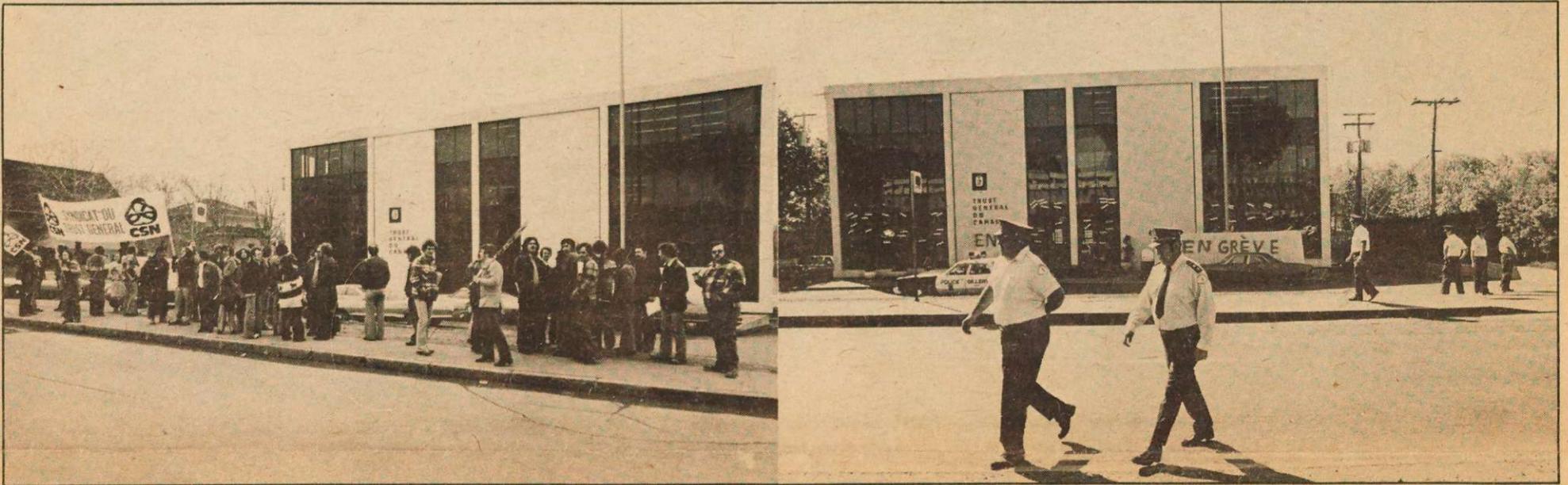


## Les travailleurs du Trust général ne sont pas seuls



Si la collusion entre la direction du Trust général du Canada et l'Etat québécois est évidente, la collusion entre les boss et les forces de répression ne l'est pas moins. Un simple coup de téléphone du boss et "sa" police arrive en masse. Non seulement les boss du Trust contreviennent

à la loi en refusant de négocier mais ils utilisent la police à leurs fins. Sur la photo de gauche les travailleurs indiquent qu'il n'est pas tout à fait normal de gagner, en moyenne, moins de \$100. par semaine. Sur la photo de droite... Cette photo se passe de commentaires.

### Des salaires minables

Le salaire hebdomadaire moyen d'un travailleur au TGC est de \$120.83 brut.

La grande majorité des employés du TGC se retrouve avec un salaire net inférieur à \$100.00 par semaine.

Un exemple: un père de famille travaillant depuis 2 ans, effectuant le même type de travail que la majorité d'entre nous, gagne un salaire net de \$95.00 par semaine.

Le niveau salarial de la plupart d'entre nous est donc au-dessous du seuil de la pauvreté tel que nous pouvons le situer, suite aux recommandations d'un comité du Sénat qui se penchait sur le problème de la pauvreté au Canada en 1969.

