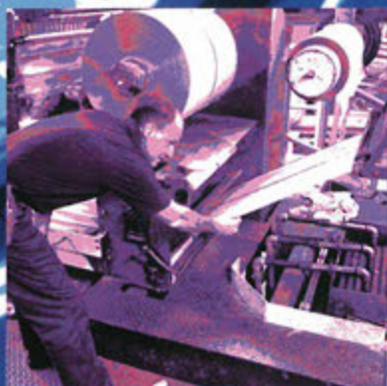


38^e assemblée annuelle

Du 20 au 22 novembre 2002



La diversité
NOTRE
FORCE

RAPPORT DU DIRECTEUR



Rapport du directeur 2002

Sommaire

Remerciements.....	4
Introduction.....	5
Partie 1: notre district.....	8
A) La diversité, notre force.....	8
B) Deux outils essentiels	11
1) L'éducation.....	11
2) Les sections locales composées	15
C) Consolider notre action syndicale.....	16
Partie 2 : le Québec.....	22
A) Des enjeux pour l'avenir de la social-démocratie.....	22
1) Enjeux politiques.....	22
2) Santé.....	24
B) Fermeture et licenciements collectifs.....	27
Partie 3: la mondialisation.....	30
A) Érosion des droits démocratiques chez-nous.....	30
B) Dérive qui s'accroît au Sud.....	31
C) Dictature des marchés financiers et des administrateurs d'entreprises.....	32
D) Développer une vision internationale.....	34
1) Les Conseils mondiaux d'entreprises.....	35
2) Les Conseils de secteurs.....	35
3) Le commerce équitable.....	35
E) Les événements du 11 septembre 2001.....	36
Conclusion.....	37

Remerciements

Je remercie tous ceux et celles qui ont contribué à clarifier les idées et les orientations que je vous sou mets dans ce rapport. Même si j'en tire mes propres conclusions, leur apport a été inestimable dans ma réflexion.

Introduction

Bienvenue à la 38^{ème} assemblée annuelle des Métallos québécois. C'est déjà la deuxième assemblée annuelle que je préside à titre de directeur du district 5. Les responsabilités sont grandes. J'en suis conscient. Le temps passe tellement vite. Les réformes se bousculent afin de répondre aux besoins de nos membres et relever d'immenses défis, (le mot n'est pas trop fort), que nous pose notre époque. Nous aurons l'occasion au cours de ce rapport de constater que nous avons abattu du bon boulot, que des solutions existent et que collectivement, nous pouvons faire avancer la démocratie et le progrès social au Québec. Mais il faut maintenir le rythme, car, à bien des égards, la situation s'est dégradée notamment à l'échelle internationale.

Il faut beaucoup de courage, de conviction et de compétence pour devenir un dirigeant syndical. Notre société est de plus en plus complexe. Nos milieux de travail le sont également. Forcément, ils sont la base où tout s'articule. Sans production, il n'y aurait pas de vie sociale. Les dirigeants et les dirigeantes dans nos sections locales réussissent à accomplir un travail remarquable. Nous leur souhaitons bonne chance lors des élections qui auront lieu le printemps prochain. Quelque soit le résultat, votre contribution est essentielle à la vie de notre syndicat et à sa mission : « défendre les intérêts des membres. »

Un vaste chantier

L'an dernier, nous avons ouvert un vaste chantier en indiquant comment nous entendons consolider la démocratie dans notre syndicat, notamment en promulguant le travail d'équipe, en suscitant des débats et en favorisant l'action syndicale dans les lieux de travail. Les rencontres régionales ont été créées pour devenir des lieux de débats et d'échanges enrichissants. Nous continuerons d'y apporter une attention particulière.

Nous avons également mis de l'avant une analyse de la situation économique, politique et sociale tant au Québec que dans le monde, afin de positionner notre syndicat au cœur des changements et de développer toutes les possibilités pour faire progresser le syndicalisme et la société. Nous ne les perdons pas de vue. Elles guident notre action sur le terrain.

Cohérence dans l'action

Après l'assemblée annuelle de l'an dernier, nous faisons parvenir aux sections locales un rapport du suivi des résolutions reçues pour l'assemblée, un outil de travail apprécié que nous continuerons d'améliorer. Ce souci de cohérence dans l'action est essentiel si nous voulons assurer un suivi efficace à nos orientations. D'ailleurs, lors des rencontres régionales, nous avons adopté cette approche en revenant sur les discussions de nos rencontres régionales précédentes afin d'en faire le point. Ce qui ne nous a pas empêchés de déployer de nouvelles perspectives. Mais nous devons, et c'est ce que nous ferons systématiquement, faire le point sur le suivi aux orientations qui ont été discutées et adoptées antérieurement.

Ce principe guidera le présent rapport. Nous ferons le point sur les principaux chantiers, tout en mettant l'emphase sur certaines dimensions prioritaires. Nous l'avons dit l'an dernier, nous le redisons cette année, nous ne pourrions pas tout faire d'un coup. Il faut établir nos priorités. L'important, c'est de ne jamais perdre de vue l'ensemble des pistes de travail qui ont

déjà été abordées et continuer d'être attentifs à la conjoncture économique, politique ou sociale du moment. Il y a des événements incontournables dans l'actualité à commenter et à intégrer dans notre réflexion.

Notre district

En premier lieu, nous parlerons des activités de notre district. Notre syndicat progresse. L'arrivée prochaine d'un nombre considérable de membres dans de nouveaux secteurs nous oblige à réfléchir à la meilleure approche à adopter afin de les intégrer harmonieusement dans la grande famille des métallos. Nous en avons fait le thème de cette assemblée annuelle pour bien signifier le caractère vital de cette dimension de notre développement dans les années qui viennent.

Nous aborderons ensuite de deux outils essentiels pour la vie de notre syndicat : l'éducation et les sections locales composées.

Nous avons entrepris une vaste réforme de notre système d'éducation. Notre nouvelle responsable nous a remis un rapport complet sur la situation. Une première constatation s'impose suite à la lecture du rapport : un coup de barre majeur s'incombe. Nous ferons un suivi de ce rapport pour l'avenir de notre syndicat.

Ensuite, nous aborderons toute la question des sections locales composées, mises en place à la fin des années '60. Elles n'ont pas été l'objet d'une évaluation pour en connaître les forces, les faiblesses et surtout le soutien dont elles pourraient avoir besoin. Nous parlons ici de plus de 50% de notre membership. C'est dire l'importance du débat. Nous n'avons pas toutes les réponses. Nous espérons seulement poser les bonnes questions.

Nous parlerons également des luttes menées par nos membres au cours de la dernière année. Nous avons été durement interpellés par les fermetures et les licenciements. La mondialisation nous oblige à réfléchir et à préparer un programme d'action afin d'en atténuer les conséquences. Cette question est abordée régulièrement lors des assemblées annuelles. Nous tenterons de faire progresser le débat par des propositions concrètes d'actions.

Tel que promis, nous avons tenu des rencontres sectorielles. Les échanges auxquels nous avons assisté et les commentaires recueillis nous indiquent que c'est une voie prometteuse pour accroître la solidarité de nos membres. Comme le soulignait déjà une participante à un colloque de la FTQ sur l'information syndicale : « nous ne pouvons pas être solidaires de quelque chose que nous ne connaissons pas ».

Notre syndicat s'est impliqué dans le conflit de Vidéotron, dans un geste de solidarité syndical non seulement fort remarqué et apprécié mais nécessaire compte tenu des enjeux.

Au Québec

Évidemment, nous ne pouvons esquiver le rendez-vous électoral auquel nous serons confrontés. Nous sommes partie prenante de ce débat. Comme nous le

rappelions l'an dernier, notre syndicat a toujours été impliqué dans la société québécoise, y jouant un rôle essentiel et nous devons continuer à le faire. D'autant plus qu'est apparu un parti plus à droite que celui de Mike Harris, en Ontario. Nous devons prendre position éventuellement. Par la suite, nous nous pencherons sur le débat que constitue la santé. Ce service public est l'objet d'enjeux qui dépassent largement sa propre sphère d'activité. Qui doit assurer les services publics essentiels à toute société comme l'éducation et la santé ? Ce débat nous interpelle. Nous essaierons d'y voir clair. Finalement, nous parlerons de notre stratégie sur les fermetures et les licenciements collectifs.

Sur la scène internationale

Dans la foulée du Sommet des peuples, nous avons longuement abordé toute la question de la mondialisation. Nous avons souligné l'importance de consolider le mouvement syndical à l'échelle internationale. Depuis, la situation s'est même dégradée : trois milliards d'êtres humains soit la moitié de la planète survivent avec moins de 3\$ par jour; 225 milliardaires possèdent l'équivalent de l'avoir de 2 milliards d'êtres humains; 51 sociétés privées figurent parmi les 100 premières économies du monde; l'économie mondiale spéculative à 90% spéculative ; la masse financière circulant chaque jour représenté 10 fois la valeur des réserves cumulées de toutes les banques centrales du monde. Nous pourrions poursuivre cette litanie d'horreurs.

C'est pourquoi, le développement du syndicalisme à l'échelle mondiale et sa jonction avec toutes les forces vives et démocratiques, partout dans le monde, sont cruciaux pour le progrès social, la démocratie et la paix dans le monde. Notre syndicat international y travaille activement. Au Québec, nous posons les jalons de cette urgente tâche de construction d'un mouvement syndical fort partout dans le monde. Nous en ferons un bref portrait.

Passons au développement de tous ces points.

Partie 1

Notre district

A) La diversité, notre force

Notre syndicat au Québec connaît une croissance rapide. Il est le seul syndicat au Québec, au Canada et en Amérique du Nord à connaître une telle augmentation de ses membres. Depuis janvier 2001, nous avons recruté plus de 10 000 membres. Il se pourrait également que nous connaissions une augmentation plus rapide dans les années futures. La venue des chauffeurs de taxi et des chauffeurs de camion changera complètement la donne dans notre district. Notre membership pourrait ainsi atteindre plus de 80 000 membres. Une telle croissance nous oblige à relever des défis afin de ne pas rater l'intégration de ces nouveaux groupes dans notre grande famille métallos. C'est pourquoi nous en avons fait le thème de cette assemblée annuelle. Les enjeux sont extrêmement importants.

Retour sur notre histoire

Regardons tout d'abord du côté de notre histoire. Dès la fin des années '60, notre syndicat a mis au point la formule de la section locale composée afin de regrouper les petits syndicats locaux et ainsi donner un meilleur service aux membres. Dans les années '80, cette formule a pris un certain essor avec la réduction des unités de production. Nous y reviendrons plus loin. Soulignons simplement que notre syndicat a fait preuve d'une vision à long terme qui nous a aidés à affronter les changements.

Historiquement, nous étions implantés dans le secteur de la métallurgie, des mines et de la fabrication mécanique. La crise des années '80 a fait fondre, comme neige au soleil, notre secteur traditionnel. Il fallait réagir. Nous avons déjà une expérience avec les secteurs dit non-traditionnels dans les villes mono-industrielles notamment. Lorsque le Syndicat des Métallos entrait dans la mine, la ville devenait métallos. Nous avons ainsi développé une expertise auprès des travailleurs dans les caisses populaires, les banques, les ports de mer, les épiceries, etc. Le recrutement des travailleurs et travailleuses dans les secteurs non-traditionnels, en dehors des villes mono-industrielles syndiquées avec nous, s'est donc fait naturellement. Nous les connaissions et notre structure était adaptée à leurs besoins. C'est ainsi qu'ont commencé les campagnes de syndicalisation dans les secteurs des agences de sécurité, de la restauration et de l'hôtellerie.

