Rapport du directeur Nous progressons!





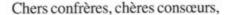
Arnold Dugas, directeur québécois

35^e Assemblée annuelle 25 et 26 novembre 1999

Sommaire

Introduction	5
Notre environnement économique	
Un Québec pas fou de ses travailleurs	
et travailleuses	13
Un syndicat militant et combatif	17
Il faut progresser	30
Conclusion	

Introduction



Je vous souhaite la bienvenue à cette 35° Assemblée annuelle de notre syndicat, la dernière de ce siècle... et de ce millénaire.

Il y a 35 ans, à peu près jour pour jour, Jean Gérin-Lajoie, notre directeur à l'époque, livrait un message qui reflétait bien son type de leadership et sa vision du syndicalisme : "Il est de toute première importance pour une organisation comme la nôtre de sentir l'adhésion de la base aux orientations mises de l'avant par la direction". Et il ajoutait du même souffle qu'il était tout aussi important, pour cette direction, d'être attentive à ce qui se passe à la base et sensible aux aspirations des membres.

Je voudrais, en introduction de mon rapport de cette année, rappeler à quel point ce message de Jean Gérin-Lajoie a marqué notre histoire syndicale. Il a inspiré tous les directeurs qui ont succédé. Il m'inspire toujours aujourd'hui. Il définit bien le syndicalisme démocratique qui se pratique chez les Métallos.

La tradition de nos assemblées annuelles est une manifestation de cette démocratie syndicale. Évidemment, elle n'est pas la seule. Toutes nos initiatives, qu'elles visent l'amélioration de nos conditions de travail en entreprise, le recrutement de nouveaux membres, la formation de nos dirigeants syndicaux ou la reconnaissance de notre légitimité partout où l'intérêt de nos membres

est en cause, sont l'occasion de vérifier dans l'action si les aspirations des membres sont bien prises en considération par les dirigeants et si ces dirigeants proposent des stratégies qui apportent l'adhésion des membres.

L'an dernier, je vous avais proposé le thème de l'engagement : engagement syndical bien sûr, mais aussi engagement social, économique et politique.

Je vous proposerai, cette année, d'aller un cran plus loin. Pour prendre tout son sens, notre engagement doit donner des résultats, il doit nous faire PROGRESSER.

Nous progressons!

En examinant les rapports des dernières années, j'ai réalisé que nous avons consacré beaucoup d'énergie à analyser le monde dans lequel nous vivons, un monde défini par l'effritement des frontières, la mondialisation de l'économie, la déréglementation tout azimut, la précarité des systèmes politiques, etc. Nous avons cerné l'enjeu de l'emploi en mutation avec les défis que cela présentait, notamment sur le plan de la formation de la main-d'œuvre. Nous avons constaté que la richesse était au rendez-vous... mais pas pour tout le monde... et pour de moins en moins de monde. Nous avons développé une vision audacieuse du syndicalisme de l'An 2000, toujours militant mais ouvert sur un partenariat en entreprise qui se transmet dans le respect des travailleurs et des travailleuses.

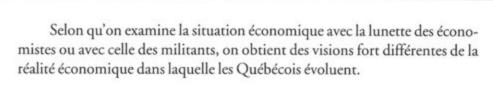
Depuis quelques années nous nous sommes donc donnés des moyens d'analyse et d'action. Il nous faut maintenant agir de façon que le passage à l'An 2000 se fasse sous le signe du progrès social et syndical. En clair, il nous faut renverser la tendance observée depuis plus d'une décennie à l'échelle mondiale.

Nous sommes particulièrement bien placés au Québec pour amorcer ce renversement. Malgré les transformations en profondeur des systèmes de production, nous avons su maintenir un niveau de syndicalisation qui impose le respect.

Les Métallos québécois se sont relevés de la terrible saignée des années '80, où l'on a vu s'affaisser des pans entiers de l'industrie minière et sidérurgique, notre bassin premier de recrutement. Nous avons diversifié nos champs de compétence et nous nous sommes adaptés aux nouvelles réalités du monde du travail. Nous avons une mission à accomplir: celle de défoncer le mur des résistances sociales et des embûches politiques pour agrandir la famille syndicale et redonner du pouvoir à ceux et celles qui produisent réellement la richesse : les travailleurs et les travailleuses.

J'y reviendrai en conclusion de mon rapport.

Notre environnement économique



Les analyses financières témoignent d'une amélioration intéressante de la situation de l'emploi et d'une baisse du taux de chômage qui s'établira à 9,7 % pour l'ensemble de l'année 1999. Le surplus de chômeurs au Québec, qui était de 2,1 % par rapport à la moyenne canadienne en 1998 se trouve réduit à 1,8 % en 1999. L'activité économique a été plus intense que l'année dernière et cela s'est traduit par une hausse de 3,8 % du produit intérieur brut.

Ces chiffres apparemment encourageants ne doivent pas nous faire oublier qu'au Québec, près d'un ménage sur cinq, plus exactement 19,4 % des familles, se classe dans la catégorie "faible revenu" de Statistiques Canada. Cette proportion est en hausse constante depuis dix ans, malgré les soi-disant décollages économiques que les chiffres officiels nous font miroiter.

Ce n'est honorable pour personne et encore moins pour nos honorables premiers ministres. Ceci confirme la cassure sociale entre un petit nombre de Québécois et de Canadiens qui s'enrichissent — quelques-uns de façon honteuse: pensons aux dirigeants des grandes banques — et les autres, beaucoup plus nombreux, qui s'appauvrissent. Cela est en grande partie attribuable à

l'effritement des programmes sociaux et à un marché du travail qui se développe sous le signe de la précarité et de la compétitivité individuelle. Dans bien des contextes de travail, chacun cherche d'abord à sauver sa peau, ce qui va à l'encontre d'une approche collective qui pourrait assurer un minimum d'équité au sein de l'entreprise et à l'échelle de la société.

Voilà une réalité que le syndicalisme peut changer. En rejoignant ces travailleurs et ces travailleuses, en leur offrant une force de représentation collective, les chances sont plus grandes de vivre, au travail, des rapports de coopération qui servent les intérêts de tous et de toutes et non ceux des employeurs seulement. Inventer des nouvelles façons de toucher ces travailleurs dans les nouvelles structures professionnelles caractérisées par la précarité et la fragilité, voilà une partie du défi que nous devons relever dès maintenant.

Les dérives d'un continent ou les dossiers internationaux et canadiens

Les enjeux de la mondialisation ont continué à nous préoccuper en tant que dirigeants à l'échelle de l'Amérique du Nord. Notre syndicat a en effet poursuivi les négociations avec les représentants des Travailleurs Unis de l'Automobile, devant conduire à l'unification de nos syndicats que sont les Métallos et les Travailleurs Unis de l'Automobile. L'Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aérospatiale s'est retirée du processus pour le moment. Nous espérons que ce n'est que temporaire.

Le dossier de l'ALENA a aussi mobilisé nos organisations nationales et internationales.

L'ALENA et les Maquiladoras

J'ai participé, avec les 19 membres de notre Bureau de Direction réunis à Brownville, dans le sud des États-Unis, à une visite de deux jours à Matamoros, qui est l'une des villes mexicaines qui compte le plus grand nombre de Maquiladoras.

Les Maquiladoras sont des entreprises installées en territoire mexicain le long de la frontière américaine, qui produisent essentiellement des biens destinés à l'exportation. Le gouvernement mexicain a inventé cette formule dans les années 1965. En éliminant les contraintes fiscales et en multipliant les privilèges, on a permis le développement d'entreprises dont la rentabilité découle d'une mise de fonds minimale et d'une exploitation maximale d'une main-d'œuvre bon marché. Un chapelet d'usines mexicaines s'est donc peu à peu implanté tout le long de la frontière américaine, depuis Matamoros, sur le Golfe du Mexique, jusqu'à Tijuana, sur la côte du Pacifique : environ 2 000 usines entre 1965 et 1994.

