

# Rapport du directeur



# On s'engage



Photo: Serge Jongué

Arnold Dugas,  
directeur québécois

34<sup>e</sup> Assemblée annuelle  
19 et 20 novembre 1998

# Sommaire

Introduction.....	4
Partie 1	
Les dossiers politiques.....	7
Partie 2	
Nos luttes.....	13
Partie 3	
Notre syndicat.....	23
Partie 4	
On s'engage.....	26
Conclusion.....	29

Chers confrères, chères consoeurs,

Me revoici pour la cinquième fois devant vous comme directeur afin de vous souhaiter la bienvenue à votre assemblée annuelle. Ce rendez-vous que nous tenons année après année est le 34e. Il fait partie de la tradition démocratique exceptionnelle du Syndicat québécois des Métallos, et la nourrit.

Cette tradition est enracinée dans le sol québécois, qui définit notre appartenance nationale, mais elle est aussi bien branchée sur des partenaires de partout, au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde. Cet extraordinaire réseau de solidarité donne plus de force et de portée à chacune de nos luttes.

Le rapport du directeur permet de faire le bilan des principales réalisations de l'année écoulée. À moins de deux semaines des élections générales au Québec, vous comprendrez que je vous parlerai abondamment des dossiers politiques.

## Introduction

L'histoire particulière des Métallos québécois a forgé nos idéaux. Quand je parle de nos idéaux, je parle de ce qui nous tient à coeur : le développement personnel de nos membres, la qualité de nos milieux de vie, la santé économique de nos collectivités et la vigueur démocratique de nos institutions.

Bien sûr, la convention collective est et sera toujours l'outil primordial de nos interventions. Nous sommes un syndicat et non un organisme de charité ou un parti politique. Mais si nos conventions collectives régissent nos conditions de travail, notre engagement syndical doit parfois déborder ce cadre et embrasser l'ensemble de la qualité de vie de nos membres et de nos concitoyens.

### Notre tradition

Depuis dix ans, mes prédécesseurs, Clément Godbout et Lawrence McBrearty, ont bien compris les tendances en matière de relations de travail et ils ont donné à notre syndicat des orientations qui furent souvent reprises par le mouvement syndical québécois dans son ensemble.

Clément est de ceux qui ont saisi dès le début de la décennie l'importance de tirer pleinement profit de nos solidarités continentales. L'heure du libre échange avec les États-Unis avait sonné et l'Accord de libre échange nord-américain (Aléna) s'annonçait. Les fusions et les alliances syndicales des dernières années au Québec, au Canada et aux États-Unis, ont consolidé ces solidarités. La perspective d'unification de trois grands syndicats internationaux, le Syndicat des Métallos, les Travailleurs unis de l'automobile et l'Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale, va d'ailleurs tout à fait dans ce sens.



Clément Godbout

### Clément Godbout, un bâtisseur

Puisque je parle de Clément, je tiens à lui rendre un hommage tout particulier à la veille de son départ de la présidence de la FTQ. La plupart d'entre nous se rappellent qu'il a été notre directeur de 1981 à 1991, avant de devenir secrétaire général, puis président de la FTQ et du Fonds de Solidarité. Pour avoir travaillé à ses côtés pendant plusieurs années, j'ai admiré en lui l'homme d'action, fier de ses racines, mais le regard toujours tourné vers l'avenir. Clément est un gars qui possédait toujours parfaitement ses dossiers. D'ailleurs, il ne ménageait pas les heures de travail pour bien préparer chacune de ses interventions. Son départ est une perte importante pour le monde syndical, mais je soupçonne qu'il ne voudra pas demeurer complètement inactif.

Dans le dossier de l'amiante, qui nous concerne très directement, Clément a, depuis plusieurs années, assumé un véritable leadership dans les principaux forums où il est intervenu au Canada et à l'étranger. En partenariat avec l'industrie, nous avons souvent été appelés à faire la promotion de la qualité et surtout de l'utilisation sécuritaire des produits québécois de l'amiante. Clément était une inspiration pour nous et je souhaite que, malgré son retrait de la présidence de notre centrale, il continuera à se battre à nos côtés dans le dossier de l'amiante.



Lawrence McBrearty

### Notre parti pris pour l'emploi et la dignité

Lawrence McBrearty, qui a succédé à Clément, a inscrit notre syndicalisme dans le cadre général du droit à l'emploi et de la lutte à la pauvreté. Plus nous serons nombreux à revendiquer ce droit, plus nous aurons de prise sur les décisions collectives. La participation de notre syndicat et celle de la FTQ aux multiples forums pour l'emploi qui se sont tenus ces dernières années, notamment le Sommet sur l'économie et l'emploi de l'automne 1996, découle de cette conviction.

### Nos défis

Depuis cinq ans, je tente, à ma manière, de relever les défis qui nous confrontent en puisant dans cette tradition. Le défi de la formation professionnelle me tient particulièrement à coeur. L'environnement de travail continuellement changeant nous impose d'être, en tant que travailleurs, en situation de formation continue.

La formation professionnelle n'est pas un luxe ; c'est une nécessité. Non seulement pour survivre à l'intérieur de nos entreprises, mais pour

protéger aussi nos arrières lorsque les employeurs nous arrivent avec des projets plus ou moins déguisés de rationalisation, de fusion ou de fermeture. Notre engagement dans des structures paritaires de formation, telles que le Conseil canadien d'adaptation et de formation de l'industrie minière (CAFIM), le Conseil canadien du commerce et de l'emploi en sidérurgie (CCCES) et les comités sectoriels du Québec, témoigne de ce souci de protéger nos membres en augmentant leur compétence et leur adaptabilité à différents contextes de travail.

Ces programmes, gérés en partenariat avec l'industrie, demandent un très haut niveau de concertation entre syndicats, entreprises et représentants gouvernementaux impliqués dans le développement de la main-d'oeuvre. Compte tenu du réaménagement actuel des responsabilités dans ce domaine, qui consacre la compétence première du Québec, il faudra nous assurer que ce que nous avons réussi à mettre sur pied à l'échelle canadienne puisse se maintenir et même se développer. En tout cas, j'y veillerai.

### Nos engagements

Il y a deux ans, je vous disais que le syndicalisme de l'An 2000 serait ouvert, fondé sur le partenariat et politiquement engagé. Je le pense plus que jamais, et pas seulement parce que nous sommes à quelques jours d'une élection provinciale. Nous vivons une époque où la légitimité de l'État est secouée par le courant néo-libéral. Je pense sincèrement que les gouvernements ont besoin de nous. Ils ont besoin de notre vigilance comme d'un bouclier qui protège nos institutions démocratiques des agressions du capitalisme.

Les milliards de dollars qui se promènent d'une place boursière à l'autre ne sont pas très sensibles à nos idéaux de justice et de dignité. Ce sont des idéaux que seul l'État est en position de garantir et que seuls les syndicats organisés sont en mesure de promouvoir avec force.

### La conjoncture actuelle

Deux mots sur la conjoncture économique actuelle. Les statistiques nous disent que la richesse est au rendez-vous. La réalité nous indique qu'elle est toujours aussi mal partagée. Le taux de chômage officiel pour les 10 premiers mois de l'année 1998 s'établit à 10,6%, comparativement à 11,4 % en 1997. Ce qui est moins encourageant, c'est de constater que le Québec tire toujours de la patte avec un taux de chômage qui dépasse toujours de plus de 2 % le taux canadien qui est à 8,4 %. Le taux de chômage ne tient pas compte de ceux et celles qui sont découragés de se chercher du travail. Une bonne partie de la baisse du taux de chômage est attribuable au fait que le nombre de demandeurs d'emploi a chuté. En tenant compte de tous ces facteurs, le niveau réel des sans emploi est beaucoup plus élevé. C'est trop!

J'ai été frappé, en examinant les données économiques, par les secteurs où le nombre d'emplois progresse et ceux où il est en baisse. Les augmentations les plus significatives s'observent dans le secteur des services personnels, des services aux

entreprises et dans le secteur du commerce. Notez que ce sont des secteurs où le taux de syndicalisation est plutôt bas et où les travailleurs indépendants et les sous-traitants sont légion. Il faudra y penser lorsqu'on parlera de recrutement. Les secteurs où le nombre d'emplois est à la baisse sont ceux de la finance, des assurances et de l'immobilier. Avec l'informatisation systématique des opérations bancaires, les services personnalisés sont réservés aux riches. On a donc besoin de moins de monde !

## Partie 1

# Les dossiers politiques

Comme je vous l'ai annoncé, les dossiers politiques n'ont pas manqué cette année.

