Le développement durable

c'est l'avenir de nos emplois

SYNDICAT des métallos

42E ASSEMBLÉE ANNUELLE

RAPPORT D'ACTIVITÉS

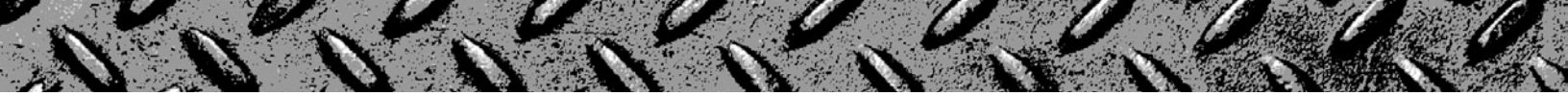
Le développement durable

c'est l'avenir de nos emplois

SYNDICAT des métallos

42E ASSEMBLÉE ANNUELLE

RAPPORT D'ACTIVITÉS



Sommaire

5 Requêtes en accréditation

6 Conventions collectives

9 Liste des conflits

10 Fonds de grève

12 Service de l'éducation

16 Service de l'équité salariale et de l'évaluation des emplois

20 Service d'information

23 Services juridiques

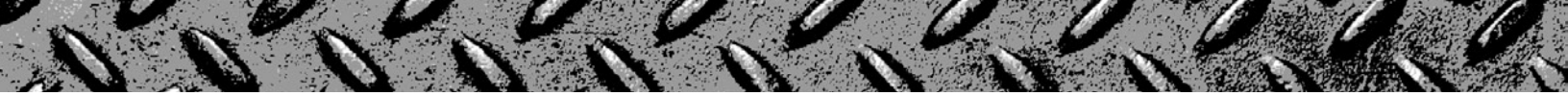
24 Service de la recherche

27 Service du recrutement

28 Service de santé sécurité et de l'environnement

32 Comité de la condition féminine - Métallos

33 Comité sur les Avantages SOciaux Métallos (CASOM)



Requêtes en accréditation

DÉPOSÉES ET ACCORDÉES ENTRE LE 1er SEPTEMBRE 2005 ET LE 31 AOÛT 2006

Local	Employeur	Dépôt	Accréditation	Membres
06394	AIR LIQUIDE Canada LTÉE	2006-03-30	5	
07065-63	ACIER LEROUX INC.	2006-07-11	2006-08-21	4
07531-17	MOTREC	2005-10-23	2005-11-22	40
07531	BODCO INC.	2006-03-05	98	
07625-127	NORDIA INC.	2006-06-19	2006-07-19	300
07625	LA CIE DE CHEMINÉES INDUSTRIELLES/RSF	2006-05-31		120
07708-53	CHAR-POL PORTNEUF INC. (contrat de service)	2006-05-31		105
07708-54	SANIBELLE INC.	2005-12-09	2006-01-19	50
07708-55	SHERMAG INC.	2005-12-28	2006-01-25	194
07708	RECYCLAGE D'ALUMINIUM QUÉBEC INC.	2006-04-30		60
07885-11	VENMAR CES INC.	2006-05-06	2006-06-05	110
08922-114	SERVICE DE SÉCURITÉ RIIVIERA INC.	2006-03-23	2006-05-25	15
08922-122	B.C.I.A. INC.	2006-05-22	2006-07-17	9
08922-126	STRICT INVESTIGATION (3091589 Canada INC.)	2006-03-14	2006-04-05	5
08922-131	AGENCE DE SÉCURITÉ DE MONTRÉAL LTÉE	2005-09-23	2005-09-23	15
08922-132	SAVAGE ET BLANCHETTE, Agence de sécurité	2005-10-24	2005-11-22	40
08922-133	INVESTISSEMENT CANPRO LTÉE	2005-11-15	2006-01-16	10
08922-134	SÉCURITÉ DES DEUX-RIVES LTÉE	2006-02-08	2006-03-01	22
08922-42	SÉCURITAS CANADA LTÉE (Sécurité St-Germain)	2006-05-24	2006-09-20	375
08996-12	DORVAL TRANSIT NORDIC (contrat de service)	2006-06-09		20
09153-29	INDUSTRIES MAIBEC INC. - (Div. St-Théophile)	2005-12-10	2006-01-16	50
09153	L. P. ROYER	2006-08-02		90
09400-87	RESTAURANT-BAR LE GRIFFÉ	2006-05-15	2006-06-06	30
09414-128	LES PRODUITS DE MARQUE LIBERTÉ	2005-09-10	2005-10-03	55
09414-129	CADEX INC.	2005-10-28	2005-11-16	28
09414-130	TREMCAR INC.	2006-02-03	2006-02-14	4
09414-131	FORMULE FORD INC.	2006-03-07	2006-04-21	17
09414-132	CURTIS Canada INC.	2006-03-31	2006-04-25	37
09414-133	SERVICE D'USINAGE 9002 INC.	2006-06-09	2006-06-28	11
09414	GURIT (Canada) INC.	2006-05-27		208
09512	CERCUEILS VIC ROYAL INC. (contrat de service)	2006-04-20		452
09515	DUTAILLIER INC.	2006-03-15	2006-05-03	180
15377-16	COOP DES CAMIONNEURS	2006-02-01	2006-02-14	1
TOTAL				**2760**
Membres accrédités au 31 août 2006				**1602**

Conventions collectives

SIGNÉES ENTRE LE 1ER SEPTEMBRE 2005 ET LE 31 AOÛT 2006

Section locale	Employeur	Signature
00215	BRIQUES HANSON LTÉE	2006-03-29
00696	WATERVILLE TG INC.	2006-02-13
01004	ASTEN JOHNSON	2005-12-15
04796-01	AGNICO-EAGLE, MINES LTD, DIVISION BOUSQUET	2005-12-14
04796-09	MINES D'OR WESDOME INC., MINE KIENA	2006-03-16
04796-16	BREAKWATER RESOURCES LTD - MINES LANGLOIS	2006-07-06
04796-21	IMMEUBLES PLAZA Z-CORP INC. (LES)	2006-06-20
04796-22	CENTRE DE RECYCLAGE UNIVERSEL LTÉE	2005-09-15
04796-23	VILLE DE VAL D'OR	2006-01-06
04796-24	VILLE DE ROUYN-NORANDA	2006-04-13
04796-27	CONSEIL RÉG. ABITIBI TÉMISCAMINGUE/NORD DU QUÉBEC	2005-12-20
05778-01	COMPAGNIE MINIERE QUEBEC CARTIER	2005-10-28
05778-07	DYNO NOBEL LTEE	2006-04-05
06086-12	CENTRE D'INTERPRETATION DU CUIVRE DE MURDOCHVILLLE	2006-07-04
06131-07	MUNICIPALITE BAIE JAMES (O&T)	2005-11-21
06131-09	SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DE LA BAIE JAMES	2005-11-21
06586-01	MULTI SERV, DIV. HARSCO CORP MILL SERV GROUP	2005-12-15
06617	KOMATSU INTERNATIONAL (CANADA) INC.	2005-09-29
06770	ARMSTRONG-HUNT INC	2006-04-28
06839	INFASCO DIV DE IFASTGROUPE	2005-10-05
06869	CIE MINIERE QUEBEC CARTIER P&M	2005-10-28
07046	ALTEX EXTRUSION INC.	2005-09-19
07065-13	LYNK AUTO PRODUCTS INC.	2006-03-13
07065-52	ALMASSA BAIE-TRINITÉ INC.	2006-06-22
07065-61	SPIELO MANUFACTURING INC.	2006-04-03
07065-62	CORP. DU MUSÉE. RÉG. DE LA CÔTE-NORD INC.	2005-11-17
07287-00	ELKEM METAL CANADA INC	2006-02-21
07287-03	LAVAL FORTIN LTEE	2005-11-16
07287-07	IDENTIFICATION SPORTS INC	2006-05-16
07287-17	METAUX RUSSEL INC.	2006-04-05
07287-27	BÉTON PROVINCIAL LTÉE (DOLBEAU/ROBERVAL)	2006-07-14
07287-28	SERVICES MATREC INC. (LES) DIV. M.E.I.	2006-07-24
07287-31	BOIS D'INGÉNIERIE ABITIBI-LP INC.	2006-05-03
07401-01	CIE MIN QUEBEC CARTIER (FORCE PROTECTRICE)	2005-10-28
07401-02	CIE MIN QUEBEC CARTIER (O&T)	2005-10-28
07531	TECHNOLOGIES AVANCÉES DE FIBRES (AFT) INC	2005-12-01
07531-03	POUDRIER ET FRÈRES LTÉE	2005-11-01
07531-10	CORPORATION IN GLAS CO LTÉE	2005-09-27
07531-12	SHERMAG INC. DIV. PLACAGES (LENNOXVILLE)	2005-09-09
07531-13	THONA CANADA ULC	2005-10-18
07531-15	BÉDARD DIV. DE SHERMAG INC.	2005-09-21
07538-03	BÉTON DES ILES	2006-02-14
07538-05	MADELIPECHE INC	2006-03-29
07538-09	GARAGE CLARKE INC	2006-06-30

Section locale	Employeur	Signature
07625-10	ENTREPRISES ALLIÉES LIMITÉE	2005-09-13
07625-100	ALUMINART ARCHITECTURAL INC.	2006-05-01
07625-105	INDUSTRIE LEMIEUX INC.	2005-12-02
07625-107	SHUR-FAST INC.	2006-01-19
07625-108	LES INDUSTRIES PRO-PALS LTÉE	2006-06-13
07625-109	FRANK ET MARIO MÉTAL INC.	2006-06-16
07625-114	BÉTON BRUNET LTÉE	2005-11-01
07625-116	PRODUITS D'ACIER HASON INC.	2005-10-26
07625-123	GROUPE BMR INC.	2006-01-01
07625-25	METALWARE CORPORATION	2005-10-03
07625-49	PRODUITS CHIMIQUES BGR INC	2005-11-09
07625-51	ROBERTSON INC.	2005-11-10
07625-98	GROUPE PERMACON, DIV. DE LES MAT. DE CONST. OLDCASTLE	2006-07-07
07625-BQ	PRODUITS MICA SUZORITE INC	2005-11-29
07625-D2	EAGLEBROOK INC DU Canada	2005-10-07
07625-D4	MATERIAUX KING ETCIE	2006-02-27
07625-E2	ALIMENTS MULTIBAR INC	2006-07-06
07625-FI	MULTIPAK LIMITEE	2006-07-26
07625-G3	CLUB GOLF VALLÉE DU RICHELIEU	2006-06-05
07625-G5	H BLANCHETTE LIMITEE	2006-05-25
07708-29	CORPORATION MUNICIPALE ST-APOLLINAIRE	2005-09-19
07708-34	PHIL LAROCHELLE EQUIPEMENT INC	2005-12-16
07708-41	LES FENÊTRES ÉLITE INC.	2006-03-29
07708-47	DUMAS ET VOYER LTÉE (CARRIÈRE POLYCOR)	2006-08-25
07708-48	POUTRELLES DELTA INC	2006-04-27
07708-52	MÉTAL PERREAULT INC.	2005-11-10
08276	PORLIER EXPRESS INC.	2006-04-05
08396-03	MARGARINE THIBAULT INC.	2006-02-21
08664	CIE MINIERE QUEBEC CARTIER	2005-10-28
08922-126	STRICT INVESTIGATION (3091589 Canada INC.)	2006-06-14
08922-131	AGENCE DE SÉCURITÉ DE MONTRÉAL LTÉE	2005-10-07
08922-132	SAVAGE ET BLANCHETTE, AGENCE DE SÉCURITÉ INC.	2005-12-07
08922-134	SÉCURITÉ DES DEUX-RIVES LTÉE	2006-08-21
08922-AF	AGENCE DE SÉCURITÉ ET PROTECTION CAGÉRO INC.	2005-11-03
08990-03	ROBERT MITCHELL INC	2005-12-05
08990-104	KAYCAN LTÉE	2005-09-18
08990-61	RITEPRO CORP.	2006-02-23
08990-67	FIBROCAP INC.	2005-10-12
08996-10	LES PÉTROLES M.J. INC.	2006-01-10
09065	SOCIÉTÉ EN COMMANDITE T&B COMMANDER	2006-01-20
09153-08	ROMEO LAFLAMME & FILS INC.	2005-12-07
09224-05	ENTREPRISES SYLVIE DROLET INC. (CANADIAN TIRE)	2005-11-21
09324-34	PRAXAIR CANADA INC. CENTRE DE TRANSPORT	2006-05-18
09324-42	CLUB DE GOLF GLENDALE ENR.	2006-04-04
09324-47	CAMOGUID INC.	2005-10-11
09324-64	MUDA LOCAL 9400	2006-06-01
09324-67	MOMÉTAL STRUCTURES INC.	2006-06-20
09324-68	COOP DES PROPRIÉTAIRES DE TAXI DE LAVAL	2006-06-20