Aujourd'hui, les bouleversements profonds dans la structure économique, dont l'apparition sur une très large échelle du travail autonome, nous obligent à nous adapter si nous voulons que ces travailleurs et travailleuses aient accès au syndicalisme. Nous devons introduire des changements aussi remarquables que ceux que nous avons connus avec la mise sur pied des sections locales composées. Si nous regardons

rétrospectivement, cette transition a été bénéfique pour notre syndicat et ses membres. Personne ne peut contester l'apport inestimable des sections locales composées à la vie de notre syndicat. Il faut cependant y réfléchir afin que cette autre transition, très importante pour le futur de notre syndicat, se fasse correctement car nous avons devant nous un phénomène radicalement nouveau : ce ne sont plus des salariés mais bien des travailleurs autonomes. Nous avons intérêt à leur faire connaître nos outils syndicaux.

Regardons maintenant nos campagnes de syndicalisation avec les chauffeurs de taxi et de camions.

Chauffeurs de taxi

La campagne des chauffeurs de taxi a commencé en 1988. La promesse qu'avait obtenue Louis Laberge du Premier ministre de l'époque, Robert Bourassa, était qu'il s'engageait à légiférer afin que les chauffeurs de taxi puissent se syndiquer en autant qu'ils en expriment clairement leur volonté. Le Syndicat des Métallos a fait le plus important dépôt que le ministère du travail n'ait jamais eu. Cette requête inclut les chauffeurs locataires et les propriétaires artisans. Un commissaire du travail a statué qu'ils ne sont pas des salariés au sens du Code du travail, ce qui les empêche de se syndiquer. Robert Bourassa ne se sent alors plus lié à sa promesse. Le débat est porté devant les tribunaux, il durera cinq ans. Les Métallos exercent des pressions auprès du gouvernement. En 1997, une manifestation se tient au Square Victoria afin d'obliger le ministre du transport à prendre position. En novembre 1997, le Syndicat des Métallos crée l'Association professionnelle des chauffeurs de taxi pour les chauffeurs locataires. Finalement, au cours de l'année 1999, le ministre des transports dépose le projet de loi 163 et crée une association professionnelle unique pour les 18 000 chauffeurs de taxi. Des élections ont eu lieu récemment, et notre feuille de route est excellente. Nous avons obtenu le soutien de la majorité des candidats élus à la grandeur du Québec. Notons que le Syndicat des Métallos a fait reconnaître le principe d'une cotisation obligatoire : pour avoir le droit d'exercer son métier, un chauffeur de taxi devra être membre de l'Association professionnelle des chauffeurs de taxi.

Parallèlement à ces démarches, nous avons travaillé sans relâche pour répondre aux besoins des chauffeurs de taxi, que nous avons appris à connaître au cours de ces longues années de combat. C'est ainsi que nous avons obtenu que le Fonds de solidarité s'implique. Il a annoncé, cet été, un investissement initial de 50M\$ afin de créer une société en commandite qui aura comme mission de financer l'achat de permis de taxi. Nous voulons ainsi aider les chauffeurs de taxi à sortir des mains des prêteurs à taux usuraires. En choisissant le Syndicat des Métallos, ils auront également accès à un programme complet d'assurances collectives, à une politique avantageuse d'achat de biens comme les automobiles, les pneus, l'essence, à nos services juridiques, à nos services techniques et au soutien d'un permanent.

Chauffeurs de camion

Dans le secteur du camionnage, forts de notre expérience dans le secteur du taxi, nous avons mis sur pied une Association professionnelle dès que des chauffeurs de camions sont venus demander notre aide. Par la suite, l'apparition d'autres centrales

syndicales a rendu notre action plus difficile. Ainsi, il n'est pas possible pour l'instant de faire reconnaître le principe d'une seule association représentative pour tous les chauffeurs de camion. Nous voulions introduire des mécanismes similaires de changements d'allégeance syndicale que nous retrouvons lors du renouvellement d'une convention collective. Cette formule garantissait une plus grande force de négociation pour tous les chauffeurs de camion. De plus, la contestation juridique de plusieurs camionneurs nous empêche pour l'instant d'introduire une cotisation syndicale obligatoire. Nous nous sommes donc ajustés, tout en ne perdant pas de vue notre objectif : défendre les intérêts de tous les chauffeurs de camion au Québec.

Préciser notre mission

Dans un premier temps, nous avons précisé notre mission et nous nous sommes donnés des moyens pour la réaliser. Notre mission est d'intervenir auprès des pouvoirs publics et des donneurs d'ouvrage, de parfaire les connaissances de nos membres en matière de gestion et de réglementation par la formation et l'information et de réduire les coûts d'opération par le regroupement et la négociation de produits et services. L'Association offre aussi un service juridique exclusivement relié à la profession de camionneur. Nous avons défendu nos membres dans un nombre incalculable de situations (infractions aux États-Unis, au Canada et au Québec, assurances, accidents, essence, pièces de camion). Bien que nous n'ayons pas encore réussi à obtenir le précompte obligatoire, quelques milliers de chauffeurs de camion ont accepté, sur une base volontaire, de donner une cotisation mensuelle, ce qui montre, non seulement la volonté des chauffeurs de camions de se regrouper au sein d'une association professionnelle, mais également la confiance qu'ils accordent au Syndicat des Métallos. La venue prochaine des 4300 membres de l'Association nationale des camionneurs artisans inc. (LANCAI) indique que notre association professionnelle progresse au sein de cette industrie. L'équation est simple, plus nous réussirons à regrouper les chauffeurs de camion au Québec, plus nous aurons le rapport de force pour défendre leurs intérêts.

Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général

Dans un deuxième temps, nous avons participé activement au Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général. Le 29 octobre, le ministre des transports a lancé publiquement un contrat type pour les camionneurs dans l'industrie, une revendication des Métallos depuis le début de notre implication auprès des chauffeurs. Le Forum a également permis de mettre sur pied un Centre de médiation et d'arbitrage, ainsi qu'un Bureau du coût de revient pour les routiers.

Pistes pour une intégration harmonieuse

Comme vous pouvez le constater, nous avons abattu un boulot considérable dans des champs d'activités diversifiés. Comment intégrer ces travailleurs dans notre syndicat afin qu'ils s'y reconnaissent? Voici quelques pistes :

Une première dimension, c'est le fait qu'ils ne soient pas des travailleurs tels que définis par le Code du travail. Ce sont des travailleurs autonomes. Le Code du travail québécois ne nous permet pas de les syndiquer. Par contre, il n'y a pas de doute : ce sont des travailleurs et des travailleuses qui ont besoin d'un syndicat. La loi permet

qu'ils se regroupent au sein d'une association professionnelle, notre syndicat a donc favorisé la formation d'associations professionnelles dans les secteurs du camionnage, du taxi ou de la distribution alimentaire. Ces travailleurs autonomes se regroupent donc pour utiliser leur force collective afin d'obtenir des services qui répondent à leurs besoins, à des coûts abordables et pour se donner un pouvoir de représentation auprès des instances gouvernementales.

Nous serons donc des fournisseurs de services. Ils auront droit, comme tous les membres de notre syndicat, au soutien d'un permanent et des services juridiques et techniques. Ils pourront participer pleinement au sein des différentes instances et des différents comités de leur propre association professionnelle.

Recrutement dans le secteur industriel

Pour compléter notre bilan sur la croissance de notre syndicat, il est important de souligner que nous ne négligeons pas pour autant les travailleurs et les travailleuses de l'industrie. Nos amis de la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium (FSSA) ont tenu un congrès en septembre. Nous possédons tous les arguments nécessaires pour les convaincre que notre syndicat est la seule alternative face aux défis de la mondialisation.

Nous allons intensifier le recrutement au sein des grandes alumineries au Québec. Il n'est pas normal que les alumineries à Sept-îles, La Baie et Deschambault ne soient pas syndiquées. Ces travailleurs ont besoin d'un syndicat surtout dans un contexte de mondialisation. Comme il n'est pas normal que des parcs industriels comme celui de Bromont en Estrie ne soient pas syndiqués. Nous vous incitons à communiquer avec nos recruteurs si vous connaissez des personnes intéressées ou si vous avez des contacts.

B) Deux outils essentiels

1) L'éducation

Poursuivons maintenant avec notre Service d'éducation. Lors de mon arrivée à la direction, les sections locales manifestaient du mécontentement concernant le fonctionnement de notre Service d'éducation. Nous nous sommes engagés à revoir notre programme en profondeur. Nous avons effectué, au cours de l'année 2002, une enquête exhaustive pour connaître les changements à apporter. La responsable du service est allée à votre rencontre. Elle a visité plusieurs milieux de travail, rencontrant les formateurs et formatrices dans chacune des régions. Évidemment, tous n'ont pas été visités individuellement, mais la consultation a été suffisamment approfondie pour obtenir un portrait précis de la situation.

Vous nous avez grandement parlé des cours à mettre à jour ainsi que des nouveaux cours nécessaires pour répondre aux nouvelles réalités, et vous avez insisté sur l'importance d'un service d'éducation qui formera la relève en transmettant le goût d'aider et de militer à l'enseigne de nos valeurs syndicales de partage et de justice.

Le profil de nos membres a changé tout autant que nos milieux de travail. Les récessions de '82 et '90, les restructurations, les accords de libre-échange et la mondialisation devenue omniprésente, ont façonné le paysage des relations de travail. Vous nous en avez fait part et nous en tiendrons compte dans l'adaptation de notre programme.

Des cours à réviser

La plupart de nos cours seront révisés durant les prochaines années. Certains cahiers n'ont pas été revus depuis longtemps. Nos délégués sont aux prises avec des problèmes différents. Nous n'avons qu'à penser à la violence en milieux de travail. La jurisprudence a, quant à elle, beaucoup évolué. Même chose au niveau des législations, on constate plusieurs changements dans les lois, dont la Loi sur les régimes de retraite ou encore l'actuelle réforme du Code du travail.

Il nous faudra aussi réviser nos exemples de cas dans chacun des cours. Si nous voulons que les gens se reconnaissent, nous devons actualiser le contenu des ateliers, jeux de rôle, aux réalités d'aujourd'hui. Notre programme d'éducation comporte plus de 15 cours. Nous devons y aller un à un en établissant nos priorités. Les cours les plus en demande, tout comme les cours qui n'ont pas été révisés depuis longtemps, auront priorité.

Des demandes de nouveaux cours

Lors de la tournée des régions, plus d'une dizaine de demandes de nouveaux cours nous a été transmises. Les sujets sont si variés que nous ne pourrons pas tout livrer dans les prochains mois. Nous devons aussi valider l'ampleur de la demande. Il s'agit de formation sur l'assurance emploi, l'organisation du travail, sur l'action syndicale pour les nouveaux groupes, les connaissances de base de notre syndicat. Sans compter les demandes de conférences sur des thèmes choisis tels que l'économie et la mondialisation, des problématiques concernant les délégués sociaux, l'action politique. Même si, a priori, la liste semble longue, nous sommes heureux de voir l'ensemble des champs d'intérêts de nos sections locales. C'est un signe de vitalité de notre syndicat. Au meilleur de nos capacités, nous serons au rendez-vous.