## Les Métallos et l'Aléna

Commençons avec le dossier de l'Aléna. Les syndicats ont toujours pressé les gouvernements d'inclure à l'Accord de libre échange nord-américain certaines dispositions : 1. des « clauses sociales » pour garantir notamment la liberté d'association et assurer aux travailleurs des conditions minimales de santé et de sécurité au travail ; et 2. des « clauses environnementales » pour limiter la tendance des entreprises à grossir leurs profits au détriment de l'équilibre planétaire. Sans de telles clauses, la concurrence devient déloyale et, à la limite, contraire à l'esprit même de l'Accord.

Dans ce contexte, notre syndicat, dirigé au niveau canadien par Lawrence McBrearty, a été le premier regroupement de travailleurs et travailleuses à déposer une plainte en vertu de cet accord. Il l'a fait pour dénoncer les pratiques discriminatoires et antisyndicales de la compagnie Echlin. Nos membres qui travaillent chez Brake Parts Montréal anciennement Distex à Anjou sont des employés d'Echlin.



Métallos chez Brake Parts Montréal lors de la visite d'un travailleur mexicain

L'entreprise fabrique des pièces d'automobiles et exploite des usines en Ontario, aux États-Unis et au Mexique.

À l'automne 1997, les travailleurs de l'usine de Mexico devaient choisir le syndicat qui allait les représenter. Nos confrères de la Fédération autonome des travailleurs mexicains avaient une bonne longueur d'avance. Mais le jour du vote, des fiers-à-bras armés ont pris le contrôle des lieux pour intimider les travailleurs et les travailleuses et faire en sorte qu'un syndicat de boutique, lié au parti

politique au pouvoir, apparaisse majoritaire.

Voilà ce que la compagnie Echlin fait de la liberté d'association au Mexique !

En ce qui concerne les conditions de santé et de sécurité de ces travailleurs, notre syndicat a constaté, avec quarante autres organisations syndicales et religieuses, qu'elles étaient non sécuritaires.

En déposant une plainte pour dénoncer la situation, notre syndicat met en lumière des conditions qui faussent les règles d'une supposée libre concurrence en bafouant les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses. Au terme de la procédure en cours, si le Bureau de l'Aléna concluait au bien-fondé de notre position, des sanctions pourraient être imposées au Mexique. Ce serait un début !

### Les Métallos, la FTQ et l'assurance-emploi

Au niveau du gouvernement fédéral, le dossier de l'assurance-emploi nous préoccupe au plus haut point. Nous ne pouvons accepter le coup de force que l'État fédéral s'apprête à effectuer en utilisant les surplus accumulés de la caisse de l'assurance-emploi.

Vol, détournement de fonds, appelons ça comme on voudra. Monsieur Martin veut changer une loi existante pour se donner le pouvoir de s'accaparer «légalement» d'argent qui ne lui appartient pas. Nos contributions à l'assurance-emploi ne sont pas un impôt. Les surplus de la caisse nous appartiennent. C'est à nous et aux employeurs qui ont contribué à le constituer qu'il appartient de décider ce qu'il faut en faire. Pour ma part, j'irais dans le sens d'accroître l'accessibilité aux prestations, créer de nouveaux programmes de recyclage de la main-d'oeuvre, investir dans des comités de formation et mettre en place de nouveaux programmes d'aide pour les travailleurs et travailleuses âgés.

Depuis des années, le gouvernement fédéral s'immisce dans le dossier en imposant des règles souvent discriminatoires pour limiter l'accès aux prestations. Maintenant qu'un surplus apparaît, il voudrait développer des programmes sociaux qui ne sont absolument pas de sa compétence. Cela est immoral, injuste, inconstitutionnel, en un mot tout à fait INACCEPTABLE.

Nos confrères et consoeurs du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida, de la FSSA, nos membres associés, ont évalué à 360 \$ par travailleur et travailleuse ce détournement de fonds en 1997. Je trouve légitime et courageuse la démarche entreprise par ce groupe de syndiqués pour contester en cour les décisions fédérales des dernières années.

Quant à nous, si Ottawa persiste à toucher aux surplus actuels de la caisse, nous organiserons une sérieuse contre-offensive.

## Un Code du travail désuet

Du côté de Québec, la question du Code du travail est de plus en plus préoccupante pour nous. C'est une loi qui se fait vieille alors que le monde du travail est en pleine mutation.

D'abord, la structure de l'emploi a évolué: la taille moyenne des entreprises s'est réduite. La sous-traitance est devenue monnaie courante et les travailleurs et travailleuses «dits» autonomes sont légion.

Pendant ce temps là, les employeurs sont devenus des spécialistes dans l'art d'exploiter les faiblesses ou les trous de plus en plus nombreux et béants du Code du travail. J'en donne des exemples.

**Un premier trou:** les procédures d'accréditation. La syndicalisation d'un groupe de travailleurs et travailleuses relève du tour de force, même lorsque leur volonté s'exprime clairement. L'employeur peut multiplier les tracasseries et allonger les procédures. Du jour au lendemain, il peut doubler son nombre d'employés ou le réduire sous toutes sortes de prétextes en autant qu'il arrive à miner nos majorités.

C'est ce qui nous est arrivé cette année à Mevotech. La majorité des 185 employés de cette entreprise de Montréal avait signé des cartes d'adhésion aux Métallos. La veille du dépôt de la requête en accréditation, 85 postes étaient coupés et 85 employés congédiés. Comme par hasard, la plupart d'entre eux avaient signé une carte.

**Un deuxième trou:** l'article 45 du Code qui garantit en principe les acquis de la convention collective dans les cas de transfert de propriété de l'entreprise. Plusieurs conflits pourraient être évités si le Code du travail était moins judiciarisé. Je pense, entre autres, à nos membres des cliniques d'optométrie Opto-Vision. Ils sont en grève depuis 1996, au moment où la chaîne Iris a acheté les cliniques de Sept-Îles et Port-Cartier. Iris a jeté à la poubelle la convention collective et remplacé nos membres par des briseurs de grève.

Nous avons contesté et le Tribunal du travail vient de nous donner raison. Il reconnaît que le groupe Iris avait l'obligation de respecter la convention collective négociée par l'ancien propriétaire. Nos membres auront cependant vécu deux ans d'angoisse, privés de leur gagne-pain à cause de ces délais de procédures permis par le Code du Travail... Et ils ne sont pas au bout de leur peine puisque l'employeur est en appel de cette décision !

On revient à la case départ: le harcèlement juridique et l'étirement des procédures font partie de la panoplie de moyens que l'employeur utilise pour tenter de nous décourager.

**Un troisième trou:** la définition de salarié. Je ne veux pas refaire l'historique de notre dossier taxi. Des milliers de chauffeurs, petits propriétaires ou locataires,

Photo: Serge Jongué



Manifestation des chauffeurs de taxi à Montréal le 30 septembre 1998



veulent depuis plus de dix ans se donner une association. Les dispositions du Code du travail, extrêmement limitatives, les ont empêchés de se constituer en syndicat parce qu'ils ne pouvaient pas être reconnus comme salariés «au sens du Code». Nous avons dû inventer une autre formule pour qu'ils puissent exercer leur droit d'association, promouvoir leurs intérêts et se donner des services. Mais cette fois, ce n'est pas un employeur ordinaire qui leur met les bâtons dans les roues, mais le gouvernement lui-même. Québec refuse d'amender la Loi sur le transport par taxi pour consacrer le droit de ces chauffeurs à se constituer en association et rendre applicable la formule Rand à l'ensemble des chauffeurs.

Ce combat est particulièrement important pour nous. Il nous a permis de développer le modèle syndical parfaitement adapté aux besoins d'un groupe de travailleurs particulièrement vulnérables.

Les démarches entreprises dans l'industrie du taxi devraient, incidemment, nous servir dans nos interventions visant à regrouper des chauffeurs de camion indépendants et défendre leurs droits. Leur situation de travail n'est pas la même, mais leurs besoins se ressemblent. Ils ont besoin d'un solide pouvoir de négociation pour se procurer des biens et des services, notamment des services juridiques et un régime de retraite. Ils ont aussi besoin d'un solide pouvoir de représentation auprès des gouvernements sur des questions comme la réglementation. Par ailleurs, comme les camionneurs indépendants font beaucoup de route en dehors du Québec, au Canada, aux États-Unis et même au Mexique, le Syndicat des Métallos est tout à fait ce dont ils ont besoin pour être protégés partout où ils transitent.

#### Une refonte globale

On pourrait continuer avec la liste des trous et des lacunes du Code du travail, notre conclusion générale est qu'il est tellement plein de trous que ça ne vaut pas la peine de le réparer à la pièce, morceau par morceau. Il faut une refonte complète de cet instrument qui a déjà été au service des travailleurs et des travailleuses, mais qui perd chaque jour un peu plus de son sens et de sa portée. Une telle refonte exige cependant une bonne dose de courage et une volonté politique qui semblent faire défaut aux gouvernements qui se sont succédés jusqu'à maintenant.