Mais ce n'était qu'un début : ce "paradis" pour capitalistes a connu un

développement fulgurant avec l'entrée en vigueur du traité de libre échange nord-américain en 1994. Depuis, il s'est créé autant de maquiladoras que pendant les 30 années précédentes. Près de 4 000 usines sont aujourd'hui en opération, embauchant plus d'un million de travailleurs et de travailleuses... de tous âges. Les compagnies, au départ mexicaines, sont peu à peu devenues des succursales de compagnies étrangères. Au début, on confectionnait surtout des vêtements. Aujourd'hui, on fait toujours des vêtements mais on assemble aussi des téléviseurs et on produit des pièces d'automobiles, etc. Le dénominateur commun : une main- d'œuvre nombreuse, dominée et servile. Les maquiladoras forment, en quelque sorte, une zone franche à l'intérieur de laquelle les diktats des entreprises font la loi. C'est ce qui a amené des compagnies d'ici, comme la Custom Trim qui faisait travailler 1 200 Métallos en Ontario, à déménager sa production dans une maquiladora.

Le salaire moyen d'un travailleur de Matamoros est de 50 \$ par semaine. Il ne bénéficie d'aucune sécurité d'emploi. Les syndicats ne sont pas bienvenus et la répression à l'endroit des militants est systématique. La discrimination, notamment à l'égard des femmes enceintes, est monnaie courante. Quant aux programmes de santé et de sécurité au travail, aux régimes d'assurances et de retraite convenables, aussi bien ne pas en parler.

Un autre constat est l'absence de préoccupation environnementale. Des villes comme Matamoros ont vu leur population doubler et tripler avec la prolifération de ces entreprises. Les autorités municipales, qui n'ont jamais taxé ces entreprises, n'ont pas pu ajuster leurs services. Conséquemment, des milliers de familles vivent dans des abris de fortune, sans service d'aqueducs et d'égouts et sans collecte d'ordures ménagères. Imaginez ce que cela donne du point de vue de la santé publique. Au niveau industriel, des tonnes de résidus chimiques sont évacuées quotidiennement dans le Rio Grande, qui se déverse dans le golfe du Mexique, avec les risques que cela représente pour les familles qui vivent à proximité de ces usines et de ces cours d'eau.

Notre passage à Matamoros nous a permis de visiter certaines de ces installations industrielles, de rencontrer des travailleurs et des travailleuses et de constater les ravages sociaux générés par un capitalisme débridé. On se serait parfois cru en plein XIX^e siècle.

Alors qu'au Québec on nous assomme avec un marché de l'emploi dominé par la haute technologie, le multimédia et l'hyper spécialisation, il nous faut reconnaître l'importance d'un secteur industriel qui fait appel à de la main-d'œuvre peu spécialisée. Une collectivité ne peut pas être constituée exclusivement de "cracks" en informatique! Une situation sociale de plein emploi dans un pays comme le nôtre exige que nous conservions une activité économique qui permette à une fraction importante de la main-d'œuvre de gagner décemment sa vie sans nécessairement détenir un diplôme universitaire. Si nous ne parvenons pas à un équilibre en cette matière, nous verrons disparaître tout un pan de l'activité économique qui se relocalisera dans les maquiladoras du monde entier pendant que nos 15 % d'entrepreneurs et de travailleurs "Hi Tech" vivront richement à côté d'une population d'assistés sociaux.

L'unification

Dans le dossier de l'unification, les pourparlers se sont poursuivis, cette année, entre les représentants des Métallurgistes et les Travailleurs de l'Automobile.

L'objectif, je vous le rappelle, est d'en arriver à une formule d'association de nos organisations qui nous donnerait une force de représentation infiniment plus puissante que celle dont nous disposons chacun chez nous.

On constate, dans l'environnement économique, que même de très grandes entreprises traditionalistes fusionnent entre elles. On a vu de quelle façon cela s'est passé dans le secteur de l'aluminium lorsque Alcan, Péchiney et Algroup ont surpris tout le monde en faisant disparaître, en l'espace de quelques semaines, des concurrents d'envergure, pour se retrouver en situation de quasi-monopole.

Il est bien évident que les intérêts qui se profilent derrière ces fusions ou ces alliances ne sont pas ceux des consommateurs et encore moins ceux des travailleurs et des travailleuses de cette industrie.

Le projet d'unification de nos grandes organisations syndicales provient d'une nécessité pour le mouvement ouvrier de se donner les moyens de continuer à défendre les intérêts de ses membres... qui sont les employés de ces grandes entreprises qui fusionnent ou s'associent.

La grande différence entre les stratégies patronales et les stratégies syndicales en cette matière est la transparence. Alors que les grandes fusions d'entreprises surviennent souvent au terme de négociations secrètes entre dirigeants de haut niveau, celles des organisations syndicales reposent sur l'information de leurs membres et la consultation de leurs instances, avec pour conséquence les délais que cette façon de faire entraîne et les défections en cours de route, qui ne sont heureusement pas irréversibles.

Parmi les aspects de la négociation qui nous concernent directement, il y a la place des syndiqués québécois qui résultera de l'unification. Les Métallos du Québec sont fiers de leur appartenance à un ensemble national québécois. Ils ont su, jusqu'à maintenant, préserver leur "caractère distinct" et ils tiennent à le conserver quelle que soit la structure d'unification retenue.



Monique Cormier, Arnold Dugas, Glen Green

Au Canada - l'Assurance Emploi

Le détournement de fonds que le gouvernement canadien tente de faire en utilisant les surplus de la caisse de l'assurance emploi à des fins autres que celles légalement déterminées nous a encore préoccupés cette année.

J'ai dirigé la délégation des Métallos qui s'est présentée, en octobre dernier, devant des parlementaires à Ottawa. J'étais accompagné de Monique Cormier, présidente de la section locale 9256 à Blue Cove et présidente du Conseil acadien du travail et de Glen Green, membre du comité de formation et d'adaptation du CCCES.

J'ai fait valoir que la réforme de 1995 a, comme nous l'avions dit à l'époque, considérablement réduit l'accès au régime en pénalisant surtout les femmes et les jeunes. Un exemple : entre 1996 et 1997, le mon ant total des prestations de maternité et des prestations parentales versées a chuté de 53 millions de dollars. Il est apparu clairement, au fil des mois, que cette politique ne visait qu'à contribuer à la réduction du déficit sur le dos des plus démunis. Des surplus de 5 milliards de dollars par année se sont ainsi accumulés dans les coffres du régime depuis quatre ans.

Parallèlement, et cela depuis 1993, le gouvernement fédéral coupait un milliard de dollars par année dans ses programmes de formation destinés aux sans emploi. Ces coupures ont eu des répercussions considérables dans plusieurs communautés, particulièrement là où le travail n'est que saisonnier. Concrètement, j'ai démontré aux parlementaires que les travailleurs doivent souvent s'endetter pour recevoir de la formation. J'ai expliqué comment des dollars de l'assurance emploi servent à subventionner les entreprises qui se payent des formations privées, non réglementées et à but lucratif. J'ai mis en évidence le lien entre l'accès limité à l'assurance emploi et sa conséquence, l'accès limité à la formation pour les femmes, les jeunes et les nouveaux immigrants.

Par nos questions et nos commentaires, nous avons passé le message des Métallos et formulé des recommandations. Une partie des surplus de la caisse doit être consacrée au rétablissement de la prestation à au moins 60 % de la rémunération assurable et la durée des prestations doit correspondre à une période moyenne de chômage. D'autre part, il faut adapter le régime pour tenir compte de la surreprésentation des femmes et des jeunes dans les postes

à temps partiel et les emplois précaires. Il faut faire en sorte que ces catégories d'employés ne soient pas systématiquement pénalisées par la persistance d'incertitudes et de fluctuations dans le marché du travail.

Au chapitre de la formation, les coupures survenues dans le financement de programmes dispensés par les collèges communautaires ont causé des préjudices à beaucoup de monde. Plusieurs de ces programmes étaient directement orientés sur le développement d'habiletés adaptées au marché actuel de l'emploi et visaient une clientèle de chômeurs et d'exclus. Le gouvernement doit réinvestir dans ces programmes, comme il doit réinvestir dans le soutien au revenu des travailleurs en formation.

