"La population du Centre est composée de personnes âgées dont le degré d'autonomie est plus ou moins élevé; on y trouve aussi des malades chroniques qui sont alités et enfin, des adultes handicapés mentalement. L'institution est un peu à l'image de son directeur: c'est pas mal mélangé."

J.C. Gladu,
Président du syndicat des employés non-professionnels

le travail

Numéro spécial—Travailleurs du centre d'accueil Rouville—Novembre 1976

C'EST POUR EUX QU'ON LUTTE!

UNE TACTIQUE GROSSIÈRE!

Ce qui semblait à l'origine un banal affrontement lié à l'accumulation des griefs et à la rigidité intempestive de la direction du Centre d'accueil pour personnes âgées Rouville de Marieville, s'avère aujourd'hui un cas type qui suggère de manière non-équivoque la politique sociale du gouvernement actuel et particulièrement, la conception du ministère des Affaires sociales au sujet des relations de travail.

En effet, comment concevoir qu'un simple administrateur puisse aller jusqu'à engager 10 fiers-à-bras "pour maintenir l'ordre" dans un centre pour personnes âgées sans avoir, au préalable, obtenu l'assentiment de ses supérieurs et de ses pairs, les administrateurs des autres Centres d'accueil.

Cet incident s'inscrit dans une stratégie bien articulée qui tend à briser les syndicats. La politique du M.A.S., à l'image du Centre d'accueil Rouville se caractérise par une absence complète de consultation auprès des principaux concernés: les bénificiaires de soins et ceux qui les prodiguent, les syndiqués.

Rappelons les faits qui ont trait au Centre d'accueil Rouville; ils illustrent clairement la volonté affirmée des autorités d'ignorer les revendications légitimes des travailleurs.

Dès 1970

L'action entreprise dès 1970 par les syndiqués pour protester contre l'insuffisance des moyens techniques et physiques mis à leur disposition et contre les soins inadéquats qui en résultaient, remettait en question la compétence du directeur général de l'époque.

La poursuite incessante de leurs demandes a forcé le ministère des Affaires sociales à nommer un tuteur pour étudier la situation du Centre. Ce dernier demanda une étude à une firme d'architectes et les résultats de l'analyse technique ont donné raison aux syndiqués. Une évaluation sommaire du coût des travaux à effectuer pour répondre aux besoins normaux et décents d'un Centre d'accueil approchait le million de dollars.

En outre, ls recommandations du tuteur ont amené le directeur-général à offrir sa démission. Pendant quelque temps les relations de travail ont connu une légère amélioration. Certaines modifications ont permis de corriger les déficiences les plus criantes.

Le vrai visage

La direction a formé un comité des rénovations physiques... qui ne s'est jamais réuni. Au contraire, lorsqu'elle a obtenu la confirmation de la subvention promise, la direction a tout fait pour provoquer le syndicat à débrayer. Responsable du climat invivable qu'elle a instauré par des transferts et des suspensions injustifiés, elle désire entreprendre les travaux de rénovations dans un immeuble au trois-quart vide.

En effet, si les syndiqués arrêtaient le travail, le personnel de cadre pourrait s'occuper des cas chroniques et la direction aurait le prétexte idéal pour retourner les personnes âgées chez leurs parents.

Les syndiqués ont flairé cette tactique grossière. Ils demandent la nomination d'un arbitre pour régler dans les plus brefs délais les problèmes actuels et exigent de participer à part entière à l'élaboration d'un échéancier réaliste pour les travaux à venir.

L'INTIMIDATION PAR LES TEXTES

centre d'accueil de Rouville

CASIER POSTAL 1260, MARIEVILLE, QUÉ.

1881 RUE ED. QUILLET — 1425 RUE NOTRE-DAME
MARIEVILLE, QUÉ. J0L 1J0 — ST-CÉSAIRE, QUÉ. J0L 1T0

Le 5 octobre 1976

RECOMMANDEE

Le 5 octobre 1976, vous avez participé, sous une forme ou une autre, à une grève illégale prohibée tant par le code du travail que par la convention collective signée en date du 9 septembre 1976.

La présente constitue un avis de réprimande sévère qui sera versé à votre dossier et tout acte analogue posé par vous à l'avenir sera passible de mesures disciplinaires extrêmement sévères pouvant mener au congédiement.

Vous comprendrez que notre établissement qui a une vocation humanitaire ne peut tolérer de tels actes mettant de la sorte la sécurité et le bien-être des pensionnaires en grave danger.

