

# le travail

Edition spéciale pour  
les travailleurs de  
l'alimentation au détail  
de St-Hyacinthe



## “On est tanné de manger du balloney”



### “On veut se sortir du trou”



“Depuis des années, nous, les employés de l'alimentation de St-Hyacinthe, nous avons été roulés par nos patrons. Cette année, nous nous sommes donnés une véritable association d'employés qui défendra nos droits et nous permettra de nous sortir du trou. Avec l'aide de la Confédération des Syndicats Nationaux, nous avons débuté de véritables négociations avec l'Association Professionnelle des Marchands.

“Pendant des années, la population de St-Hyacinthe n'a pas entendu parler de nous, de nos conditions de travail et de nos négociations. Cela s'explique: nous étions représentés par un syndicat fantôme, ce genre de syndicat qui s'entend mieux avec les patrons qu'avec ses membres. Cette époque est révolue. Nous avons pris nos affaires en main.

“Travailler dans l'alimentation à St-Hyacinthe, c'est n'avoir aucune sécurité d'emploi, c'est être la proie de l'arbitraire des pa-

trons. C'est être exploité honteusement. Pendant que nos patrons ont accumulé des profits sur notre dos, pendant que l'on travaillait comme des forçats, une idée toute simple et vieille comme le monde a germé: 'il faut se regrouper pour défendre nos intérêts'.

“Dans ce journal, nous allons vous parler de nos conditions de travail. Nous allons aussi vous faire connaître nos revendications qui ne sont rien d'autre que ce qui a été obtenu ailleurs dans l'alimentation au détail. Nous avons besoin de l'appui de chacun.

“Si nous avons aujourd'hui moins que rien, si la plupart d'entre nous sommes au salaire minimum, si nous n'avons aucune protection contre les mesures disciplinaires, si nous n'avons aucune assurance-salaire, si le temps supplémentaire ne nous est pas toujours payé, si les fêtes chômées et payées nous sont inconnues, nous avons une chose: la détermination et la solidarité qui nous permettront de nous sortir du trou.”

## Avant de comparer

D'une épicerie à l'autre, d'un marchand à l'autre, les conditions de travail varient. Chaque comparaison qui suit doit donc être prise sous réserve. Si elle s'applique à au moins un commerce de St-Hyacinthe, elle ne s'applique pas à tous les commerces de St-Hyacinthe. Ainsi, à titre d'exemple, alors que certains employés de l'alimentation au détail de St-Hyacinthe sont payés le samedi, d'autres par contre reçoivent leur paye le jeudi. Ce que nous voulons, c'est mettre de l'ordre dans tout cela! C'est avoir des conditions de travail uniformes dans chaque épicerie et boucherie, et à travers toutes les épiceries et boucheries de St-Hyacinthe. Fini le temps de l'arbitraire et de la discrimination!

Les comparaisons qui suivent sont établies entre les conditions de travail contenues dans la convention collective des employés de l'alimentation au détail de la région de Montréal (CSN), qui représentent en quelque sorte nos revendications dans l'obtention d'une première véritable convention, et les conditions de travail existantes dans des épiceries et boucheries de St-Hyacinthe.

## La sécurité d'emploi

Actuellement, un salarié n'est jamais assuré d'être considéré comme régulier et ne possède aucune sécurité d'emploi puisqu'il n'est pas protégé par la convention collective. Nous voulons que toute personne qui travaille 20 heures par semaine pour le même boss ait la protection de la convention collective.

## Se protéger de l'arbitraire

Tous les droits sont acquis au patron. Il peut congédier, suspendre, surcharger de travail, etc... Nous voulons que les droits de l'employeur soient limités par ce qui est contenu dans la convention collective. Bref, obtenir ce qui existe ailleurs où il y a un syndicat. Si on s'est syndiqué, c'est pour se protéger contre l'arbitraire des patrons.

## Clause de grief

On peut obtenir le droit de faire un grief, ce qui nous est nié actuellement puisque nous n'avons qu'un semblant de convention collective. Et si ce grief ne se règle pas, on veut avoir droit à l'arbitrage. Cette clause qui est dans les conventions de 1,200 syndicats de la CSN nous permettra de nous défendre si un patron se moque de la convention collective et fait comme si de rien n'était.



Au Marché Centre, les bouchers travaillent au froid durant l'hiver. Tellement bien que les bouteilles de liqueur douce gèlent!

## Les mesures disciplinaires

Actuellement, un patron peut suspendre ou congédier quelqu'un quand bon lui semble. Si un employé n'est pas dans les bonnes grâces du patron, il peut être mis à pied. Nous voulons que les mesures disciplinaires comme le congédiement et la suspension ne soient appliquées que suivant la gravité et la fréquence de l'offense reprochée. Cependant, dans ces cas, l'employé devrait avoir reçu deux avis écrits dans les six mois précédents.

## Congés sociaux

Ils sont actuellement donnés selon le bon vouloir du patron et ne sont pas payés la plupart du temps. Nous voulons que ces congés soient prévus à la convention. Ainsi, à titre d'exemple, en cas de décès du père, de la mère ou d'un enfant ou encore d'un mariage; l'employé aurait droit à 3 jours. Ces congés seraient aussi payés.

## Période de repos

Il n'y a aucune période de repos prévue actuellement. Nous voulons 15 minutes de pause-café l'avant-midi et 15 minutes l'après-midi.

## Assurance collective

Actuellement, la plupart des employés n'ont aucune assurance collective. Nous voulons un régime où les primes sont payées moitié-moitié par l'employeur et le salarié.