Section locale	Employeur	Signature
09366	PRODUITS FORESTIERS ARBEC INC. (Scierie Péribonka)	2005-09-16
09383	LES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION OLDCASTEL	2006-05-12
09400-00	SHERATON LAVAL GROUPE HÔTELIER GRAND CHÂTEAU	2006-03-31
09400-19	WELCOM INNS BOUCHERVILLE (ENT) 2974266 CANADA	2006-02-13
09400-20	INNVEST HÔTELS GPII LTD	2005-11-21
09400-23	GROUPE COMPASS (QUÉBEC) LTÉE	2005-12-08
09400-25	ARAMARK QUÉBEC INC. (STADE BANQUETS)	2005-12-13
09400-35	HOTEL CLASSIQUE (9102-8001 Québec Inc.)	2006-06-01
09400-36	LE GR. LES MANOIRS DU QUÉBEC INC. (Div. Hôtel Manoir Victoria)	2006-02-06
09400-44	ARAMARK QUÉBEC INC. - EXPOS BURGER	2005-12-13
09400-49	INNVEST HÔTELS GPIII LTD	2006-06-19
09400-53	INNVEST HOTELS GP LTD. (Opérant sous Comfort Inn.)	2006-02-21
09400-55	ARAMARK QUÉBEC INC. (Brisquets - Stade Olympique)	2005-12-13
09400-76	ÉCONOLODGE LAVAL OPÉRÉ PAR NIAGARA HOUSING	2005-11-10
09400-79	RÉSERVE DE LA PETITE NATION INC. (Fermont-Kenauk)	2006-07-20
09400-84	AUBERGE QUILLIAMS	2005-12-13
09400-85	INNVEST HOTELS GP LTD	2005-10-07
09400-86	WELCOM INNS BOUCHERVILLE (REC) 2974266 Canada	2006-02-13
09414-01	MACHINERIES TENCO (CDN) LTEE	2005-12-14
09414-101	UZ-ITE/TAPIS I.B.E. INC.	2006-04-19
09414-105	SOLENO INC.	2006-04-18
09414-114	PROFILAGES CRESSWELL INC.	2006-08-18
09414-12	CAMOPLAST INC. -GROUPE THERMOPLASTIQUE (Div. Lasalle)	2005-12-20
09414-122	TECKN-O-LASER	2005-11-09
09414-123	ALIMENTS CARRIÈRE INC.	2005-10-07
09414-124	LOCWELD INC.	2006-04-13
09414-125	INFASCO, DIV.IFASTGROUPE LP, SOC.D'HEICO	2006-03-06
09414-126	SCIES GLADU (1984) INC. (LES) - livreur	2005-09-22
09414-127	INDUSTRIES PRODAM INC. (LES)	2006-08-24
09414-13	TREMCAR INC.	2006-05-11
09414-19	MATERIEL INDUSTRIEL LTEE	2006-01-24
09414-34	ENTREPRISES P.N. FARRAR INC.	2006-07-03
09414-41	NORFIL INC.	2005-12-06
09414-44	ALIMENTS CARRIÈRE INC. DIV. ST-CÉSAIRE	2006-03-29
09414-85	J.B. MARTIN LIMITEE	2005-12-13
09414-86	SITA Canada INC.	2005-09-27
09414-90	MAGIC SLIDERS ENTREPRISES	2006-01-05
09425	KEYSTONE INDUSTRIES (1970) LTD	2005-10-12
09449-00	FALCONBRIDGE LIMITÉE - MINE RAGLAN	2006-05-30
09499	LE MEUBLE VILLAGEOIS INC.	2006-01-12
09512	CERCUEILS VIC ROYAL INC. (CONTRAT DE SERVICE)	2006-04-20
12429	CAMS INC.	2006-05-09
15054	DYNEA Canada LTÉE	2005-10-18
15377-12	UNION AGENTS SEC - LOCAL 8922	2005-12-15
15377-14	MUDA LOCAL 7625	2006-03-22
15377-15	MUDA LOCAL 9414	2006-07-14
15399	TRAVERSE RIV-DU-LOUP ST-SIMEON	2006-05-24
15403	LAFARGE Canada INC. (Lafarge gr. granulats, béton & asphalte)	2006-04-10

Liste des conflits

PÉRIODE DU 1er SEPTEMBRE 2005 AU 31 AOÛT 2006

Section locale	Employeur	Membres	Début	Fin	Nombre de jours
06887	Nexans Canada inc. (Ville Vanier)	101	13 juillet 2006	en cours	
07625-AA	Laurenco, Div. Moulin Maple Leaf ltée (Montréal)	16	2 mars 2005	22 août 2006	538
8990-104	Kay Can ltée (Pointe-Claire)	101	14 sept. 2005	18 sept. 2005	4
09414-45	Réusinage Knight inc. (Granby)	126	24 mai 2006	en cours	
09486	ABB - Division des transformateurs (Varennes)	204	24 mai 2006	22 août 2006	90

Fonds de grève

BILAN ANNUEL FONDS DE GRÈVE DU DISTRICT 5

Au 1er septembre 2005	
Solde bancaire	202 858,67 $
Placements	9 958 654,53 $
Investissement Association Immobilière FTQ	1 218 920,00 $
TOTAL	11 380 433,20 $
Au 31 août 2006	
Solde bancaire	453 977,44 $
Placements	10 473 564,67 $
Investissement Association Immobilière FTQ	1 226 747,00 $
TOTAL	12 154 289,11 $

BILAN MENSUEL DU FONDS DE GRÈVE DU DISTRICT 5 / SYNDICAT DES MÉTALLOS

Date	Revenus	Intérêts bancaires	Déboursés	Solde bancaire	Placements	Solde du fonds de grève
Solde du fonds de grève au 1er sept 2005				**202 858,67 $**	**11 177 574,53 $**	**11 380 433,20 $**
30/9/05	205 867,18 $	2 548,46 $	97 307,26 $	313 967,05 $	9 994 986,07 $	10 308 953,12 $
31/10/05	140 942,72 $	316,02 $	110 086,34 $	345 139,45 $	10 020 097,07 $	10 365 236,52 $
30/11/05	166 538,94 $	414,80 $	125 641,63 $	386 451,56 $	10 039 115,07 $	10 425 566,63 $
31/12/05	107 589,91 $	364,08 $	147 858,11 $	346 547,44 $	10 274 998,87 $	10 621 546,31 $
31/1/06	590,75 $	544,55 $	97 873,64 $	249 809,10 $	10 308 072,38 $	10 557 881,48 $
28/2/06	477 331,80 $	510,73 $	83 256,29 $	644 395,34 $	10 440 818,73 $	11 085 214,07 $
31/3/06	79 311,06 $	648,08 $	135 256,23 $	589 098,25 $	10 474 765,06 $	11 063 863,31 $
30/4/06	230 217,03 $	1 246,50 $	98 060,85 $	722 500,93 $	10 356 710,59 $	11 079 211,52 $
31/5/06	147 943,91 $	1 341,77 $	144 706,47 $	727 080,14 $	10 387 977,71 $	11 115 057,85 $
30/6/06	36 141,99 $	2 224,55 $	167 653,90 $	597 792,78 $	10 423 050,89 $	11 020 843,67 $
31/7/06	265 334,57 $	1 634,30 $	202 936,36 $	661 825,29 $	10 443 851,20 $	11 105 676,49 $
31/8/06	54 837,00 $	1 591,38 $	264 276,23 $	453 977,44 $	10 473 564,67 $	10 927 542,11 $
Investissement Association Immobilière FTQ						**1 226 747,00 $**
Solde du fonds de grève au 31 août 2006						**12 154 289,11 $**

DÉBOURSÉS DES FONDS DE GRÈVE DU DISTRICT 5 ET INTERNATIONAL

Pour la période du 1er septembre 2005 au 31 août 2006

Section locale	Employeur	District 5	International
06887	Nexans Canada inc. (Ville Vanier)	38 885 $	60 600 $
07625-AA (1)	Laurenco, Div. Moulin Maple Leaf ltée (Montréal)	69 360 $	93 840 $
08990-104 (2)	Kay Can ltée (Pointe-Claire)	-	-
09414-45	Réusinage Knight inc. (Granby)	76 230 $	177 030 $
09486	ABB - Division des transformateurs (Varennes)	119 340 $	216 240 $
Total des déboursés de grève	303 815 $	547 710 $	

(1) Étant donné que les travailleurs ont dû continuer à travailler durant la grève pour assurer les services essentiels, la section locale ne leur a versé aucun bénéfice de grève. En contrepartie, elle a eu à défrayer certaines dépenses et elle a remboursé le solde des bénéfices comme suit :

	2004-2005	2005-2006	Déboursé total
District 5	27280,0 $	66815,03 $	94095,03 $
International	42720,00 $	90429,70 $	133149,70 $
Total	70000,00 $	157244,73 $	227244,73 $

(2) Aucun bénéfice n'a été versé, car il s'agit d'une grève de quatre jours.

RECETTES ET DÉBOURSÉS DU FONDS DE GRÈVE DU DISTRICT 5 / SYNDICAT DES MÉTALLOS

En banque au 01.09.05	202 858,67 $
Placements au 01.09.05	9 958 654,53 $
Investissement Association Immobilière FTQ	1 218 920,00 $

Recettes	
Affiliations	483 364,16 $
Remboursements de bénéfices de grève (2004-2005) des sections locales	61 584,97 $
Intérêts	13 385,22 $
Placements	10 473 564,67 $
Remboursement Recrutement	1 340 423,41 $
Autre : chèques annulés	27 274,32 $
Investissement Association Immobilière FTQ	1 226 747,00 $
Total des recettes	**13 626 343,75 $**
Solde au 01.09.05	202 858,67 $
Grand total	**13 829 202,42 $**

Déboursés	
Secours de grève	315 035,00 $
Remboursement International	0,00 $
Placements et intérêts	10 473 564,67 $
Dépenses recrutement	1 359 471,82 $
Autre (Frais bancaires, impression de chèques)	406,49 $
Erreur caisse	0,00 $
Investissement Association immobilière FTQ	1 226 747,00 $
Total des déboursés	**13 375 224,98 $**
Solde au 31.08.06	453 977,44 $
Grand total	**13 829 202,42 $**

Service de l'éducation

C'est de nouveau l'occasion de vous donner une vision d'ensemble de nos réalisations pour l'année qui se termine. Spécifions que l'année commence en septembre 2005 et se termine à la fin juin 2006.

DES COURS NOUVEAUX ET AMÉLIORÉS

Suite au décès du Père Bernard Desroches, nous avons élaboré un nouveau cours intitulé *Communication et Leadership* où nous y retrouvons des éléments de son cours, car il s'agit des rudiments de la communication. Cependant, nous l'avons actualisé et axé davantage sur nos pratiques syndicales de débat et de travail d'équipe. Par exemple, nous profitons des jeux de rôles pour simuler des réunions d'équipe et des assemblées générales avec résolutions afin d'améliorer nos capacités à communiquer. Ces transformations nous ont valu des remarques positives de ceux qui avaient suivi le cours précédent. Depuis nous l'avons retravaillé pour y ajouter des exercices de réflexion sur la communication. C'est donc à la lumière de cette première expérience et de ces encouragements que nous avons prévu deux cours dans le prochain calendrier, soit en début d'année et à l'automne 2007. Il ne nous reste qu'à vous inviter à en faire l'expérience.

Un autre cours d'actualité est venu améliorer notre programme. Il traite des conflits inter-personnel ou de groupes en milieu de travail. Sous le nom de *Résolution de conflits*, ce cours de deux jours sera offert dans chacune des régions en 2007 et s'adresse aux dirigeants, aux délégués sociaux ou de griefs ou de santé sécurité. Bref, toutes les personnes qui doivent gérer des conflits dans leur travail syndical ont intérêt à le suivre puisqu'il permet de prendre ses distances par rapport aux conflits et ainsi, les relativiser dans une perspective de résolution. Même si l'objectif est d'aborder la résolution de conflits au sens large, nous en profitons aussi pour discuter des nouvelles dispositions sur le harcèlement psychologique entrées en vigueur en 2004.