Il va de soi qu'en votre qualité d'employé de notre établissement, vous avez une responsabilité contractuelle et morale face à ces mêmes pensionnaires.

Nous comptons que vous vous gouverniez en conséquence à l'avenir.

Le Directeur général

Paul André Dorval

PAD:LL

---

centre d'accueil de Rouville

CASIER POSTAL 1260, MARIEVILLE, QUÉ.

1881 RUE ED. QUILLET — 1425 RUE NOTRE-DAME
MARIEVILLE, QUÉ. J0L 1J0 — ST-CÉSAIRE, QUÉ. J0L 1T0

COMMUNIQUE

AUX EMPLOYE(ES)
PENSIONNAIRES
VISITEURS

Chers employé(e)s, pensionnaires et visiteurs,

A partir de ce jour, 26 octobre 1976, et ce jusqu'à avis contraire, tout le personnel, tous les pensionnaires et tous les visiteurs devront entrer par la porte principale avant au Sud-2 du pavillon Ste-Croix.

Toute autre porte ou issue sera fermée à clef et s'il advenait une intrusion de qui que ce soit, cela sera considéré comme une violation de domicile.

Comptant sur votre collaboration pour le respect de cette directive.

Le Directeur général

Paul André Dorval

PAD:LL

Le 26 octobre 1976

---

centre d'accueil de Rouville

CASIER POSTAL 1260, MARIEVILLE, QUÉ.

1881 RUE ED. QUILLET — 1425 RUE NOTRE-DAME
MARIEVILLE, QUÉ. J0L 1J0 — ST-CÉSAIRE, QUÉ. J0L 1T0

Le 5 octobre 1976

COURRIER RECOMMANDE

Chère Mademoiselle,

Le ou vers le 5 octobre 1976, vous avez sans excuse légitime et sans apparence de droit, en pleine connaissance de cause, soit directement ou indirectement, participé et/ou incité d'autres personnes à participer à un arrêt illégal de travail, le tout contrairement au Code du Travail du Québec et à la convention collective.

En raison du nombre important des arrêts illégaux survenus à notre établissement au cours des dernières années ainsi que de votre participation directe ou indirecte à ces arrêts, nous ne pouvons tolérer plus longtemps un tel état de chose.

En conséquence, veuillez prendre note que vous êtes suspendue immédiatement, sans paie, de vos fonctions et ceci, d'une façon indéfinie. Dès que nous aurons complété notre enquête, nous vous aviserons de la mesure disciplinaire définitive qui vous sera imposée.

Vous êtes également avisé que l'accès à la propriété de l'établissement vous est complètement interdit. Si vous avez des objets personnels à récupérer, vous voudrez bien téléphoner au bureau du personnel qui verra à vous fixer la date, l'heure et l'endroit où vous devrez vous rendre pour récupérer cesdits objets.

Le Directeur général,

Paul-André Dorval.

PAD/ml

INCOMPETENCE OU CRUAUTE?

La lecture de ces trois avis montre que l'intimidation est destinée autant aux syndiqués et à leur exécutif qu'aux pensionnaires eux-mêmes.

La première lettre s'adresse aux participants de l'arrêt de travail qui dura deux heures. Le directeur souligne "que notre établissement qui a une vocation humanitaire ne peut tolérer de tels actes mettant de la sorte la sécurité et le bien-être des pensionnaires en grave danger". Ce même individu n'a pas hésité à engager 10 fiers-à-bras qui terrorisaient les vieillards à chacun de leurs déplacements à l'intérieur du Centre.

L'intention de la seconde est encore plus évidente. Dans celle-ci, le directeur insiste "sur le nombre important des arrêts illégaux survenus à notre établissement au cours des dernières années..." Peu importe les raisons qui amènent le syndicat à débrayer, peu importe la durée de l'arrêt de travail: l'essentiel est d'utiliser ce prétexte pour réprimer le plus durement possible.

Enfin, la dernière lettre affecte particulièrement les pensionnaires qui ne peuvent plus aller marcher dehors. Le directeur Dorval oblige en effet tout le monde à "entrer par la porte principale avant... du pavillon Ste-Croix".