#### Une fiscalité discriminatoire

Autre dossier politique, celui de l'imposition des travailleurs à pourboires. Au moins 6 000 de nos membres sont touchés par cette question. L'an dernier, nous avons gagné une revendication importante. L'imposition du revenu des travailleurs à pourboires leur a donné accès aux avantages sociaux de base: Assurance-emploi et

## Régime des rentes du Québec.

Nous ne pouvions pas nous douter que le gouvernement s'amènerait en début d'année avec une loi comportant des clauses rétroactives qui auraient pour effet de placer des milliers de nos membres dans une situation financière intenable. Notre réaction a été immédiate et vigoureuse et nous avons pu faire reculer le gouvernement.

Je dois souligner, à cet égard, le travail exemplaire de nos militants de la section locale 9400. Benoît Boulet et les membres de son exécutif ont su mobiliser les membres et tenir tête aux ambitions du ministère du Revenu. Grâce à leur détermination, il a été possible d'atténuer considérablement les effets néfastes de la loi et on a pu estimer les revenus de nos membres à une plus juste proportion du chiffre d'affaires des restaurateurs.

### **Un décret, c'est un minimum !**

Notre situation est moins réjouissante sur le front des décrets. Comme vous le savez, les travailleurs et les travailleuses régis par des décrets sont généralement des employés en situation précaire dans des industries très concurrentielles. Pour eux, le décret constitue une garantie minimale de dignité.

Pour les patrons, les décrets ne seraient qu'un carcan qui les empêchent d'être compétitifs...

Entre les deux, il y a le gouvernement qui arbitre tout ça. La Loi sur les décrets lui donne le pouvoir d'imposer une convention collective dans un ensemble de secteurs d'activités définis.

Les 10 000 agents et agentes de sécurité que nous représentons sont le plus important groupe de Métallos régis par un décret. Leur convention collective découle d'une large négociation impliquant la section locale composée 8922 du Syndicat des Métallos et les grandes associations d'employeurs.

Nos membres de cette section locale ont connu une année particulièrement difficile. Ça fait presque un an que leurs représentants et ceux des employeurs ont convenu, ensemble, de nouvelles conditions de travail. Mais le gouvernement du Québec n'a toujours pas promulgué le décret. Un an de délai, cela signifie un an d'augmentation de salaire perdue parce qu'un gouvernement ne «fait pas sa job». Cette attitude est méprisante à l'endroit de ces salariés qui ne roulent pas sur l'or. Pour les agents de sécurité, on parle d'augmentation de salaire de 1,55 \$ sur cinq ans pour des pères et des mères de famille gagnant 10,60 \$ de l'heure ! Les retards de Québec à promulguer le décret sont inhumains et inadmissibles.

Plus globalement, je m'interroge sur la véritable volonté politique en matière de décrets. D'un côté, Québec «proclame» qu'il y tient, mais, dans les faits, il agit comme s'il voulait les voir disparaître. Il a d'ailleurs aboli cette année le décret qui

protégeait les travailleurs de l'industrie du bois ouvré. C'est une histoire à suivre de près !

### **Le rapport Lemaire: s'affaiblir ? Non merci !**

Dans la foulée du Sommet de 1996 sur l'économie et l'emploi, le gouvernement avait confié à monsieur Bernard Lemaire, l'un des grands patrons de Cascades, la présidence d'un groupe de travail sur l'«allégement réglementaire», une façon élégante de parler de «déréglementation».

La FTQ avait un délégué parmi ce groupe de onze membres. Nous avons toujours été d'accord pour dépoussiérer certains règlements et éliminer la paperasse inutile tant pour les entreprises que pour les syndicats.

Malheureusement, lorsque le groupe de travail a abordé le chapitre des relations de travail, il a complètement dérapé. Le rapport rendu public en juin comporte des recommandations qui, si elles étaient appliquées, nous ramèneraient au moins 35 ans en arrière. On sabrerait dans les décrets. On sabrerait dans le régime de santé et sécurité au travail et bien des dispositions légales ou réglementaires favorisant la formation professionnelle disparaîtraient.

En l'absence de syndicats forts, la toute puissance de l'employeur redeviendrait la règle. Le Code du travail serait modifié pour donner encore plus de marge de manoeuvre à l'employeur et réduire les protections des travailleurs et travailleuses, notamment au chapitre de la sous-traitance.

Le représentant de la FTQ a quitté la table du groupe de travail dès que ces orientations sont devenues évidentes. Il est clair aujourd'hui que si le gouvernement québécois veut déclarer la guerre aux syndicats, il n'a qu'à dire oui aux recommandations du rapport Lemaire !

### **Un tribunal d'arbitrage allégé**

Je termine le volet de mon rapport consacré aux dossiers politiques sur une note plus sereine. Au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, dont je suis membre, nous nous sommes entendus avec les représentants patronaux pour réévaluer la procédure d'arbitrage de griefs. Présentement, l'arbitrage d'un grief, même simple, prend plusieurs mois et implique pour le syndicat un déboursé moyen de 3 000 \$ par cause.

Nous avons consacré plusieurs séances de travail à réexaminer les procédures actuelles et à proposer des correctifs. Nous avons élaboré quelques recommandations à cet égard. Mais l'élément le plus novateur de nos recommandations s'inspire du modèle de la Cour des petites créances. Nous avons élaboré une formule d'«arbitrage allégé» qui pourrait s'appliquer à des milliers de situations chaque année, par exemple dans les cas de réclamations de moins de 3 000 \$, de mesures disciplinaires de moins de cinq jours, de litiges sur les choix de vacances ou de congés. Évidemment, les parties en cause pourraient étendre ou

restreindre ces normes flexibles.

Les dossiers seraient soumis à un arbitre. Une vingtaine d'arbitres seraient spécifiquement habilités à travailler sur ces dossiers. Ils entendraient les parties, prendraient connaissance des dossiers, délibéreraient et rendraient leur décision sur-le-champ. Selon les estimations du comité, chaque dossier pourrait être traité en trois ou quatre heures, ce qui pourrait signifier des économies importantes pour tout le monde, en temps et en argent.

Il reste à «ficeler» tout ça au Conseil consultatif.

## Partie 2

# Nos luttes

Sur le front de nos employeurs, plusieurs dossiers de fermetures d'entreprises nous ont mobilisés cette année ainsi que quelques batailles avec des patrons qui se pensaient encore au XIX<sup>e</sup> siècle. Chaque fois, nous avons élaboré des stratégies bien adaptées à la situation. Nous avons aussi ouvert de nouvelles perspectives de négociation, notamment au chapitre de la gestion de nos régimes de retraite.

### Fermeture chez Beloit... après 114 ans

Les 270 travailleurs de la Beloit, l'ancienne Ingersol Rand de Sherbrooke, avaient la réputation d'être les plus fiables dans la fabrication d'équipements lourds pour l'industrie des pâtes et papiers. Certifiée ISO 9002, l'entreprise était à l'avant-garde de la technologie et tout à fait compétitive. Tout cela n'a pas semblé compter pour Beloit qui décidait de fermer boutique en avril dernier et rapatriait, pendant l'été, les précieux équipements dans ses autres usines.

Dans les semaines qui ont précédé la fermeture, nos membres se sont battus. Ils ont alerté l'opinion publique, ils ont rencontré le Premier ministre Bouchard et le chef libéral Jean Charest. Ils se sont alliés les autorités municipales et religieuses de la région. Plus de 3 000 citoyens leur ont témoigné leur soutien en signant une pétition. La compagnie n'a pas changé d'idée.

La façon dont tout cela s'est déroulé nous laisse penser que jamais Beloit n'a réellement envisagé de maintenir la production dans l'usine de Sherbrooke. Son achat d'Ingersol Rand ne visait qu'à s'emparer d'un «know how» technologique et à éliminer un concurrent.

Dans ce dossier, le syndicat entend préserver la dignité de ses membres, des travailleurs très qualifiés qui malgré leur expérience, sont encore à plusieurs années de l'âge de la retraite. Nous avons amené le gouvernement et le Fonds de solidarité à s'impliquer concrètement. Nous avons contribué à la mise sur pied d'un Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre (Camo) et d'un comité de reclassement. Nos membres ne sont pas de simples objets jetables après usage, comme semblent

encore le penser certains employeurs. Nous ne lâcherons pas. Nous essayons toujours de trouver une solution pour relancer l'entreprise.

### Menace de fermeture chez Philips: la bataille ne fait que commencer

Chez Philips Electronique, le scénario est différent mais la fermeture est tout aussi inexplicable et injustifiée. En septembre dernier, par un beau vendredi après-midi, les dirigeants de l'usine de ballasts de Saint-Jérôme annoncent à leurs employés que, dans trois mois, l'usine fermera ses portes et déménagera sa production aux États-Unis et quelque part en Amérique latine, par souci d'économie ! La compagnie laisse derrière elle un groupe de 135 personnes composé à 85 % de femmes, dont plusieurs sont le seul soutien de la famille.