Pour répondre à l'arrivée de nouveaux dirigeants et dirigeantes, nous avons aussi remanié deux cours soit : *Les finances de la section locale* et *Dirigeants et dirigeantes*. Dans le premier cas, nous l'avons informatisé pour permettre aux responsables des finances de travailler avec un programme simple, bâti à partir du logiciel Excel, et qui pourra répondre aux besoins des sections locales. Il est offert aux trésoriers, financiers ou syndics.

Pour ce qui en est du cours de dirigeants et de dirigeantes, nous avons choisi de l'allonger pour parler davantage des procédures d'assemblées. Comme on le sait, c'est la crainte de tous nouveaux élus que de se faire avoir avec la « procédure », donc le but est de mieux comprendre les rudiments de base pour s'y sentir à l'aise. Jusqu'à présent les participants sont bien heureux de ces changements : il y a même des dirigeants d'expérience qui souhaitent suivre cette nouvelle partie.

POUR RÉPONDRE À DES BESOINS SPÉCIAUX

Nous avons adapté des formations pour les sections locales composées soit le 8922 les agents de sécurité, le 9414 de la région de St-Jean et pour le service du recrutement.

Dans le cas des agents de sécurité deux formations spécifiques ont été mises sur pied : la première avait pour objectif de permettre aux délégués régionaux de bien saisir leur rôle versus les agents de griefs puisque leur structure est différente des autres sections locales Métallos. Dans l'autre cas, ce fut une formation paritaire en santé sécurité pour la mise sur pied d'une nouvelle expérience en matière de santé sécurité du travail dans un cadre multi-patronal. Nous n'avions pas ce type de cours dans notre programme régulier.

Pour la section locale composée 9414, nous avons élaboré un programme visant à donner plus d'autonomie aux présidents et aux présidentes d'unités. Par le passé, nos formations ont davantage été axées sur la réalité des sections locales autonomes

qui travaillaient avec un exécutif complet et des délégués par département. L'avantage de la structure autonome c'est qu'elle permet aux nouveaux militants de bénéficier quotidiennement de l'expérience des anciens. Dans le cas des unités de sections locales composées, les nouveaux militants se retrouvent souvent seuls puisque leurs unités représentent parfois l'équivalent d'un département d'une grosse entreprise. N'ayant pas l'avantage de l'expérience des anciens et de « l'effet de gang » qui motivent le travail du militant, ils ont besoin de mieux développer leur autonomie et d'avoir une meilleure connaissance des problèmes qui peuvent survenir. Le programme que nous développons devient en quelque sorte un projet pilote qui pourrait s'adapter à l'ensemble des sections locales composées. Ainsi, pour faire suite au cours de base des délégués, nous ajouterons une formation sur la résolution de problèmes et une formation de « coaching » à l'intention des élus libérés de la section locale composée pour qu'ils puissent soutenir l'autonomie de leurs unités. Un projet à suivre...

Nous avons développé pour le service de recrutement deux capsules de formation pour soutenir leurs activités. Dans le premier cas, il s'agissait d'une formation d'appoint qui permettait le passage de l'équipe de recrutement jusqu'à la prise en charge du permanent dans le cas d'un contrat de service avec un groupe déjà syndiqué. Essentiellement, il s'agissait d'une formation sur les Métallos et nos services, ainsi qu'une formation de base sur l'utilisation de nos outils syndicaux jusqu'à ce qu'ils puissent s'intégrer dans les cours réguliers. L'autre formation visait plutôt à bien faire connaître le Syndicat des Métallos à des «poteaux» internes d'une grosse entreprise, où nous devions faire face à un vote d'allégeance syndicale, puisqu'il s'agissait d'un groupe non-syndiqué, courtisé par plus d'un syndicat.

LES CAPSULES JURIDIQUES

Nous ne pouvons passer sous silence le succès que connaissent nos capsules juridiques. Mentionnons qu'il s'agit de mini-formations d'une demi-journée, offertes gratuitement dans toutes nos régions et qui permettent aux dirigeants locaux d'approfondir leur connaissance du droit en général. Nous avons conçu ces capsules à la demande des sections locales composées mais leurs contenus s'adressaient à tous les officiers. À notre connaissance nous sommes le premier syndicat à offrir ce genre de formation, avec un avocat, sur des sujets légaux d'actualités, partout dans nos régions.

Nous avons commencé ces capsules suite à l'arrivée des nouvelles dispositions sur le harcèlement psychologique. Nous continuons avec l'accommodement raisonnable et dans le cadre des élections nous offrirons, en 2007, une capsule sur l'obligation de représentation en vertu du Code du travail, appelée communément le « 47.2 ». Étant donné que la connaissance de cette « obligation de représentation » est à la base de notre travail syndical et même de notre pouvoir d'association, il nous apparaissait important de faire le tour de cette question avec l'ensemble de nos élus locaux. C'est donc à surveiller dans notre prochain calendrier d'éducation : nous espérons que vous vous y inscrirez en grand nombre.

LA FORMATION DES PERMANENTS ET DES PERMANENTES

Pour faire suite à notre plan d'action sur les fermetures et les licenciements déposé à la dernière assemblée annuelle, nous avons commencé une formation auprès des permanents en juin dernier. On se rappellera leurs trois principaux volets :

1. La pression politique pour obtenir des changements législatifs,
2. La formation et l'action locale,
3. L'amélioration de nos interventions internationales.

Afin de soutenir l'action à la base dans les lieux de travail nous avons donc entamé une formation auprès des permanents pour qu'ils puissent soutenir les sections locales dans l'identification des signes de difficultés de tous genres et plus particulièrement, dans les bilans financiers d'entreprises. Ce cours a été bâti avec le Fonds de solidarité FTQ. Une première session a été donnée en juin et se poursuivra afin de permettre à tous d'y participer.

D'autres éléments de la formation sur les fermetures et licenciements devraient éventuellement être en vigueur pour nous permettre de développer la culture de prévention dans nos milieux de travail.

D'AUTRES NOUVELLES EN BREF

Dans le cadre de nos activités au comité d'éducation de la FTQ, nous sommes à revoir les cours de formation en santé sécurité du travail. Dès l'an prochain, il est possible qu'un nouveau cours de base soit au programme ainsi qu'un cours s'adressant aux membres de comité et aux représentants à la prévention. À suivre...

Affaires internationales

Afin d'inclure un plus grand nombre d'éléments concernant la mondialisation, l'encadreur du Service d'éducation a participé au dernier Forum mondial à Caracas en janvier 2006. Les ateliers d'informations, les visites de milieux de travail, la rencontre de gens courageux lui a ainsi permis de mieux comprendre les difficultés de différents peuples à faire face au mal-développement et à la présence de multinationales. Ces rencontres d'échanges nous font réaliser à quel point il s'agit d'une réalité qui a des effets sur tous.

L'Université populaire d'été

Pour une quatrième année consécutive les responsables du Service d'éducation ont participé à l'Université populaire d'été (UPÉ) d'où l'occasion pour nous d'apprendre et de rencontrer des intervenants de divers milieux communautaires qui privilégient le changement et l'amélioration des conditions sociales. L'expérience fût enrichissante, surtout à l'heure où divers mouvements sociaux sont contestés par les tenants du néo-libéralisme. Nos contacts avec les mouvements communautaires québécois sont autant de solidarité à bâtir et à maintenir.

Comité d'éducation national

Depuis nos travaux en 2004 pour soutenir l'amélioration des programmes de formation partout au Canada, plusieurs liens se sont développés. Déjà l'an dernier nous faisions état d'une collaboration plus étroite entre les districts 3–5 et 6 : à titre d'exemple, nous sommes allés donner une formation, en français, au Nouveau-Brunswick. L'expérience risque de se répéter sous peu où nous offrirons un cours de négociation de convention collective. De son côté, le programme national pourra nous soutenir dans la formation de nouveaux membres anglophones dans le secteur des communications au Québec, qui est sous juridiction fédérale. D'autre part, nous avons aussi participé à une semaine de formation d'été à Kimberly, en Colombie-Britannique (district 3) afin de mieux connaître les programmes de nos collègues Métallos des provinces de l'Ouest.

Bourses d'études post-secondaires

Le concours pan-canadien de bourses d'études pour les enfants de nos membres a eu lieu. Au Québec nous décernons annuellement cinq prix de 1 000 $ représentant un prix par région. Nous avons reçu 25 travaux.

RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2005-2006

Vous trouverez à la fin de ce rapport le tableau résumant nos formations pour l'année 2005-2006.

REMERCIEMENTS

En terminant ce rapport, nous désirons remercier tous ceux et celles qui ont fait de 2005-2006 un succès plus particulièrement, ceux qui nous ont quittés.

Cours	Nombre de cours donnés	Participants	Hommes	Femmes	Remarques
Agir syndicalement pour prendre en charge nos régimes de retraite	0	0	0	0	Annulé
Approche en situation de conflits	1	10	7	3	
Communication & Leadership	1	12	10	2	
Comprendre la mondialisation	0	0	0	0	Annulé
Délégué-e de base	18	284	242	42	4 annulés
Délégué-e/dirigeant-e SL # 9515	1	8	3	5	
Dirigeant-dirigeante	2	27	23	4	2 annulés
Dirigeant-e financier-ère	2	12	10	2	
Dossier d'appel à la CSST	0	0	0	0	
Dossier du grief à l'arbitrage	4	65	60	5	2 annulés
Enquête d'accident	1	13	11	2	
Entente de dernière chance 1 jour	3	36	32	4	3 annulés
Harcèlement psychologique 1 jour	1	32	31	1	
La négociation de convention collective	3	51	42	9	3 annulés
L'Information dans mon local	1	9	8	1	
Mon syndicat et moi	0	0	0	0	Annulé
Obligation d'accommodement raisonnable	4	54	45	9	
Perfectionnement des correspondants-es	1	11	9	2	
Prendre en main sa retraite	2	42	24	18	
Procédures d'assemblée SL #9490	1	14	14	0	
Réclamation à la CSST	2	25	22	3	1 annulé
Santé et sécurité de base	11	173	146	27	1 annulé
Total	**59**	**878**	**739**	**139**	**19 annulés**

Service de l'équité salariale et de l'évaluation des emplois

ÉQUITÉ SALARIALE

La Loi sur l'équité salariale « *a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.* »

Par ce concept de discrimination systémique on entend : « *le traitement salarial inégal des femmes en tant que groupe social dont la valeur du travail est inférioriséе sans égard à sa valeur propre en raison de préjugés intégrés dans les valeurs collectives de la société, dans les mœurs en général et plus précisément dans les systèmes d'évaluation des emplois, sans qu'il y ait volonté ni conscience de mal agir à leur égard* ».

La loi introduit, par le fait même, la notion de salaire égal pour un travail équivalent. On ne parle plus uniquement de salaire égal pour un travail égal.

Rappelons- nous que la Loi sur l'équité salariale est devenue officielle le 21 novembre 1997 et que son échéance était le 21 novembre 2001. À regarder ces dates, on serait tenter de croire que tout est bien terminé, et que nous sommes prêts à réaliser le maintien, mais il en n'est rien, il reste du travail à faire.

1. Loi sur l'équité salariale
2. Commission de l'équité salariale, document de consultation de juin 2006, page 6

BILAN

Afin d'avoir une idée de nos réalisations et de connaître l'état d'avancement des travaux au Syndicat des Métallos et aussi de se préparer à aider la FTQ à rédiger son mémoire, nous avons envoyé un questionnaire à toutes les sections locales. Le taux de réponses nous a permis de visualiser les tendances.