Nous revendiquons un minimum de \$165.00 par semaine, ce qui correspond d'ailleurs à ces recommandations sénatoriales en y incluant évidemment les ajustements dus à la montée inflationniste (perte du pouvoir d'achat réel des travailleurs depuis 1969). Nos revendications salariales sont les mêmes que l'ensemble des travailleurs du front commun des secteurs public et parapublic qui démontrent clairement depuis plus d'un an la justesse et le bien fondé de ces revendications. Notre combat au niveau salarial est lié à celui de nos camarades des secteurs public et parapublic. Il ne s'agit pas d'une lutte pour nous enrichir, mais pour obtenir un salaire décent, pour vivre décentement.

## Un scandale

Les 42 travailleurs du Trust général du Canada, en grève depuis le 28 janvier ne sont pas seuls. Ils ont derrière eux les 175,000 syndiqués de la CSN et les 1,300 syndicats affiliés qui sont invités à boycotter cet employeur. Et les camarades de la FTQ et de la CEQ sont invités à faire de même.

Ca fait 100 ans

Rien n'est jamais acquis en système capitaliste. L'enjeu de cette lutte est de faire admettre au Trust général, un droit qui est inscrit dans nos lois depuis plus de cent ans: le droit d'association. Cet employeur ne reconnaît pas le syndicat et refuse de négocier depuis l'automne 75. Et on ne peut compter sur ce gouvernement pour qu'il force la compagnie à respecter la loi. Arthur Simard, le président du conseil d'administration du Trust, et Robert

Bourassa sont membres de la même "famille royale". La "famille des travailleurs" est forcée encore une fois de ne compter que sur ses propres moyens.

On brasse des millions

Un autre enjeu de cette lutte est de faire une percée syndicale dans le milieu de la finance. C'est dans ce milieu que se brassent le plus de millions et où les travailleurs sont parmi les plus exploités: plusieurs employés du Trust, soutiens de famille, ne gagnent pas \$100. par semaine. C'est un scandale! La collusion entre la direction du Trust et la direction de l'Etat est aussi un scandale. Aucun syndiqué ne peut supporter un tel scandale. C'est pourquoi les syndicats qui ont de l'argent placé au Trust général doivent le retirer.

# Le mépris des boss nous a forcé à nous syndiquer

## Pourquoi nous nous sommes syndiqués

Nous sommes 43 travailleurs de la succursale de Québec du Trust Général du Canada (TGC) récemment syndiqués et en grève depuis le 28 janvier 1976.

Le Trust Général du Canada est une institution financière

La direction du Trust Général jusqu'ici n'a jamais accepté une rencontre pour fins de négociation et cela même depuis le début de notre grève.

Nous sommes conscients que l'enjeu de notre conflit se situe également au niveau de la reconnaissance syndicale puisque notre syndicat est le premier à être accrédité au sein de ce secteur financier (compagnie de fiducie).

C'est pourquoi nous avons cru nécessaire de rédiger ce document de travail afin que tous les travailleurs et la population en général connaissent et comprennent bien le sérieux de l'ensemble de notre démarche, c'est-à-dire: le pourquoi de notre syndicalisation et la grève que nous vivons actuellement.

Faisant face à une partie patronale qui veut ignorer totalement l'existence du syndicat et qui cherche par tous les moyens à le briser, nous avons donc décidé collectivement d'en venir à la grève qui était pour nous le seul et dernier recours.

Ce document représente le fruit de plusieurs rencontres entre nous tous. En effet, depuis le début de la grève, nous nous sommes réunis régulièrement dans le cadre d'activités de formation de notre Conseil Central (CSN) pour réfléchir sur nos conditions de travail et notre fonction en tant que travailleurs d'une institution financière dans le type de société où nous vivons actuellement. Cette société est basée fondamentalement sur la possession, par une minorité (les capitalistes), d'usines, d'instruments de travail, d'immeubles et sur l'obligation pour la très grande majorité des travailleurs de vendre leur force de travail pour survivre.