Plusieurs aspects de cette situation sont absolument scandaleux. D'abord, la productivité de cette usine: elle a doublé depuis six ans grâce à la polyvalence que nos membres ont accepté d'inscrire dans leur convention collective. Cela s'est fait à la demande de l'employeur qui disait avoir absolument besoin de «flexibilité» pour préserver sa compétitivité..

Depuis 10 ans, cette compagnie a touché d'importantes subventions du gouvernement, surtout fédéral, mais ça ne l'a pas empêché de fermer six de ses huit usines canadiennes. Saint-Jérôme, sa dernière usine localisée au Québec sera la septième. Elle est pourtant la seule à produire des ballasts au Canada. Désormais les Québécois s'approvisionneront en ballasts à l'étranger ! Allons-nous accepter de laisser disparaître ainsi notre base industrielle ? C'est une question à poser aux différents gouvernements.

En ce qui nous concerne, nous songeons sérieusement à un boycottage des produits Philips si la compagnie ne reconsidère pas sa décision. Déjà toute la communauté de Lanaudière est sur un pied d'alerte et elle est déjà gagnée à cette idée.



photo: Yvon Robert

Guy Farrell, président de la section locale chez Dominion Bridge, Arnold Dugas, directeur québécois des Métallos et Suzanne Proulx, directrice générale pour l'emploi

### Dominion Bridge, on se ressaisit

Chez Dominion Bridge de Lachine, on a frisé la catastrophe. En avril-mai dernier, des dirigeants voraces ne songaient qu'à leurs petits intérêts personnels en se négociant des primes de départ faramineuses alors que des contrats fermes étaient menacés d'annulation et que les cinquante derniers travailleurs de l'usine risquaient d'aller grossir les rangs des chômeurs.

Après qu'une nouvelle direction eut été mise en place, un comité de survie a alors vu le jour. Les dirigeants locaux du syndicat, Henri Massé de la FTQ et

moi-même avons travaillé étroitement avec les forces vives de la communauté de Lachine et avec les nouveaux dirigeants de l'entreprise. La plupart des contrats ont été confirmés et certains équipements remis en état. Un nouveau montage financier, impliquant le Fonds de Solidarité et l'entreprise ADF (Au dragon forgé) a été élaboré, qui nous permet aujourd'hui de mieux respirer. Dominion Bridge, un fleuron de l'industrie de l'acier, possède à Lachine des installations uniques en Amérique du Nord. Il nous faut tabler sur cette infrastructure et sur l'expertise et la compétence des Métallos qui y travaillent pour relancer l'entreprise sur une base plus permanente. Le 12 novembre, on annonçait officiellement la réouverture de l'entreprise. Nous pouvons dire: «Mission accomplie».

### **Brownsburg: comment se sortir d'une impasse !**

Un autre dossier particulier a mobilisé mon attention au cours de l'année, celui de l'usine de la compagnie Orica anciennement ICI à Brownsburg. Malgré le travail exceptionnel du comité de négociation et de l'exécutif syndical, il a été impossible de faire entendre raison à la partie patronale sur des questions aussi élémentaires que la reconnaissance de l'ancienneté et les mouvements de main-d'oeuvre. La compagnie refusait aussi d'entendre raison sur les questions du régime de retraite et de la sous-traitance.

À ce chapitre, plutôt que de faire preuve de bonne foi en appliquant les dispositions de la convention précédente, les cadres locaux de cette entreprise australienne se sont évertués à empiéter sur la juridiction syndicale. Lorsque les travailleurs ont clairement indiqué leur intention de mettre fin à l'arbitraire, les représentants patronaux ont cessé de négocier.

Nos membres n'ont pas eu le choix de faire la grève. Appelé à intervenir, j'ai eu l'occasion de constater la détermination de nos membres de Brownsburg. La haute direction de la compagnie a été confrontée à la réalité d'un syndicat qui se tenait debout. Elle a vite compris que pour continuer à réaliser ses profits de plusieurs millions de dollars, elle avait intérêt à commencer à respecter ses travailleurs et travailleuses. Ce qu'elle s'est finalement résolue à faire.

Aujourd'hui, on peut fièrement dire que la victoire de nos membres chez Orica est la victoire de la dignité sur le mépris, grâce à la détermination de travailleurs qui se sont tenus debout.

### **La gestion syndicale des caisses de retraite, pourquoi pas ?**

Dans nos rapports avec les employeurs, une nouvelle perspective s'est ouverte cette année: la gestion par le syndicat des fonds accumulés dans les caisses de retraite. Des millions et même des milliards de dollars appartenant aux travailleurs et aux travailleuses sont actuellement confiés à des firmes de courtage qui investissent ces sommes dans des obligations gouvernementales ou des actions d'entreprises privées. Si on regardait attentivement les structures de propriété, on serait surpris de constater à quel point les entreprises qui nous emploient

dépendent pour leur financement de l'argent de nos caisses de retraite.

Quand on y pense bien, ce sont des fortunes que nous confions à des tiers, sans nous soucier de l'usage qui en est fait. Cela peut donner lieu à des situations étonnantes. Rappelez-vous du cas de Maple Leaf en Ontario qui a fait la manchette il y a deux ans. La négociation piétinait. La compagnie était fermée à tout compromis. Elle avait même déjà fait appel à des briseurs de grève. Le climat s'est détérioré jusqu'à ce que le syndicat des enseignants de l'Ontario, qui contrôle l'une des plus importantes caisses de retraite au Canada, réalise qu'il était l'un des principaux actionnaires de Maple Leaf... Ce genre de situation nous permet de prendre conscience du pouvoir insoupçonné que pourrait nous procurer le contrôle de nos caisses de retraite.

Nous travaillons depuis plusieurs mois à mettre sur pied les bases d'un système que nous proposerons aux employeurs. Pour plusieurs petites et moyennes entreprises, gérer la caisse de retraite représente bien plus un problème de gestion qu'un droit de gérance.

Pour nous, regrouper les fonds de plusieurs caisses de retraite à l'intérieur d'un Fonds métallos nous permettrait de disposer d'un capital suffisamment important pour être en mesure d'investir de façon diversifiée et responsable. Notre originalité serait de gérer ces fonds avec une double préoccupation: la recherche d'un rendement maximum pour les travailleurs-investisseurs et à risque égal ou à rendement raisonnable, nous serons en bonne position pour prioriser la création ou la consolidation d'emplois au Québec. Vous entendrez beaucoup parler de ce dossier au cours de la prochaine année.

### **Les conventions collectives de longue durée**

L'enjeu des conventions collectives de longue durée a fait surface de façon assez spectaculaire cette année avec la signature d'une entente entre la compagnie Alcan et ses quinze syndicats, dont deux sections locales métallos et d'importants syndicats associés, membres de la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium (FSSA) que je salue en passant. La convention collective signée en juin de cette année vaut jusqu'en 2003 et elle est assortie d'une entente de principe sur la stabilité opérationnelle pour une période de 18 ans.

Même si l'objectif de notre syndicat est de ne pas dépasser trois ans pour une convention collective, il faut comprendre que les officiers syndicaux ont, à chaque négociation, à évaluer des situations concrètes. Dans le cas de l'Alcan, l'employeur a fait la preuve que l'importance de ses investissements et la perspective d'emplois créés ou maintenus justifiait une plus longue période d'engagement syndical. Nous allons suivre cette expérience très attentivement car elle met en cause l'une des industries dans laquelle nous sommes les plus actifs, l'aluminium.

### **Les clauses «orphelin»: faux débat sur un vrai problème**

Le projet de loi 393 déposé en mai dernier par le chef de l'Action

démocratique du Québec, Mario Dumont, visait à interdire des clauses «orphelin» dans les conventions collectives. Même si on ne comprend pas trop pourquoi on appelle ça des clauses «orphelin», on sait tous qu'il s'agit d'éviter de créer des doubles standards à l'intérieur d'une même convention collective: un s'appliquant aux employés plus récents, un autre, aux employés de longue date.

Notre position est claire sur le sujet. De telles clauses constituent la négation même d'une des principales revendications ouvrières: «à travail égal, salaire égal».

Nous avons eu l'occasion de faire valoir notre point de vue devant la commission parlementaire qui étudiait le projet en septembre dernier. Dans le fond, avons-nous dit, ce débat sur un sujet très «pointu» ne doit pas nous distraire du vrai problème, qui est celui de l'insertion professionnelle des jeunes. Si l'on veut véritablement améliorer les conditions de travail de la génération de nos enfants, commençons donc par bonifier les normes minimales du travail. Attaquons-nous «à la prolifération incontrôlée de la sous-traitance et à la précarisation des emplois». C'est de cette façon qu'on rejoindra beaucoup plus de jeunes et beaucoup plus efficacement.