Voici les commentaires généraux et un aperçu pour chacune des catégories d'entreprises basé sur les réponses reçues aux 12 questions posées :

Commentaires généraux

- La majorité des répondants se situent dans la catégorie d'entreprise de 100 salariés et plus;
- 75 % de l'ensemble des répondants nous indiquent que les travaux sont terminés;
- Dans certains cas, il semble y avoir confusion autour de l'équité salariale (on confond avec « travail égal, salaire égal » et ce qui existe dans la convention collective); les diverses obligations prévues par la loi, le rôle que doit et peut jouer le syndicat; bref, encore beaucoup d'information à donner, y compris pour le maintien;
- Il semble également que dans certains cas, le retard à débuter les travaux (ou à les poursuivre) soit en partie dû au fait que l'équité salariale a été mise de côté (du moins temporairement) à cause des négociations;
- On constate l'importance d'un suivi syndical en équité salariale;
- On retrouve aussi plusieurs réponses indiquant que l'accès à l'information pose un problème (manque de transparence de la part de l'employeur);
- Un autre commentaire souligne que la loi est permissive pour l'employeur (sanctions non appliquées);
- Quelques dossiers concernent le Mouvement Desjardins qui s'était prévalu du Chapitre IX et qui doit recommencer les travaux;
- Des fermetures d'usine ont fait suspendre ou annuler des travaux d'équité;
- Aucune faillite n'a été rapportée en raison de l'équité.

Tendances pour les 10 à 49 salariés

- Seulement un peu plus de la moitié des répondants disent avoir terminé les travaux en équité salariale, malgré les délais prévus dans la loi;
- Très fort taux de « non réponse » concernant le type de programme, toutefois on note jusqu'à maintenant une tendance aux programmes uniques (32 % contre 20 % pour les programmes distincts);

- Dans les ⅔ des cas, il n'y a eu aucun rajustement salarial et peu d'information sur les rajustements, l'ordre de grandeur pour certains correctifs est de 0,36$ à 2,28$ et touchent des catégories d'emplois comme préposé de laboratoire, responsable bibliothèque, sauveteur, moniteur, réceptionniste;
- Bien qu'il n'y avait pas d'obligation à travailler avec le syndicat, on note une participation syndicale significative (36% contre 24% pour l'employeur seul ou avec un consultant), par contre, il y a eu peu de comités mis en place (ce qui semble contredire la donnée précédente);
- L'affichage paraît avoir été un problème à plusieurs endroits (dans les ⅔ des cas), soit qu'il n'y en a pas eu, soit qu'il n'était pas facilement accessible;
- Les ⅔ n'ont pas contesté, (seulement 12% l'ont fait et pour les autres 12%, nous l'ignorons);
- Encore beaucoup de travail pour intégrer une clause de maintien des résultats d'équité salariale dans la convention collective.

Tendances pour les 50 à 99 salariés

- Travail terminé dans la majorité des cas (90%);
- Aucune tendance concernant le type de programme (même pourcentage pour le programme unique ou distinct);
- Près de la moitié ont effectué des correctifs salariaux (variant de 0,07$ à 3,35$/hre) et touchent des catégories d'emplois aussi diverses que couturière, responsable ligne oignon et machines, pesée, balance, inspection qualité machine, opérateur machines à coudre, insertion;
- Dans ⅔ des cas, il y a eu participation syndicale, même si les comités étaient moitié moins nombreux;
- On note un fort pourcentage de réponses indiquant qu'il n'y a pas eu d'affichage alors que c'était obligatoire;
- Il reste beaucoup de travail à faire sur le maintien.

Tendances pour les 100 salariés et plus

- De loin, la catégorie d'entreprises de laquelle nous avons obtenu la majorité des réponses puisque 80% a terminé ses travaux;
- Aucune tendance précise en ce qui concerne de type de programme;
- Les rajustements varient de 0,07$ à 2,50$ couvrant une vaste gamme de catégories d'emplois à prédominance féminine telles que préposée piscine, préposée aux chambres, préposée à l'entretien ménager, commis à la réception, préposée au vin banquet, aide cuisinier, commis, secrétaire, concentrateur, dessinatrice haute tension et touchant un grand nombre de personnes;
- Participation syndicale dans approximativement 65% des cas, malgré l'obligation de travailler en comité;
- Beaucoup de problèmes concernant les affichages;
- La moitié n'a pas fait de contestation;
- Beaucoup de travail à faire du côté du maintien et concernant l'information sur l'équité salariale.

Comme vous pouvez le constater, les résultats obtenus sont positifs. La loi nous a permis de faire un grand pas socialement par conséquent, plusieurs de nos consœurs ont vu leur niveau de vie s'améliorer considérablement.

Il faut tout de même franchir l'étape de la réalisation finale de l'équité et s'assurer que les employeurs les plus récalcitrants réalisent que nous ne lâcherons pas le morceau même s'il se fait tard dans le processus.

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Cette loi prévoit le maintien de l'équité salariale et interpelle les syndicats à cet égard : « *L'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise. Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. Lors de cette négociation ou de ce renouvellement, l'association accréditée en cause doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale* ».

Nous devons mettre de l'avant des mécanismes de maintien de l'équité salariale. En effet, il serait futile de s'impliquer activement dans l'établissement de programmes d'équité afin d'apporter des correctifs aux catégories d'emplois à prédominance féminine si, par la suite, des écarts salariaux jugés discriminatoires entre ces catégories d'emplois et celles à prédominance masculine peuvent apparaître.

En avril 2003, lors du séminaire de la FTQ sur le maintien de l'équité salariale, la présidente de la Commission de l'équité salariale, M^me^ Rosette Côté, affirmait que « *la Commission s'inspirera du vécu et de l'expérience des syndicats en la matière pour établir les règles* ». Il faut donc, comme par le passé, continuer de s'investir pour protéger nos droits et nos acquis.

Selon nous, la meilleure façon de participer au maintien de l'équité salariale est d'insérer ce processus dans nos conventions collectives par le biais de la négociation. Nous privilégions l'intégration des correctifs dans les échelles salariales pour l'ensemble des emplois couverts par nos certificats d'accréditation afin de respecter les résultats obtenus lors de l'exercice de l'équité salariale. Nous pensons donc que le maintien de l'équité salariale serait facilité par des exercices d'équité interne (implantation d'un système d'évaluation pour tous les emplois), sans pour autant renoncer à notre droit de nous plaindre à la Commission, s'il y a eu manquement à cet égard de la part de l'employeur.

Il va sans dire que ce défi ne relève pas seulement de votre Service d'équité et d'évaluation des emplois et de vos permanents au dossier. Il faut que tous les membres veillent au grain. Nos actions coordonnées sont essentielles si nous voulons maintenir l'équité salariale, mais aussi pour préserver cette loi si difficilement acquise. Notre vigilance soutenue s'impose.

Nous avons commencé à mettre en pratique notre volonté de maintenir l'équité en implantant le système d'évaluation qui a bien réussi et a été avantageux pour la majorité des travailleurs. C'est un travail de longue haleine, qui en vaut la peine, puisqu'il assure l'équité interne entre tous les emplois et le maintien de l'équité salariale.

SCÈNE QUÉBÉCOISE

Comme par les années passées, la FTQ a maintenu la table de travail d'équité salariale. Les travaux ont été concentrés surtout sur la notion du maintien de l'équité et le bilan des réalisations de tous les affiliés. En effet, chaque affilié a soumis à ses membres le questionnaire que vous avez reçu et a remis un rapport à la FTQ qui en a fait la compilation. Ces données ont, non seulement, servi à obtenir le portrait global, elles ont également été d'une grande utilité pour rédiger le mémoire que la FTQ devait déposer à la Commission de l'équité salariale, dans le but de donner sa position sur les effets de la loi au Québec depuis sa venue, en plus de réagir au projet de mémoire de la Commission d'équité salariale.

Bonne nouvelle, les employés du secteur parapublic et des Centres de la petite enfance ont terminé leur exercice d'équité, se traduisant par des gains considérables soit un rajustement moyen de 6,25 % pour les travailleuses de ce secteur, répartis dans 140 catégories d'emplois féminins, totalisant 326 000 femmes et hommes et un rajustement moyen de 8,79 % pour les travailleuses des CPE et de 8,95 % pour les éducatrices.

Commission de l'équité salariale

Le 21 novembre 2006, le ministre du Travail, responsable de l'application de la présente loi, aura soumis à l'assemblée nationale son rapport sur la mise en œuvre de cette loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier.

Son rapport aura été éclairé par celui de la Commission de l'équité salariale déposé le 11 octobre, qui l'aura été à son tour, par tous les dépôts de mémoire en septembre dernier des différents intervenants du milieu : groupes féminins, syndicats, employeurs.

SCÈNE FÉDÉRALE

En 2001, un groupe de travail est nommé et mandaté par le gouvernement fédéral pour analyser les besoins d'une loi proactive pour les employés sous juridiction fédérale entre autres, les travailleurs des milieux bancaires, des communications et du transport.

En juin 2002, le Syndicat des Métallos a présenté un mémoire en faveur d'une loi proactive qui a été bien accueilli.

En janvier 2003, le groupe de travail a organisé un symposium à Ottawa où nous avons entendu des présentations sur les différentes études relatives à l'équité salariale et échangé avec ces intervenants. C'était la dernière étape avant que le groupe de travail n'émette ses recommandations.

Au printemps 2004, le groupe de travail a remis ses recommandations qui ont été reçues avec joie puisqu'il proposait que les entreprises, sous juridictions fédérales, soient assujetties à une loi proactive en matière d'équité salariale. En fait, le groupe de travail a émis un grand nombre de recommandations compatibles aux nôtres. Il fallait

maintenant s'assurer que cela ne reste pas sur les tablettes, aller de l'avant et faire en sorte que ces recommandations se transforment en loi. Nous avions du travail sur la planche, mais nous n'étions pas seul, la FTQ, le CTC, des groupes communautaires allaient aussi mettre tout en œuvre pour s'assurer qu'il y aurait dépôt d'un projet de loi. De plus, nous avions l'appui de tous les caucus des femmes de tous les partis politiques fédéraux.

Malgré les efforts déployés par tous en 2005 et 2006, le 18 septembre 2006, le gouvernement Harper a annoncé les mesures qu'il mettra en place en réponse à l'enjeu de l'équité salariale pour les secteurs régis par les lois fédérales. Il reconduit le statu quo en affirmant qu'il existe déjà des dispositions législatives garantissant l'équité salariale dans le cadre de la Loi canadienne des droits de la personne ce qui signifie en termes clairs : pas de loi proactive pour ces travailleuses, donc, un grand retour en arrière avec des méthodes qui ont déjà démontré leur inefficacité. Ce fut un triste jour pour toutes les travailleuses au pays.

Bonne nouvelle: enfin l'équité chez Bell. Après 14 ans de lutte, le syndicat des employés de Bell avait déposé une plainte en vertu de la Charte canadienne des droits de la personne, les employées ont réglé leur bataille d'équité salariale.

Quatorze ans de tribunaux c'est la proposition du gouvernement avec sa dernière décision, des batailles à n'en plus finir. Et que dire des personnes non syndiquées...

Évaluation des emplois

Votre service évalue également des emplois. Donc, si vous voulez analyser vos emplois et mettre en place un système d'évaluation des tâches ou vous avez besoin de support dans le suivi de vos dossiers d'évaluation, nous sommes là pour vous aider à y arriver.

Nous avons toujours notre système SES qui peut être utilisé dans le cas d'implantation de système d'évaluation ou pour la réalisation de l'équité salariale.

Comme vous pouvez le constater, votre service d'équité salariale et d'évaluation des emplois est des plus actifs. Ne vous gênez pas pour le contacter.

Service d'information

UNE VOLONTÉ DE CONTACTER TOUS LES MEMBRES

Au cours de la dernière année, il y a trois points qui méritent d'emblée d'être évoqués. Ils montrent à notre avis que l'information est bien vivante au Syndicat des Métallos et qu'elle évolue pour répondre aux besoins de tous les membres.

Suite au sondage fait par notre syndicat auprès des dirigeants locaux et des permanents à l'automne 2005 et aux discussions à l'assemblée annuelle, le Syndicat des Métallos a repris l'envoi du journal *Le Métallo* par la poste afin de rejoindre tous les membres. Les délégués ont approfondi leur réflexion sur l'information compte tenu de l'impact des nouvelles technologies de l'information et des communications.

Également, l'habitude de lire l'information imprimée sur papier se maintient. En plus, il permet aux membres de lire dans les lieux de travail à l'heure des repas ou à la pause. Pour certains de nos membres, comme les camionneurs ou les chauffeurs de taxi par exemple, c'est le seul moyen accessible au travail. De plus, la perspective que d'autres membres de la famille lisent ce que le syndicat envoie par la poste contribue à une meilleure compréhension et peut favoriser le recrutement de nouveaux membres.