En plus des cours à réviser et des cours à développer, nous avons été interpellés par différents groupes lors de la tournée des régions. Les sections locales composées souhaitent que nous adaptions davantage nos cours pour qu'ils tiennent compte de leur structure. Nous y verrons. Les régions éloignées ont un choix restreint par rapport aux autres régions. Nous travaillerons à trouver des solutions, dans la mesure de nos moyens, avec le nouveau programme 2003. Pour leur part, les agents de sécurité souhaitent que nous adaptions davantage nos formations à leur réalité. Une réalité différente de nos milieux de travail traditionnel, puisque l'employeur n'est pas sur place. L'employeur c'est l'Agence qui va en sous-traitance avec les employeurs. Donc, tous les griefs ou plaintes en santé sécurité, bifurquent nécessairement par un tiers, ce qui ne rend pas leur travail facile. Plusieurs groupes nous ont fait état de leur situation et de leurs besoins. Pour n'en nommer que quelques-uns, mentionnons le cas du Comité de la condition féminine qui réclame, à juste titre, de la formation pour soutenir leur travail ou encore pour les représentants à la prévention qui souhaiteraient

une formation spécifique. Même si les demandes sont multiples nous pouvons affirmer que nous avons maintenant un portrait précis de la situation et des tâches qui nous attendent.

Des changements déjà initiés

Au programme annuel

Plusieurs de nos cours sont en processus de révision. C'est le cas notamment du cours de base des délégués (es) syndicaux. Nous sommes à réviser avec la FTQ, le cours d'enquête d'accidents en santé sécurité. Le dossier du grief à l'arbitrage a attiré notre attention. Cette formation est fondamentale pour que nous donnions un meilleur service à nos membres.

Durant l'année 2002, nous avons implanté un cours sur les régimes de retraite, pour agir syndicalement dans ce dossier. Heureusement, la FTQ en fait aussi une priorité et injecte les fonds nécessaires à la mise en place de ces cours.

Au programme de 2003, nous ajouterons un cours sur les régimes de retraite. Il s'agit d'un cours pour nous aider à sélectionner les investissements de nos caisses de retraite dans l'intérêt de nos membres. Nous avons laissé trop longtemps ces questions dans les mains d'actuaire, pas toujours sensibles à nos préoccupations syndicales, que sont l'emploi, les fermetures, l'exploitation à outrance dans certains pays ou encore simplement le fait d'avoir le droit de se syndiquer dans certains cas.

Nous insérerons en 2003, un cours sur la mondialisation, qui nous aidera à comprendre le phénomène et à mieux nous équiper syndicalement. Un autre cours, en collaboration avec le bureau national, nous permettra de mieux nous faire connaître comme syndicat auprès des nouveaux et futurs membres. Nous gagnons à être connus, car plusieurs de nos batailles antérieures ont servi à l'ensemble du mouvement syndical et nous voulons surtout demeurer ce syndicat d'avant-garde.

Préparation de nos cours, encadrement, perfectionnement des méthodes

C'est sans aucun doute au chapitre de la préparation et de l'encadrement des cours que nous avons effectué les changements les plus significatifs. Nous devons nous y attarder. Les présidents et les présidentes des sections locales nous l'ont clairement exprimé lors de la tournée régionale : le service d'éducation n'était plus le lieu de transmission de la flamme syndicale qu'ils avaient connu. Il faut admettre que depuis le début des années '90, nous avons relâché l'encadrement de nos formations car, auparavant, comme tous les autres syndicats, nous obtenions une subvention des gouvernements pour supporter l'éducation syndicale. Même si nous revendiquons aujourd'hui au côté de la FTQ la reprise de ce support technique, nous n'attendons pas. Nous avons repris l'encadrement des cours pour supporter les formateurs et formatrices mais surtout, pour pouvoir réviser sans cesse notre programme.

En 2003, la majorité des cours seront préparés avec un encadreur et encadrés sur place. Nous tiendrons compte des particularités des groupes, tout en améliorant les contenus de nos formations. Dans ce domaine nous avons pris les devants ce qui fait

l'envie de plusieurs autres syndicats. Nous devons être réalistes et conscients que tous ces changements ont un coût. Toutefois, si nous voulons donner le coup de barre à notre Service d'éducation, nous devons le faire maintenant.

Le perfectionnement

Nous remettons à niveau notre programme d'éducation et le maintiendrons ainsi. Par le fait même, nous reprendrons les rencontres avec les formateurs et les formatrices comme autrefois. Des sessions de perfectionnement seront offertes où se sera l'occasion de valider nos orientations, afin de ne plus se retrouver dans une situation de rattrapage. Nous continuerons d'innover pour demeurer des chefs de ligne en matière d'éducation syndicale.

La formation au sein de notre organisation

Si la formation offerte à nos sections locales est une priorité, nous n'oublierons pas notre équipe de permanents et de permanentes. Nous avons donc décidé d'ajouter au mandat du Service d'éducation, la formation de notre équipe. C'est une question de cohérence. Si nous modifions des cours parce que les lois changent ou encore parce qu'il existe de nouveaux programmes gouvernementaux de soutien à l'emploi, nos permanentes et permanents doivent être les premiers informés. Le monde du travail ne cesse d'évoluer et il est de notre devoir de faire en sorte que chacun d'entre nous puisse être en formation continue.

De plus, une partie importante de notre équipe de permanents aura droit à une retraite dans les cinq prochaines années. Devenir permanent syndical ne s'apprend pas dans les livres. Nous aurons donc à identifier les personnes ressources, les former et les encadrer. Nous ne voulons pas agir après coup, et c'est pour cela que nous nous attardons immédiatement à la relève. Les permanentes et les permanents sont la première ligne d'un service qui constitue notre fierté et nous ferons en sorte que vous puissiez continuer d'en être fiers.

D'autres défis à nos portes

Si cette année nous avons choisi comme thème « La diversité une force pour agir » c'est parce qu'il nous tient à cœur de favoriser l'intégration des nouveaux groupes. Cependant, leur arrivée constitue aussi des défis pour tous. Qui dit nouveaux affiliés, dit nouvelles réalités de travail et nouveaux besoins. Les camionneurs, tout comme les chauffeurs de taxi, ont des réalités quotidiennes différentes de celles auxquelles nous sommes habitués. Même au sens du Code, ils n'ont pas le même statut de salarié que les groupes généralement syndiqués. Ce sont des travailleurs autonomes ou entrepreneurs ayant des besoins de formation précis, en raison de leur secteur d'activité. Le Service d'éducation devra donc, tout comme l'ensemble de nos services, être mis à contribution pour répondre à leurs besoins.

Du travail sur la planche

Comme vous pouvez le constater, nous nous étions engagés en matière d'éducation et nous avons tenu promesse. Nous sommes allés vous rencontrer, nous avons écouté vos recommandations, nous avons fait le portrait d'ensemble et nous en sommes à élaborer un plan de revitalisation de notre Service d'éducation. Tout ne sera pas fait

demain et peut-être que certains aspects ne seront pas réalisables. Comme nous le disions précédemment, ces changements ont un coût financier important et nous devons établir les priorités, cependant, nous sommes sur la bonne voie.

2) Les sections locales composées

Comme nous le disions dans l'introduction de ce rapport, la formule des sections locales composées a été développée à la fin des années '60. Une amorce de réflexion avait été entreprise à la fin des années '80 ainsi qu'au début des années '90. Nous constatons toutefois qu'elle rencontre des difficultés et que nous devons y donner collectivement une réponse cohérente.

Retour sur notre histoire

Afin de favoriser une réflexion éclairée, retournons à notre histoire. Dans son rapport annuel de 1966, le directeur québécois, Jean Gérin-Lajoie, écrivait ce qui suit : «Un grand nombre de nos membres travaillent dans une usine employant moins de cent travailleurs et connaissent certains inconvénients : plusieurs syndicats locaux du Québec ont tellement peu d'argent qu'ils sont incapables d'agir comme un syndicat normal (...) d'envoyer leurs officiers aux congrès et écoles syndicales (...) ne peuvent même pas faire face aux exigences essentielles d'un arbitrage, d'une négociation ou d'une grève. Il est donc clair que pour plusieurs syndicats locaux groupant des centaines et des milliers de membres, leur autonomie locale est purement théorique. Ils n'ont pas les moyens financiers d'exercer leurs pouvoirs et de faire face à leurs possibilités».

Dès 1969, la section locale composée 7625 regroupait des petites usines de la région montréalaise. À cette époque, c'était le représentant syndical qui assurait le soutien technique et la négociation. Les groupes sont différents ou isolés les uns des autres. L'évolution ultérieure de l'économie a rendu cette structure encore plus nécessaire. Le nombre moyen des travailleurs par usine est tombé de 87 travailleurs en 1967 à 23 en 1981. Cette diminution n'a cessé d'accentuer cette caractéristique du Syndicat des Métallos. Elles regroupent aujourd'hui plus de 50% des membres de notre syndicat au Québec. Plusieurs ont des dirigeants locaux libérés à temps plein afin de soutenir le permanent ou la permanente et assurer une présence dans les unités. Des expériences multiples ont été tentées pour assurer une vie syndicale. Force est de constater toutefois que l'on doit faire le point sur les aspects positifs et les aspects à améliorer.

Pour ce faire, un comité de travail restreint sera mis sur pied pour rencontrer les dirigeants des sections locales composées. Un rapport sera soumis afin de préparer un énoncé de politique sur le fonctionnement des sections locales composées.

C) Consolider notre action syndicale

L'an dernier nous avons indiqué qu'il fallait se donner des outils supplémentaires pour accroître la solidarité entre les travailleurs d'une même compagnie, qui possède plusieurs installations au Québec ou ailleurs, et au sein d'un même secteur économique.

Secteur de l'acier

Le rapprochement entre tous les travailleurs au Québec du secteur de l'acier s'est poursuivi. Nous tentons de l'élargir à toute la métallurgie. Avec l'aide du Bureau national, nous avons posé collectivement des gestes de solidarité afin de forcer le gouvernement fédéral et les compagnies de l'acier à se battre pour empêcher le dumping de l'acier en provenance de d'autres pays : les résultats sont tangibles, bien qu'il faille demeurer vigilants.

Secteur du bois

Nous avons également réuni les délégués des 2 000 travailleurs que nous représentons dans le secteur du bois. Cette rencontre a non seulement permis un premier contact entre les travailleurs, mais elle a également permis de développer une stratégie basée, en première instance, sur le lobbying à Washington avec l'aide de notre syndicat international. Les récentes mesures du gouvernement fédéral ont été décevantes particulièrement pour le Québec. Ce dernier ne recevra qu'une vingtaine de millions de dollars sur les 250 millions du programme d'aide du fédéral. Cette aide ne représente que 5% de la surtaxe que l'industrie québécoise devra payer. De plus, le fédéral a décidé d'aider seulement les travailleurs. C'est bien, sauf que, si l'industrie québécoise s'effondre, les petites scieries pourraient être tentées de se faire acheter par des américains, nous n'aurons donc rien réglé. La surtaxe n'aura réussi qu'à affaiblir davantage l'industrie forestière québécoise. Nous continuons nos représentations. Un suivi sera assuré à cette première rencontre qui a été fort appréciée par nos membres.