Les Métallos canadiens en congrès

Les Métallos canadiens étaient en congrès en octobre dernier à Ottawa. Des résolutions ont été adoptées sur de grands enjeux comme l'investissement étranger, la circulation des capitaux et la gestion de la dette des pays en développement.

Au plan syndical, le dossier de la sous-traitance était à l'ordre du jour. Avec la sous-traitance, nous sommes dans un domaine où le concept de "droit de gérance" est souvent interprété au bénéfice de l'employeur par les arbitres.

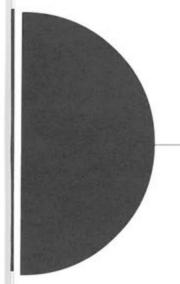
C'est systématiquement le cas lorsque des dispositions négociées n'y apportent pas de limites. Il nous faut donc introduire dans nos conventions collectives des clauses très explicites qui, par exemple, subordonneront au rappel d'employés temporairement mis à pied l'attribution de contrats à l'extérieur ou encore qui limiteront la sous-traitance à des situations d'urgence. D'autres dispositions pourraient imposer une charge financière à l'entreprise qui fait appel à la sous-traitance, l'obligeant, par exemple, à payer des compensations à ses syndiqués.

Sur ce sujet et sur bien d'autres, le congrès de 1999 a été l'occasion d'échanges fructueux et de débats intéressants. Notre prochain grand rendez-vous nord-américain est prévu en août de l'An 2 000 alors qu'aura lieu le congrès statutaire des Métallurgistes Unis d'Amérique.



Marc Thibodeau, Mine Doyon, Jacques Sauvé, Ispat-Sidbec

Un Québec (pas) fou de ses travailleurs et travailleuses



Sur la scène québécoise, nous n'étions ni en année électorale ni en année référendaire, mais cela ne nous a pas empêchés de traiter des dossiers dont la dimension politique est déterminante. C'est le cas en particulier de la réforme du Code du Travail.

Le Code du Travail

Québec ne bouge toujours pas dans son projet d'amender le Code du Travail. Les problèmes persistent donc sur le terrain de nos luttes.

Je vous donne l'exemple de Zellers à Val-d'Or. Une requête en accréditation a été déposée en février, soutenue par une forte majorité d'employés. Depuis, l'employeur multiplie les tracasseries: modification des horaires et des conditions de travail, harcèlement, congédiements, etc. En plus de fausser le processus de traitement de la demande d'accréditation, les techniques patronales ont miné la santé physique et psychologique de plusieurs travailleurs. Ainsi, une dizaine d'employés ont préféré démissionner et autant ont été contraints à des congés de maladie. En tout, ils sont 106 salariés qui n'arrivent pas à se faire respecter.

Dans ce cas, comme dans nombre d'autres, on se demande à quoi servent les agents d'accréditation et les commissaires du travail. S'ils attendent



des patrons de Zellers une déclaration d'amour à l'endroit du syndicat pour procéder, aussi bien oublier cela. Je pense que l'expérience de Val-d'Or illustre encore une fois à quel point les travailleurs sont à la merci des réactions des employeurs dans le processus d'accréditation.

Ce n'est pas la première fois que Zellers nous fait le coup et ce n'est pas le seul secteur où les travailleurs sont extrêmement vulnérables. Les employés des restaurants MacDonald en savent quelque chose.

Des articles du Code du Travail actuel devraient reconnaître le droit des travailleurs syndiqués à demeurer dans leur unité syndicale lorsque l'entreprise change de mains. Nous sommes toujours confrontés aux mêmes désagréments que ceux rencontrés au moment de l'accréditation. Les employeurs de mauvaise foi ont souvent le loisir de faire traîner les procédures.

Troisième grande préoccupation: j'en parle déjà depuis nombre d'années : la définition de « salarié ». Notre engagement aux côtés de chauffeurs de taxi nous a révélé les limites de ce concept lorsque confronté aux réalités nouvelles du marché du travail. Les travailleurs autonomes sont de moins en moins indépendants... et les travailleurs indépendants sont de moins en moins autonomes. On l'observe encore de façon évidente chez les camionneurs. Plusieurs travaillaient dans des entreprises qui se sont débarrassées de leur flotte. Ils ont été licenciés pour être ensuite réembauchés à forfait, dans une jungle que l'absence de réglementation rend de plus en plus étouffante. Ces camionneurs artisans doivent assumer de plus grandes responsabilités tout en bénéficiant de moins d'avantages.

Nous sommes très conscients que la réforme du Code du Travail demande un certain courage politique. Elle ne peut se faire à moitié et elle doit rétablir une situation qui devient intolérable pour les travailleurs et leurs organisations. Nous continuons à faire des représentations dans ce dossier.

Nous vous invitons à donner votre opinion sur ce sujet durant les ateliers.

Emploi Québec fait-il son "job" ?

Depuis plus d'un an le Québec est responsable à 100 % de l'ensemble des initiatives gouvernementales en matière d'emploi et de formation de la main-d'œuvre. Il y aurait lieu de se réjouir. Malheureusement, ce que nous espérions depuis une dizaine d'années est en train de tourner au cauchemar.

Nous souhaitions la fin des dédoublements entre Québec et Ottawa et une meilleure harmonisation entre les politiques de développement de l'em-

ploi et de la formation professionnelle. Nous avons obtenu une monstruosité bureaucratique. Le ministère de la Solidarité et de l'Emploi aurait pu tabler sur les structures existantes, établir des bureaux d'Emploi Québec avec lesquels les travailleurs étaient familiers et en améliorer progressivement le fonctionnement. Il a choisi de tout foutre en l'air et de créer de toutes pièces un nouveau réseau de plus de 150 centres locaux d'emploi (des CLE) avec une structure organisationnelle complètement chambardée. Dès le départ, nous avons exprimé notre désaccord. Nous avons finalement donné la chance au coureur pour constater que cette décentralisation improvisée s'était faite sans perspective ni contrôle adéquat.

Au moment du transfert de responsabilités, le montant des fonds fédéraux a dépassé d'environ 115 000 \$ la stricte quote-part d'Ottawa. Plutôt que de s'en servir comme de fonds spéciaux permettant d'assurer une transition harmonieuse, Québec a choisi de réduire d'autant sa propre mise de fonds.

Même la ministre actuelle ne s'y retrouve pas, comme elle l'a elle-même confié, dans cette tour de Babel. Je me dis en regardant tout cela qu'il y a plus de fonctionnaires qui essaient de faire avancer la machine qu'il y a de travailleurs pour en tirer profits. Au total, ce n'est pas une condition très gagnante pour le gouvernement de monsieur Bouchard. Espérons qu'il se ressaisisse.

CSST - révisions administratives

La Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail s'est donnée depuis 1998 un outil souple qui permet de réviser des décisions prises par les intervenants de première instance en dehors de la procédure judiciaire. La révision administrative est une intervention qui relève du président du Conseil d'Administration et chef de la direction de la Commission donc, une intervention centralisée. Les motifs à l'origine du litige sont-ils bien identifiés ? Les informations sont-elles bien consignées au dossier ? Toutes les règles ont-elles été suivies ? La décision et ses conséquences sont-elles bien comprises par le travailleur et l'employeur ?

Observant qu'au terme de ces révisions administratives 64 % des décisions sont maintenues, la Commission conclut que ses équipes locales ont bien travaillé. Notre propre expérience de la procédure ne nous permet de conclure ni à un échec ni à un succès. Elle témoigne de la rigueur dont veut faire preuve la Commission, mais la vigilance nous apparaît encore la meilleure attitude à adopter.

Procédure d'arbitrage allégé

L'expérience de la procédure allégée au tribunal d'arbitrage relève en partie de la même logique que la révision administrative : elle vise à régler un litige sans recourir à toute la lourdeur de la machine judiciaire. Le modèle TAPA (pour "Tribunal d'arbitrage procédure allégée") s'applique essentiellement au traitement des griefs dont les enjeux sont faciles à cerner : des réclamations de moins de 3 000 \$, l'application de mesures disciplinaires de moins de cinq jours de suspension, des litiges touchant les choix de vacances ou de congés, etc. Les décisions prises en vertu de la procédure allégée ont bien sûr un caractère judiciaire mais sans ses lourdeurs habituelles.