Enfin, les dirigeants du Syndicat des Métallos sont conscients que la santé de la vie syndicale de tout le syndicat passe par un contact le plus fréquent possible avec tous les membres. Le débat à l'assemblée annuelle a fait ressortir que l'information écrite acheminée dans les maisons demeure un des moyens les plus efficaces pour le faire. Ce débat a aussi démontré que le Syndicat des Métallos est un syndicat qui est toujours à l'écoute de ses membres.

Deuxièmement, cela ne veut pas dire que nos membres sont réfractaires aux nouvelles technologies de l'information. Au contraire. Mais la Toile est perçue comme un outil complémentaire. La preuve : nous annonçons régulièrement dans les pages du *Traits d'Union* non seulement le démarrage de nouveaux journaux syndicaux mais aussi de nouveaux sites de sections locales sur la Toile. C'est un outil qui commence également à être utilisé lors des conflits. C'est le cas des Métallos en grève chez Réusinage Knight à Granby avec leur site **http://web-util.net**. Des Métallos mettent aussi au point des blogues d'information. C'est le cas des grévistes chez Nexans à Québec avec leur adresse www.grevenexans.blog.ca. Par contre, nous ne redirons jamais assez qu'il est essentiel de bien contrôler l'information en s'appuyant sur des faits et en évitant les propos diffamatoires contre des individus. Il ne faut pas oublier que l'information sort du cadre restreint de l'usine. Comme elle devient disponible à un très grand nombre de personnes, il faut redoubler de vigilance.

Enfin, nos publications sont envoyées aux dirigeants locaux qui participent aux rencontres régionales. La mise à jour de leurs adresses de courriel se fait à chaque année lors de la tournée régionale. Nous leur faisons parvenir également les communiqués de presse à mesure qu'ils sont émis. C'est un nouveau service qui est apprécié.

Nos publications

Le Métallo, une publication qui s'adresse spécifiquement à tous les membres, sera dorénavant produit quatre fois par année. Par contre, le *Traits d'Union*, une publication qui s'adresse aux militants et aux militantes, voit son rythme de parution maintenu à dix numéros par année.

Nous remercions l'équipe des permanents et des permanentes ainsi que des correspondants et correspondantes qui permettent la production de ces deux publications. Concernant le *Traits d'Union*, soulignons la participation essentielle du Fonds humanitaire.

Formation des membres

Nous continuons à donner le cours de base *L'information dans ma section locale*. Nous sommes toujours le seul syndicat à la FTQ à le faire. Nous manquons dans nos rangs de formateurs

et formatrices pour le donner. Nous continuons notre travail auprès de nos confrères et consœurs des autres syndicats de la FTQ afin de les convaincre de mettre sur pied une session de formation de formateurs et formatrices. Nous constatons que ce cours correspond à un besoin depuis plus de vingt ans chez-nous et que les sections locales y délèguent des participants et des participantes. À chaque numéro du *Traits d'Union*, nous annonçons la création ou la relance d'un journal local. Bien que les besoins de l'ensemble des sections locales du district en information soient grands, c'est un signe encourageant de voir naître régulièrement des journaux ou la mise au point d'outils de communication avec les membres. Nous pouvons aussi soutenir directement les sections locales. Nous avons ainsi donné une formation *ad hoc* aux membres du comité d'information de la section locale 3258.

Le soutien à la formation dans le cadre du programme *Leadership* à Pittsburgh s'est poursuivi.

www.metallos.org

Un autre outil complémentaire dans la stratégie du syndicat a été la création d'un site québécois sur la Toile ou Internet pour les membres. Nous y retrouvons les communiqués de presse, les journaux de notre syndicat et les documents reliés à l'assemblée annuelle. L'ampleur des améliorations et l'arrimage avec le Groupe d'investissement responsable n'ont pas permis de procéder plus rapidement. Nous retrouverons notamment une page couvrant l'actualité, une section pour faire des recherches sur les compagnies avec qui les sections locales négocient et une autre section donnant accès à des documents sur nos prises de position. La présentation sera également plus vivante.

L'adresse de courriel que nous retrouvons sur le site est de plus en plus utilisée. Nous répondons aux demandes d'information ou nous faisons les références pertinentes.

Recrutement

Le service d'information a poursuivi son soutien au Service du recrutement notamment dans le taxi et le camionnage.

Équipe des correspondants

Une rencontre de formation des correspondants s'est tenue au printemps 2006. Des démissions dont certaines dues à des fermetures d'usine nous ont privés des services de bons correspondants. Nous sommes toujours en période de recrutement pour combler les postes laissés vacants dans les régions de Montréal et du Nord-Nord-Ouest. Fait intéressant, nous comptons deux femmes au sein de l'équipe.

L'équipe actuelle est composée de Nicolas Lapierre, Francis Paige (Côte-Nord), Gaétan Gladu, Christiane Boivin, Simon Dugas (St-Jean), Michel Gingras, Daniel Mallette, Alain Frenette, Sophie Paulin, (Montréal), Jean-René Dumas (Nord-Nord-Ouest), Martin Tremblay, Philippe Doré, Yan Gauthier (Québec).

Nous déplorons la perte d'un tout nouveau correspondant de la région du Nord-Nord-Ouest. Régent de la Sablonnière a subi un très grave accident de travail. Nous lui souhaitons un prompt rétablissement. Soulignons ensuite le coup de main que nous recevons à l'occasion de Francis Paige sur la Côte-Nord. Nous remercions enfin Claude Dupré, un Métallos de Montréal pour le travail qu'il a accompli à titre de correspondant et Yvon Robert, un Métallos aussi de la région de Montréal dont l'entreprise a fermé.

INFORMATION EXTERNE

Relations publiques

Comme le tableau des demandes acheminées au service d'information l'indique, nous continuons à diffuser un grand nombre de communiqués de presse. La couverture régionale continue d'être très bonne. Il est intéressant de noter que le travail de relations publiques commence à porter fruits. Sans avoir à émettre un nombre plus élevé de communiqués de presse, nous notons une augmentation des demandes d'entrevues avec le directeur du district 5 afin qu'il commente l'actualité. Nous pensons aux sagas sur la concentration des entreprises dans le secteur minier et sur le chrysotile ou aux dénonciations de l'augmentation du nombre de morts au travail.

D'autres interventions

Un nombre important de demandes d'information sont acheminées de la part de recherchistes, de journalistes, de professeurs, d'étudiants, etc. Aucune n'est laissée sans réponse. Nous considérons que cette tâche fait partie intégrante de notre travail. C'est une voie effacée mais utile pour faire connaître notre syndicat à l'extérieur de nos rangs.

André Laplante

LISTE PARTIELLE DES DEMANDES ACHEMINÉES AU SERVICE D'INFORMATION

Novembre 2005 à octobre 2006

1. Activités d'information à l'interne	**227**
a) Activités régulières du syndicat	134
b) Soutien à l'organisation	13
c) Soutien aux luttes et aux sections locales	60
d) Formation syndicale	20
2. Activités d'information à l'externe	**132**
a)Communiqués de presse	33
b) Conférences de presse et/ou interviews	40
c) Autres (propositions, lettres aux lecteurs, publicité, recherchistes, journalistes, étudiants, revue de presse, etc.	59
Demandes totales	**359**

LISTE PARTIELLE DES COMMUNIQUÉS DE PRESSE ET CONFÉRENCES DE PRESSE

Novembre 2005

3 Table de concertation de l'industrie du transport par Taxi
Un pas sur la bonne voie

11 Sécurité à l'aéroport Pierre Elliot-Trudeau
Les agents de contrôle font leur travail

15 Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance
La ministre Théberge doit retirer son projet de loi

15 Econolodge à Laval
Les Métallos négocient un régime d'assurances collectives

Décembre 2005

9 L'agence des services frontaliers canadiens (ASFC) à Laval
L'Employeur séquestre des agents de sécurité

21 Entente avec les brigadiers scolaires
Le maire désavoue tous ses échevins

Mars 2006

8 Hausse des primes d'assurances pour les chauffeurs de taxi
Les Métallos se mobilisent

23 Sheraton à Laval
Les Métallos négocient le meilleur règlement hôtelier de Laval

26 Spielo à Ste-Anne-des-Monts
Une meilleure sécurité d'emploi

Avril 2006

13 Brigadières à Rouyn-Noranda
Les Métallos signent un bon règlement

13 Décès accidentel à la Mine Kiena près de Val d'Or
Les Métallos vont participer à l'enquête

19 Manifestation des Métallos devant le Consulat général du Mexique
Les mineurs mexicains ont le droit de choisir leur dirigeant

27 Suite à la réouverture de la scierie d'Almassa à Baie-Trinité
Les Métallos négocient un nouveau contrat de travail

Mai 2006

1er Réusinage Knight à Granby
L'Employeur refuse de négocier

1er La Promenade des Métallos à Sept-Îles
La piste cyclable est renommée en l'honneur du Syndicat des Métallos

15 Mine Gonzague Langlois à Quévillon
Un rattrapage s'imposait

17 ABB à Varennes
Vote de Grève

18 Pro-Pals à Laval
Vote de Grève

24 ABB à Varennes
En grève

24 Réusinage Knight à Granby
En grève

24 Mine Raglan
Les Métallos acceptent un nouveau contrat de travail

24 La conférence internationale sur l'amiante Chrysotile
Les études scientifiques confirment les observations de la FTQ et des Métallos

Juin 2006

1er La loi américaine « Patriot Act » et SNC TEC
Les Métallos obtiennent des garanties

21 Manifestation devant les bureaux d'ABB à Ville St-Laurent
« Négociez au lieu de judiciariser »
- Les Métallos du 9486

30 Unité de bureau chez ABI Bécancour
Percée majeure pour la sécurité d'emploi

Juillet 2006

25 Nexans
En grève

Août 2006

8 ABB à Varennes
Les Métallos gagnent leur grève

Septembre 2006

5 Entretien de la route entre Matagami et Radisson
Amélioration des salaires et des conditions de travail

5 Projet Persévérance
Xstrata embauche les ex-Métallos de la Mine Matagami

13 Fermeture de Wolverine
Les Métallos souhaitent relancer l'usine

14 Sécurité dans les aéroports
Les Métallos exigent une véritable stratégie

18 Les Métallos ratifient une entente avec Chemin de Fer Canadien Pacifique

Octobre 2006

3 Taxi à Longueuil
Les autorités municipales pénalisent l'industrie du taxi

13 Accident mortel à la Compagnie minière Québec Cartier
Les Métallos réclament une enquête exhaustive

Services juridiques

Voici une description des activités des Services juridiques durant la période de novembre 2005 à novembre 2006. La présentation de nos activités s'établit selon neuf thèmes qui illustrent l'ensemble de nos tâches :

Les audiences

Nous avons représenté le Syndicat, des membres ou des sections locales à l'occasion de 130 journées d'audience tenues dans des champs d'activités variés. Par ailleurs, de nombreux dossiers ont fait l'objet de règlements divers.

Les dossiers ouverts

Quelque cent quarante dossiers à plaider ou d'avis juridiques ont été ouverts. Ces dossiers consistent en des demandes, requêtes ou autres procédures devant les cours de juridiction civiles, les tribunaux d'arbitrage, le tribunal administratif du Québec, la Commission des relations du travail, la Commission des lésions professionnelles, le Conseil arbitral, le juge arbitre et même la Cour canadienne de l'impôt. Il s'agit notamment de griefs, de révisions judiciaires, d'actions civiles contre des assureurs, des employeurs, de procédures administratives en matière de lésions professionnelles, d'assurance-emploi.

Les consultations

D'une façon régulière, nous recevons des demandes d'information de la part des dirigeants, des permanents surtout, et parfois d'officiers avec l'autorisation des permanents ou des coordonnateurs. Il s'agit de rencontres ou de conversations téléphoniques, de courriels où nous répondons à leurs questions et leur offrons des conseils. Il peut s'agir également de « coaching » auprès d'un plaideur lorsqu'il est confronté à un point de droit difficile dans la préparation de la représentation d'un salarié devant un quelconque tribunal.

Les avis juridiques

D'une façon plus formelle, nous répondons par écrit à des questions de permanents ou d'officiers selon nos obligations déontologiques. Ces avis peuvent porter sur des questions de conventions collectives, de droit du travail, de droit civil, de droit de la faillite, de droit administratif et même de droit criminel.