Secteur des pièces reliées à l'industrie automobile

Dernièrement, nous avons rencontré les métallos qui fabriquent des pièces pour l'industrie automobile. Nous représentons 5 000 membres dans ce secteur au Québec. L'échange d'informations sur les différentes conventions collectives a été fort utile. Nous pensons notamment à nos membres chez Waterville TG qui poursuivent une négociation difficile.

Négociation de conventions collectives

Cette nécessité de se concerter est un outil supplémentaire pour accroître notre efficacité. Ce qui ne veut pas dire que l'action syndicale locale au quotidien, a perdu toute efficacité. Au contraire! Une indication de la richesse de cette action est certainement la négociation de conventions collectives, la première raison d'être d'un syndicat. En consultant le rapport d'activités, vous constaterez que la vaste majorité de

nos négociations se sont soldées par des règlements, sans conflit de travail, certaines avec des gains substantiels.

Dans tous les secteurs

C'est le cas des métallos de la compagnie minière Fer et Titane, les métallos à Raglan, les métallos à la mine Doyon et ceux de la mine Géant Dormant. Dans le secteur manufacturier, des gains ont aussi été obtenus. Nous pensons notamment aux travailleurs de Sivaco, Uniboard et Réservoirs d'acier Granby. Dans le secteur de l'hôtellerie, les négociations ont permis d'obtenir des règlements intéressants. Dans la plupart des cas, les augmentations de salaires ont été de plus de 11% sur trois ans. Ces négociations se sont poursuivies tout l'été. Les résultats placent nos membres dans une excellente position si nous les comparons à ce qui a été négocié ailleurs dans le même domaine. Dans le secteur des agences de sécurité, les membres de la section locale 8922 ont accepté une entente à 71%, leur accordant des gains majeurs, notamment sur l'ancienneté, un des enjeux majeurs de cette négociation. La clause a été révisée afin que l'ancienneté soit respectée dans toutes les situations tels que les changements d'horaires, le retrait du site par le client ou les heures non attribuées. Les augmentations salariales seront de l'ordre de 14,5% sur cinq ans.

Durs conflits de travail

Par contre, depuis deux ou trois ans, nous connaissons des conflits de travail longs et ardu. C'est pourquoi d'ailleurs, nous avons appuyé les travailleurs et les travailleuses de Vidéotron. S'il fallait que Québecor obtienne les reculs qu'il souhaite, en utilisant tout son arsenal anti-syndical comme l'utilisation de scabs scandaleusement permise par le Code du travail fédéral, le Québec reculerait de 25 ans. C'est pourquoi dans plusieurs cas nous avons dû nous battre avec des résultats probants pour nos membres. C'est ainsi qu'à la Fonderie Laperle, après un difficile conflit de six mois, les métallos ont obtenu des gains sur tous les points litigieux : salaires, vacances, assurances, régime de retraite. Après une grève de cinq semaines, les métallos chez Permacon Montco ont commencé à récupérer ce qu'ils avaient perdu dans le passé à cause de la mauvaise santé financière de l'entreprise. Après quatre mois de grève, les 60 métallos chez Matériaux de construction Lafarge à Montréal ont obtenu un contrat de travail de quatre ans avec des augmentations de 2,5% par année. Le salaire moyen est de 20\$ l'heure.

D'autres conflits perdurent. C'est ainsi qu'au moment d'écrire ces lignes, les 443 métallos à la mine Lac d'amiante de Black Lake demeurent en lock-out depuis le 28 avril 2002. Les dernières «offres» de la compagnie ont été rejetées à 84% le 10 novembre dernier. C'est ainsi que les 333 métallos de l'aciérie chez Stelco McMaster à Contrecoeur ont débrayé le 1er août. Le boss refuse de donner la parité du régime de retraite avec celui de la section locale 1005 chez Stelco Hilton Works à Hamilton.

Fermetures

Enfin, plusieurs de nos membres ont subi le drame d'une fermeture ou de mises à pied massives. Dans la foulée de la fermeture de GM, WBF Technologies à St-Jérôme et TDS à Ste-Thérèse, deux entreprises sous-traitantes du géant de l'automobile aux États-Unis et au Canada, ont fermé leurs portes. Nous dénonçons, non seulement ces fermetures avec les drames que cela entraîne pour nos membres, mais également le fait

que l'entreprise consolide ses opérations en Ontario et réduit à une peau de chagrin la présence du Québec dans le secteur de la construction automobile. C'est ainsi que nous avons connu une autre révoltante fermeture d'usine dans la petite municipalité de Ste- Gertrude. Le 8 octobre, l'entreprise de cercueils Cormier & Gaudet annonçait la fermeture de son usine aux 65 métallos qui y travaillaient. Ils étaient en grève depuis le 10 septembre. Le nouvel employeur, une entreprise américaine voulait couper les salaires de 3\$ à 6\$ l'heure et faire des mises à pied sans tenir compte de l'ancienneté. C'est un dur coup pour les travailleurs, de la petite municipalité de Ste- Gertrude et l'industrie du cercueil au Québec. L'entreprise a décidé de consolider ses opérations ailleurs au Canada et aux États-Unis. Notons que ces travailleuses et travailleurs étaient syndiqués depuis 35 ans sans conflits de travail majeurs. Dans le secteur des mines, il y a eu non seulement la fermeture de Fonderie Gaspé dont nous parlerons plus bas mais aussi celle de la mine Kiena en Abitibi.

Noranda et le Québec

Pour terminer, nous aborderons le cas de la compagnie Noranda. Nous assistons à un réalignement stratégique de cette compagnie qui nous fait craindre le pire pour le Québec. Elle vient d'annoncer plus de cinquante mises à pied permanentes à l'affinerie CCR dans l'Est de Montréal. Après avoir fermé la mine en 1999, elle annonçait cette année la fermeture définitive de la Fonderie. Un drame d'autant plus tragique qu'il met en péril une municipalité entière et le développement économique de toute une région pourtant durement éprouvée. Nous n'avons pas hésité à qualifier cette fermeture de machiavélique le 28 mars dernier. Plutôt que de dire clairement à la population gaspésienne ses intentions en novembre 2001, lors de la fermeture temporaire de la fonderie, Noranda a préféré faire miroiter des possibilités de développement. Dans les faits, elle termine pour le printemps 2003 l'agrandissement de la fonderie Alta Norte au Chili. Noranda a exigé des rencontres avec les gouvernements et le Fonds de solidarité pour finalement, nous lâcher tous puisque les dés étaient pipés. C'est toute une population qu'elle a laissé tomber après 50 ans et de faramineux profits.

Dans le secteur du cuivre, Noranda a décidé d'investir dans des pays comme le Chili. Nous avons rencontré des syndicalistes chiliens lors du Sommet des Peuples. Les travailleurs n'ont pas de conditions de travail et les normes environnementales sont faibles. Selon le sénateur chilien Jorge Lavandero, les impôts sont quasiment inexistantes pour ces grosses corporations. Nous avons devant nous un exemple du scandale de la mondialisation.

Nous avons aussitôt mis en branle une stratégie qui s'appuyait sur notre expérience acquise lors de la fermeture de la mine et une solidarité élargie. Les 3 000 métallos du groupe Noranda au Québec, en Ontario et au Nouveau-Brunswick se sont réunis en mai et septembre, afin d'élaborer un plan d'action en solidarité avec les 300 métallos de la Fonderie Gaspé. Ils se sont donc entendus sur une plate forme commune de six revendications afin d'obliger la compagnie à se doter d'une politique décente lorsqu'il y a fermeture d'une de ses usines ou de ses mines. Les Métallos demandent : 1) que les travailleurs de 50 ans et plus ou ceux ayant 30 ans de service et plus aient droit à une retraite sans réduction actuarielle et sans réduction de leurs avantages sociaux; 2) que la compagnie implante une politique d'embauche préférentielle, dans toutes ses

installations pour les travailleurs victimes d'une fermeture ou d'une mise à pied massive dans une usine ou une mine du groupe Noranda; 3) que Noranda négocie des primes de relocalisation; 4) que les primes de séparation soient bonifiées et que les avantages sociaux demeurent en vigueur selon la durée des primes de séparation; 5) que la compagnie bonifie sa politique de rachat des maisons dans les cas de villes mono-industrielles et 6) que la compagnie mette sur pied un comité de formation et reclassement. En ce qui a trait à l'action, les militants syndicaux ont exigé une rencontre avec des décideurs des gouvernements canadien et québécois, la compagnie Noranda et le Syndicat des Métallos avec un devoir de résultats.

Nous croyons que si la compagnie a des milliards à investir au Chili et en Patagonie, elle est capable d'aider des travailleurs à obtenir une retraite convenable après 20, 25 ou 30 ans de service avec elle. De son côté, le gouvernement du Québec a fait des promesses cet été, notamment, qu'il aiderait les travailleurs et leur famille qui veulent quitter la ville. Il doit les tenir. De plus, le gouvernement fédéral qui se cache bien commodément derrière le gouvernement québécois devra aussi se commettre. Jusqu'à preuve du contraire, nous versons des impôts considérables à Ottawa.

Tous ces drames évoquent la question de l'inefficacité flagrante des législations pour civiliser ces fermetures. Nous nous pencherons plus loin dans ce rapport sur ce constat, sur nos revendications traditionnelles, sur les actions à poser et le devoir de résultat que nous nous imposerons.

Nous avons également développé notre solidarité intersyndicale en appuyant publiquement et concrètement les travailleurs et les travailleuses chez Vidéotron. Nous avons insisté l'an dernier sur la solidarité, non seulement dans nos rangs, mais aussi à l'extérieur. C'est la seule voie à emprunter si nous voulons passer à travers les énormes défis de la mondialisation. Nous avons donc prêté deux millions de dollars sans intérêt au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Ce conflit concerne l'ensemble du mouvement syndical québécois et de la société québécoise. Il faut stopper ce retour à l'affrontement avec l'aide des deniers publics.

Une récente enquête produite par le Centre syndical et patronal du Canada (CSPC) révélait que les relations de travail sont meilleures au Québec que partout ailleurs au Canada, cela a pris 20 ans pour civiliser nos relations de travail. Cet employeur qui a payé trop cher pour son acquisition veut couper sa masse salariale de 40 millions de dollars pour se renflouer. Le pire, c'est que la transaction n'a pu se réaliser qu'avec l'aide de la Caisse de dépôt et de placement. C'est le peuple du Québec qui est en train de faire les frais d'un employeur qui veut ramener les relations de travail à l'ère des barons industriels américains du 19^{ième} siècle.

Nous croyons que ce conflit n'est que la pointe de l'iceberg du durcissement qui s'annonce dans le domaine des relations de travail au Québec. Le peuple québécois n'a pas financé une entreprise québécoise de câblodistribution, et son rachat par une autre entreprise québécoise, pour que cela débouche sur un aussi triste bilan.

