement devant le Commissaire du travail.

Notre association avec la FSSA a été bénéfique



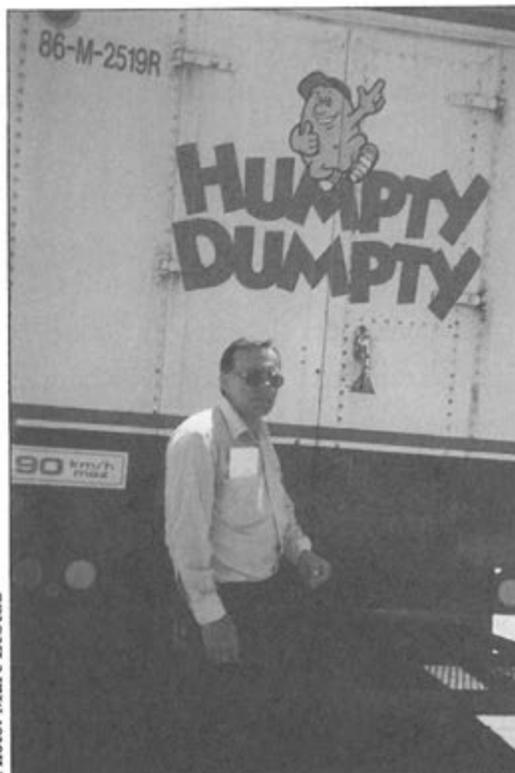
**Les Métallos étaient présents au 60ème anniversaire de fondation du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida (SNEA) affilié à la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium (FSSA).**

pour les membres de nos deux organisations syndicales. Dans la région du Saguenay Lac-St-Jean, nos organisations ont mis en commun leurs talents au profit des membres que nous représentons. Régulièrement, la FSSA, ses syndicats affiliés et les Métallos se retrouvent aux même tables, aux même évènements.

## 4.2 Montréal

Au niveau des négociations, dans la région de Montréal, le local 6394 représentant les employés d'Air Liquide, a négocié des augmentations de salaires de 12% sur 3 ans. Ce résultat plus qu'encourageant est assorti de la mise sur pied d'une table de concertation pour développer une plus grande communication entre les parties. Ceci a permis d'amener la compagnie à nous consulter

Photo: Marc Lebeau



**Un travailleur «autonome» syndiqué métallo chez Humpty Dumpty.**

dans la réorganisation du travail afin d'assurer la survie de l'entreprise tout en respectant les conditions des travailleurs.

Chez Humpty Dumpty, tel que nous l'avions annoncé lors de la dernière assemblée annuelle, les livreurs-vendeurs de croustilles ont été forcés par leur employeur à adopter le statut de travailleurs autonomes. Fiers de leur appartenance au syndicat des Métallos et conscients de la nécessité de demeurer solidaires, ces derniers ont créé

l'Association des distributeurs alimentaires du Québec - Métallos.

Finalement, dans un tout autre secteur, le local 9238 du syndicat des Métallos et la compagnie

Technologies S.N.C. Inc. ont mis sur pied un CAMO pour la diversification de l'entreprise qui produit des munitions spécifiquement pour la défense nationale du Canada. Compte tenu des coupures du gouvernement dans les dépenses militaires, il était plus qu'impératif de trouver des alternatives pour assurer la survie des emplois au sein de l'entreprise. Le dossier va très bien. Il y a une réelle volonté de trouver et développer effectivement d'autres produits. Ces progrès n'auraient pas été possibles sans les Métallos et l'aide de la FTQ.



Mine Matagami

### 4.3 Rouyn-Noranda-Chibougamau

Malgré la reprise économique, l'année 1997 n'aura pas été très bonne sur le plan de l'emploi dans les mines du nord-ouest québécois qui a vécu 3 fermetures de mines que nous espérons temporaires.

La première est survenue aux Mines Casa Bérardi le 6 avril 1997, entraînant la mise à pied de 225 travailleurs syndiqués. On a évoqué la non-rentabilité de la mine, mais il faut savoir que dans sa précipitation à réaliser des profits rapides, cette compagnie avait utilisé des méthodes d'exploitation hasardeuses qui ont entraîné des effondrements et qui ont généré des coûts excessifs de production. La mine est maintenant à vendre, mais avec le prix actuel de l'or et les problèmes d'exploitation que l'on connaît, il est à se demander quelle compagnie aura envie de l'acheter.

La deuxième fermeture affecte 325 travailleurs de Ressources MSV. Les réserves actuelles étant épuisées, on a dû fermer temporairement, pendant le fonçage d'un nouveau puits qui permettra d'exploiter un autre gisement plus en profondeur. Les mises à pied ont été progressives depuis novembre 1996 jusqu'à la fermeture complète, le 24

octobre dernier. Un premier groupe d'une soixantaine de travailleurs devrait être rappelé vers le début de l'automne 1998 et environ 160 autres au cours de l'hiver 1999, soit 220 en tout, ce qui laisse une centaine de travailleurs sans emploi.