J'invite les sections locales à tester cette procédure implantée au cours de la dernière année. Elle permet à nos représentants syndicaux de sauver du temps et à nos organisations d'économiser de l'argent. Je suis de ceux qui en ont fait la proposition au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et j'aimerais bien pouvoir en dresser un premier bilan à notre Assemblée annuelle de l'an prochain.

Les surplus budgétaires

Depuis le début du mois, les perspectives budgétaires de monsieur Paul Martin, le Ministre des finances à Ottawa, ne font plus mystère. Dans ce que nous estimons le scénario probable, les recettes du gouvernement canadien ne généreront pas moins de 93 milliards de dollars de surplus en cinq ans...

Le débat sur l'utilisation de ces surplus n'est donc plus théorique. Il soulève même les passions, dont celles du premier ministre du Québec, qui s'en scandalise et celles du premier ministre du Canada, qui s'en amuse.

Dans ce débat, nous sommes évidemment en faveur d'une réduction d'impôts qui profitera à la classe moyenne, mais pas au point de compromettre la consolidation des programmes sociaux gravement mis en péril depuis les coupes fédérales dans les paiements de transfert. La santé et l'éducation, qui incluent évidemment tout le volet de la formation en emploi, doivent donc être substantiellement refinancées, et cela dès maintenant.

Dans un contexte comme celui-ci, nous avons l'occasion de nous questionner à nouveau sur le genre de société dans laquelle nous voulons vivre. Les Métallos ont toujours milité pour une société fondée sur la justice et le partage : la justice consacre l'égalité de droits entre les personnes et entre les partenaires sociaux. Le partage est cette vertu qui traduit la solidarité au sein d'une communauté. Les programmes sociaux reflètent cette tendance d'une collectivité à reconnaître aux plus démunis de ses membres un statut de citoyen à part entière. Cela signifie notamment, dans un contexte comme le nôtre, l'accès universel et inconditionnel à des services de santé et d'éducation de qualité. C'est à un tel projet que doit être utilisée la plus grande partie des surplus.

Un syndicat militant et combatif

Les progrès ont été constants dans la plupart des dossiers, en particulier dans ceux du camionnage, du taxi et de l'aluminium.

Chez les camionneurs, ça roule!

Je n'avais pas évoqué l'affaire Gaétan Jean dans mon rapport de l'an dernier car le processus judiciaire était en cours aux États-Unis. Aujourd'hui, je peux affirmer que le dénouement victorieux de cette affaire a marqué la relance de nos activités de recrutement auprès des chauffeurs de camion.

J'en rappelle les grandes lignes. Arrêté dans l'État de Pennsylvanie, Gaétan Jean est condamné à payer une amende de 15 000 \$ US pour avoir traversé un pont avec une charge trop lourde. Sa défense est simple : c'était la nuit et la signalisation était tout à fait inadéquate. Mais pour se défendre, il fallait être très familier avec les dédales juridiques américains. L'État canadien était demeuré sourd à sa demande d'aide et les avocats privés réclamaient des honoraires faramineux juste pour ouvrir le dossier. Informé de la situation, le Syndicat des Métallos a proposé à monsieur Jean les services d'avocats supervisés par notre bureau de Pittsburgh et, le 1er décembre 1998, Gaétan Jean était acquitté.

Cette victoire prouve que seul un syndicat ayant des ramifications inter-



André Tremblay, directeur-adjoint

nationales est en mesure de défendre adéquatement les intérêts des travailleurs de l'industrie du camionnage. La libre circulation des marchandises en Amérique du Nord fait en sorte que le métier de camionneur s'exerce désormais à l'échelle du continent.

C'est l'un des principaux arguments que nos militants de la section locale 9324 font valoir lorsqu'ils présentent à des travailleurs de l'industrie les avantages de se syndiquer chez les Métallos. L'Association Professionnelle des Chauffeurs de Camion mise aussi sur la gamme des services offerts: aide à la comptabilité, négociation de régime de retraite et d'assurances, conseils et assistance juridiques, fonds de défense en cas de contravention, sans compter des réductions et privilèges consentis sur une foule de biens et services : essence et pièces de rechange, assurances, voyages, divertissements, etc. Parmi les autres avantages, il y a bien sûr le fait d'appartenir à un syndicat de 55 000 membres au Québec, de 180 000 membres au Canada et de 750 000 membres en Amérique du Nord, une organisation qu'on écoute lorsqu'elle interpelle les pouvoirs publics ou les associations d'employeurs.

Des représentations opportunes

Incidemment, nous avons eu deux occasions, au cours des derniers mois, de faire valoir les intérêts des camionneurs. Nous avons participé, à l'été, aux travaux de la Table de concertation gouvernement/industrie sur la sécurité des véhicules lourds, ce qui a permis, entre autre, d'évacuer le projet de réduction de 100 à 90 km/h la vitesse permise sur nos autoroutes.

Plus récemment, nous avons demandé la formation d'une table de concertation avec les intervenants du milieu et le gouvernement, pour analyser de façon globale les problèmes dans l'industrie du camionnage et les défis qu'ils représentent pour les camionneurs artisans. Il nous apparaissait qu'une stratégie fondée sur l'examen concerté des problèmes serait, à moyen et à long terme, beaucoup plus profitable aux camionneurs que la stratégie des barrages routiers qui pénalise la population, compromet des emplois en région et met en danger la survie d'entreprises déjà précaires. Rien dans la stratégie des barrages routiers ne permettait de toucher les vrais responsables de l'anarchie dans cette industrie.

Aux prises avec des coûts de production grandissants, les camionneurs vivent dans un environnement de moins en moins réglementé où prévaut la loi de la jungle. La perspective d'une déréglementation totale dans le transport en vrac le premier janvier prochain ne fait qu'accentuer la précarité de la situation. Pour les Métallos — l'appui de la FTQ et de son président, Henri Massé, est absolu dans ce dossier — il faut sortir les camionneurs de leur isolement en leur fournissant la possibilité de se regrouper pour survivre et se faire respecter.

Seul un cadre général de négociation où les chauffeurs seront dûment

représentés par des syndicats responsables et où seront présents les principaux représentants de l'industrie du transport par camion pourra mener à des solutions durables. Il est évident que dans un pareil cadre de négociations, les Métallos, forts des 3 500 camionneurs adhérents qu'ils représentent et de leurs 3 000 membres associés de la Coop des camionneurs, ne ménageront pas leurs efforts pour mettre de l'ordre dans ce secteur que la tendance actuelle mène à l'anarchie.

Québec doit se rendre à l'évidence que dans l'intérêt de tous, la syndicalisation des chauffeurs de camion doit être facilitée. Il faut mettre fin au règne des amateurs dans cette industrie. Le développement économique repose en grande partie sur les épaules des camionneurs et leurs conditions de travail ont un impact direct sur le niveau de la sécurité sur nos routes.

Voilà les messages que nous véhiculons dans le cadre du forum que le Ministre Chevrette a institué.

Taxi - Les Métallos en Commission parlementaire

Le mois dernier, notre syndicat a présenté un dossier exhaustif devant la Commission parlementaire chargée d'examiner la question du transport par taxi. La loi qui régit cette activité au Québec, conjuguée aux carences du Code du Travail, fait l'objet de nos critiques depuis plus de dix ans, depuis en fait que nous avons déclenché cette opération d'envergure, visant à faire reconnaître le droit des chauffeurs de taxi de se regrouper dans une association de leur choix. À cet effet, notre section locale 9217 du Syndicat Professionnel des Chauffeurs de Taxi, est la solution concrète que nous avons mise de l'avant.

Dans notre mémoire à la Commission parlementaire, nous avons, bien sûr, réaffirmé la nécessité de laisser les chauffeurs adhérer à l'association de leur choix. L'expérience des Ligues de taxi imposées par Québec aux propriétaires artisans a démontré son inefficacité.

Il faut mettre un frein à la spéculation qui sévit depuis trop longtemps dans le domaine du taxi, en établissant, par exemple, une centrale unique de répartition des appels et en limitant l'octroi d'un permis aux seules personnes qui gagnent véritablement et exclusivement leur vie à conduire un taxi.