Votre équipe

Direction



Photos: Serge Jougnaé

Michel Arsenault, directeur; Yvon Clément, adjoint au directeur

Services juridiques



Pierre Lalonde, Ginette Gosselin (secrétaire), Gérard Morency, Céline Allaire, Bernard Phillion, Manon Cadieux (secrétaire), Claude Leblanc. N'apparaît pas sur cette photo, Patrick Glaude.

Services techniques



René Bellemare,
Santé-sécurité



Carole Jodoin,
Équité salariale



André Laplante,
Information



Jean Lapointe,
Solidarité
internationale
Soutien aux luttes



Marie-Danielle
Lapointe,
Formation



Alain Poirier,
Recherche

Recrutement



Marcel Édoin,
Coordonnateur

Personnel de soutien



Manon Cloutier



Francine Couture



Sylvie Doiron



Sylvie Gagnon



Sylvie Lacombe



Éliane Lebœuf



Marlyne Lessard



Mimi Poulin



Sylvie Rajotte



Diane Ste-Marie



Linda Sévigny

en 2002

Montréal



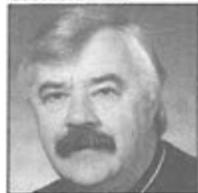
Bruno Lefebvre,
Coordonnateur



Salvador Aznar



Hélène Bérubé



Michel Deveault



Richard Boudreault



Isabelle Duranleau



Marc Lebeau



Georges Leduc



Yves Morrisseau



Richard Pagé



Jean-Yves Couture



Donald Noël



Marcel Sasseville,
Coordonnateur



Denis Lévesque



Réal Valiquette



Benoit Boulet



Gaétan Lyrette



Daniel Roy,
Coordonnateur

Québec



Jean-Pierre Lapointe
Coordonnateur



Mario Denis



Mario Sabourin



Alain Cloutier



Gaétan Piché

St-Jean



Gérard Grégoire,
Coordonnateur



Martin Courville



Michel Levac



Frank Beaudin



Denis Cyr



Gordon Ringuette



Robert Bernier



Guy Farrel



Gilles Pelletier



Roland Labonté

Sept-Îles



Gilles Ayotte

Partie 2

Le Québec

A) Des enjeux pour l'avenir de la social-démocratie

1) Enjeux politiques

Le prochain rendez-vous aux urnes des Québécois et les Québécoises se fera dans un contexte politique considérablement changé. Le martèlement des idées de droite, véhiculées par les médias et les différents groupes de penseurs liés au milieu des affaires commence à faire effet. Le vent de droite en provenance du Canada anglais et des États-Unis prend racine chez nous.

L'Action démocratique du Québec

Il prend l'image d'un jeune qui réussit à présenter de vieilles idées comme un renouveau de la pensée politique au Québec. Il s'auréole d'un certain messianisme qui l'autorise à dire, et nous citons : «Les Québécois ne veulent pas juste savoir; ils veulent croire». Cette approche populiste et démagogique n'augure rien de bon pour la santé de la démocratie au Québec. Dans le quotidien La Presse, la journaliste Lysiane Gagnon a qualifié le programme de Mario Dumont et de l'ADQ «plus à droite» que celui de Mike Harris, de son successeur Ernie Eves et du Parti conservateur de l'Ontario. Nous souhaitons ouvrir le débat car nous scrutons cette formation politique qui menace le mouvement syndical et les principaux acquis de la révolution tranquille.

Le programme de l'Action démocratique du Québec prône l'abolition de l'ancienneté dans le secteur public, demande une modification de l'article 45 pour faciliter le recours à la sous-traitance, veut instaurer un mécanisme de modulation des cotisations syndicales, favorise la possibilité qu'il y ait plusieurs syndicats dans un même lieu de travail. Ce parti est à peine né qu'il entreprend une lutte à finir avec le mouvement syndical. Cette attitude belliqueuse créera un climat d'affrontement social néfaste pour la société québécoise en brisant des consensus largement acceptés au sein de la population et en révisant à la baisse nos conditions de travail. D'ailleurs, ce parti obtient un tel soutien du milieu des affaires qu'il devrait susciter une méfiance de l'électorat. Le Conseil du patronat s'est élevé récemment contre l'augmentation de 0,30\$ l'heure du salaire minimum, il veut limiter à cinq ans le droit de dernier recours que constitue l'aide sociale.

Le programme de ce parti met en péril l'universalité de notre système de santé en proposant d'instaurer un système à deux vitesses qui, tout en diminuant l'accessibilité des soins, orientera les médecins vers la pratique privée.

Ce parti politique veut remplacer le système de financement actuel au primaire et au secondaire par un système de bons d'étude. Il aurait pour effet d'accroître l'inégalité dans l'accès et le financement du système public d'éducation et pourrait conduire directement à la fermeture de centaines d'écoles particulièrement en milieu rural.

L'ADQ projette également, si elle portée au pouvoir, de réviser la fiscalité québécoise par l'instauration d'un taux uniforme d'impôts sur le revenu des particuliers, qui favorisera les riches et accroîtra les iniquités sociales.

Le Parti libéral

De son côté, le Parti libéral revient avec un programme qui propose notamment un rétrécissement de l'État avec un gel des dépenses, à l'exception du secteur de la santé où il veut augmenter le budget de 35% en sept ans. Du même souffle, il veut baisser les impôts de 5 milliards de dollars en 5 ans.

Bilan du gouvernement actuel

Le bilan du gouvernement actuel est positif sur le plan économique. En juin 2002, le taux de chômage est tombé à 8,1%, le plus bas niveau depuis 25 ans. Le taux d'emploi est presque à égalité avec celui de l'Ontario, ce qui ne s'est pas vu depuis 50 ans. De décembre 2001 à mai 2002, l'économie québécoise a créé 120 000 emplois.

De plus, le gouvernement a maintenu le cap sur les centres de la petite enfance. Il est le seul gouvernement en Amérique du Nord à avoir augmenté le salaire minimum. Il vient d'introduire des changements dans les normes du travail afin d'inclure des catégories d'emplois exclus du salaire minimum comme les travailleurs agricoles et les aide-domestiques. Il vient de déposer une loi sur la pauvreté : le seul gouvernement ayant eu le courage politique de le faire au Québec. Il entreprend, dans la foulée des réformes entamées sous René Lévesque, une vaste consultation en vue de moderniser les institutions québécoises. La réforme du Code du travail répond à nos revendications concernant l'accélération du processus de la syndicalisation. Nous avons pu faire reconnaître le droit des chauffeurs de taxi et des camionneurs de se regrouper au sein d'associations professionnelles. Le gouvernement a fait adopter la loi sur la formation professionnelle qui force les employeurs à y consacrer 1% de leur masse salariale. Il a également fait voter une loi sur l'équité salariale qui, malgré quelques lacunes, est venue enfin offrir les moyens de réparer la discrimination systémique à l'encontre des travailleuses dans les milieux de travail.

Enfin soulignons qu'au Québec, les riches paient plus d'impôts qu'en Ontario. Par contre, en Ontario se sont les bas salariés qui paient plus d'impôts.

Évidemment, ce gouvernement n'est pas sans reproche. Sa poursuite du déficit zéro, sans avoir obtenu un mandat pour le faire et les cicatrices sociales que cela a entraînées, demeure dans le paysage politique. Les problèmes liés aux lobbys ont nui à la crédibilité d'un parti qui n'en avait jamais connus. Un projet de loi est venu toutefois corriger la situation.

La marge de manœuvre du gouvernement québécois est mince dans le régime actuel. Il doit fournir les services de première ligne comme la santé et l'éducation. Or, le gouvernement fédéral réduit ses paiements de transfert. Il y a eu un accord unanime de tous les partis politiques, des organisations syndicales, du patronat et des organismes sociaux et communautaires issus de la société civile pour dénoncer le déséquilibre fiscal. Le Québec est privé des ressources financières en provenance d'Ottawa de l'ordre de 50 millions de dollars par semaine. Si le Québec maîtrisait tous ses outils de développement, notre capacité à bâtir une société social-démocrate serait d'autant renforcée.

Il ne faut pas oublier que la reconstruction d'un parti social-démocrate au Québec représenterait une tâche titanesque. Historiquement, nous avons investi beaucoup d'énergie dans le Parti québécois. Compte tenu de ses orientations sociales démocrates, nous croyons qu'il est toujours pertinent de s'impliquer dans ce parti. Nous devons travailler à son renouvellement et le forcer à aller plus loin dans son travail pour l'avancement social, politique et économique du Québec. Sans cela, la population le désavouera, ce qui serait une erreur grave.

Il ne faudrait pas faire la même erreur que les Ontariens. Une partie importante du mouvement syndical ontarien a laissé tomber le gouvernement du NPD en 1995. Il se pratique actuellement une politique de la «chaise vide». Le mouvement syndical n'est pas présent sur la scène publique et ne parle pas aux décideurs et politiciens élus. Le tripartisme, tel qu'il est pratiqué à la CSST, est inexistant en Ontario. La contestation est le seul outil utilisé par le mouvement syndical ontarien pour faire valoir ses revendications.

Aujourd'hui, il récolte des fruits empoisonnés, car la révolution du gros bon sens de Mike Harris a été une catastrophe pour le mouvement syndical, les travailleurs, les travailleuses et la population en général. Je suis bien placé pour le savoir : j'ai vécu cinq ans en Ontario durant les années Harris. Je vous encourage à lire dans ce rapport le résumé de mon intervention lors d'un conseil consultatif de la FTQ le 31 octobre dernier. Le Québec est la société la plus social-démocrate en Amérique du Nord. Nous y retrouvons le Code du travail le plus avancé. Il ne faut pas oublier que c'est le gouvernement actuel qui nous l'a donné et qui l'a maintenu. C'est aussi la société où le mouvement syndical exerce la plus grande influence.

2) Santé

Le dossier de la santé est probablement le sujet le plus médiatisé au Québec : il ne se passe pas une journée sans que les médias nous rapportent un cas d'une personne âgée ou d'un enfant qui n'aurait pas reçu les soins appropriés de son centre hospitalier. Cette situation a donné l'occasion aux forces de droite de remettre en cause notre système de santé public, universel et gratuit. Certains groupes d'intérêts voudraient faire de la santé un objet de commerce, introduire un système à deux vitesses : un pour les riches et un pour les autres. Jamais notre syndicat n'acceptera que l'argent donne plus de droits aux services de santé à une classe privilégiée de notre société.