Les conférences et cours

Au cours des douze derniers mois, nous avons présenté devant divers groupes des Métallos quelque six conférences ou séances de formation portant sur l'obligation de représentation, le harcèlement psychologique, les ententes de dernière chance, les tests de dépistage, la négociation des conventions collectives ainsi que sur l'obligation d'accommodement raisonnable. De la formation a également été donnée à Linden Hall à deux reprises dans le cadre du programme de Leadership. Enfin, nous avons donné de la formation au niveau des règles et modes de preuve à la FTQ.

Les congrès et réunions

Certains d'entre nous assistons ou participons aux diverses réunions de notre syndicat entre autres, l'assemblée annuelle, les réunions régionales.

Le comité sur l'arbitrage de griefs

Ce comité est chargé de recommander au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre des arbitres susceptibles de faire partie de la liste dressée annuellement par le ministre. Il est donc responsable d'examiner les demandes pour devenir arbitre de griefs et de différends et d'examiner les demandes de réinscription. Plusieurs arbitres sont nommés à chaque année suite à ces travaux. Un de nos avocats siège à ce comité depuis plusieurs années.

La formation professionnelle

En vue de maintenir à jour nos connaissances, certains s'inscrivent à des formations professionnelles telles *Les développements récents en matière de droit du travail* ainsi que *Les développements récents en matière de santé et sécurité au travail*. Ces diverses formations nous sont toujours d'un grand secours.

Le contrôle des services juridiques

Afin de mieux gérer nos services, nous avons élaboré un système d'autorisation des demandes de services juridiques qui doivent provenir des coordonnateurs : ceci ne s'applique pas aux consultations téléphoniques de courtes durées. Chaque demande fait également l'objet d'une autorisation de la direction ou de Pierre Lalonde, nous permettant de rationaliser nos services, d'éviter les abus et d'en évaluer la portée et le résultat.

Service de la recherche

Le rôle du Service de la recherche consiste à soutenir les permanents et les permanentes dans leur travail auprès des sections locales. Nous intervenons dans des domaines aussi variés que la recherche de renseignements à partir de différentes sources de données dont le Web, notamment sur les entreprises qui embauchent nos membres ou sur leurs concurrents, dans le domaine des régimes de retraite, des assurances collectives, de l'analyse financière, de l'évaluation monétaire ou dans le cadre de dossiers spéciaux.

NÉGOCIATIONS

Au cours de la dernière année, nous sommes intervenus auprès de certains d'entre vous à l'occasion de vos négociations. Que ce soit pour faire un comparatif monétaire, une présentation sur le secteur dans lequel vous évoluez ou sur l'entreprise avec laquelle vous négociez, que ce soit pour faire l'analyse de la situation financière de votre entreprise, pour évaluer le coût de vos demandes syndicales, des offres patronales ou d'un règlement, ou pour les questions relatives à votre régime de retraite ou à vos assurances collectives, nous sommes là pour vous aider.

RÉGIMES DE RETRAITE

Comme à chaque année, nous avons répondu à plusieurs demandes d'information non seulement de nos membres au sujet de leur régime de retraite, mais également de nos anciens membres ou de leur succession, concernant leurs droits dans le régime de retraite que nous avions négocié avec leur employeur de l'époque.

À plusieurs reprises nous avons conseillé les permanents et les permanentes, ainsi que les sections locales que nous desservons sur l'évaluation et l'administration de nos régimes et de nos caisses de retraite. Nous avons également participé à l'évaluation des coûts de vos régimes de retraite et de leurs améliorations. De façon particulière ces dernières années, nous avons été confrontés à des régimes de retraite insolvables et à des employeurs qui cherchent à attaquer nos régimes de retraite, soit en voulant y mettre fin ou en proposant de mettre sur pied un nouveau régime à cotisations définies pour les nouveaux employés. Dans chaque cas, des solutions existent pour contrer ces employeurs qui veulent nous diviser.

Nous siégeons à plusieurs comités de retraite dont celui du Régime de retraite des Métallos.

Un certain nombre d'employeurs refusent d'assumer la responsabilité financière pour la retraite de nos membres. Il arrive que nous devions accepter des régimes à cotisations définies, régimes dont le risque financier est entièrement la responsabilité de nos membres. Dans ces cas, puisque l'employeur refuse d'assumer le risque et puisque celui-ci est entièrement sur les épaules de nos membres, il n'y a aucune raison pour que ces types de régimes soient administrés et gérés par un comité dont les membres sont nommés en majorité par l'employeur. C'est pour cette raison que nous avons créé les Fonds Métallos et les régimes de retraite des Métallos (REER, RCR, RRS).

Nous sommes également en mesure d'intervenir en matière de gestion des droits de votes issus des actions que détiennent nos caisses de retraite ainsi qu'en matière d'investissement socialement responsable. Depuis quelques années déjà, nous travaillons avec le Groupe Investissement Responsable qui contribue à ce que nous soyons des précurseurs en la matière.

FONDS MÉTALLOS

Au cours des années, le Syndicat des Métallos a regroupé certains régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées ou à cotisations déterminées, REER collectifs, Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB), Régimes de retraite simplifiés (RRS) et Comptes de retraite immobilisés (CRI) auprès d'un même gardien de valeur et administrateur.

C'est ainsi que nous avons créé les Fonds Métallos qui peuvent recevoir vos fonds de retraite sous forme de REER, de régime complémentaire de retraite, de compte de retraite immobilisé (CRI) ou de RPDB. Les sections locales des Métallos peuvent également avoir un compte pour leurs avoirs et profiter notamment des placements garantis à un taux très avantageux. Nous avons également créé le Fonds de revenu viager (FRV) pour ceux ayant un compte retraite immobilisé ainsi qu'un Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR), pour nos membres qui prennent leur retraite et désirent continuer de bénéficier des avantages des Fonds Métallos et de frais d'administration et de gestion moindres, afférents à ces deux types de régimes. Au 30 septembre 2006 l'actif total des Fonds Métallos était de 56,9 millions de dollars alors qu'il était de 43,5 millions de dollars à pareille date l'an dernier.

Depuis plus de 6 ans, nous avons accès à des placements garantis, rachetables en tout temps, émis à un taux préférentiel par l'Industrielle Alliance, et notamment, à un Fonds diversifié équilibré (50 % obligations et court terme, 50 % actions). Depuis janvier 2004, nous avons deux autres fonds diversifiés, l'un conservateur (80 % obligations et court terme et 20 % actions) et l'autre plus agressif (25 % obligations et court terme et 75 % actions). Nous avons introduit la multi-gestion à nos trois fonds diversifiés pour réduire la volatilité de ceux-ci et réduire le risque pour les participants.

En plus de profiter d'une performance au-dessus de la moyenne, nos membres bénéficient de frais d'administration plus bas qu'ailleurs et ce, grâce au pouvoir de notre regroupement. À titre d'exemple, notre Fonds diversifié équilibré Métallos a généré des rendements bruts de 9,9 % par année sur une période de quatre ans au 30 juin 2006 et de 12,2 % par année sur une période de trois ans à la même date. Les frais de gestion ne sont que de 0,7 % alors qu'ils varient entre 1,5 % et 2,5 % normalement.

Les Fonds Métallos ont été conçus par le comité des avantages sociaux des Métallos (CASOM). Le comité se réunit à la fin de chaque semestre pour les surveiller et prendre connaissance des comptes rendus et des analyses de l'administrateur et l'actuaire sur l'évolution des fonds. Les unités et les sections locales qui contribuent aux Fonds Métallos sont alors invitées à la réunion. Nos membres bénéficient de la surveillance exercée sur les Fonds Métallos et de la transparence de ceux-ci.

Près de 3500 membres répartis dans plus de 40 groupes investissent leurs revenus de retraite. La force de notre nombre permet à chacun de bénéficier de Fonds bien supervisés avec d'excellents rendements et à des frais minimes.

RÉGIME DE RETRAITE DES MÉTALLOS

L'objectif ultime est évidemment de négocier de généreux régimes de retraite et d'y attacher, à l'égard des déficits, la responsabilité d'une compagnie riche et prospère qui ne fermera pas de sitôt ses installations. Mais la réalité n'est pas toujours ainsi. Plusieurs membres qui travaillent pour de petites ou moyennes entreprises n'ont pas la possibilité de négocier de tels régimes avec leur employeur, pourtant, tous ces membres aimeraient avoir un régime de retraite à prestations déterminées.

Nous avons donc créé le Régime de retraite des Métallos. En juin dernier, nous avons tenu la cinquième assemblée annuelle des participants. Il s'agit pour l'instant d'un régime à cotisations définies mais nous créerons un régime à prestations uniformes déterminées ($/mois/année de service) dès que le gouvernement du Québec aura adopté la réglementation régissant de tels régimes. Nous espérons toujours que cette réglementation entrera en vigueur rapidement.

Plusieurs membres sont des participants au Régime de retraite des Métallos dont les travailleurs et travailleuses de Sport Maska, Carri-All, Produits Moulés Synertech, Profilage Cresswell, Multibar, Heckett Canada, la Fonderie Laperle ainsi que les employés de la section locale 8922.

Les sommes sont remises à notre gardien de valeur et investies dans le Fonds diversifié équilibré Métallos décrit précédemment, suite aux conseils de notre actuaire. Avec notre expertise syndicale et de ceux avec qui nous travaillons, nous réussirons mieux que quiconque.

ASSURANCES

Le travail du service de la recherche consiste également à conseiller les permanents et les permanentes ainsi que les sections locales lors du renouvellement de leur contrat d'assurances collectives.

Avec les augmentations importantes que nous connaissons au chapitre du coût des assurances collectives, notre regroupement est un outil indispensable. Non seulement, il nous permet par l'entremise de nos courtiers de régler rapidement les réclamations contestées de nos membres, mais il nous donne accès à toute l'information et à des protections d'assurances collectives à un coût compétitif. Notre regroupement compte près de 3000 membres répartis dans une quarantaine de milieux de travail.

En plus de notre capacité d'offrir un produit en matière d'assurances collectives traditionnelles, nous sommes également en mesure d'offrir un régime d'assurance modulaire pour tous groupes intéressés. Généralement, de tels régimes ne sont offerts qu'aux groupes de 250 employés et plus. Le principe est simple: le régime est divisé en trois modules où se retrouvent différents niveaux de couverture d'assurance vie, d'assurance maladie et de soins dentaires, les autres couvertures étant les mêmes pour tous. Le participant opte alors pour l'un ou l'autre des modules, en fonction de ses besoins : la prime varie en fonction du module choisi.

CASOM

Le service de la recherche coordonne les activités du Comité sur les Avantages SOciaux des Métallos (CASOM). Ce comité est composé du directeur, de son adjoint, de permanents et d'officiers de sections locales qui participent à l'un des programmes. Pierre Lalonde, avocat, siège également au comité comme conseiller juridique. Le comité est responsable de l'administration de notre regroupement d'assurances et de nos Fonds Métallos.

Vous trouverez à l'extérieur de cette assemblée le kiosque du CASOM. Les représentants se feront un plaisir de vous expliquer en détail les Fonds Métallos ainsi que notre regroupement d'assurance. Vous y trouverez également de la documentation.

FONDS DE GRÈVE DU DISTRICT 5

Nous avons contribué cette année à la réunion des sections locales participant au Fonds de grève du district 5. À cette fin, nous avons préparé une présentation portant sur l'évolution du Fonds de grève au cours des cinq dernières années et sur la situation actuelle.

CONCLUSION

Nous avons la chance d'appartenir à un grand syndicat et le service de la recherche est l'un des nombreux services spécialisés dont vous pouvez bénéficier.

Il nous fait plaisir de mettre à votre disposition, ainsi qu'à celle des permanents et des permanentes tous les outils du service de la recherche du Syndicat des Métallos.

En terminant, je vous souhaite une excellente assemblée annuelle.

Service du recrutement

LES NOUVELLES STRATÉGIES PATRONALES ET LE MARAUDAGE

Au cours de la dernière année, le service de recrutement a maintes fois été confronté à de nouvelles réalités comme les tentatives anti-syndicales des employeurs et le maraudage.