Cela dit, nos sections locales sont parfois contraintes à concéder du terrain dans le contexte d'une négociation où la situation d'entreprise nous force au compromis.

Là où des emplois sont en jeu, il nous est arrivé de convenir d'ententes qui comportent des dispositions particulières pour certains sous-groupes d'employés, mais chaque fois, cela prend la forme d'exception à la règle, notre position étant que les mêmes conditions de travail doivent au plus tôt s'appliquer à tous les employés au sein de l'entreprise.

### Place aux rapports régionaux

Je vais aborder maintenant notre action syndicale en région. L'an dernier, j'annonçais mon intention d'en faire une tradition. Je suis profondément convaincu qu'on ne peut parler du Québec sans aborder la question des régions. Le portrait que je dresse cette année de toutes nos actions en région confirme le dynamisme des métallos partout au Québec. Le Syndicat des Métallos, c'est le syndicat de tous les métallos au Québec. Un exemple extraordinaire pour l'illustrer c'est notre action lors de la crise du verglas. Des métallos de toutes les régions du Québec ont posé des gestes de solidarité envers les sinistrés en Montérégie. Je vous encourage à lire l'éloquent dossier que nous avons publié dans le numéro de janvier-février 1998 de notre journal Le Métallo.

### Québec

Dans la région de Québec, les nouvelles sont positives. Notre syndicat a joué un rôle central dans le sauvetage de l'usine de R. Laflamme à St-Apollinaire. Le propriétaire américain voulait vendre. L'enjeu était de se trouver un acquéreur crédible capable de faire fonctionner l'usine et de garder les emplois au Québec.

Elle a été reprise par le fils de celui qui a fondé l'entreprise en 1950. On compte entre 200 et 300 travailleurs.

Les 140 métallos du Chemin de fer Roberval-Saguenay ainsi que les policiers chez Alcan ont signé un contrat de travail de cinq ans. Dans la foulée de la volonté d'Alcan d'avoir une entente de stabilité opérationnelle, les métallos ont pu tirer leur épingle du jeu et obtenir des augmentations de salaires très intéressantes. Dans la même région, l'employeur chez Denis Comact à Chicoutimi a investi plus de 1 500 000\$, ce qui sécurise l'emploi des 71 métallos qui y oeuvrent.



Métallurgie Castech à Thetford Mines

Métallurgie Castech à Thetford Mines a été relancée il y a quatre ans grâce aux pressions des Métallos et l'intervention du Fonds de solidarité. Le volume de production augmente grâce, entre autres à des contrats avec les compagnies minières de la Côte-Nord, syndiquées avec les Métallos. La qualité et la diversité de la production s'améliorent sans cesse. Métallurgie Castech peut désormais fabriquer de très grosses pièces. Avant les Fêtes de l'an passé, la compagnie a livré un godet d'excavatrice de 90 000 livres à la compagnie Québec Cartier.

Un autre endroit où cela va bien, c'est chez Câble BICC à La Malbaie. On a commencé à embaucher pour la première

fois depuis cinq ans. Le programme de qualité totale est une réussite.

Soulignons également l'embauche chez Manac dans la Beauce. Les Métallos représentent les 620 travailleurs de la production et de la cafétéria. Au cours de l'année, notre syndicat a également recruté les travailleurs et les travailleuses de bureau.

Ce tableau encourageant a été assombri par des fermetures d'usines. Weavexx à Trois-Rivières a fermé ses portes le 19 décembre 1997. Les travailleurs étaient productifs. La compagnie le reconnaissait. Mais elle avait décidé de consolider ses opérations en Nouvelle-Écosse. Ils étaient syndiqués avec les Métallos depuis 1966. C'est en 1929 que l'on avait commencé à y fabriquer une toile utilisée dans les usines de pâtes et papier. Breuvages Mégantic à Lac Mégantic a fermé le 13 novembre 1998. Des travailleurs comptant plus de 25 ans d'ancienneté sont touchés. L'arrêt de la drave sur la rivière Péribonka a entraîné une soixantaine de mises à pied à la compagnie Abitibi-Price. Enfin, nous apprenions dernièrement que TM Composite ferme son usine à Thetford Mines. Deux cent métallos sont directement touchés.

## Bas-St-Laurent, Côte-Nord, Gaspésie et Îles-de-la-Madeleine

Là aussi les nouvelles sont excellentes. Le Syndicat des Métallos se réjouit de l'annonce d'un investissement majeur d'un milliard \$ de la compagnie minière IOC échelonné sur une période de six ans au Labrador et sur la Côte-Nord. Nos membres ont été durement touchés par la fermeture de Schefferville annoncée par Brian Mulroney en 1982. En plus de déraciner une population entière, ces fermetures avaient eu un impact majeur sur les activités économiques à Sept-Îles dont la fermeture de l'usine de bouletage. Je suis heureux de voir que le nouvel acquéreur australien, la compagnie North, va de l'avant avec un projet d'expansion. En ce qui a trait à l'entente que semble vouloir obtenir la compagnie avec le Syndicat des Métallos, je pense que nous devons nous en remettre au processus normal de la négociation. Elle est prévue pour le printemps prochain. Les travailleurs et leur syndicat aborderont cette négociation en ayant en tête les besoins des membres qu'ils représentent. Les Métallos entendent également aborder ces négociations dans un esprit de solidarité avec nos confrères et consoeurs de Terre-Neuve et du Labrador. À noter que les négociations commenceront également au printemps avec la compagnie Wabush.

Cependant, la volonté de la compagnie minière IOC à recourir à la sous-traitance me préoccupe. La compagnie n'embauche plus depuis longtemps, les listes de rappel sont à zéro, ce qui lui fournit un prétexte pour faire appel à des sous-contracteurs. J'espère que le nouveau contexte créé par l'investissement va se traduire également par une nouvelle approche dans le domaine des relations de travail. Mais je constate que cette tendance à recourir de plus en plus à la sous-traitance se fait sentir non seulement dans le secteur minier mais dans d'autres secteurs comme l'acier. Notre position est claire. Je me réfère à l'énoncé de politique voté par les délégués de la dernière Assemblée annuelle. Vous pouvez en trouver un résumé dans le numéro de novembre-décembre 1997 de notre journal *Le Métallo*.

Une autre bonne nouvelle: Norcast à Mont-Joli. Les 190 métallos de cette fonderie ont signé un contrat de cinq ans, ce qui a assuré un investissement de 15 millions \$. La compagnie a d'autres projets d'investissements. De nouveaux postes s'ouvrent régulièrement. Ils ont aussi connu de nettes améliorations en ce qui a trait aux problèmes d'intoxication par le plomb. Des programmes ont été mis sur pied pour en arriver à des niveaux de contamination beaucoup moins élevés.

Le fléau des fermetures et des licenciements collectifs frappe aussi cette région avec l'annonce de la fermeture de Mines Gaspé à Murdochville. Elle est prévue pour l'été 1999. Je dois souligner le dynamisme des dirigeants locaux et de leur permanent qui ont travaillé à la mise sur pied d'un comité de reclassement. Ils n'ont pas attendu d'agir après le fait accompli. Le comité est déjà à l'oeuvre.

### St-Jean

Je parlais dans mon introduction à cette partie de mon rapport de la solidarité extraordinaire des métallos québécois à l'occasion de la tempête du verglas. Situés

au centre de la zone touchée, les métallos au bureau de St-Jean ont coordonné toute l'opération. C'est ainsi que nous avons maintenu en opération le centre de distribution alimentaire situé à St-Jean-sur-Richelieu en fournissant près de 70 volontaires parmi nos membres de différentes compagnies qui maintenaient durant ce temps leur salaire. En plus, nous avons négocié avec des fournisseurs, dont certains sont syndiqués avec nous, l'achat de denrées pour approvisionner le centre de distribution alimentaire de St-Jean ainsi que plusieurs autres centres alimentaires situés en Montérégie. Le Fonds humanitaire de notre syndicat est intervenu pour venir en aide à la population sinistrée.

L'action syndicale dans les sections locales a été très dynamique dans la région. Les exemples ne manquent pas. Permettez-moi de vous en citer quelques-uns. Suite à la suspension d'un accidenté du travail, nos membres de la section locale 6951 chez Stelco McMaster ont spontanément arrêté de travailler pour protester contre cette suspension. Après que nous soyons intervenus, l'employeur a accepté de retirer la suspension. Toujours chez Stelco McMaster, un arbitre de grief a donné raison au syndicat local 6951 qui avait déposé un grief pour défendre ses retraités. La compagnie avait, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur l'assurance-médicaments, décidé de ne plus couvrir les retraités pour l'achat de leurs médicaments, et les obligeaient à s'inscrire au régime public. L'arbitre a ordonné à l'employeur de rétablir les droits des retraités et de continuer à rembourser leurs frais de médicaments aux mêmes conditions qu'auparavant. La section locale 6586 chez ISPAT Sidbec à Contrecoeur a déposé une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail afin que la compagnie soit déclarée le véritable employeur des travailleurs à l'emploi de leurs sous-traitants. En même temps, des griefs sont déposés contre ISPAT afin de réclamer l'application de la convention collective aux dits employés. Parallèlement, dans le cas où la requête demandant qu'ISPAT soit déclaré le véritable employeur serait rejetée, une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail a été déposée afin que l'accréditation et la convention collective soient transférées chez les différents sous-traitants. Là aussi des griefs ont été soumis aux sous-traitants afin que la convention collective soit appliquée intégralement.