La troisième fermeture aura lieu chez Mines et Exploration Noranda, division Matagami; encore là une fermeture temporaire dans l'attente d'un nouveau

puits. Environ 185 travailleurs syndiqués sont employés à Matagami. La mise à pied est prévue pour la fin de décembre 1997 et malgré quelques rappels prévus pour le milieu 1998, ce n'est pas avant le milieu 1999 que le nouveau puits sera en pleine production, et encore là, il est probable qu'une trentaine de travailleurs ne soient pas rappelés. Un programme de formation a été mis sur pied avec la collaboration de la Commission scolaire de Val-d'Or, et la compagnie a accepté de verser un supplément à l'Assurance-emploi jusqu'à concurrence de 70% du salaire régulier des travailleurs qui suivront une formation pendant la mise à pied.

En ce qui concerne la formation modulaire du travailleur minier, la presque totalité des travailleurs concernés ont complété le module I, qui est devenu obligatoire en juin 1996. Plusieurs se sont rendus beaucoup plus loin et les démarches sont entreprises pour rendre les modules II et III obligatoires en 1998.

### 4.4 St-Jean

Dans la région de St-Jean, les négociations

collectives ont occupé une grande place. Les travailleurs de la compagnie Ispat Sidbec ont négocié un contrat de travail de six années. Ce contrat comprend cependant une clause de réouverture des négociations sur certains sujets après trois ans.

Au moment même où la compagnie Stelco-McMaster refuse d'engager du nouveau personnel, elle demande de nombreuses heures supplémentaires à nos membres. Pour procéder à l'embauche des travailleurs dont elle a pourtant besoin, elle demande au syndicat d'accepter une échelle salariale et des avantages sociaux inférieurs pour d'éventuels nouveaux employés.

La même compagnie (Stelco McMaster), sa compagnie soeur Stelfil et une autre compagnie, Beloit, tentent de réduire l'admissibilité des retraités à une protection sans frais d'assurance médicaments. Ces compagnies invoquent la mise en vigueur de la loi sur l'assurance médicaments pour retirer un bénéfice chèrement gagné par les retraités.

Dans tous ces dossiers, notre syndicat a réagi et il s'est porté à la défense de ses membres.

Sur une note plus positive, notre syndicat a participé à la création d'un comité sectoriel de la sidérurgie, qui soutiendra la poursuite des programmes de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre dans cette industrie.

Au niveau du recrutement de nouveaux membres, une percée importante a été faite dans l'industrie de la haute technologie lorsque les travailleurs de la compagnie C-Mac ont décidé de joindre les rangs du syndicat des Métallos.

## 4.5 Côte-Nord, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine

Le local 6086 a fêté de façon très particulière le 40<sup>e</sup> anniversaire de la grève de Murdochville. Par une marche commémorative, le syndicat local a tenu à marquer l'anniversaire d'un événement qui est passé à l'histoire des Métallos et du Québec tout entier.

Au cours de l'année, les travailleurs de Murdochville ont aussi négocié une convention collective qui leur procurait une amélioration de leur régime de retraite et des augmentations de salaires significatives.

Dans le secteur minier sur la Côte-Nord, l'année fut plutôt active. La compagnie australienne North Limited s'est portée acquéreur de la compagnie IOC à 59%. Cette compagnie a procédé à des études qui pourraient se traduire par la réouverture de l'usine de boulettage de Sept-Iles, ce qui représenterait plus de 200 nouveaux emplois.



Photo: Réal Major

Marche en septembre 1997 pour commémorer la marche du 19 août 1957 à Murdochville.

Le dossier de l'assurance-médicaments pour nos retraités a été un dossier chaud tout au cours de l'année. Les compagnies QNS&L et Wabush voulaient réduire l'accessibilité à leur programme d'assurance médicaments pour nos retraités. Dans ces deux cas, le syndicat est intervenu pour dénoncer ces injustices et pour trouver des solutions à l'avantage de ses membres.

Photo: Nicolas Talbot



**Norma Normand**

Enfin, je ne peux passer sous silence le départ de madame Norma Normand, secrétaire du bureau de Sept-Îles qui a pris

sa retraite après vingt ans au service de la cause syndicale. Bonne retraite à Madame Normand.

# Conclusion

**E**n conclusion, je rappellerai que, seule, notre situation de travailleurs organisés nous permet de résister aux puissances de l'argent qui se dissimulent derrière le paravent de la mondialisation et utilisent le prétexte de la compétitivité pour nous affaiblir et, dans les intentions de plusieurs, nous faire disparaître.

Cette situation est, à bien des égards, privilégiée. À peine le tiers des travailleurs québécois sont, comme nous, syndiqués. Aussi, nous faut-il chercher à grossir les rangs. Le recrutement de travailleurs et travailleuses non-syndiqués, la formation syndicale, la lutte quotidienne - sur nos lieux de travail autant que sur la scène politique - en un mot, notre capacité de mobilisation est l'arme qu'il nous faut entretenir avec le plus grand soin si nous voulons faire respecter les droits de ceux qui apportent leur force de travail comme contribution à l'édification d'une société plus prospère et plus équitable.