La vaste médiatisation du combat de Wall-Mart contre la syndicalisation a eu pour effet de motiver les employeurs plus avisés, de s'entourer de services juridiques qui les conseillent et leur proposent de nouvelles stratégies et des moyens non orthodoxes, afin de bloquer les syndicats structurés. Sachant que, par la loi, ils ne peuvent empêcher leurs employés de se syndiquer, ils mettent donc sur pied un syndicat indépendant à leur mesure, plus conciliant, plus souple et, en fait, plus patronal que syndical où ils pourront librement avoir mainmise sur toute décision.

Par de fréquentes tactiques d'intimidation, certains dirigeants d'entreprises ou leurs conseillers légaux tentent d'influencer les travailleurs et de les convaincre qu'ils seront mieux protégés, s'ils adhèrent à une entente directement négociée entre eux. Cependant, les promesses s'avèrent souvent de courte durée et les salariés se retrouvent très vite au point de départ.

Les ruses subtiles de ces employeurs, la crainte des salariés de perdre leur emploi suite à la fermeture ou au déménagement de l'entreprise, favorisent un climat d'incertitude qui rend l'accès à la syndicalisation encore plus précaire.

Dans ces conditions, les champs libres deviennent plus difficiles à atteindre et les syndicats organisés de plus en plus compétitifs, mais aussi plus vulnérables au maraudage.

Les périodes ouvertes représentent donc un moment très fragile et la collaboration de tous les intervenants au sein de notre syndicat est cruciale dans le but de conserver nos accréditations. Tous ensemble, et en tout temps, nous devons nous impliquer afin de défendre notre syndicat et de préserver les acquis de nos membres.

Cette année, malgré le climat précaire et la complexité de la conjoncture actuelle, notre équipe de recrutement a continué à déployer toute l'énergie et les efforts nécessaires pour contrer l'effet dissuasif des employeurs et pour stopper le maraudage. Nous devons sans cesse nous adapter et modifier nos stratégies afin que plus de consœurs et de confrères puissent continuer à jouir des bienfaits de la syndicalisation.

Bien que notre équipe a consacré plus de 25 % de son temps au contre maraudage, nous avons quand même déposé 33 requêtes en accréditation pour un total possible de 2760 nouveaux membres.

En annexe, vous trouverez la liste des dépôts du 1er septembre 2005 au 31 août 2006 ainsi que la liste des conventions collectives signées durant la même période.

Encore une fois, je remercie tous les membres de l'équipe du recrutement pour leur solidarité et leur soutien indéfectible.

Service de santé sécurité et de l'environnement

La première partie du rapport portera sur la mise à jour des dossiers suivants :

- Béryllium (comité 3.69) ;
- Chrysotile ;
- Manganèse.

La seconde partie couvrira les comités où nous siégeons, entre autres :

- Comité technique sur l'amiante ;
- Comité de révision du règlement sur la santé et la sécurité du travail ;
- Comité de révision du règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines ;
- Comité de santé et sécurité FTQ ;
- Comité national de santé sécurité et environnement.

BÉRYLLIUM (COMITÉ 3.69)

Le comité s'est réuni le 5 juin 2006.

Sur 110 réclamations à la CSST, 103 ont été traitées à ce jour. Il y a actuellement 19 cas de bérylliloses chroniques, 18 cas de bérylliloses sub-cliniques, 34 cas de sensibilisation au béryllium et 30 cas de normaux ou négatifs.

Les activités courantes prévues au plan d'action se poursuivent telles que prévues. Nous recevons les rapports, les bilans et les analyses préparés entre autres, par l'Institut de recherche Robert Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST). Les discussions concernant la normalisation et la gestion des expositions sont toujours en cours. Les consensus devraient se finaliser en 2007.

Les 11 et 12 avril 2006, le service a effectué une présentation spéciale sur le béryllium à Sept-Îles pour la section locale composée 7065 regroupant les industries: Soudo-Technic, Fabnor Inc., Les Industries Mingan, les débardeurs de Sept-Îles et Pirotek de Baie Comeau : toutes des compagnies sous-traitantes de l'Alumínerie Alouette de Sept-Îles qui réparent ou reconditionnent des équipements et des composantes contaminées au béryllium. Plusieurs actions syndicales se sont ajoutées à celles déjà initiées. Nous soulignons la vigilance des représentants syndicaux dans ce dossier.

Par ailleurs, Montréal a été l'hôte en mars dernier d'une Conférence internationale sur le béryllium. Vous pouvez trouver les textes sur le site de l'IRSST à l'adresse suivante : **http://www.irsst.qc.ca/en/preliminary-agenda.html**

Finalement, nous recommandons toujours le test « BELPT » (Beryllium Lymphocyte Proliferation Test–test de prolifération lymphocytaire lié au béryllium) car il est le seul moyen non invasif qui permet de diagnostiquer une sensibilisation au béryllium.

CHRYSOTILE

Des avancées scientifiques majeures ont marqué la dernière décennie. Les études faites sur le chrysotile confirment et renforcent l'étude de McDonald (1997) à l'effet que les amphiboles demeurent beaucoup plus longtemps dans les poumons alors que le chrysotile s'élimine en quelques jours. En effet, en matière de biopersistance des fibres, les nouvelles données confirment l'existence de différences épidémiologiques marquées entre le chrysotile et les amphiboles. Elles fournissent des preuves solides sur les importantes différences en matière de dangerosité entre le chrysotile et les amphiboles. Ces informations méritent d'être véhiculées puisque ce sont surtout les travailleurs exposés aux amphiboles qui développent des maladies et non ceux qui ont été en présence de chrysotile.

En 2006, le Syndicat des Métallos, la FTQ et ses partenaires ont continué à défendre le chrysotile en poursuivant la promotion de son usage responsable et accru. Ensemble, ils ont maintenu leur démarche s'opposant à toutes formes de bannissement.

L'Institut du chrysotile a tenu sa Conférence internationale les 23 et 24 mai 2006 à Montréal, sous le thème *Le chrysotile à un point tournant, bilan et perspectives* où de nombreux scientifiques, syndicalistes, chercheurs, producteurs, utilisateurs,

dirigeants d'entreprises, représentants des ministères et agences gouvernementales se sont réunis.

Il en est ressorti qu'avec les techniques industrielles d'aujourd'hui, l'usage du chrysotile dans des produits à haute densité ne représente pas de risque significatif pour la santé. Cette fibre peut toujours rendre des services considérables dans la construction d'infrastructures sanitaires et dans la rénovation. Cependant, tout n'est pas gagné. « Ban-Asbestos » poursuit ses pressions pour le bannissement total de toutes formes de fibres d'amiante. Le chrysotile subira des pressions énormes mondialement pour plusieurs années à venir.

Voici un extrait d'un communiqué de presse qui ramenait au front le dossier du chrysotile :

Des chimistes de haut niveau décideront s'il faut ajouter l'amiante chrysotile et d'autres produits chimiques toxiques à la « liste à surveiller ».

Genève, 10 février 2006 – Un comité d'experts internationaux se réunira à Genève la semaine prochaine pour mettre la dernière touche à ses recommandations demandant d'ajouter l'amiante chrysotile – qui représente environ 94 % de la consommation mondiale d'amiante – sur la « liste à surveiller », où figurent déjà toutes les autres formes d'amiante.

Lorsqu'ils se réuniront à Genève, du 9 au 13 octobre prochain, les gouvernements décideront s'il convient d'accepter la recommandation demandant que l'amiante chrysotile soit ajouté à la liste des 39 substances dont le commerce est soumis à une procédure de consentement préalable en connaissance de cause de la part du pays importateur.

Le 7 février 2006, lors de la 9e session extraordinaire du Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) tenue à Dubaï/Nairobi, une nouvelle stratégie mondiale relative aux produits chimiques a reçu le feu vert des gouvernements. Intitulée *Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques* (SAICM d'après son sigle en anglais), elle couvre l'évaluation des risques, l'étiquetage harmonisée et le traitement de stocks de produits obsolètes.

L'initiative SAICM, un accord volontaire, arrive à point selon ces derniers car la production mondiale de produits chimiques augmentera de 80 % au cours des 15 prochaines années.

Il est évident que le chrysotile subit la pression de puissants lobbying d'entreprises qui font la promotion de leurs produits de substitution mais qui n'ont pratiquement pas été évalués quant à leur dangerosité.

Enfin, il y a également le programme de la nouvelle proposition de politique européenne sur les produits chimiques (REACH) qui signifie : « Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals ». Ce programme remplacerait semble-t-il un ensemble complexe de règlements et de directives existantes. Les exigences en matière d'essai et d'enregistrement seraient moins contraignantes que les règles applicables depuis 1981. Ce programme contient des éléments qui sont une attaque réelle contre le chrysotile.

Comme on le voit, ces attaques peuvent prendre plusieurs formes et le combat n'est pas fini. Malheureusement, les conséquences font en sorte que les emplois du Québec, liés au chrysotile sont de plus en plus fragilisés, par conséquent, nous sommes confrontés à cette réalité. Malgré ces pressions, nous continuerons de soutenir la promotion de l'utilisation sécuritaire et accrue du chrysotile.

Dernièrement, notre directeur est intervenu auprès du Congrès du travail du Canada (CTC) pour dénoncer des interventions anti-chrysotile présentées à la réunion de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en juin dernier.

Finalement, le dossier chrysotile est à suivre.

MANGANÈSE

Cette saga judiciaire s'est poursuivie. En septembre 2006, nous en étions à la 7e semaine d'audience dans le premier de 11 dossiers de réclamations des soudeurs de la Compagnie Minière Québec Cartier de Fermont.

Nous remercions les volontaires, les représentants syndicaux et les médecins spécialistes pour leur implication et leur dévouement.

RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (COMITÉ TECHNIQUE 3.33.2)

Cette année, le comité technique 3.33.2 a discuté des articles du règlement concernant le bruit, l'ergonomie, la formation, les chaussures de protection, les

procédures de cadenasse, la plongée sous-marine, les ponts roulant, les protecteurs oculaires et faciaux « norme CSA Z-94.3 ».

Ces dossiers exigent d'analyser des documents, des législations de d'autres provinces ou pays. Nous devons arriver à un consensus pour soumettre nos recommandations au conseil d'administration de la CSST. Après approbation, les recommandations seront soumises au processus législatif gouvernemental.

L'année 2007 sera la continuité des développements, des améliorations ou des modifications des articles de ce règlement.

RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DANS LES MINES (COMITÉ TECHNIQUE 3.57)

Le comité paritaire du conseil d'administration de la CSST a pour mandat de réviser le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines (r.19.1).

L'objet des travaux est la mise à jour régulière du règlement par rapport à l'évolution technologique, aux accidents et aux incidents survenant dans le secteur minier. Il vise à la prévention d'accidents, à protéger la santé et l'intégrité physique des travailleurs.

Le règlement publié dans la Gazette officielle du Québec le 8 mars dernier, est entré en vigueur le 23 mars 2006. Il modifie 33 articles du règlement et en compte 10 nouveaux.

Le nouveau texte est disponible sur le site internet des Publications du Québec, éditeur officiel, à l'adresse suivante : http://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca.

Les modifications en bref :

- Ajout de nouvelles définitions au sujet des explosifs, plus particulièrement du lieu de chargement, de la zone de chargement et de la zone de tir ;
- Modification de certaines dispositions sur la qualité de l'air et sur certains équipements, tels ceux actionnés par un moteur à combustion interne ou par un moteur diesel et les machines d'extraction ;
- Mesures de sécurité accrues relativement aux incendies, à l'entreposage ou au chargement d'explosifs, à la manipulation de carburant ou d'autres matériaux combustibles et à l'appareillage électrique ;
- Ajout de deux modules (IV et VI) concernant la formation du travailleur minier sous terre. En outre, afin de lever l'ambiguïté causée par l'utilisation de certains mots, des précisions sont apportées concernant les fronts d'attaque, les liquides combustibles et les graisses, ainsi que pour certains termes, tels matériau et matériel.

Dans les autres activités du secteur minier, nous devons ajouter le concours annuel de sauvetage minier et notre participation à l'Association sectorielle paritaire du secteur minier (APSM).

Au concours de sauvetage minier 2006, le trophée de la meilleure performance dans les éléments théoriques et techniques a été remporté par l'équipe de Cambior inc. / Mine Doyon, section locale 9291. Félicitations !

Notre syndicat a maintenu ses représentations dans l'Association paritaire du secteur minier (APSM), l'Association sectorielle paritaire fabrication de produits en métal et produits électriques (ASPME) et, l'Association sectorielle fabrication d'équipement de transport et de machines (ASFETM).