Photo: André Laplante

Manifestation des métallos chez Beloit le 24 avril 1998

En ce qui a trait au développement des entreprises, citons le cas de Stelco McMaster qui a annoncé un investissement de 27 millions \$ à son laminoir de Contrecoeur. Notre syndicat et le Fonds de Solidarité ont également évité la faillite de Tilco à St-Jean-sur-Richelieu. Cent de nos membres de la section locale composée 9414 ont ainsi pu conserver leur emploi.

Malheureusement, nous devons déplorer une fermeture d'usine. Bien qu'elle possède une main-d'œuvre hautement qualifiée et très productive,

Beloit a fermé son usine de Sherbrooke, en opération depuis plus de 100 ans. Les Métallos ont démontré une combativité peu commune pour empêcher l'inévitable. Cependant l'ensemble de l'entreprise est en difficulté. Peu après cette annonce au Québec, elle fermait une autre usine aux États-Unis. Jusqu'à maintenant, les efforts pour relancer l'entreprise n'ont pas donné les résultats escomptés.

Enfin, j'ai été agréablement surpris de voir les efforts mis dans cette région pour le recrutement. Ainsi la section locale composée 9414 s'est donnée un plan de recrutement. Un répertoire des entreprises non syndiquées dans les régions desservies par le bureau de St-Jean indique que plus de 30 000 personnes ne sont pas syndiquées. Quatre métallos ont été libérés pour une période de deux mois et sillonneront les régions de St-Jean, Sherbrooke, Granby, Drummondville et Victoriaville. À partir des entreprises identifiées dans le répertoire, ils ont comme tâche d'établir des contacts. Un cinquième membre est libéré pour faire le tour des usines de la section locale composée 9414 afin de sensibiliser les membres à l'importance du recrutement.

### Montréal

La région de Montréal a connu une belle victoire avec la réouverture de l'usine de Dominion Bridge à Lachine. La compagnie avait déclaré faillite le 10 septembre. Les 250 métallos se sont mobilisés: conférences de presse, occupation du pont Mercier, manifestations, lignes de piquetage devant l'usine, rencontres avec des ministres, formation d'un comité de survie. Finalement avec l'implication du Fonds de solidarité, il a été possible de trouver un partenaire capable de faire fonctionner l'usine. Je suis très fier de notre syndicat. Nous avons sauvé des emplois, contribué à préserver le tissu social du Sud-ouest de Montréal et permis au Québec de garder une expertise de 120 ans dans le secteur des structures d'acier.

Malheureusement, j'ai appris avec un vif sentiment de révolte que l'usine de la compagnie Philips Électronique à St-Jérôme ferme d'ici la fin de l'année. Pourtant, les travailleurs et les travailleuses avaient participé pleinement pour

rendre cette usine compétitive. Et ils avaient réussi. La compagnie le reconnaissait avant l'annonce de la fermeture. Depuis cinq à six ans, la production journalière avait doublé en passant de 6000 ballasts à 12000 ballasts. De plus, ils avaient accepté de négocier une polyvalence et une flexibilité pour aider la compagnie à être un des meilleurs producteurs de ballasts au monde. C'est inconcevable que les autorités canadiennes et québécoises laissent désormais le Canada et le Québec alimentés par des usines situées à l'extérieur. La compagnie employait 135 personnes. Soixante-quinze pourcent de



Photo: André Laplante

Travailleuses en grève chez Tecton

la main-d'oeuvre est féminine. La compagnie s'est établie à St-Jérôme en 1971.

Les métallos dans la région de Montréal ont aussi su démontrer une grande combativité. Les femmes chez Tecton ont mené un dur combat afin d'augmenter leur salaire: à peine 8\$ l'heure. Les 291 métallos de la compagnie Orica à Brownsburg, après une grève de quatre semaines, ont obtenu que le régime de retraite et les horaires de travail soient intégrés dans la convention collective de travail. Leurs salaires sont indexés. Devant les lenteurs inacceptables du gouvernement à promulguer le décret qui entérine ce qui a été négocié entre les parties contractantes, les agents de sécurité ont négocié cette année une convention collective de cinq ans. Entretemps, le Syndicat des Métallos a fait des pressions et a réussi à empêcher l'élimination du décret et forcer le gouvernement à accélérer la promulgation du décret. Il ne faut pas oublier que l'industrie est régie par un décret qui s'applique à la grandeur du Québec. Les métallos du secteur de la restauration ont aussi négocié plusieurs conventions collectives et pris le leadership dans la longue lutte pour l'équité fiscale des employés à pourboires. En fait, depuis 1988, le Syndicat des Métallos mène le combat pour faire reconnaître le droit de ces travailleurs et travailleuses à l'Assurance-emploi et au Régime des rentes du Québec. Nous avons gagné car le ministre des Finances du Québec a reconnu cette année le bien-fondé de nos revendications. En ce qui a trait aux sommes réclamées, nous avons obtenu l'amnistie complète pour les années 1993, 1994 et 1995 ainsi qu'une réduction du pourcentage pour l'année 1996.

Pour l'année à venir, une emphase particulière devra être mise sur le recrutement. Les possibilités sont énormes, surtout dans les secteurs que nous couvrons déjà dont les parcs industriels voisins du grand centre de la Métropole. 1999 sera une année de défis pour les métallos de la région de Montréal.

### Nord-Ouest

Le Syndicat des Métallos est le syndicat des mineurs au Québec. Concentrée dans le Nord-Ouest, cette industrie est syndiquée avec nous. La vie de nos membres est donc liée aux hauts et aux bas de cette activité économique. Le prix des métaux étant resté très bas toute l'année, la situation dans les mines demeure fragile et les nouveaux investissements se font rares. De plus, selon une source bien informée du milieu, une baisse de 20 % à 30 % est à prévoir dans les investissements en exploration.

Malgré ce contexte difficile, il faut tout de même noter quelques points positifs.

Grâce à un investissement de trois millions de dollars du Fonds de solidarité, la mine Casa Bérardi, qui avait été fermée en avril 1997 à cause de sa non rentabilité, a pu être rachetée par Mines Aurizon qui vient d'entreprendre un programme d'exploration dans le but d'augmenter les réserves connues afin d'en assurer la rentabilité. Ce qui devrait permettre la réouverture d'ici 1 an à 1 ° an et le rappel d'environ 150 travailleurs.



À gauche, Alain Gilbert, président de la section locale à Matagami et un groupe de mineurs sous terre en formation

Grâce à l'implication du Syndicat des Métallos et du FSTQ, nous avons réussi à empêcher la compagnie Ressources MSV à Chibougamau de laisser la mine se noyer, ce qui aurait ruiné les possibilités de réouverture. Actuellement, le FSTQ est disposé à investir cinq millions de dollars et le Fonds régional un autre 500 000\$. On tente de compléter le financement.

J'en profite pour mentionner l'influence de plus en plus importante que prend le FSTQ dans le développement des mines avec son Fonds minier.

Mines et Exploration Noranda, Division Matagami a fermé temporairement sa mine. En attendant que le nouveau puits soit complété, le Syndicat des Métallos et la compagnie se sont entendus pour mettre sur pied un programme de formation pour tous les travailleurs en mise à pied afin qu'ils augmentent leurs connaissances et leurs compétences chacun dans leur domaine. Le retour au travail est maintenant commencé depuis juin et environ 125 travailleurs ont été rappelés à ce jour. On peut constater une amélioration remarquable de la qualité de la main-d'œuvre et une fierté accrue de ces travailleurs par rapport à leur métier.

Dans le domaine forestier, le Syndicat des Métallos continue de s'impliquer pour faire modifier les politiques d'aménagement forestier et d'utilisation de la matière première afin d'éviter le gaspillage de cette ressource et continuer d'assurer un niveau d'emploi convenable pour l'avenir. D'ailleurs un de nos dirigeants locaux, Bruno Marceau, président de la section locale 8644, vient d'être nommé à la table Forum-forêt. Nul doute qu'il saura mettre à profit ses connaissances et son expérience du milieu.