Céline Houle, commis de bureau. Expérience: 10 ans dont 8 au Trust. Salaire brut: \$100. par semaine. Vacances: deux semaines. Avancement: nul, parce que c'est une femme.

dont la fonction est de permettre la rentabilité du capital des clients qui y font affaires. En ce sens, notre travail consiste à administrer les porte-feuilles et revenus de ceux qui ont du capital, c'est-à-dire: manipuler l'argent des autres.

Depuis le début de notre syndicalisation, nous avons fait des efforts soutenus, allant même jusqu'à la demande d'un conciliateur, pour la négociation d'une première convention de travail.

## Paternalisme et intimidation

Dans un tel climat, le travailleur est constamment inquiet tant sur sa situation présente que celle de l'avenir. Par exemple, il sait que dans l'éventualité où son conjoint doit travailler pour répondre aux besoins fondamentaux de sa famille, cela peut entraîner une diminution de la "pseudo augmentation" de salaire accordée occasionnellement au travailleur au bon gré de la partie patronale. Nous entendons par "pseudo augmentation": une augmentation hebdomadaire de \$5,00 sur un salaire de \$100,00 au moment où l'augmentation du coût de la vie est de 13%, et 17% pour les besoins essentiels. Donc notre petit pouvoir d'achat diminue.

De plus, l'employé sent qu'il est constamment à la merci de l'attitude patronale en ce qui concerne sa sécurité d'emploi, l'obligeant à se plier aux exigences parfois injustifiables du patron. Ainsi, au TGC, on s'inquiète



Noël Gamache, Comptable. Expérience: 16 ans dont 8 au Trust. Salaire brut: \$173. par semaine (marié, deux enfants). Vacances: 2 semaines. Avancement: nul, parce qu'il affirme ses droits de syndiqué.

beaucoup de notre situation familiale quand il est question d'une augmentation de salaire. Si notre conjoint travaille, cela aura un effet sur la façon dont l'employeur jugera notre situation. Par contre s'il cesse de travailler, l'employeur peut même nous refuser une augmentation sachant que l'employé est contraint de travailler.

On sait également que le refus de notre part de faire du temps supplémentaire peut avoir des conséquences non négligeables sur d'éventuelles promotions, entraînant chez le travailleur la crainte de se voir refuser la "pseudo augmentation" de salaire et même de perdre son emploi.

Les relations de travail existant dans le cadre du "paternalisme patronal" se traduisent par des relations individualisées entre le patron et chaque employé. Ce style de relations favorise l'expression du contrôle de la partie patronale sur le travailleur, tant dans son travail que dans sa vie privée, entraînant ainsi des abus caractérisés par un chantage constant sur la vie de chacun des travailleurs.

## Tâches inaccessibles aux femmes

Nous comprenons par discrimination, le fait que deux travailleurs, du même sexe ou non, exécutent le même travail, avec les mêmes responsabilités et reçoivent des salaires inégaux. De plus, selon la "bonne logique patronale", certaines tâches sont inaccessibles aux femmes. Par exemple: une jeune femme se voit refuser un poste pour "la très bonne raison" que ce dernier a toujours été occupé par un homme.

Deux individus occupant la même fonction, ayant les mêmes responsabilités, le même nombre d'années d'expérience, se retrouvent avec des salaires différents. Bien entendu, dans le contexte du paternalisme patronal, chacun des individus ignore le salaire de son confrère. Il a ainsi l'impression d'être favorisé par rapport à l'autre.

Les exemples de discrimination entre hommes et femmes sont choses courantes et liés à une pratique patronale bien précise.

La discrimination est une autre manifestation flagrante du paternalisme qui encadre l'enjeu des augmentations de salaire par des démarches strictement individuelles.

## Insécurité d'emploi

Avant notre syndicalisation, il n'y avait aucune forme de sécurité d'emploi au TGC. Ainsi, nous vivions constamment dans la crainte de nous retrouver du jour au lendemain sans travail.

Le renvoi d'un confrère au service de la compagnie depuis plus de 22 ans, et ceci sans aucune raison valable, confirmait cette menace de congédiement qui pesait sur nous quotidiennement.