Notre mémoire traite également de la qualité de la flotte des taxis. Selon nous, la qualité d'un véhicule dépend beaucoup plus de l'entretien qu'on lui réserve que de son âge. Des normes strictes en matière de confort et de sécurité et plus de régularité dans les contrôles suffiraient pour assurer la qualité de la flotte des taxis.

Leadership confirmé dans le secteur de l'aluminium

En mai dernier, les travailleurs de l'aluminium d'Alma avaient invité



Signature du contrat de service avec le SNEAA d'Alma

trois organisations à leur soumettre une proposition d'association, soit la CSN, les Travailleurs Canadiens de l'Automobile et nous, les Métallos. Nous sommes fiers aujourd'hui de vous informer qu'ils ont choisi notre organisation syndicale.

Comme vous le savez, notre syndicat représente déjà 40 000 travailleurs du secteur de l'aluminium en Amérique du Nord. Vous vous rappellerez qu'en 1996, nous avons convenu d'une forme d'association avec la Fédération

des Syndicats du Secteur de l'Aluminium (FSSA). Par la suite, il appartenait à chaque syndicat de prendre les décisions qui correspondaient le mieux aux aspirations de ses membres.

Dans ce cas-ci, le statut international de notre syndicat et l'expérience que plusieurs de nos membres au Canada et aux Etats Unis ont de la technologie Pechiney ont été des facteurs déterminants dans la décision des travailleurs et des travailleuses d'Alma. Ceux-ci devront en effet vivre le démarrage d'une usine exploitant cette technologie. Ils pourront compter sur notre expertise qui leur sera un atout précieux.

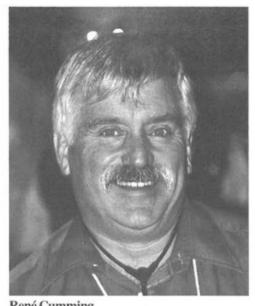
On sait que le Syndicat National des Employés de l'Aluminium, le SNEAA d'Alma, compte parmi les syndicats qui ont signé, en 1998, une entente de stabilité opérationnelle avec la société Alcan. Comme dans le cas des deux sections locales Métallos, Chemin de Fer Roberval Saguenay et les policiers de l'Alcan au Saguenay Lac-St-Jean, déjà parties à cette entente,

nous mettrons toutes nos ressources et toute notre expertise à leur service pour enclencher le processus de négociations continues qui prévaut entre les employés et leur employeur.

Évidemment, nous garantissons à ces nouveaux membres l'accès à l'ensemble de nos services : formation, information, recherche, fonds de défense et santé sécurité.

A Sept-Iles, un partenariat venu de « Saturn »

L'an dernier, nous apprenions une bonne nouvelle : la compagnie minière IOC allait rouvrir son usine de bouletage de Sept-Iles. L'usine avait été fermée en 1982. Évidemment, la technologie a évolué et le style des relations de travail aussi. Avant de réinvestir ses 350 millions de dollars, la compagnie tenait à conclure une entente avec le syndicat. Cela a été fait en début d'année, et d'une façon assez originale : la compagnie propose un régime de production basé sur la



René Cumming



La Compagnie minière IOC à Sept-Îles

responsabilisation des équipes de travail.

Ceci s'inspire de l'expérience de Saturn, dans l'industrie automobile, qui a mis sur pied le concept d'équipes autogérées. Les Métallos sont prêts à expérimenter cette formule puisqu'elle est compatible avec les valeurs auxquelles ils adhèrent. L'entente prévoit même un programme de formation continue pour les travailleurs. Tout cela sera bien beau dans la mesure où la confiance et le respect mutuel seront de mise. Nous serons très vigilants, d'autant plus que l'expérience sera suivie de près, tant par d'autres compagnies que par d'autres syndicats. Il nous faut veiller à ce que ce partenariat ne devienne pas syno-

nyme de compromission.

Comme l'usine n'ouvrira ses portes qu'au printemps 2002, les clauses monétaires seront négociées en même temps que les salaires et les conditions de travail dans les autres usines de la compagnie minière IOC sur la Côte Nord et à Terre-Neuve.

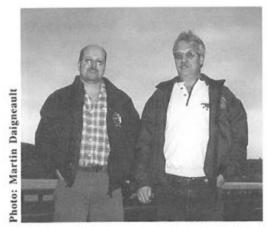
D'autres gains importants

La Cour Supérieure du Québec a donné raison au syndicat de la Mine Géant Dormant de la compagnie Cambior. La cour a forcé la compagnie à reprendre à son emploi Monsieur Ghyslain Gosselin, en plus de lui verser près de 150 000 \$ d'arrérages. Il avait été mis à pied sous prétexte d'invalidité suite à un accident. Nous avons démontré que cela n'était nullement fondé. Ce règlement pave la voie à d'autres cas semblables actuellement en suspens.

Des fermetures décevantes chez Mines Gaspé ...

Une fermeture est toujours un drame pour ceux et celles qui se retrouvent en chômage. Ils y perdent leur gagne-pain, souvent leur santé et parfois leur dignité. À ces drames personnels s'ajoutent la détresse de toute une communauté lorsque la fermeture d'une entreprise sonne le glas d'un village ou d'une région.

C'est à ce phénomène qu'on assiste à Murdochville depuis la fermeture de Mines Gaspé. Les réserves de minerai sont épuisées; la mine aura été en opération pendant 46 ans. Nos membres ont appris la nouvelle à la fin de l'année dernière. Le 14 octobre 1999, c'était leur dernière journée de



Gilles Ayotte et Jean D'Arc Beaudin, Mines Gaspé

travail. Notre intervention dans ce triste dossier aura permis de bonifier les conditions de fin d'emploi de nos membres en facilitant l'accès à des préretraites pour les plus âgés et en offrant des possibilités de reclassement ou des occasions de formation aux autres. Nous avons également obtenu des fonds pour aider au déménagement de ceux qui se trouvent un emploi en dehors de la région et nous avons bonifié le programme d'aide aux travailleurs propriétaires de maisons dont la valeur marchande est devenue pratiquement nulle avec l'annonce de la fermeture.

... aux restaurants Marie-Antoinette...

Les employés des restaurants Marie-Antoinette ont aussi connu un pénible hiver, puisqu'ils vivent dans l'incertitude suite aux difficultés financières de cette chaîne qui a dû fermer un bon nombre de ses restaurants. Les Métallos ont déjà compté plus de 1 000 membres au sein de cette entreprise. Elles — car ce sont surtout des femmes — ne sont plus que 350. Le scénario nous est un peu familier puisque, déjà en 1993, la compagnie s'était placée sous la protection de la Loi sur la faillite. On sait que la compétition est féroce dans le domaine de la restauration où des entreprises naissent et meurent chaque jour. Une analyse du marché a été effectuée par nos partenaires du Fonds de Solidarité. Nous suivons au jour le jour l'évolution de la situation.

... et une fermeture inqualifiable

Il est aussi difficile d'accepter ce qui s'est passé chez Alcatel.

Cette entreprise, installée dans l'Est de Montréal, fait partie de l'empire français du même nom dont le chiffre d'affaires était de 38 milliards de dollars en 1998. L'usine d'Hochelaga-Maisonneuve fabriquait des câbles de transmission pour diverses entreprises de communication. Elle a généré des profits de 19 millions de dollars en 1998 sur un chiffre d'affaires de 77 millions. Malgré cela, Alcatel Montréal décidait du jour au lendemain de fermer ses portes au début de 1999, mettant à pied ses 160 employés.

Avisés brutalement de la décision en février, nous avons mis sur pied un comité de survie auquel se sont associés les deux niveaux de gouvernement, la Ville de Montréal, le Fonds de Solidarité-FTQ et des organismes économiques et communautaires du milieu. La compagnie a balayé du revers de la main toutes les propositions que nous leur avons présentées. Malgré l'intervention extraordinaire du Ministre Landry, en avril, auprès des dirigeants parisiens, Alcatel a persisté dans sa décision de déménager ses équipements et sa production aux États Unis.