### Partie 3

## Notre syndicat

À propos de notre vie syndicale, comme organisation, l'un des temps forts de notre année fut sans doute la tournée des régions, que j'ai faite pour amorcer avec vous la réflexion sur l'enjeu du recrutement. Vous vous rappelez le thème retenu pour cette opération: le Syndicat des Métallos à l'aube de l'An 2 000.

Le recrutement sert de fondement à cette réflexion: le syndicalisme perd du terrain dans le monde. Sauf exception, on observe partout un recul du nombre de travailleurs syndiqués par rapport à l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Au Québec, la situation est moins pire qu'ailleurs, mais la tendance s'observe quand même. La proportion des travailleurs et travailleuses adhérant à un syndicat a déjà

été de plus de 45 %; elle n'est plus que de 40 % aujourd'hui. Aux États-Unis, c'est encore plus dramatique: à peine 14 % des travailleurs et travailleuses sont syndiqués.

Syndiquer de nouveaux groupes de travailleurs et travailleuses est devenu, par ailleurs, de plus en plus difficile. L'époque de la grande industrie comme moteur de l'économie est révolue et, chaque fois qu'elles le peuvent, les entreprises misent sur une main-d'oeuvre fragmentée et sur le travail indépendant. Nous sommes dans l'ère de la sous-traitance et de la précarité d'emploi.

Ce n'est pas facile de syndiquer dans des conditions pareilles.

Devant cette situation, notre syndicat a adopté une nouvelle orientation. Il faut donner un grand coup du côté du recrutement en se rappelant que notre influence sur l'ensemble des décisions sociales et politiques dépend de notre poids politique, donc de notre nombre.

Facile à dire, mais pas facile à faire. Vous nous l'avez redit encore le printemps dernier à l'occasion de la tournée. Les tâches syndicales sont de plus en plus exigeantes et il serait suicidaire de compromettre nos services de base à nos membres actuels au nom du recrutement hypothétique de futurs membres. On tournerait en rond.

**Il nous faut nécessairement plus de moyens, m'avez-vous dit.**

Nous avons donc décidé de foncer. Notre situation le permet et les membres sont prêts à foncer avec nous: à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, 0,01\$ par heure utilisée dans le calcul des cotisations, en d'autres termes 0,01\$ de l'heure travaillée, sera prélevé des revenus de nos membres et versé dans une caisse spéciale réservée aux activités de recrutement.

En janvier de l'An 2000, cette contribution passera à 0,02\$ l'heure. L'essentiel de ces nouvelles ressources sera utilisé par vous et nous, les syndicats locaux et le district, pour mettre en oeuvre nos campagnes de recrutement. Une partie de ce fonds ira à des campagnes visant des industries opérant à l'échelle canadienne et internationale. Enfin, une autre partie sera réservée à la formation et au perfectionnement continu des recruteurs.

Avec cette perspective de nouvelles ressources, il nous faut mettre en place les mécanismes pour tirer le maximum de profit de ce nouveau fonds. Je vous invite donc à poursuivre la réflexion amorcée au printemps dernier. Je suis convaincu que des projets originaux verront le jour dans toutes les régions du Québec pour stopper l'érosion de la syndicalisation et redonner force à la voix des travailleurs organisés.

### **Sections locales composées**

Incidentement, dans nos stratégies de syndicalisation, la formule des sections

locales composées peut s'avérer extrêmement intéressante. Elle est bien adaptée aux petits groupes de travailleurs et travailleuses pour qui les multiples fonctions syndicales deviennent un fardeau parce qu'elles doivent être assumées par un petit nombre de personnes.

L'avantage de la section locale composée est de permettre à de petites unités de jouir des mêmes avantages que les grandes par le regroupement de leurs forces et la division des dossiers. Impossible pour une unité d'une trentaine de membres de négocier une clause intéressante de libération syndicale. À partir du moment où plusieurs dizaines d'unités d'un même territoire ou d'un même secteur d'activités décident de s'unir, elles peuvent réaliser de grandes choses.

Les sections locales composées oeuvrent dans toutes sortes de domaines. Quelques dirigeants locaux peuvent être libérés à temps plein. Les sections locales composées peuvent compter sur des comités bien au fait des dossiers généraux comme ceux de la santé et de la sécurité, des griefs, des délégués sociaux, etc. Avec de telles structures, les membres sont beaucoup mieux informés de ce qui se passe dans leur région et dans l'ensemble du syndicat. Ils peuvent aussi beaucoup plus facilement profiter des programmes de formation syndicale, participer aux instances, assister aux congrès, etc.

Pour les permanents et permanentes, la section locale composée présente aussi des avantages. Il devient plus facile pour eux de se concentrer sur les dossiers qui exigent leur expertise. Plutôt que de se disperser parmi une multitude de petites unités, ils deviennent beaucoup plus efficaces dans leurs interventions.

### **Rapports des comités techniques**

Je vous laisse le soin de parcourir les rapports de nos comités techniques, qui vous ont été remis.

Je m'arrête toutefois, au chapitre de la formation, sur l'élaboration de deux nouveaux cours qui témoignent encore une fois de l'avant-gardisme des métallos dans leur approche de la formation syndicale.

### **Les nouveaux cours de formation**

Le premier de ces cours porte sur la négociation basée sur les intérêts communs. Historiquement, la négociation collective était exclusivement fondée sur un rapport de force. Cette approche nous a permis d'imposer le respect de nos droits. La conjoncture a cependant changé et de plus en plus d'employeurs croient sincèrement qu'il est possible d'établir avec les syndicats un rapport de partenariat. Il en va de leur intérêt... comme du nôtre. Alors pourquoi ne pas négocier sur la base de nos intérêts ?

Il est important de bien dissocier ce qui, dans la convention collective, relève de la reconnaissance de nos droits comme travailleurs et travailleuses, de ce qui relève de la poursuite de nos intérêts comme collaborateurs au sein d'une

entreprise. C'est un peu l'objectif poursuivi par ce premier cours.

Le deuxième cours porte sur la réorganisation du travail. Il s'inscrit dans la même tendance. Nous en parlons depuis quelques années. J'ai abordé le sujet dans mon rapport de l'an dernier en évoquant le besoin de développer des formations particulières sur le sujet. Je répète ce que je disais: «Qu'une section locale travaille avec un employeur 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 soutien indéfectible de l'équipe syndicale au grand complet». L'avènement de ce cours en est une preuve.

Ces deux cours ont été élaborés par notre service de la formation, avec le concours de quelques universitaires. Ils seront dispensés à partir du printemps prochain et je suis certain qu'ils répondent à des besoins réels de nos membres.

#### Partie 4

## On s'engage

Nous avons aujourd'hui convenu de traiter d'engagement. Qu'est-ce que cela veut dire dans notre vie de travailleur, de syndicaliste, de citoyen ? Jusqu'où devrait s'appliquer notre engagement ? À quel niveau et dans quel cadre ?

Notre premier engagement est évidemment syndical, dans le sens où il s'applique à l'amélioration des conditions de travail de nos membres. Mais il déborde aussi ce cadre. La mission de nos délégués sociaux en est une belle illustration. Nous ne sommes pas que des agents productifs au service d'un employeur. Nous sommes aussi et avant tout, des hommes et des femmes qui avons parfois besoin d'aide pour surmonter des difficultés d'ordre personnel. La qualité d'un milieu de travail est la combinaison d'un grand nombre de facteurs, dont le bien-être matériel et psychologique de ceux et celles qui s'y retrouvent. C'est à promouvoir cela qu'on s'engage quand on est délégué social.

#### Dans nos communautés, des défis

Nous sommes des syndicalistes. Nous sommes aussi des citoyens. Nous vivons dans un environnement social: un quartier, une paroisse, un village.

En région, nous constatons les effets de l'affaissement économique des derniers trente ans. En agriculture, dans les mines, les forêts ou les pêcheries, les mutations profondes ont généré chômage, exode rural, démotivation et même parfois désespoir.

Dans les villes, les quartiers ouvriers se sont éteints les uns après les autres. Ils sont devenus des quartiers pauvres. Dans la métropole, après l'effondrement du sud-ouest de Montréal dans les années '50, ce fut au tour de l'est de la ville. Et je suis bien placé pour le savoir, moi qui, dans Hochelaga-Maisonneuve, ai été

témoin de la vague qui a frappé toutes ces grandes usines qu'étaient La Forge CSW, Fonderies canadiennes d'Acier, MLW Bombardier, Vickers, Patins Daoust, Biscuits David... sans compter les pertes d'emplois aux usines Angus et dans les raffineries de l'Est de Montréal.