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ FTQ

Le comité de santé sécurité a tenu ses rencontres régulières en plus d'une rencontre spéciale. Cette rencontre était dans la foulée d'un plan de travail mis en place en 2005 pour établir une plate-forme de revendications concernant les groupes prioritaires, l'assignation temporaire, les mutuelles de prévention, le financement de la CSST et sa mise sur pied de

DÉCÈS

Malheureusement, trois de nos membres sont décédés en 2006.

Date	Travailleur	Tâche	Région	Employeur	Syndicat
27 février 06	Denis Girard	Trackman - aiguilleur	Chibougamau	CN	2004
13 avril 06	Charles Arpin	Électricien	Abitibi	Mine Kiena.	4796
13 octobre 06	Denis Leclerc	Technicien d'entretien	Port-Cartier	Minière Québec Cartier	6869

projets pilotes sans consultation. Le comité sera particulièrement actif pour finaliser et soumettre ses recommandations au Bureau de la FTQ. En effet, trois rencontres sont prévues d'ici décembre 2006 pour les finaliser et les déposer.

COMITÉ NATIONAL DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Notre district a été l'hôte de la conférence nationale organisée par le comité de santé sécurité national, sous le thème Renforcer le pouvoir.

En plus des conférenciers, les participants ont pu entendre Émilie Béland Fortin, une jeune femme de 18 ans qui est venue témoigner de son vécu, suite au décès tragique de son conjoint qui travaillait chez Métal Perreault Inc., à Donnacona. Émilie a souligné l'importance de la prévention et du soutien qu'elle reçoit encore aujourd'hui de notre syndicat.

Cette conférence a aussi été l'occasion de confirmer notre support au « Projet d'intégration au travail » de la FTQ. Serge Leblanc, le coordonnateur de ce projet, a présenté et expliqué l'objectif de celui-ci. Nous devons y adhérer et agir pour faire vivre ce droit des personnes handicapées dans nos milieux de travail.

CONCLUSION

L'année 2006 a fait avancer nos connaissances et nos revendications. Cependant, la santé et sécurité du travail demeure confrontée à la mondialisation. Elle ne doit pas être placée sur « la deuxième tablette » à cause de ces pressions. Il n'y a pas de prix à la vie. Nous devons continuer d'agir vers un développement durable et à ce titre, elle doit être une composante incontournable. Les défis sont nombreux : nous continuerons nos actions dans nos milieux de travail pour maintenir et faire progresser nos droits.

La prévention en milieu de travail reste une priorité. Nous serons présents sans relâche auprès des travailleurs et agirons pour les sensibiliser à être actifs et solidaires de leurs revendications en santé sécurité.

En terminant, notre plus grande force demeurera toujours nous, travailleurs et travailleuses de notre syndicat.

Comité de la condition féminine - Métallos

Nous voilà déjà à la fin de notre première année en tant que nouveaux membres du comité. Nous avons recruté des femmes dynamiques et enthousiastes de tous les coins du Québec, nous permettant d'obtenir une excellente vision des préoccupations et des besoins concernant les femmes.

Le comité aide les membres dans l'implantation de comités féminins dans les sections locales par le biais de ses membres régionaux.

SOMMAIRE DES ACTIVITÉS

Depuis la dernière assemblée annuelle, le comité a tenu quatre réunions soit les 10 février, 12 mai, 8 septembre et 22 novembre 2006. D'autres sont prévues à l'agenda de 2007.

Par l'entremise de la soirée fraternelle et du dîner organisé en collaboration avec le Fonds humanitaire à la dernière assemblée annuelle, nous avons amassé 2000$. Ce montant a été remis à la Fondation Nathalie Simard qui vient en aide aux victimes d'abus.

Pour la première fois le 8 mars 2006, le comité est allé aider des femmes Métallos à Alma à mettre sur pied leur comité de condition féminine. Ce comité tente maintenant de faire sa place dans leur usine majoritairement masculine. Toutefois, il peut compter sur l'appui du comité du district en tout temps. Nous avons également rencontré l'exécutif chez Asten Johnson à Châteauguay. Ces femmes ont fait appel à nous afin de fonder leur propre comité.

Ces demandes font suite à la présentation du comité de la Condition féminine à l'assemblée annuelle de l'an passé. Nous croyons à l'importance de ces rencontres puisqu'elles répondent à nos objectifs face à l'implantation de comité local.

Dans le dernier rapport annuel, nous avions expliqué nos projets en voie de réalisation ainsi que nos projets en cours. Cependant, à cause de circonstances incontrôlables, nous avons été retardées : ce n'est que partie remise.

Nous avons accueilli Josée Coulombe représentante de la Côte-Nord et Suzie Fournier représentante du Lac St-Jean dans notre comité.

PROJETS EN COURS

L'épinglette à l'image du comité sera bientôt disponible.

Nous sommes à préparer notre vingtième anniversaire. Nous avons déjà commencé à élaborer des projets afin de souligner cet évènement

PROJETS EN VOIE DE RÉALISATION

Suite aux rencontres chez Alcan et Asten Jonhson, le comité continue d'apporter l'aide nécessaire à la création d'un comité de condition féminine local. De plus, le comité désire se déplacer dans les milieux de travail et dans les régions pour continuer à informer et à sensibiliser les membres de l'importance de celui-ci. Nous voulons rejoindre plus de femmes syndiquées et non syndiquées pour leur démontrer l'importance d'un tel choix et ce que peut leur apporter le Syndicat des Métallos.

En terminant, le comité remercie particulièrement la direction pour son appui et son aide à réaliser nos projets.

Comité sur les Avantages SOciaux Métallos (CASOM)

FONCTIONS DU COMITÉ

Le comité voit à la promotion, à la mise en place et à la supervision du regroupement en assurances collectives du Syndicat des Métallos. Il voit également à la promotion, au développement et à la supervision des Fonds Métallos. Le comité s'est réuni à cinq reprises depuis la dernière assemblée annuelle.

MEMBRES DU COMITÉ

Le comité est composé de Denis Rainville, président de la section locale 9414, de Guy Gendron, président de la section locale 9400, de Bruno Cyr, président de la section locale 8990, de Gaétan Paré et Marc St-Hylaire de la section locale 7625, de Nelson Breton président de la section locale 7065, de Régent Delasablonnière de la section locale 9291 et de Philippe Doré, vice-président de la section locale 9153.

Daniel Roy, adjoint au directeur, Marcel Sasseville coordonnateur, Alain Poirier du service de la recherche siègent également au comité ainsi que Pierre Lalonde, avocat des Métallos.

Guy Gendron préside les réunions et Alain Poirier agit comme secrétaire du comité. Les finances du comité sont sous la responsabilité de Bruno Cyr.

REGROUPEMENT D'ASSURANCES MÉTALLOS

En 1992, le regroupement des avantages sociaux a été formé pour permettre à nos membres de bénéficier de réductions de volume dans les primes d'assurances collectives même s'ils travaillaient pour une petite ou moyenne entreprise et, pour être en mesure de représenter nos membres auprès de l'assureur, sans que ce dernier refuse de nous parler.

Nous sommes aujourd'hui en mesure d'obtenir des soumissions à des prix concurrentiels par l'entremise des représentants d'Optimum Actuaires et Conseillers Inc. Il est aussi plus facile d'obtenir les informations nécessaires pour régler les réclamations de nos membres.

Un régime modulaire (permettant aux membres de choisir parmi trois types de protections selon leurs besoins) a été mis sur pied il y a quelques années pour les membres de la section locale 9400. Ce produit a été adapté pour les unités des sections locales qui peut convenir à d'autres groupes.

Notre regroupement se compose d'environ 2800 membres assurés, répartis dans 40 entreprises syndiquées auprès de 16 sections locales.

Si notre regroupement vous intéresse, n'hésitez pas à en parler à votre permanent ou à votre permanente.

FONDS MÉTALLOS

Les Fonds Métallos ont été mis sur pied pour regrouper nos REER collectifs, certains régimes de participation différée aux bénéfices ainsi que quelques régimes de retraite à cotisations définies. Depuis, certaines caisses de retraite de régimes à prestations déterminées ont investi une partie ou la totalité de leurs actifs dans le Fonds diversifié Métallos.

En plus de certificats de dépôt garantis émis par l'Industrielle Alliance à un taux supérieur de 1,15 % par rapport à leur taux régulier, nos membres ont accès à des fonds diversifiés et à des fonds spécialisés.

En 2004, nous avons ajouté deux fonds diversifiés à notre fonds diversifié équilibré (50 - 50) et introduit le concept de la multi-gestion à la partie action de nos trois fonds diversifiés. Nos membres ont maintenant accès à trois fonds diversifiés sécuritaires et à 7 fonds spécialisés soit : le fonds diversifié équilibré (50% obligations – 50% actions), le fonds diversifié conservateur (80% obligations–20% actions) et le fonds diversifié agressif (30% obligations – 70% actions), le fonds de marché monétaire, le fonds d'obligations canadiennes, les fonds d'actions canadiennes NATCAN, Jarislowsky Fraser et McLean Budden, les fonds d'actions mondiales de McLean Budden et de Franklin Templeton. Nos fonds diversifiés sont gérés par l'Industrielle Alliance en ce qui

concerne la répartition tactique d'actifs et par les gestionnaires pour la sélection de titres, en tenant compte des politiques de placement édictées par le CASOM, suite aux judicieux conseils de nos actuaires chez Optimum Actuaires et Conseillers Inc. L'administration est sous la responsabilité de l'Industrielle Alliance.

Près de 3500 membres travaillant pour 36 employeurs et 17 sections locales ont investi leurs fonds de retraite dans nos fonds Métallos.

Moyennant des frais de gestion de 0,7 % notre fonds diversifié équilibré (50 - 50) a connu un rendement annuel brut de 12,6 % au 31 décembre 2000; de 3,5 % au 31 décembre 2001; de –3,0 % en 2002; de 16,7 % au 31 décembre 2003; de 11,1 % au 31 décembre 2004 et de 13,7 % au 31 décembre 2005.

Nos fonds peuvent recevoir les sommes d'argent provenant de n'importe quel REER collectif, régime de participation différée aux bénéfices (RPDB), régime complémentaire de retraite (RCR), qu'il soit à cotisations définies ou à prestations déterminées, ou fonds de retraite immobilisé (FRV) en cas de cessation de participation à un régime de retraite.

Lorsqu'un membre prend sa retraite et qu'il n'est pas dans un régime à prestations déterminées, il peut utiliser le fonds de revenu viager Métallos (FRV) ou le Fonds enregistré de revenu de retraite Métallos (FERR).

L'Industrielle Alliance a développé un questionnaire pour aider nos membres à définir leur profil d'investisseur : un outil extrêmement utile lorsque vient le temps de choisir le type d'investissement qu'ils désirent.

Depuis la dernière assemblée annuelle, le CASOM s'est assuré que les régimes d'accumulation de capital soient conformes aux lignes directrices pour les régimes de capitalisation émises par Le Forum conjoint des autorités de réglementation du marché financier.

Le CASOM a également mis sur pied un sous comité composé de Daniel Roy, d'Alain Poirier, de Guy Gendron et de Gaétan Paré, afin de revoir les pondérations en actions canadiennes par rapport aux actions mondiales et américaines dans nos trois fonds diversifiés et pour trouver un gestionnaire de remplacement à l'un de nos gestionnaires, le tout sous la recommandation de notre actuaire.

RÉUNION ANNUELLE DES SECTIONS LOCALES PARTICIPANT AU PROGRAMME D'AVANTAGES SOCIAUX DES MÉTALLOS

La réunion annuelle de toutes les sections locales participant à notre regroupement d'assurances ou à nos Fonds Métallos a lieu à l'ajournement du premier jour de l'assemblée annuelle. C'est l'occasion d'élire les membres du CASOM et d'émettre des rapports sur nos programmes d'avantages sociaux.

OUTILS POUR NOS MEMBRES

Tous ces outils sont à votre disposition. Si vous avez besoin d'une soumission d'assurance ou si vous désirez transférer vos sommes reliées à la retraite ou encore, si vous désirez cotiser à un régime de retraite, n'hésitez pas à en parler à votre permanent ou votre permanente.

Vous pouvez également nous rencontrer à notre kiosque où vous trouverez de la documentation sur notre regroupement d'assurances collectives et sur les Fonds Métallos.