D'ailleurs, ce renvoi eut un impact important sur notre volonté de syndicalisation. A maintes reprises, des employés étaient congédiés sans avis, à la fermeture des bureaux le vendredi soir. Cette crainte individuelle de se retrouver sans emploi, en plus de susciter une inquiétude constante, nous poussait à accepter bon gré mal gré une surcharge de travail.



Un jour, nous avons occupé nos lieux de travail. Les boss ont été impressionnés par ce coup d'audace. Si ça prend ça pour se faire respecter, eh bien, il y aura encore d'autres coups d'audace.

## "Habile à travailler sous tension"

"Habile à travailler sous tension" est une des exigences importantes que l'on retrouve sur les avis de postes vacants au TGC. Cela traduit clairement le climat dans lequel nous avons à vivre tous les jours et justifie, à toutes fins pratiques, toute surcharge de travail et/ou le stress que l'employé aura à subir.

La grande quantité de travail que nous avons à produire dans un court laps de temps, la nécessité d'assurer le service à la clientèle et les nombreuses incitations patronales reflètent fidèlement l'image d'une journée normale de travail.

Devant cette situation, nous nous croyons obligés de nous rendre à l'ouvrage même malades, sachant que nous aurons à reprendre le travail accumulé.

La période dite de vacances n'est en fait qu'une illusion de repos. Nous définissons cette période de vacances comme étant une permission de nous absenter sans être pénalisés monétairement pour nous permettre de refaire notre force



Louise Bouchard, secrétaire. Expérience: 10 ans dont 4 au Trust. Salaire brut: \$127. Vacances: 2 semaines. Avancement: nul, parce que c'est une femme.

de travail afin d'affronter le surplus de tout le travail accumulé pendant cette absence. Ainsi, nos "nouvelles forces" s'épuisent très rapidement au retour...

A ce rythme de travail et aux multiples pressions de la direction, souvent des employés manifestent des signes d'état dépressif. Par exemple, il arrive fréquemment d'une secrétaire, face à une surcharge de travail, éclate en sanglots. Ainsi, souvent il s'ensuit qu'un employé quitte le travail suite à une véritable dépression.

## Nous continuerons à lutter

Il est important de relater une des tactiques douteuses qui démontre très bien jusqu'à quel point peut aller une

direction patronale pour arriver à ses fins.

Par exemple: en mai 1974, les employés du TGC de Montréal travaillaient 34 heures en 5 jours par semaine. Au même moment, les employés de la succursale de Québec travaillaient 32½ heures en 5 jours.

Constatant une disparité flagrante et ayant à coeur de mettre tous ses employés sur un pied d'égalité, c'est-à-

dire dans les pires conditions de travail possible, la direction du TGC fit appel à son "spécialiste en relations humaines".

Ce dernier, subtilement, réunissait tous les employés de la succursale de Québec en leur faisant une proposition plutôt "douteuse" tout en n'étant pas moins alléchante. Il nous proposait d'augmenter nos heures de travail à 33¼ tout en réduisant par contre notre semaine de travail à 4 jours.

Il affirmait que cette merveilleuse proposition était la conséquence d'une volonté de la part du TGC d'établir une semaine de travail de type avant-gardiste et moderniste. Nous passions donc à l'horaire moderniste du TGC: travailler plus fort, plus longtemps (33¼ heures au lieu de 32½ heures) pour le même salaire et cela en 4 jours au lieu de 5. Complètement épuisés après nos 4 jours, nous avions supposément une journée de plus pour refaire nos forces. En effet, on nous avait avisés de prendre cette journée pour les rendez-vous de la vie courante, médecin, dentiste, garage, etc...

Après 2 semaines de ce régime qui, à vrai dire, était assez pénible pour la majorité d'entre nous, la direction du TGC dans un élan de bonté décidait donc de nous faire revenir à la semaine de 5 jours tout en maintenant nos heures de travail à 33¼, sans un sou de plus. "Si vous n'êtes pas heureux au TGC, rien ne vous oblige à y rester" concluait la direction.