Une étude technique soumise par les architectes Gilles S. et J.-H. Derome s'attarde longuement sur ce sujet: "Le grand escalier de l'entrée principale donnant accès au deuxième étage, les douze (12) pieds de béton peint blanc à la base des murs sur tout leur pourtour, les escaliers de métal aux trois extrémités, isolent le bâtiment et l'érigent en une tour inaccessible; (...) **Cet escalier de dix-huit (18) marches sans palier est tout à fait inadapté à la démarche des personnes âgées, qui doivent faire escale plusieurs fois en le gravissant.**"

Si M. Dorval ignorait ce passage de l'étude en question, il a montré un manque de jugement inacceptable. On n'oblige pas des gens dont la moyenne d'âge est supérieure à 70 ans à gravir un tel escalier.

Ou alors il savait tout cela. Si c'est le cas, il n'a plus sa place dans un foyer pour personnes âgées.

SOLIDARITÉ

- lors d'une cérémonie religieuse, les personnes âgées destinent leurs prières aux syndiqués suspendus.
- les syndiqués de la Sivaco, de l'Industrial Fasterners de l'Union des Camionneurs, de Papier Rouville fournissent au fond de soutien des suspendus et participent à une manifestation d'appui.
- un médecin, après un avant-midi de travail, remet le chèque qu'il vient de recevoir aux syndiqués qui faisait du piquetage devant le Centre d'accueil.
- l'exécutif de la Fédération des Affaires Sociales, affiliée à la CSN se rend le 29 octobre à Marieville pour marquer son appui total à la lutte exemplaire qui s'y mène.

Chronologie des événements

8 septembre 1976: Une employée malade s'absente de son département; son supérieur immédiat demeure introuvable, elle demande à ses compagnes de l'informer quand il reviendra.

9 septembre 1976: Rencontre entre la direction du centre et l'exécutif syndical pour la signature de la convention collective au niveau local.

La question des griefs qui s'accumulent est soulevée. Il faudra attendre le 29 septembre 1976 pour la tenue d'une rencontre, infructueuse, à ce sujet.

14 septembre 1976: L'employée qui était malade reçoit un avis de suspension pour les journées suivantes: 28, 29, 30 septembre.

24 septembre 1976: On informe une employée de son transfert prochain dans un autre service. Elle travaille dans ce secteur depuis 8 mois à la satisfaction des autres syndiqués et du supérieur immédiat. Le directeur des services auxiliaires pour sa part estime qu'elle ne répond pas aux exigences...

A l'occasion de cette rencontre, l'agent syndical s'oppose formellement à ce transfert qui, en vertu de la convention collective est illégal. Le directeur l'accuse "de ne pas avoir affaire ici" et le traite de menteur.

29 septembre 1976: La rencontre au sujet des griefs se tient de 1 p.m. à 7 p.m. Aucun grief n'est réglé, la partie patronale se contentant de dire à chaque grief "chu sûr de gagner ça en arbitrage".

1er octobre 1976: L'agent syndical libéré est suspendu pour deux jours les 5 et 13 octobre.

4 octobre 1976: L'accumulation des griefs et l'attitude intransigeante de la direction du centre Rouville, le viol de la convention collective, les transferts et suspensions amènent les syndiqués à se réunir en assemblée générale. On décide pour le lendemain une journée d'étude pour protester contre le pourrissement du climat de travail. A ce moment, les syndiqués ignorent que la direction a obtenu la confirmation d'une subvention de près de 1 millions de dollars pour effectuer les travaux de rénovation. Il leur semble évident cependant qu'il y a anguille sous roche: pourquoi la direction provoque-t-elle le syndicat de manière systématique? La réponse coule de source: la veille du débrayage alors qu'on informe J.P. Gauthier de la situation, il ne prononce qu'une phrase: "Si vous débrayez, je mets la clef dans la porte et je m'en vais en Floride."

5 octobre 1976: A 8¼ hres a.m., le syndicat offre les services essentiels. M. P.A. Dorval affirme que le personnel de cadre suffit à la tâche.

A 10 hres, l'assemblée générale mandate l'exécutif pour négocier le choix d'un arbitre avec la direction. Cette dernière affirme qu'elle attend ses avocats et que pour l'instant "elle n'a rien à ajouter..."

Le jour même, cinq membres de l'exécutif et du comité de griefs et une employée reçoivent un avis de suspension indéfinie. Les autres syndiqués reçoivent une lettre de menaces qui est versée à leur dossier.

Par la suite, la direction engage des fiers-à-bras pour interdire l'accès de l'immeuble à l'exécutif syndical. Le 28 octobre l'un d'entre eux a même brutalisé un permanent de la CSN qu'il avait confondu avec un membre de l'exécutif local.