Les défis économiques sont énormes et se combinent, dans les milieux urbains, à d'autres défis sociaux et culturels. Dans une ville comme Montréal, nos membres ne se définissent pas tous comme québécois «pure laine». La langue qu'ils parlent à la maison n'est souvent ni le français ni l'anglais. En plus de l'italien ou du grec, on entend de plus en plus parler indou, bengali, arabe, grec, créole... Certaines de nos écoles sont de petites Sociétés des nations. Cette diversité culturelle se retrouve dans nos milieux de travail. Il y a sans doute là matière à engagement. Il nous faut relever le défi de l'intégration harmonieuse. Si nous y parvenons à l'échelle syndicale, cela devrait avoir une influence sur l'ensemble de l'entreprise et la société tout entière.

### **Le Fonds humanitaire des Métallos**

Notre syndicat, par le biais du Fonds humanitaire, soutient financièrement des organismes qui viennent en aide aux plus démunis d'entre nous. Nous l'avons fait, encore cette année, pour le bénéfice du Club des petits déjeuners qui intervient auprès d'élèves du primaire dans les milieux défavorisés. Nous l'avons fait aussi au profit de la Maison du Père qui fournit du soutien aux personnes itinérantes. Nous avons également fait des dons aux Cuisines collectives d'Hochelaga-Maisonneuve et au CAP-Saint-Barnabé, deux organismes qui aident concrètement les familles démunies du quartier Hochelaga-Maisonneuve, le quartier où notre syndicat et plusieurs de ses sections locales ont élu domicile depuis presque 10 ans.

Aujourd'hui, nous répondons à deux nouvelles demandes, compte tenu de la générosité de nos membres au cours de la dernière année. Le Club des petits déjeuners pourra profiter d'une deuxième contribution pendant que la Fondation québécoise de la Dystrophie musculaire recevra notre don annuel.

### **Les Métallos et la tempête de verglas**

Une autre expression de notre engagement social est le coup de coeur que nous savons donner quand survient une catastrophe. Comme nous l'avons fait en 1996 pour les sinistrés du Saguenay, nous avons mis le paquet pour venir en aide aux sinistrés du verglas du fameux triangle de glace où vivent plus de 6 000 de nos membres. Plus de 70 volontaires métallos ont assuré le bon fonctionnement du centre de distribution alimentaire de St-Jean-sur-Richelieu durant la crise. Le centre était chargé de distribuer de la nourriture à la population environnante ainsi qu'aux autres centres alimentaires du triangle noir. Nous avons également mobilisé nos sections locales afin d'expédier à la population sinistrée des denrées non-périssables ainsi que de nombreuses cordes de bois de chauffage. Enfin, nous avons fourni avec le Fonds humanitaire et d'autres syndicats affiliés à la FTQ un soutien dans plusieurs autres domaines.

Je suis un résident de la Montérégie et j'ai été à même d'apprécier personnellement le dévouement de nos membres pendant la catastrophe. C'était épique et je tiens à les remercier ainsi que tous ceux et celles qui ont soutenu leur action à distance.

Nous l'avons écrit dans l'un de nos communiqués et je le répète aujourd'hui: notre raison d'être comme syndicat repose sur l'entraide. Je constate que nous mettons aisément cela en pratique, particulièrement dans les situations dramatiques.

### **Présence aux instances économiques formelles**

Le Fonds de solidarité des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) a concrétisé LE grand engagement syndical dans l'arène économique. Le Fonds fête cette année ses quinze ans. Il faut souligner cet anniversaire d'une «histoire à succès» qui aura fait la preuve que nos membres pouvaient agir de façon extrêmement constructive. En première ligne, les représentants locaux (RL), se sont acquittés parfaitement de leurs responsabilités lorsqu'ils ont entrepris de sensibiliser leurs confrères et consœurs à l'importance d'investir leurs épargnes dans le Fonds. Si l'expertise de nos membres s'est avérée concluante dans une opération comme celle-là, pourquoi ne pas compter sur une telle expertise pour gérer ces économies au bénéfice de la collectivité? Voilà une autre forme prometteuse d'engagement.

L'État et ses partenaires, en particulier le Fonds de solidarité, ont concentré beaucoup d'énergie pour doter les régions du Québec d'outils de développement économique. À lui seul, le Fonds de solidarité a mis sur pied des programmes de soutien à la création d'emplois au niveau des régions: les SOLIDE et les Fonds régionaux. De son côté, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité a procédé à la mise sur pied de 150 centres locaux d'emploi (CLE), de nombreux centres locaux de développement (CLD) et des conseils régionaux de partenaires.

Il m'apparaît impossible de parler d'engagement social sans participer à ces instances. Plusieurs permanents et dirigeants syndicaux locaux ont déjà accepté d'oeuvrer à l'intérieur de ces structures. Il m'apparaît important qu'on réfléchisse ensemble sur le sens de cet engagement. Faut-il y aller à fond de train ou en ménageant nos arrières? Faudrait-il cibler des régions ou des secteurs d'activités? Comment concilier nos responsabilités proprement syndicales avec ces responsabilités sociales? Où trouver le temps et l'argent pour faire tout ça? Vous aurez l'occasion de débattre de ces questions lors de notre assemblée.

### **Dans les instances politiques**

Je ne ferai qu'effleurer la question de l'engagement politique en vous rappelant que la FTQ, les Métallos et tous les autres grands syndicats affiliés à la FTQ ont convenu de faire preuve de vigilance cette année. La tribune électorale de notre mouvement syndical traite notamment des dossiers dont j'ai parlé dans mon rapport: emploi, Code du travail, décrets, formation et perfectionnement de la

main-d'oeuvre. Nous devons, chaque fois que l'occasion se présente, faire valoir haut et fort la position syndicale dans ces débats. Cela m'apparaît comme une autre forme d'engagement qu'il faut prendre et assumer dans des périodes comme celle que nous traversons.

## Conclusion

S'interroger sur l'engagement social de nos membres, c'est s'interroger sur la place du syndicalisme dans notre société. Chaque fois qu'un métallo accepte d'assumer une responsabilité quelque part, au niveau local, régional ou national, il véhicule un message: le syndicalisme est d'abord et avant tout au service de la collectivité.

Le poids politique des syndicats au Québec, en Amérique du Nord et dans le monde est menacé par la baisse du membership observé un peu partout. Il ne faut pas que cela continue. Les métallos québécois peuvent faire quelque chose pour cela.

D'abord en continuant à inventer des «façons d'être syndicaliste» qui soient adaptées aux réalités économiques d'aujourd'hui. Puis, en étant partie prenante des initiatives qui contribuent à la qualité de vie des citoyens et au bien-être des communautés. De cette façon, syndicalisme et développement seront perçus par la population et par nos partenaires locaux et régionaux comme deux réalités indissociables.

Voilà qui pourra créer les conditions favorables à la réussite de toutes nos initiatives de recrutement.

Je m'en voudrais de terminer mon rapport sans mentionner la tenue prochaine du congrès de la FTQ, un événement qui n'arrive qu'une fois aux trois ans. Plusieurs d'entre nous s'y retrouverons.

L'élection d'un président et d'un secrétaire-général de la centrale n'est pas souvent à l'ordre du jour d'un congrès. Jusqu'à tout récemment, nos confrères Henri Massé et René Roy étaient pressentis à ces postes. Je suis certain qu'ils sauront très efficacement relever le défi. En tout cas, ils savent qu'ils peuvent compter sur mon appui.

Je vous souhaite une bonne assemblée à tous et à toutes!

## *Direction*

Photo: Serge Jongé



**Arnold Dugas,**  
Directeur



**André Tremblay,**  
Adjoint au directeur

# *L'équipe en 1998*

## *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 Morneau**

Photo: Serge Jongé



**Diane PetitPas**

Photo: Serge Jongé



**Mimi Poulin**

Photo: Serge Jongé



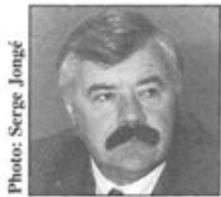
**Sylvie Rajotte**

Photo: Serge Jongé



**Linda Sévigny**

## Montréal



Michel Deveault,  
Coordonnateur



Salvador Aznar



Hélène Bérubé



Richard  
Boudreault



Claude Boyer



Lisette Denis



Isabelle  
Duranleau



Marcel Édoin



Pierre Lalonde



Marc Lebeau



Georges Leduc



Bruno Lefebvre

## Nord-Ouest



Yvon Royer,  
Coordonnateur



Denis Lévesque



Gaétan Piché



Marcel Sasseville



Jean-Eudes  
Simard

## Québec



Romain Marin,  
Coordonnateur



Alain Cloutier



Denis Cyr



Jean-Pierre  
Lapointe



Mario  
Sabourin

## St-Jean



Alain Poirier,  
Coordonnateur



Robert Bernier



Martin Courville



Gérard  
Grégoire



Yves Morriveau



Gilles Pelletier

## Sept-Îles



Yvon Clément,  
Coordonnateur



Roland Labonté



Gordon  
Ringuette



Daniel Roy