**La richesse, ça se partage !** affirmons-nous. Si le grand capital fonctionne selon la seule règle du profit, il nous faut, en tant que travailleurs et travailleuses, imposer la nôtre qui est celle de la dignité humaine qu'un emploi de qualité et des conditions de travail équitables peuvent garantir.

Nous concevons que le développement de la productivité et la réalisation de profits raisonnables

réinjectés dans l'entreprise peuvent contribuer au maintien et à la création d'emplois. Nous avons toujours, à cet égard, considéré la formation professionnelle comme une question de survie et nos pratiques syndicales ont toujours été ouvertes au partenariat. Cependant, cela ne peut pas se faire au mépris de nos droits. Nous ne cautionnerons jamais de recours à la sous-traitance ayant pour effet de nous diviser et de nous affaiblir.

⚡ Nous aurons l'occasion, pendant notre assemblée, de traiter ces diverses questions de la formation en emploi, du partenariat en entreprise et, justement, de la sous-traitance. D'ailleurs, vous aurez l'occasion durant cette Assemblée annuelle de travailler en atelier sur cette dernière question.

Je termine en insistant sur le fait que notre syndicat a accompli de grandes choses, mais que nous le devons à vous tous et à vous toutes. Par votre adhésion et votre action militante au sein de la structure démocratique qu'est le Syndicat des Métallos, vous vous êtes donné la force nécessaire pour relever les défis du Québec de demain.

Votre direction syndicale entend continuer à travailler avec vous, avec vous comme militants et militantes, avec vous comme travailleurs et travailleuses, et avec vous comme citoyens et citoyennes engagés et responsables.

## *Direction*



Photo: Serge Jongé

**Arnold Dugas,**  
Directeur



**André Tremblay,**  
Directeur-adjoint

# *L'équipe en 1997*

## *Services techniques*



Photo: Serge Jongé

**Réjean Bellemare,**  
Coordonnateur  
et recherche



Photo: Serge Jongé

**Gérard Lachance,**  
Santé-sécurité



Photo: Serge Jongé

**André Laplante,**  
Information



Photo: Serge Jongé

**Michel Levac,**  
Formation

## *Personnel de soutien*



Photo: Serge Jongé

**Suzanne Cavanagh**



**Manon Cloutier**



Photo: Serge Jongé

**Francine Couture**



**Sylvie Doiron**



Photo: Serge Jongé

**Sylvie Gagnon**



Photo: Serge Jongé

**Marlyne Lessard**



Photo: Serge Jongé

**Monic Momeau**



Photo: Serge Jongé

**Diane PetitPas**



**Mimi Poulin**



Photo: Serge Jongé

**Sylvie Rajotte**



**Linda Sévigny**

## Montréal

Photo: Serge Jongé



**Michel Deveault,**  
Coordonnateur

Photo: Serge Jongé



**Salvador Aznar**

Photo: Serge Jongé



**Hélène Bérubé**

Photo: Serge Jongé



**Richard Bourdeault**

Photo: Serge Jongé



**Claude Boyer**

Photo: Serge Jongé



**Lisette Denis**

Photo: Serge Jongé



**Isabelle Duranleau**

Photo: Serge Jongé



**Marcel Édoin**

Photo: Serge Jongé



**Pierre Lalonde**

Photo: Serge Jongé



**Marc Lebeau**

Photo: Serge Jongé



**George Leduc**

Photo: Serge Jongé



**Bruno Lefebvre**

## Nord-Ouest

Photo: Serge Jongé



**Yvon Royer,**  
Coordonnateur

Photo: Serge Jongé



**Denis Lévesque**

Photo: Serge Jongé



**Gaétan Piché**

Photo: Serge Jongé



**Marcel Sasseville**

Photo: Serge Jongé



**Jean-Eudes Simard**

## Québec

Photo: Serge Jongé



**Romain Marin,**  
Coordonnateur

Photo: Serge Jongé



**Alain Cloutier**

Photo: Serge Jongé



**Denis Cyr**

Photo: Serge Jongé



**Jean-Pierre Lapointe**

Photo: Serge Jongé



**Mario Sabourin**

## St-Jean

Photo: Serge Jongé



**Alain Poirier,**  
Coordonnateur

Photo: Serge Jongé



**Robert Bernier**

Photo: Serge Jongé



**Martin Courville**

Photo: Serge Jongé



**Gérard Grégoire**

Photo: Serge Jongé



**Yves Morriveau**

Photo: Serge Jongé



**Gilles Pelletier**

## Sept-Îles

Photo: Serge Jongé



**Yvon Clément,**  
Coordonnateur

Photo: Serge Jongé



**Roland Labonté**

Photo: Serge Jongé



**Gordon Ringuette**

Photo: Serge Jongé



**Daniel Roy**