Témoignage de Michel Arsenault

La révolution du gros bon sens de Mike Harris

Conseil consultatif sur l'action politique de la FTQ

31 octobre 2002

Voici les faits que j'ai constatés lors de mon séjour en Ontario de janvier 1996 à décembre 2000:

1) Travail:

- L'employeur peut exiger 60 heures/semaine sans payer d'heures supplémentaires
- Heures supplémentaires payées après 176 heures sur 4 semaines
- Loi anti-briseurs de grève abolie
- Les entreprises de briseurs de grève sont florissantes
- Les employeurs n'ont plus l'obligation de protéger leurs employés quand de nouveaux produits chimiques ou agents biologiques sont introduits dans le milieu de travail
- Le droit de refuser de travailler dans un endroit dangereux a été remplacé par le droit pour le travailleur ou la travailleuse d'appeler un inspecteur qui, lui, communique avec le "boss"
- Le nombre d'inspecteurs en santé sécurité a été réduit
- L'employeur doit afficher la période ouverte et indiquer à ses employés comment faire pour "se débarrasser" du syndicat
- L'accréditation syndicale a été modifiée : même si 100% des salariés signent une carte d'adhésion, un vote doit être tenu. Cela ouvre la porte à l'intimidation de la part des employeurs
- Il est illégal pour les travailleurs et travailleuses agricoles de se syndiquer
- Salaire minimum gelé à 6,85\$ depuis 1995

2) Pauvreté et logement:

- Le nombre de familles pauvres a doublé en sept ans, résultat de la baisse des prestations d'aide sociale; pendant ce temps, les exemptions d'impôts pour les plus riches ont augmenté.
- Liste d'attente de 63 000 familles pour des logements à prix modique
- 30 000 personnes vivent dans des refuges de fortune en Ontario
- 4 000 sans-abri à Toronto
- Abolition du contrôle du prix des logements :
 - pour un 4-° : en 1996 – 929\$/mois
 - : en 2002 – 1420\$/mois
- Construire une maison coûte 35% plus cher à Pickering qu'à Varennes. Un ouvrier non syndiqué gagne 12\$/heure sur la construction. Certains ouvriers, surtout les menuisiers, sont obligés de s'improviser petit entrepreneur et sont payés au pied carré pour monter une charpente.
- Taxes municipales : différence de 40% entre Pickering et Varennes
- Privatisation du gaz, de l'eau et de l'électricité : augmentations substantielles pouvant aller jusqu'à 350% dans certains cas

3) Équité:

- Abolition des programmes d'équité en emploi et anti-racial

Suite à la page suivante

Suite de l'encadré de lapage suivante

4) Santé

- Fermeture d'hôpitaux et réduction de la contribution de l'État pavent la voie à la privatisation des soins
- Augmentation de 15% des coûts pour 50 000 aînés vivant dans des centres d'accueil

5) Éducation

- Remplacement des élus des commissions scolaires par des comptables nommés par le gouvernement de Ernie Eves
- Subventions aux familles qui choisissent l'école privée
- Abandon des programmes d'aide et d'apprentissage de l'anglais comme langue seconde pour les personnes immigrantes
- Frais de scolarité en 1999: Université York – 3 800\$/an par rapport à 2000\$/an à l'École des Hautes Études commerciales à Montréal

6) Environnement

- Le scandale de l'eau de Walkerton : les coupures dans les tests de contrôle en laboratoire ont empêché de déceler à temps la contamination de l'eau qui a rendu plusieurs personnes malades et entraîné la mort de sept personnes en 2000. Le gouvernement a été tenu responsable lors d'une enquête publique.

Nous sommes d'accord qu'il y a des problèmes dans notre réseau de la santé; les encombrements des salles d'urgence et le manque de personnel professionnel et infirmier font souvent la manchette, mais en dépit des critiques, les gens qui ont utilisé les soins hospitaliers disent avoir été bien traités et avoir reçu des soins de qualité par un personnel dévoué et compétent. Certaines critiques affirment aussi que nous n'avons plus les moyens de nous payer un système public, universel et gratuit; ce sont de fausses affirmations. Selon une étude commandée par la Commission Romanow, « Les dépenses consacrées à l'assurance maladie ont absorbé 34% des recettes fiscales des provinces canadiennes en 2000-2001, alors que ce niveau était de 39% il y a 20 ans. Il est même monté à 48% en 1992... » N'oublions pas qu'une grande partie du sous-financement de notre régime de santé vient du refus du gouvernement fédéral de ne plus payer sa juste part. Au cours des années 90, sous prétexte de lutte au déficit, le gouvernement fédéral a réduit substantiellement ses contributions financières à la santé; il maintient toujours cette position et ce, malgré l'urgence du problème et des surplus budgétaires faramineux.

Comme l'a dit la Commission Clair en 2000, il faut faire aujourd'hui des réformes qu'on aurait dû faire il y a longtemps, tant dans les services de premières lignes que dans les soins à domiciles. Malheureusement, certaines personnes et groupes, qui ont des intérêts particuliers, prennent prétexte des problèmes réels pour préconiser un changement radical du système de santé. Selon eux, la privatisation à l'américaine serait

la solution miracle. Le directeur canadien, Lawrence McBrearty, a présenté un mémoire du Syndicat des Métallos à la Commission Romanow. Ce mémoire, appuyé par des études détaillées et récentes, démontre clairement que le système privé américain coûte plus cher que les systèmes canadiens et québécois. Les États-Unis ont le régime de santé le plus coûteux des pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), alors qu'ils ont le pire bilan de santé des pays développés. Par exemple, en l'an 2000, chaque homme, femme et enfant a dépensé 4,673\$ en soins de santé. Deux fois plus qu'ici. On s'attend à ce que les dépenses en santé doublent d'ici 2010. Près de 62 millions d'Américains n'avaient pas d'assurances en 1998. Pourquoi devrions-nous changer pour pire?

Le modèle québécois fait en sorte que nous avons la société la plus égalitaire des Amériques. C'est là une des valeurs que les Québécois et le Syndicat des Métallos ont le plus à cœur. C'est ce modèle de société que les promoteurs d'un système de santé à deux vitesses voudraient abolir. Nous réaffirmons que la santé est un droit fondamental de tout être humain et qu'il ne doit pas être l'objet de commerce.

B) Fermeture et licenciements collectifs

Au Québec, nous nous identifions souvent comme différents. Langue différente, culture latine, peuple chaleureux et recevant, issus d'une solidarité qui nous précède et qui, nous l'espérons nous succèdera. Pourtant, nous faisons encore trop peu, face au drame humain que constituent les fermetures d'entreprises.

De nouveau au cours de l'année 2002, nous avons fait face à des fermetures. Tout récemment, l'annonce de la fermeture chez Cormier et Gaudet, une entreprise récemment achetée par des américains. L'employeur, incapable d'imposer son cadre de relation de travail américain annonce, en pleine négociation, la fermeture.

Au printemps, nous vivons la fermeture de Fonderie Gaspé à Murdochville. Une ville qui rappelle l'histoire du mouvement ouvrier au Québec à cause de sa valeureuse bataille pour le droit à la syndicalisation. Elle a tracé le chemin au Code du travail d'aujourd'hui. C'est une ville mono-industrielle, ce qui accentue le drame pour la population. Dans ce cas, l'absence de prospection et l'attrait d'une mondialisation à meilleur prix vient jeter à la rue des centaines de familles.

La liste est longue, juste dans nos rangs, nous recensons des dizaines d'entreprises fermées. Tour à tour, depuis une vingtaine d'années les restructurations, les crises économiques et une mondialisation au visage inhumain sont venus engloutir des entreprises comme Alcatel, Phillips, Beloit, Elkem, CSW, Kiena, etc.

Dominion Bridge

Le cas de la compagnie Dominion Bridge montre qu'il est possible de sauver nos emplois. Il nous faut tirer leçon de cette lutte. La section locale 2843 s'est battue pour

sauver cette industrie centenaire du Sud-Ouest de Montréal, bastion de l'industrialisation au Québec. Pourtant, à voix basse, plusieurs la disaient perdue. Dès les premiers signes, ils ont alerté le Fonds de Solidarité de la FTQ et le service Urgence emploi du Conseil régional du Montréal Métropolitain. Rapidement, la communauté de ville de Lachine était à la table. Maire, conseillers, députés provincial et fédéral étaient mis à contribution pour sauvegarder les emplois de cette municipalité. Ils n'ont pas pour autant négligé l'action syndicale. Ils se sont dit, « si on peut construire des ponts, on peut aussi les bloquer », c'est ce qu'ils ont fait au pont Mercier. Ce geste a obligé les autorités à bouger. Ils avaient un portrait juste et une analyse complète de la situation - donc ils ont gagné!

Pendant ce temps, nos gouvernements restent trop souvent les bras croisés. Ils octroient des subventions à la création d'emploi sans se soucier de la durée de ces emplois. Ils n'obligent pas les compagnies à des redevances en cas de départ. Pour eux, c'est la loi du marché... pire encore, ils abolissent des programmes de soutien qui assuraient les lendemains de nos travailleurs et travailleuses et de leurs familles. Ce fut le cas de l'assurance-chômage, qui de réforme en réforme, ne reconnaît même plus qu'il y a du chômage, au point de s'appeler maintenant l'assurance emploi. Ils ont créé plus d'exclus, qu'ils n'ont aidé de familles depuis 10 ans. Le taux d'admissibilité de l'assurance emploi est passé sous la barre des 50%.

Beloit

Il y a eu l'abolition du programme d'aide aux travailleurs âgés, mieux connu sous le nom de PATA. Ce programme avait justement la vocation de venir en aide aux travailleurs et travailleuses, victimes de fermetures, ce qui a signifié un véritable drame pour les travailleurs chez Beloit à Sherbrooke. Ils ont d'ailleurs mis de l'avant une revendication d'une criante actualité : une rente d'exclusion pour les travailleurs âgés victimes de fermetures. L'absence ou l'abolition de tels programmes et avantages est une honte quand on connaît l'accumulation des surplus à la caisse de l'assurance emploi. Les excédents de cotisations depuis 1996 frisent maintenant les 40 milliards de dollars. Même Sheila Fraser, vérificatrice générale du Canada, trouve que le gouvernement contrevient au sens même de la loi. Nous ne pouvons plus attendre et agir à la pièce.

S'inspirer de notre lutte en santé sécurité

Trop souvent, nous abordons les dossiers des fermetures avec défaitisme. Pourtant, dans le passé, nous n'avons pas hésité à « défoncer les portes » et à ouvrir la voie là où il n'y en avait pas. L'exemple de la santé sécurité au Québec reflète bien notre esprit combatif. Que serait cette loi sans nos batailles, sans notre détermination à refuser un travail dangereux? Nous ne savions pas toujours où cela nous mènerait mais nous avons la conviction qu'il fallait améliorer la situation.

Nous devons aujourd'hui reprendre le « cheval de bataille ». Certes, nous devons continuer à développer nos solidarités internationales et à soutenir les efforts de syndicalisation dans les pays exploités par la mondialisation des marchés, mais nous devons, avec autant d'efforts, nous équiper chez nous.

Plusieurs pays scandinaves se sont dotés de politique d'emploi et de « lois remparts » aux fermetures, lesquelles il faudra étudier et prendre exemple.

Depuis des années, nous revendiquons une loi contre les fermetures d'usines. D'assemblées générales en congrès FTQ, nous réclamons un tel projet de loi, mais nous ne faisons que la moitié du chemin. Il devient primordial de travailler nos assises : bien équipés, nous ne démissionnerons pas. Nos travailleurs et travailleuses sont ceux qui les vivent. Nous sommes les mieux placés pour questionner les politiques gouvernementales et proposer des solutions. En réfléchissant à toutes les avenues, à toutes les lois et programmes concernés, nous pourrons nous donner un projet « cadre » qui englobera l'ensemble de nos revendications, tant au provincial qu'au fédéral.

Il nous faut aussi convaincre l'ensemble des syndicats FTQ et mener coude à coude cette bataille puisqu'ils font face à cette dure réalité. Nous n'avons qu'à penser à la fermeture de GM de Boisbriand. De plus, les emplois inter-reliés, nous avons des membres qui ont perdu leur emploi car leur entreprise sous-contractait des pièces pour GM.