Je dois admettre que c'est l'une des batailles les plus frustrantes que nous ayons eu à livrer comme Métallos. Nous avions comme interlocuteur une entreprise qui se dit innovatrice en matière de relations de travail et qui ferme



Alcatel sur la rue Hochelaga à Montréal

boutique sans même discuter de la situation avec ceux et celles qui lui ont permis, depuis 35 ans, de réaliser des centaines de millions de dollars de profits.

Il n'y a pas d'autre mot que "sauvage" pour décrire cette fermeture. C'est ce genre de comportement corporatif qui nous force à rester sur la défensive lorsque les patrons nous vantent les mérites du partenariat.

Dans ce cas-ci, nous envisageons une contre-offensive avec le Fonds de Solidarité et d'autres investisseurs. Le marché des câbles de transmission est un marché en expansion. Nous avons l'expertise, nous avons les travailleurs et nous ne manquons pas de capital de risque au Québec pour ce genre d'initiatives. Alcatel pourrait assez prochai-

nement nous retrouver sur son chemin!

Amiante

Notre confrère et ancien directeur, Clément Godbout, continue à livrer la bataille de l'amiante à nos côtés. Bien que retraité de la FTQ, il conserve le leadership syndical au sein de la coalition d'intérêts qui cherche à promouvoir à travers le monde le caractère sécuritaire de la production québécoise de l'amiante. Il faut constamment faire contrepoids au courant démagogique qui condamne nos produits d'amiante à partir des réalités des années '50 et fait le jeu de produits concurrents qui sont loin d'avoir la qualité et la fiabilité de nos produits actuels.

En plus d'aller du côté de l'Europe, Clément s'est rendu récemment en Amérique latine et au Mexique pour participer à quelques conférences pour expliquer en quoi consiste l'utilisation sécuritaire de l'amiante.

En territoire québécois, nous avons développé un programme d'accueil de délégations étrangères. Les sections locales 7649 et 7285 de Thetford Mines ont accueilli des délégations de différents pays.

Chaque fois que des visiteurs, même très sceptiques au départ, ont l'occasion de constater de quelle façon nos produits d'amiante sont confectionnés, ils repartent convaincus de leur sécurité d'utilisation et sceptiques quant à la sécurité d'utilisation des produits de remplacement.

Un syndicat "qui opère" (la vie syndicale)...

Formation, information, santé et sécurité, recherche et condition féminine, tous les permanents des services techniques ont fait preuve d'ardeur à l'ouvrage et de créativité. Je vous recommande donc la lecture des rapports d'activités préparés par chacun d'eux. Je n'en soulignerai ici que les aspects les plus originaux ou novateurs.

À la formation, on a battu tous nos records de participation. Plus de 1 000 militants et militantes se sont inscrits à l'une ou l'autre des sessions.

Comme je vous l'annonçais l'an dernier, on s'est attaqué résolument au défi du recrutement en préparant et en dispensant à une cinquantaine de militants un cours sur l'organisation d'une campagne de recrutement. Instrumentation, stratégies, méthodes de travail, tous les aspects de cette question ont été abordés dans une session de quatre jours à laquelle assistaient des représentants de nos régions.

Un autre cours attendu depuis un certain temps par nos membres est le cours sur la négociation basée sur les intérêts communs, selon l'approche dite de "résolution de problèmes". Plusieurs employeurs font pression sur nos sections locales pour appliquer cette approche dans la renégociation de nos conventions collectives. Les Métallos ont prouvé depuis nombre d'années qu'ils peuvent imposer le respect sans nécessairement recourir à la confrontation. La négociation basée sur les intérêts communs reconnaît qu'une entreprise viable et prospère repose sur l'engagement et sur l'enthousiasme de tous ceux qui y travaillent et sur la qualité des rapports qui s'établissent dans le quotidien entre l'employeur et les travailleurs, pourvu qu'ils soient fondés sur le respect mutuel.

Dans un premier temps, le comité a dispensé cette formation à six formateurs qui iront, à leur tour, la proposer en régions à ceux et celles qui en feront la demande.

En matière d'information, la fréquence de nos événements de presse et de nos communiqués s'est maintenue. Il en va de même de la fréquence de parution de nos principaux moyens de communication que sont le Traits d'union et la revue Le Métallo.



René Dubé, président de la section locale composée 8922

Nous avons eu recours à la publicité plus que par le passé. Ces placements média s'inscrivaient dans l'ensemble de nos efforts de recrutement, en particulier dans le secteur du camionnage. Nous avons privilégié les média alternatifs comme Recto-Verso, où nos chances de rejoindre des militants sont plus grandes. Nous avons aussi cherché à rejoindre nos bassins de futurs syndiqués dans des magazines qui rejoignent directement les travailleurs, tels que Camionneur Plus, CAM MAG, etc.

Je tiens à souligner la précieuse collaboration des services de la formation et de l'information pour répondre aux besoins de la section locale composée 8922 des agents de sécurité. L'organisation d'une rencontre de trois jours entre les délégués de cette section et leur nouveau président, René Dubé, a donné lieu à un partage d'expertise qui a été fort apprécié de tous.

En matière de santé et sécurité, l'expérience accumulée dans les instances de la Commission des lésions professionnelles, tant dans le cadre de la conciliation que lors des auditions proprement dites, permet de conclure à un excellent travail de nos représentants, des membres qui y ont participé autant que des plaideurs. Je m'associe à Gérard Lachance pour leur dire BRAVO!

Les militantes du comité de la condition féminine n'ont pas chômé non plus. Elles ont ajouté une corde à leur arc cette année : le théâtre comme outil de sensibilisation en milieu de travail. Elles ont parrainé un dîner spectacle à la fin de l'année portant sur le harcèlement psychologique, un spectacle qui a bien plu aux 260 délégués qui y ont assisté. Encouragées par ce succès, elles nous proposent, dans le cadre de notre assemblée de cette année, une autre représentation de cette animation théâtrale montée par la Compagnie TAC-COM.

Enfin, le rapport de Réjean Bellemare, du service de la recherche, fait état d'une entente des plus prometteuses intervenue entre la compagnie d'assurances Industrielle Alliance et la compagnie de gestion de Fonds Natcan. Cela devrait se traduire par une amélioration sensible de la performance de nos caisses de retraite, de nos REER et de nos autres véhicules financiers.



Monic Morneau

Signalons que ce rapport est le dernier signé par Réjean, qui nous a quittés après onze années "de bons et loyaux services". Je tiens à dire à Réjean, qui a accepté un poste à la FTQ, qu'il a fait un travail phénoménal pour notre syndicat et je sais que sa loyauté aux Métallos a été, est et demeurera toujours entière.

Pierre Laliberté assumera la relève à la recherche. Le mandat qu'il accepte est de taille, mais il est prêt à relever le défi et nous sommes tous là pour l'aider.

J'en profite ici pour souligner le départ de Monic Morneau, ma secrétaire. Elle a fait un travail formidable. Je l'en remercie. Je lui souhaite une heureuse retraite. Elle l'a bien méritée. Par la même occasion, je souhaite la bienvenue à Diane Ste-Marie, ma nouvelle secrétaire. Soulignons aussi le départ de Francine Couture pour le Bureau national et son remplacement pas Sylvie Lacombe au bureau de Montréal.

Les régions du Québec

J'évoquerai ici quelques faits saillants pour les régions du Québec.

Dans la région Côte Nord, Gaspésie, Îles de la Madeleine, une succession de règlements, essentiellement dans le secteur minier, a marqué l'année 1999. J'ai parlé de quelques-uns de ces règlements plus tôt, mais je tiens à mentionner celui obtenu aux Mines Wabush où nous avons atteint nos objec-

tifs d'améliorer les régimes de retraite et d'assurances.

La dernière négociation à la compagnie de Chemin de fer QNS&L, en 1994, avait dégénéré en un affrontement pénible qui avait laissé des séquelles importantes. Un changement majeur de stratégie de la part de la compagnie semble avoir porté fruits puisque des les étapes préliminaires de la négociation de cette année, le respect s'est imposé. Plutôt que la confrontation, la compagnie a compris qu'une approche de résolution concertée de problèmes apporterait de meilleurs résultats... et cela s'est confirmé.