Elle avait donc réussi dans l'espace de 15 jours à s'accaparer subtilement, mais avec un profond mépris, de plus d'une heure de notre force de travail par semaine, ou encore de 65 heures de plus par année, c'est-à-dire 2 semaines de travail de plus. Cette tactique douteuse et méprisante permet à la direction de venir récupérer nos 2 semaines de vacances annuelles. Nous estimons que pour l'ensemble des travailleurs de notre succursale, ce spécialiste en relations humaines avait réussi, par cette tactique, à donner à l'entreprise 3,250 heures de plus par année, c'est-à-dire 100 semaines de travail. On ne nous y reprendra plus jamais!

Nous continuerons à nous battre pour l'obtention d'une première convention collective. Nous continuerons à nous battre pour le maintien de notre organisation collective, pour notre syndicat.



Hélie Lemieux, présidente du syndicat: "Forts de l'appui des travailleurs de Québec, nous nous battons le temps qu'il faut."

# Aux gars et aux filles des autres succursales du Trust

Tu sais sans doute qu'à la succursale du Trust Général à Québec, nous sommes en grève depuis plus de 4 mois.

Depuis le début de notre conflit, nous vous avons déjà fait part des raisons qui nous ont conduits à la grève. Ce contact que nous essayons d'établir avec toi est très important parce que tu es certainement le mieux placé pour comprendre le pourquoi de notre démarche et, par le fait même, nous aider concrètement à gagner cette bataille pour l'amélioration de nos conditions de travail et des tiennes.

Tu connais les problèmes quotidiens que tu as à vivre dans ton milieu de travail, par exemple: l'intimidation, la discrimination, l'insécurité d'emploi, le travail sous tension, les salaires minables, etc... Souvent tu vis tous ces problèmes individuellement sans les faire partager avec tes compagnons de travail, alors que ceux-ci vivent également cette même situation sans que tu t'en rendes compte.

Pour briser cet isolement dans lequel tu te trouves, tu dois penser à la possibilité du regroupement de tous tes compagnons et compagnes de travail afin qu'ensemble vous envisagiez des solutions pour remédier à cette situation. Ce regroupement des travailleurs pour affronter tous ces problèmes c'est la syndicalisation.

On ne s'organise pas en syndicat pour le simple plaisir de se syndiquer mais pour tenter de résoudre des problèmes que des travailleurs ont à affronter et qui ne peuvent se régler individuellement. C'est ce que nous avons fait, nous, à la succursale de Québec, en décidant de nous syndiquer.

Que ce soit à Montréal, à Trois-Rivières, à Chicoutimi, à Rimouski ou à Québec, nos conditions de travail sont les mêmes. En ce sens, la bataille que nous menons pour l'amélioration de nos conditions de vie est aussi ta bataille et tu le sais très bien.

Notre employeur est ton employeur et notre bataille est contre ton employeur. Ce que tu peux faire pour nous aider et t'aider par le fait même, c'est:

- 1) de refuser systématiquement et en accord avec tes compagnons et compagnes, de faire tout travail qui proviendrait de la succursale de Québec. Lorsque tu accomplis une tâche qui provient de notre succursale, tu travailles contre nous, c'est-à-dire contre notre compagnon, père ou mère de famille, qui cherche tout simplement à obtenir une certaine sécurité d'emploi et à vivre décemment. Tu n'en es peut-être pas toujours conscient mais c'est un fait.
- 2) de voir à la possibilité de l'organisation d'un syndicat dans ton milieu de travail; c'est-à-dire du regroupement de tous tes compagnons et compagnes.

#### POUR CE FAIRE, COMMUNIQUE AVEC:

Région de Montréal - Allen Gotheil - 842-3181

Région de Trois-Rivières - Réjean Galibois - 378-5419

Tu peux également communiquer avec nous à Québec, il nous fera toujours plaisir de discuter avec toi.

Hélène Lemieux - 627-0851

Claude Girard - 529-8741 (CSN)

## On a pas le choix il faut s'unir