Une première étape pour agir

Nous proposons dans un premier temps, de former un groupe de travail Métallos spécifiquement sur cette question pour l'étudier avec les experts et bâtir un plan de travail et un échéancier. Nous devons exercer notre leadership comme nous l'avons fait en santé sécurité où nous avons joué un rôle déterminant pour faire adopter la loi. Nos sections locales se sont battues pour la santé et la sécurité de leurs membres sur les lieux de travail. Le Syndicat des Métallos a pris le relais et mobilisé l'ensemble du mouvement syndical FTQ pour forcer le gouvernement à bouger. Il faut refaire la même chose dans le cas des fermetures et licenciements collectifs.

Partie 3

La mondialisation

Les craintes soulevées en 2001 sur la situation politique, économique et sociale de la planète se sont avérées justes. Nous pouvons même dire qu'au cours de la dernière année, nous avons assisté à une détérioration continue des droits humains, des droits sociaux et économiques tant au Nord qu'au Sud. Nous pouvons dire aussi qu'aujourd'hui, nous vivons dans un monde plus inégal et plus injuste.

A) Érosion des droits démocratiques chez-nous

Durant les semaines qui ont suivi les événements du 11 septembre, le Gouvernement canadien a présenté deux projets de loi pour combattre le terrorisme. De nombreuses organisations, dont le Syndicat des Métallos, ont protesté contre ces projets de loi qui remettaient en cause nos droits démocratiques. Nous avons même voté une résolution spéciale à notre assemblée annuelle. Devant la vague de protestations, le gouvernement fédéral a reculé. Certains projets dont le C-42 sont morts au feuillet, d'autres comme le C-55 ont été mis sur la glace. Mais cette victoire est partielle car la loi C-36, quoique moins dangereuse, est entrée en vigueur. Cette loi crée de nouvelles infractions à partir de définitions vagues et imprécises de ce que sont des activités ou des groupes terroristes; elle donne aussi le droit à un policier d'arrêter une personne sur la base de soupçons; elle autorise la tenue d'enquêtes sans mandat précis, la détention préventive sans inculpation d'aucune infraction criminelle. La loi C-36 permet aussi l'extension considérable de l'écoute électronique. On peut dire, sans risque de se tromper, que cette loi est une réponse excessive, probablement inefficace face à des actes terroristes et surtout qu'elle constitue une menace sérieuse aux droits et libertés. Des organisations comme les syndicats, qui contestent un certain ordre établi, qui s'opposent à la mondialisation, qui se battent pour plus de justice, risquent d'être les victimes de ce genre de lois.

Par ailleurs, le Gouvernement vient de nous annoncer la création d'un méga fichier sur tous les passagers des vols internationaux. Il s'agit ici de l'instauration d'un système de surveillance généralisé des citoyens comme le dit la Ligue des droits et libertés. Selon le Commissaire à la vie privée du Canada « La troisième version du projet de loi C-17 est une version insatisfaisante. Elle fera de chaque canadien et canadienne un suspect ». Au Syndicat des Métallos, nous ne croyons pas que le besoin de sécurité s'oppose au besoin de la liberté; nous croyons au contraire que le respect des droits démocratiques est la meilleure garantie de sécurité et de liberté.

Si nous voulons que le Québec garde son image de société pluraliste et accueillante envers tous les hommes et les femmes qui désirent venir chez nous et y élever leur

famille, il faudra continuer de lutter pour que des lois répressives ne viennent pas encourager le racisme et la discrimination.

B) Dérive qui s'accroît au Sud

A mesure que l'échéance de la mise en place d'une zone de libre commerce dans les Amériques approche, l'espoir de voir respecter les droits humains et syndicaux ainsi que la lutte à la pauvreté, semblent s'estomper en Amérique latine. Cette région est l'une des plus dangereuses pour ceux qui veulent être syndicaliste; harcèlements, attaques, licenciements mais également meurtres et enlèvements sont des réalités journalières. Nous avons dénoncé l'an dernier les meurtres de syndicalistes en Colombie. Malheureusement, il nous faut constater que la situation s'est détériorée; dans les neuf premiers mois de l'année, 116 syndicalistes ont été tués, des milliers d'autres harcelés et menacés. En Haïti, c'est par milliers que les gens tentent de fuir en raison de l'extrême pauvreté et de la répression politique. En Argentine, c'est toujours la crise économique. Après s'être conformé aux exigences des institutions financières internationales, après avoir privatisé une grande partie ses services publics, après avoir assoupli son code du travail suite aux demandes des multinationales, ce pays qui, il n'y a pas si longtemps était le plus riche de la région, est tombé dans une crise économique sans précédent. Le seul rayon d'espoir en provenance de l'Amérique du Sud nous vient du Brésil. Malgré une campagne de peur orchestrée par les milieux d'affaires, ce pays vient d'élire majoritairement, un président issu du milieu des syndicats de la métallurgie.

Cette détérioration des conditions de vie et du respect des droits humains n'est pas le lot du seul continent sud américain. On peut faire le même constat pour l'Afrique et l'Asie. Là aussi, sous le couvert de lutte au terrorisme, on accentue la main mise des multinationales sur le contrôle des richesses. Dernièrement, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) publiait une liste de 325 entreprises qui ont des activités économiques en Birmanie, une des plus féroces dictatures du monde. Même situation dans plusieurs pays d'Afrique où le respect des droits humains par les multinationales ne pèse pas bien lourd face aux milliards que représentent les richesses des mines d'or ou de diamants.

Les inégalités atteignent des dimensions révoltantes en 2002. La moitié de l'humanité vit dans la pauvreté : plus du tiers dans la misère la plus abjecte; 800 millions d'hommes, de femmes, d'enfants ne mangent pas à leur faim; un milliard d'êtres humains sont analphabètes; un milliard et demi n'ont pas d'eau potable et deux milliards n'ont pas d'électricité. Dénoncer cette situation fait partie de notre devoir de solidarité; en tant qu'organisation syndicale, nous ne pouvons accepter l'injustice. Grâce à son Fonds humanitaire, le Syndicat des Métallos s'est donné un outil pour réaliser concrètement cette solidarité et j'encourage toutes les sections locales à y adhérer. Avec plus de ressources et en collaboration avec le mouvement syndical international et d'autres organisations populaires, nous serons en mesure de mieux lutter contre ces inégalités.

C) La dictature des marchés financiers et des administrateurs d'entreprises

Au cours des derniers mois, à coup de révélations plus spectaculaires les unes des autres, les médias nous ont montré le vrai visage de ceux que l'on nous présentait il n'y a pas si longtemps comme des dieux, comme les uniques créateurs de la richesse. Au sommet des cotes de popularité, plusieurs dirigeants de grandes entreprises et de marchés financiers, contrôlant des centaines de milliards de dollars, se sont révélés être tout simplement des escrocs, des voleurs. Les dirigeants d'Enron, Worldcom, Tyco, Time Warner, Vivendi Universal, Bre-X, Cinar et de nombreux autres ont volé les épargnes de millions d'hommes et de femmes tant aux États-Unis, qu'ailleurs dans le monde. Pendant que les travailleurs et travailleuses voyaient leur espoir d'une retraite honorable s'envoler, les dirigeants de ces entreprises et leurs complices tiraient leur révérence avec des ponts d'or. Ici au Canada, c'est la déconfiture de Nortel et de certaines autres qui a privé des milliers de petits actionnaires de leurs épargnes.

La FTQ a déposé un mémoire devant la Commission des finances publiques sur la responsabilité sociale des entreprises et l'investissement responsable. Nous demandons que les gouvernements légifèrent pour établir des règles qui « rendent les entreprises publiques et privées redevables de leurs comportements sociaux et donnent aux membres des comités de retraite les outils pour une vérification indépendante des bilans financiers et sociaux des entreprises ».

Finalement, ce que nous disons c'est que le rendement maximum immédiat n'est pas le critère à privilégier le choix d'investissement; des perspectives de long terme, le respect du développement des communautés et de normes sociales doivent faire partie des critères de décision d'investissement.

Des entreprises socialement irresponsables

Au 31 décembre 2001, la valeur marchande de l'actif des caisses de retraite en fiducie au Canada, nos fonds de pension, s'établissait à plus de 575 milliards de dollars, dont 40 % de ce montant était investi en actions de compagnies. C'est donc 230 milliards de dollars de nos caisses de retraite qui étaient investis dans les entreprises sous forme de capital actions, dont 160 milliards dans des compagnies canadiennes et québécoises. Non seulement, nous devons intervenir auprès de nos caisses de retraite pour qu'elles investissent dans des entreprises socialement responsables, mais nous nous assurerons que les droits de votes reliés aux actions détenus par nos caisses de retraite soient exercés en tenant compte de nos préoccupations et de nos valeurs.

Fonds Éthiques

Il existe plusieurs Fonds éthiques permettant à nos caisses de retraite d'investir une partie de leurs actifs en tenant compte de considérations reliées aux rendements espérés mais en tenant compte également du comportement de l'entreprise en matière

sociale ou environnementale. Ces Fonds éthiques excluent les entreprises ayant un bilan négatif en matière de respect des droits humains ou en matière de respect de l'environnement. C'est ainsi que l'entreprise canadienne pétrolière Talisman s'est vu contrainte de cesser ses activités au Soudan à cause de la pression exercée par certains investisseurs institutionnels qui ont toujours refusé d'acheter leurs actions. Les Fonds éthiques reprochaient à Talisman de contribuer, par sa présence au Soudan et par les redevances qu'elle versait, à la violation des droits humains dont se livre le régime extrémiste islamique au pouvoir.

Talisman

Selon François Rebello du Groupe Investissement responsable, un investisseur ayant maintenu ses positions dans Talisman pendant que les Fonds éthiques désinvestissaient, aurait perdu environ 2 % par année au cours des quatre dernières années par rapport à un placement comparable non présent au Soudan. Il est important de noter que le Syndicat des Métallos, par l'intermédiaire du Fonds humanitaire, a joué un rôle central dans la coalition de syndicats, de groupes de défense des droits humains qui ont fait campagne durant plus de deux ans pour obliger Talisman à se retirer du Soudan. Cette victoire est la preuve que les campagnes publiques donnent des résultats positifs contre des multinationales qui se croient toute puissante. Et il y a encore d'autres exemples. De plus en plus les entreprises devront tenir compte dans leur comportement, de cette pression exercée par les Fonds éthiques.

Nike et La Baie

En parallèle à cette stratégie, consistant à sélectionner les titres, l'exercice des droits conférés aux actions permet de civiliser certaines compagnies qui autrement commettraient diverses exagérations au motif du seul profit immédiat. Nike et La Baie en sont de bons exemples.