Nos principaux gains : aucune mise à pied, davantage de contrôle sur la sous-traitance, mise sur pied d'un comité de partenariat, amélioration du régime de retraite et bonification des régimes d'assurances (vie, salaire, invalidité).

Dans le Nord-Ouest, les relations difficiles avec Zellers ont terni les résultats exceptionnels obtenus au chapitre des nouvelles accréditations. En plus de faire traîner en longueur le processus d'accréditation de ses employés de Val-d'Or, Zellers a poussé l'insulte jusqu'à fermer son magasin de Rouyn-Noranda. En négociation depuis janvier, nos membres ont déclenché la grève en mai. Fidèle à sa tradition, Zellers a laissé pourrir le conflit tout en promettant une proposition de règlement pour la mi-octobre. Au début d'octobre, il a plutôt sauvagement et sans préavis annoncé sa décision de fermer boutique. Nos membres, la plupart des femmes monoparentales contraintes à ne travailler que 15 à 20 heures/semaine pour seulement 6,90 \$ / heure, ne regrettent aucunement d'avoir livré cette bataille contre un employeur sans scrupule.

Du côté de Saint-Jean, il faut souligner une première convention collective chez C-Mac Inc., une entreprise de haute technologie, le renouvellement de la convention touchant les 1 000 membres travaillant dans le secteur du caoutchouc chez Waterville TG et les réouvertures de conventions dans le secteur de la métallurgie, notamment chez Stelco McMaster et ISPAT Sidbec. Dans le cas de ces dernières, nos membres avaient consenti d'importants sacrifices pour leur permettre de traverser des périodes difficiles. Elles doivent aujourd'hui partager avec les travailleurs une partie des profits réalisés depuis deux ans.

Après l'engagement, le progrès

L'an dernier, j'ai voulu vous communiquer un désir d'engagement.

Comme syndicaliste engagé, le militant Métallo s'assure que les intérêts des membres sont non seulement à la base de la négociation de la convention collective, mais qu'ils le demeurent lorsqu'il faut la faire appliquer.

S'il est bien au fait du contexte de son entreprise, le Métallo engagé peut

avoir son mot à dire dans sa gestion et ainsi mieux contribuer à la préservation et à la qualité des emplois qui en dépendent.

Mieux enraciné dans sa communauté, le Métallo a plus d'influence sur la qualité de vie dans son quartier, son village, sa ville. Il influence de surcroît les lois et les règlements qui s'appliquent à l'ensemble de ses concitoyens.

L'engagement peut aussi être collectif. Lorsque les Métallos du Québec s'associent à leurs confrères de la FTQ pour donner de la force à leur Fonds de Solidarité, cela donne parfois lieu à de véritables petits miracles économiques. Lorsque nos membres s'engagent aux côtés des Métallos du monde entier pour garnir les réserves du Fonds humanitaire, ils témoignent de leur vision généreuse et solidaire du développement.

Les Métallos n'ont jamais hésité à s'engager et ils ont persévéré dans cette voie au cours de l'année écoulée. Au niveau syndical, nous avons marqué des points parce que le militantisme était au rendez-vous.

Les Métallos et le Fonds de solidarité - FTQ

Notre engagement dans le Fonds de Solidarité est lui aussi très significatif. Personnellement, je siège au Conseil d'Administration depuis six ans. Je préside le conseil de groupe au Financement des exportations et le comité d'orientation du Fonds minier. Je suis également membre du comité aviseur du Fonds récréo-touristique et membre du comité d'orientation du Collège FTQ-Fonds.

Mais je ne suis pas seul. Les Métallos sont 25 000 à avoir adhéré au Fonds de Solidarité - FTQ depuis sa création. Plus de 350 de nos membres travaillent bénévolement à titre de responsables locaux (RL).

Nous avons des Métallos en poste comme administrateurs dans 18 SOLIDE qui sont les structures locales d'attribution de fonds aux PME. Au niveau régional, nos militants interviennent au sein de 16 Fonds régionaux de solidarité : dans quatre d'entre eux, nos membres occupent un siège au Conseil d'Administration.

On ne peut pas dire qu'on ne s'occupe pas de nos affaires! Et ça donne des résultats! Au cours du dernier exercice financier, les interventions du Fonds ont permis de créer, préserver ou sauver 13 000 emplois au Québec. Parmi nos propres membres, 2 146 travaillent au sein d'entreprises dont les emplois ont été créés, maintenus ou sauvegardés grâce à un investissement du Fonds.

Les Métallos dans leur communauté

Nos membres ont multiplié leurs engagements dans toutes les régions du Québec. Les rapports régionaux y font souvent allusion. Cela a souvent un



Bruno Marceau, président de la section locale aux Chantiers Chibougamau

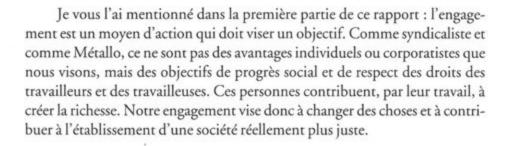
impact significatif sur le développement social et économique de leur milieu. Sur la Côte Nord et à Chibougamau, par exemple, des représentants Métallos sont intervenus pour appuyer des demandes d'extension des CAAF (contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier) desservant les scieries de la région.

À Chibougamau, ce sont des Métallos qui ont littéralement pris en charge la 33° édition du Rallye international. Cet événement mettait en compétition des équipes de motoneigistes venues du monde entier. La survie de cet événement était incertaine depuis quelques années. Pour la deuxième année, nos membres se sont impliqués intensément dans l'organisation. Ils en ont fait un succès non seulement sportif mais aussi communautaire. Cette gestion n'a pas été que rigoureuse : elle a aussi été transparente puisque, pour la première fois, le comité organisateur du Rallye, que présidait notre représentant Gaétan Piché, a livré à la population un bilan financier positif. Voilà le genre d'engagement qui confère aux Métallos une réputation de gens fiables.

Les Métallos en solidarité

Le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallos est un autre exemple d'engagement de la part de nos membres, un engagement qui se fait de façon systématique sur la base d'un cent l'heure travaillée pour ceux et celles qui y consentent. Nous avons pu, avec ces sous accumulés, remettre plus de 50 000 \$ à diverses organisations québécoises, et le syndicat canadien en a remis une partie en soutien à des projets de coopération internationale. Au Québec, le Club des petits déjeuners a encore une fois reçu une contribution substantielle de notre part, au même titre que l'Association canadienne de la dystrophie musculaire. Certains de nos membres y sont même allés d'initiatives supplémentaires pour cette cause particulièrement noble. La Maison du Père, le CAP St-Barnabé et les Cuisines collectives, ont pu compter à nouveau sur nous.

Il faut progresser!



Je vous invite donc, à quelques semaines de l'An 2000, à faire le plein d'énergie et de motivation pour diffuser le message syndical et gagner de nouveaux militants. Il nous appartient, comme groupe particulièrement bien organisé de travailleurs et de travailleuses, de sonner l'alerte pour que les changements qui s'observent en ce tournant de siècle ne marquent pas un recul de la démocratie et de la justice sociale.

En soi, le changement de millénaire n'est qu'un symbole. Les vrais changements se dessinent depuis quelques années. Comme au siècle précédent, ils sont initiés par des mouvements de capitaux qui se concentrent, ne reconnaissant aucune frontière ni aucune autorité nationale. Ces changements s'observent aussi dans les formes, de plus en plus fragmentées et parcellaires du travail. La précarité et l'isolement caractérisent en effet le nouveau marché de l'emploi. Toutes choses qui favorisent l'individualisme et la compétition ren-

dent plus difficile la mise en commun des moyens de défense.

Un exemple de ces mouvements de capitaux et des aberrations qu'ils génèrent : le dumping de l'acier. La Russie a besoin de devises et quelques intérêts "mafieux" de ce pays débarquent leur acier sur le marché nordaméricain à la moitié du prix qu'il nous en coûte pour le produire... Et quand ce ne sont pas les Russes, ce sont les Asiatiques qui tentent de compenser la dégringolade de leur économie de cette façon...Bien sûr, on a déjà vu ça du "dumping" et on a déjà observé ça des concentrations de capitaux, mais jamais si rapidement et si intensivement. C'est cela qui devrait nous inquiéter.

Nos pires réponses à ces phénomènes seraient l'indifférence ou la résignation. Nous nous condamnerions à l'inaction, à l'affaiblissement et, très rapidement, à la défaite. Notre engagement et notre mobilisation ne nous auraient conduits nulle part.

Nous devons plutôt compter sur notre capacité à saisir et à comprendre ces grandes tendances et à ajuster nos stratégies en conséquence. Nous serons alors mieux placés pour orienter les débats et influencer les orientations. Et ce n'est pas l'argent qui fera la différence, mais plutôt l'élargissement de notre base et la consolidation de notre unité.

Recrutement - on passe en deuxième vitesse

À son congrès statutaire, notre syndicat a réaffirmé son engagement à privilégier le recrutement comme axe d'intervention pour les prochaines années. Le membership syndical est la base de notre légitimité, c'est notre première arme. Un membership solidaire est l'argument ultime à opposer aux entreprises et aux gouvernements qui persisteraient à exploiter les travailleurs et les travailleuses.

Je vous annonçais l'an dernier la décision de notre syndicat international de consacrer au recrutement des budgets correspondant à 0,01 \$ de l'heure travaillée. C'était une première étape. Nous passerons cette année à 0,02 \$ de l'heure travaillée et nous convenons collectivement d'investir dans le développement de notre rapport de force, car c'est bien de cela dont il s'agit. Si nous nous engageons parfois sur la voie du "partenariat", c'est parce qu'un rapport de force nous a préalablement permis d'imposer le respect à l'interlocuteur patronal.

L'an dernier nous avons convenu de tenir un bilan serré de nos initiatives et des résultats obtenus en matière de recrutement. Je suis fier du rapport que nous déposons à cette assemblée, mais je suis surtout confiant d'obtenir des résultats encore plus spectaculaires une fois que les stratégies que nous avons développées en 1999 auront été appliquées dans tout le Québec et dans tous les secteurs où nous sommes présents.

Le recrutement a inspiré nos instances

Vous avez observé combien nous attachons de l'importance au recrutement. Vous avez vu la place centrale du cours sur le recrutement de nouveaux membres, maintenant rendu disponible en région par notre comité de formation. Vous avez compris que nos communications cherchaient davantage à rejoindre les militants potentiels.

Le rapport d'activités fait référence à de nouvelles accréditations... et je reviens en particulier sur les gains enregistrés dans la région du Nord-Ouest qui ont augmenté de près de 500 le nombre de nos membres, dont 325 dans la mine de nickel de la Société minière Raglan et 125 dans la mine de zinc et

Gaétan Piché, permanent, Alain Vaillancourt, vice-président Renaud Dupont président à la mine Raglan

de cuivre Gonzague-Langlois de la compagnie Cambior. Lorsque la situation sera réglée chez Zellers à Val-d'Or, c'est une autre centaine de travailleurs et de travailleuses que les Métallos pourront mieux défendre.

Quelques initiatives heureuses au niveau du recrutement nous sont communiquées par l'équipe de la région de Saint-Jean. Quelques cibles de travailleurs ont été identifiées et le travail est commencé. Il a même déjà porté fruits. Un exemple intéressant : la section locale composée représentant les employés de Thona Inc. a consolidé son implantation dans la région de Magog. Elle s'est fait reconnaître par l'entreprise comme représentante des employés de

toutes ses usines actuelles et futures, peu importe l'endroit où l'usine sera située et peu importe le type de production qu'elle fera. Thona est un important sous-traitant dans le secteur de l'automobile.

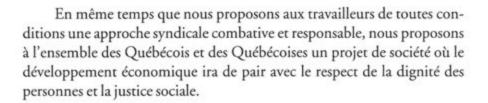
Du côté de la Côte Nord, l'accréditation du Syndicat des Métallos à la compagnie Crustacés Baie-Trinité nous amène 102 nouveaux membres. Dans la région de Québec, l'adhésion à la section locale 9324 d'une centaine de camionneurs de Charlevoix a confirmé la crédibilité du projet syndical que nous offrons aux camionneurs artisans du Québec. Depuis l'adhésion des camionneurs de Charlevoix en janvier, plusieurs autres se sont joints à nous pendant l'année, de sorte que la section locale 9324 compte aujourd'hui plus de 3 500 membres. Évidemment ce n'est qu'un début si l'on tient compte des 22 000 autres camionneurs indépendants qui auraient avantage à adhérer au seul syndicat œuvrant à l'échelle internationale, en mesure de leur fournir des services qu'ils ne peuvent trouver ailleurs.



L'autre avancée importante dans le dossier du camionnage fut l'entente d'association signée en juillet dernier avec la Coopérative Canadienne des Propriétaires de Camions remorques Indépendants, la Coop des camionneurs. Cette alliance stratégique donne à la Coop un statut de syndicat associé et procure à ses 3 000 membres, du Québec et d'ailleurs

au Canada, tous les avantages des membres individuels de notre syndicat. Ensemble, nos deux organisations sauront beaucoup mieux défendre les intérêts des travailleurs face aux entreprises de camionnage et aux courtiers en transport. Que ce soit par le jeu des associations comme celles-ci ou par les luttes pour la reconnaissance syndicale, nos efforts de recrutement iront en s'intensifiant.

Conclusion



Pour faire passer ce message, il nous faut continuer à analyser de façon rigoureuse notre environnement économique, social et politique et nous inscrire dans cette dynamique de façon courageuse, sincère, positive et, j'ajouterais, créatrice. Le moment est venu de renouveler le discours syndical et de proposer des actions concrètes.

J'aime bien, pour ma part, réfléchir au concept de "chantier collectif". Comment amener le gouvernement, les syndicats, les organisations représentatives de la communauté et les entreprises à se rencontrer sur le terrain de leurs intérêts communs, soit l'enrichissement collectif, le plein emploi et la qualité de vie ?

Nous avons, comme syndicalistes, de bonnes idées sur ce qui fait qu'une entreprise peut survivre ou pas, se développer ou régresser. Les dirigeants d'entreprises savent très bien qu'une main-d'œuvre sensibilisée et fière peut l'aider à faire face aux exigences du marché. L'État devrait réaliser que son rôle lui est d'abord attribué par les millions de citoyens qui élisent

des représentants aux instances politiques pour qu'ils agissent en fonction du bien-être collectif et non du bien-être de quelques détenteurs de capitaux.

Ce grand chantier se distinguerait du Sommet de 1996. Il ne serait pas une occasion de "pettage de bretelles" qui ne lierait personne, une fois les projecteurs de télévisions éteints. Il comporterait, comme un vrai chantier, des objectifs partagés, souhaitables et réalisables, des échéanciers, des mécanismes de suivi et des occas ions de révision continue.

Les Métallos, forts de leurs 55 000 membres actifs dans tous les secteurs de l'activité économique et sociale, sont prêts à s'engager dans cet exercice qui, seul, pourra permettre à la société québécoise de conserver son âme malgré les transformations en profondeur que nous impose la conjoncture internationale.

En terminant, je voudrais vous rappeler qu'il y a un colloque sur les jeunes organisé par la FTQ les 26,27 et 28 janvier 2000. Le thème: «Branchés sur une même solidarité». C'est important d'y assister en grand nombre et d'y amener les jeunes de nos sections locales. Il faut associer la jeunesse à ce grand chantier qu'est la construction du Québec de demain. Je vous remercie.

Direction



Arnold Dugas, Directeur



André Tremblay, Adjoint au directeur

L'équipe en 1999

Services techniques



Gérard Lachance, Santé-sécurité



Pierre Laliberté Recherche



André Laplante, Information



Michel Levac, Formation

Personnel de soutien



Suzanne Cavanagh



Manon Cloutier



Sylvie Doiron



Sylvie Gagnon



Sylvie Lacombe



Marlyne Lessard



Diane PetitPas



Mimi Poulin



Sylvie Rajotte



Diane Ste-Marie



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



Richard Pagé



Marcel Sasseville

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 Morrisseau



Gilles Pelletier

Sept-Îles



Yvon Clément, Coordonnateur



Roland Labonté



Gordon Ringuette



Daniel Roy