Vous vous souvenez sans doute des reportages démontrant des enfants réduits presque à l'esclavage, fabriquant en usines des produits pour Nike. Pendant quelques années, Nike a dû faire face, lors de ses assemblées annuelles, à une proposition d'actionnaires l'enjoignant de vérifier que ses sous-traitants opèrent dans des conditions qui rencontrent les quatre règles minimales de l'Organisation internationale du travail (OIT) en s'assurant d'un processus indépendant de vérification de ces règles. Rappelons-nous ces quatre grands principes : droit à la syndicalisation et à la libre négociation, l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination en emploi. La proposition soumise par plusieurs actionnaires, dont les grandes caisses de retraite, et elle obtenait chaque année plus de voix. Nike s'est finalement rendu à l'évidence. Elle risquait de perdre davantage si elle ne se pliait pas à cette demande. Aujourd'hui, nous pouvons dire que Nike s'assure que ses fournisseurs opèrent dans des conditions qui respectent les droits humains et garanti à ses actionnaires une vérification indépendante. Tout n'est pas parfait, mais c'est un progrès.

La Baie est un autre bon exemple. Lors de sa dernière assemblée annuelle La Baie a de nouveau fait face à une proposition initiée par la caisse de retraite des pompiers de LaSalle et Verdun. La proposition lui demandait de prendre les moyens requis pour certifier que les produits qu'elle vend soient fabriqués dans des conditions qui

respectent ces mêmes quatre grands principes de l'OIT et d'instaurer un processus indépendant de vérification. La proposition a reçu l'appui de 36% du vote des actionnaires lors cette l'assemblée de 2002. Nous avons profité de cette occasion pour demander à notre gestionnaire en fonds communs NATCAN, qui gère les Fonds Métallos et notre Fonds de grève de district, de voter en faveur de cette proposition en proportion de nos actifs dans leurs Fonds communs. Nous fûmes les premiers à leur demander de nous réserver nos droits de vote. Nous sommes fiers aujourd'hui, de vous annoncer que NATCAN a accepté notre requête, devenant ainsi l'un des tout premiers gestionnaires au Québec à offrir ce choix à ses clients.

C'est notre obligation de reprendre possession de nos caisses de retraite. Elles constituent un excellent moyen de lutte contre les dérives de la mondialisation. Partout où nous avons une caisse de retraite nous devons prendre notre place et nous assurer que nos fonds de retraite travaillent pour nous. Le chemin tracé par nos membres à l'Alcan est un bon exemple. Dorénavant, ils seront impliqués dans toutes les décisions concernant la gestion de leur caisse de retraite. Le Régime de retraite des Métallos et les Fonds Métallos sont également des outils qui constituent d'excellents véhicules pour la retraite de nos membres et qui ne sont pas sous le contrôle d'une compagnie.

D) Développer une vision internationale

La réalité de nos milieux de travail a beaucoup changé au cours des 15 dernières années. Nous pouvons dire, sans risque de se tromper, que plus de 50% de nos membres travaillent dans des entreprises sous contrôle de multinationales ou pour des entreprises dont le marché principal est à l'extérieur du Québec et du Canada. C'est un des aspects de la mondialisation qui nous touche en tant que travailleurs et travailleuses du secteur privé. Nous sommes donc vulnérables aux sautes d'humeur des marchés et surtout à l'avidité des dirigeants de ces entreprises. Les femmes et les hommes qui travaillent chez Bauer Nike Hockey à St-Jérôme et ceux de Sport Maska de St-Jean ont fait l'expérience de cette mondialisation sauvage quand leurs compagnies leur ont annoncé qu'elles déménageaient leur production de patins, bas de gamme, en Chine. Pourquoi la Chine? Tout simplement parce que dans ce grand pays de plus d'un milliard d'habitants, les syndicats libres sont interdits, les salaires sont souvent à peine plus d'un dollar par jour, que la santé sécurité est loin d'être une priorité, que la protection sociale est minimale. Tout cela pour dire que les coûts de production sont au plus bas. Résultat, les travailleurs d'ici ne peuvent concurrencer ce genre de dumping social. La Chine est devenue le nouveau Klondike des multinationales; certaines qui avaient quitté le Canada pour les maquiladoras du Mexique, déménagent maintenant en Chine.

Au cours des dernières années, le mouvement syndical a développé quelques outils pour répondre à cette mondialisation sauvage :

1. Les conseils mondiaux d'entreprises

Au début de 2003, nous espérons mettre sur pied notre premier Conseil mondial d'entreprises, avec les syndicats locaux de Noranda. Une délégation se rendra au Chili et au Pérou pour y rencontrer les syndicats qui représentent les travailleurs de Noranda dans ces pays. A cette étape, suivra la convocation d'un Conseil des Amériques de tous les syndicats locaux de cette multinationale canadienne pour mettre ensemble les problèmes communs et élaborer des stratégies pour y faire face. Notre objectif est de forcer Noranda à s'asseoir à une table de négociations avec les représentants de l'ensemble de travailleurs et travailleuses qu'ils soient du Sud ou du Nord.

Éventuellement, d'autres syndicats d'entreprises seront invités à suivre l'exemple des sections locales de Noranda et à amorcer des discussions avec les syndicats des pays du Sud. C'est une question de survie; il est illusoire de penser que nous pouvons seuls solutionner nos problèmes. Nous avons autant besoin des travailleurs du Sud qu'ils ont besoin de nous.

2. Les conseils de secteurs

L'année 2003 devrait aussi voir la réunion du Conseil sectoriel mondial de l'aluminium; une première rencontre exploratoire a eu lieu au printemps 2001 avec des représentants des usines d'aluminium de plusieurs pays. En collaboration avec nos bureaux international et canadien et les Secrétariats internationaux comme la Fédération internationale des ouvriers dans le secteur de la métallurgie (FIOM), nous convoquerons une rencontre des syndicats impliqués dans le secteur de l'aluminium dans le monde. Là aussi, ce sont des accords internationaux ou des codes de conduite que nous voulons faire endosser et mettre en œuvre par l'ensemble des compagnies du secteur de l'aluminium. Nous sommes persuadés que c'est par ces codes de conduite que passe le développement des syndicats forts et de meilleures conditions de travail dans les pays du Sud. Aussi longtemps que les entreprises pourront faire travailler des gens à des salaires de famine, sans protection sociale, nous ne pouvons espérer une juste compétition.

3. Le commerce équitable

Nous assistons, dans les pays du Sud, à la prolifération des ateliers de misères, ces usines de textile, de chaussures, d'équipements sportifs destinés aux consommateurs du Nord et où travaillent dans une situation de quasi-esclavage des enfants du Sud. Des entreprises comme Disney, Gap, Mattel, font fabriquer leurs produits en sous-traitance dans des pays où le droit à la syndicalisation n'existe pas, où les normes les plus élémentaires de respect des droits humains sont bafouées. Selon l'OIT, il y aurait 250 millions d'enfants de 5 à 14 ans de par le monde qui sont forcés de travailler pour gagner leur vie et celle de leur famille. La moitié d'entre eux travaillent à plein temps, tous les jours de l'année, très souvent dans des conditions dangereuses. Nous vous invitons à vous joindre à la campagne « Non à l'exploitation » lancée par le Congrès du travail du Canada et la FTQ sur cette question. Tous les milieux de travail qui utilisent des uniformes ou des vêtements de travail seront invités à négocier un article dans leur convention collective qui obligerait leur employeur à se procurer les vêtements et

uniformes de travail dans des usines où le respect des normes minimales de travail est assuré.

E) Les événements du 11 septembre 2001

Les événements du 11 septembre ont placé la question de la sécurité en tête de liste des préoccupations des travailleurs et travailleuses. Nous aurions espéré que ces événements tragiques provoquent dans nos sociétés des remises en cause, des réflexions sur nos propres comportements. Malheureusement, nous avons souvent l'impression que comme réponses à l'insécurité, nous préférons la répression et la guerre. En Palestine, par exemple, nous assistons impuissants à l'inférieur cercle vicieux des attentats suicides d'un côté et à de la répression violente de l'armée contre les populations civiles. La violence aveugle succède à la violence aveugle entraînant son cortège de morts, de pauvreté et finalement de désespoir.

Course aux armements

La course aux armements incluant les armes nucléaires n'a jamais connu une expansion aussi phénoménale. Le budget des États-Unis consacré à l'armement est de 376 milliards de dollars. Son plus proche rival, la Russie, a un budget de 62 milliards. Nous assistons à une volonté d'assurer une suprématie à la grandeur du globe et même de l'espace. Un rapport de la US Space Command en 1998 disait ceci : « La synergie naissante de la supériorité spatiale et de la supériorité terrestre maritime et aérienne nous permettra de contrôler toute l'étendue de l'espace ». L'intervention en Afghanistan n'a pas été suivie d'un plan de développement comme cela avait été le cas après la deuxième guerre mondiale, le fameux Plan Marshall. Nous entendons parler plutôt d'une autre guerre contre l'Irak. Les budgets consacrés à l'aide internationale sont désespérément bas. Les États-Unis y consacrent moins de 0,1% de leur produit national brut; au Canada, c'est à peine 0,3%.

La lutte contre la pauvreté n'est pas une priorité

La lutte contre la pauvreté et la violence est très loin dans l'ordre des priorités des États-Unis et des organisations internationales qui voient la mondialisation comme une occasion en or pour consolider la domination des multinationales sur le contrôle des richesses du monde; le pétrole en Irak, les diamants en Afrique, l'or en Colombie, toutes les richesses naturelles sont dans la ligne de mire de ces prédateurs.

Défendre nos valeurs

Comme organisation représentative du monde du travail, nous serons appelés de plus en plus souvent à nous impliquer aux côtés de d'autres organisations dans ces luttes politiques. Le Syndicat des Métallos répondra « présent » pour défendre ses valeurs. Nous croyons que la recherche de la sécurité passe par le respect partout dans le monde des droits humains, sociaux et économiques. La justice sociale et la solidarité entre les peuples sont des valeurs auxquelles nous sommes attachés.

Conclusion

Comme vous avez pu le constater, le vent de réformes se poursuit. Tel que mentionné l'an dernier, tout ne pourra pas être réalisé d'un coup, mais nous gardons le cap. Nous progressons!

Le recrutement va bien. Nous recrutons, bon an mal an, plus de 5 000 nouveaux membres par année. Il nous oblige à relever des défis de taille avec la venue des travailleurs autonomes. Nous avons posé les bases afin que leur intégration se fasse adéquatement. Nous sommes persuadés que la diversité constitue une richesse à partager et une force pour agir.

L'éducation est essentielle pour avancer. Nous étudierons attentivement les propositions suggérées dans le rapport de notre nouvelle responsable à l'éducation. Il servira de guide pour relancer notre formation syndicale.

Un autre outil que nous nous sommes donnés pour affronter les changements a été celui des sections locales composées. Il a permis à notre syndicat de grandir. Nous sommes rendus à l'étape où il faut voir ensemble comment nous pouvons l'améliorer compte tenu des défis anticipés.

Nous avons pris des engagements fermes face aux fermetures d'usines et aux licenciements.

Nous avons également pris position face aux enjeux politiques lors des prochaines élections québécoises. Notre syndicat a toujours été au cœur des débats qui traversent la société québécoise. Nous continuerons à nous impliquer pour faire avancer la cause ouvrière au sein de notre société.

Enfin, l'action internationale de notre syndicat se poursuit. Nous posons les balises pour une action efficace. Pour reprendre un slogan connu, « ce n'est qu'un début ».

Nous terminons en remerciant les dirigeants et les dirigeants locaux qui ne se représentent pas pour leur travail, et nous souhaitons bonne chance à tous ceux et celles qui brigueront le suffrage universel aux élections ce printemps.

Bonne assemblée!