## Sécurité et santé au travail

Il n'existe aucune clause de sécurité-santé au travail. Nous voulons être protégés contre les accidents de travail et pouvoir arrêter de travailler quand la température descend dans l'établissement en bas de 65 degrés F.

## “On veut obtenir des conditions de travail comme il en existe ailleurs”



## “Si vous croyez que ce que l'on demande n'est que normal, faites-le savoir à votre épicier ou à votre boucher”



Une caissière à St-Hyacinthe ne gagne habituellement que \$3.96 l'heure. A Montréal, dans un établissement de même grandeur, avec le même nombre d'employés, elle gagnerait \$5.38 l'heure.

## Congés de maladie

Dans la plupart des établissements, les employés n'ont droit qu'à trois congés-maladie par année et s'ils ne sont pas pris, ils ne sont pas payés. Nous voulons un crédit de 10 jours de congés-maladie par année. Ces journées sont payées et si elles ne sont pas prises, elles sont payées ou ajoutées aux vacances annuelles.

## Vacances

Actuellement, les employés ont droit, au mieux, à 3 semaines de vacances après 7 ans d'ancienneté. Dans la plupart des endroits, l'ancienneté ne s'applique pas pour déterminer le moment où le salarié peut prendre ses vacances. A certains endroits, des travailleurs n'ont même pas eu droit à des vacances cette année. Ce que nous voulons, c'est qu'après un an de service, le travailleur ait 2 semaines de vacances à 4% de ses gains; 5 ans de service: 3 semaines à 6% de ses gains; 10 ans de service: 4 semaines à 8% de ses gains; 20 ans de service: 5 semaines à 10% de ses gains. Nous voulons aussi que le choix des vacances se fasse par ordre d'ancienneté.

## Fêtes chômées et payées

Ces congés sont peu respectés actuellement. Si un salarié prend son congé, le lendemain il devra accomplir le double de sa tâche et reprendre en quelque sorte sa journée de congé. Nous voulons 11 fêtes chômées et payées. Lorsque la journée tombe un jour ouvrable, elle est payée et si elle est travaillée, elle est payée au taux double.

## Rétroactivité

Nous voulons la pleine rétroactivité de nos salaires à partir du 21 juin 1977.



Robert Tremblay, président de la Fédération du Commerce

“Si les employés de l'alimentation se sont donnés un syndicat, c'est pour améliorer leur sort. Mais ils ne demandent pas la lune. Ils veulent simplement obtenir ce que les employés des autres épiceries ailleurs au Québec ont obtenu.”



France Turcotte, présidente du syndicat

“Il n'est que normal que tous les employés de l'alimentation soient traités équitablement. Nos demandes sont justifiées. Cela fait beaucoup en même temps mais il faut comprendre que l'on part de presque rien.”



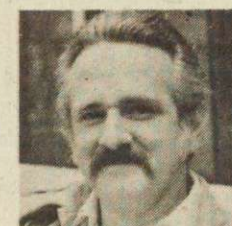
Madeleine Langelier, secrétaire du syndicat

“Tous les employés devraient participer aux activités de leur syndicat. S'ils nous ont élus, c'est pour les représenter. Mais ils doivent nous aider. Plus on sera ensemble, plus nous serons forts.”



Georges Gazaille, trésorier

“La sécurité d'emploi, c'est important. Des salaires décentes, c'est important. Des conditions de travail fixes, c'est important. Le droit de porter des griefs et de se défendre, c'est important. C'est un peu pour tout ça que notre lutte est importante et que notre syndicat est important.”



Jean-Guy Plante, vice-président

“Notre détermination et notre force repose sur la solidarité. C'est ça qui va nous permettre de passer à travers les négociations la tête haute. On ne va pas là pour quémander mais pour revendiquer. Personne ne souhaite une grève ou un affrontement. Nous sommes en conciliation et le délai légal de grève est le 23 décembre 1977.”

## “L'intimidation ne réglera rien”

Les patrons, pas tous mais certains d'entre eux, font actuellement des pressions sur les employés afin que ceux-ci ne fassent plus partie du syndicat et n'y participent pas. Nous tenons à souligner que ceci est interdit par le Code du Travail. En intimidant des travailleurs qui essaient de se sortir du trou, les employeurs se moquent des lois du Québec. Ces tactiques de harcèlement qui consistent la plupart du temps à menacer la sécurité d'emploi des employés n'aideront en rien à assainir le climat des négociations. Les employeurs devraient savoir que les temps d'esclavage sont finis, qu'ils auront à vivre avec des employés qui veulent être respectés, qu'ils auront à vivre, après la signature de la convention, avec un syndicat qui va défendre les employés.

# La parole est à ceux qui vous servent

“Je suis caissière, j’ai 7 ans d’expérience et 2 ans d’ancienneté. Je ne gagne que \$3.96 de l’heure. Comme la plupart des gens qui travaillent avec moi, je fais tout, à partir de placer des boîtes jusqu’à porter des commandes aux automobiles.”

“J’ai 23 ans d’expérience et 10 ans d’ancienneté. Je suis premier commis et je ne gagne que \$155 net par semaine. J’ai une famille à faire vivre, j’ai des bouches à nourrir, des enfants aux études et comme tout le monde, je paie un loyer et des taxes.”

“J’ai 30 ans d’expérience et 10 ans d’ancienneté. Je suis à la fois boucher et livreur. Je gagne \$155 clair par semaine. Si mon patron a les moyens de passer ses hivers sous l’un des 14 soleils, il a sûrement les moyens de me payer un salaire convenable et décent.”

“Je suis téléphoniste avec 12 ans d’expérience et 7 ans d’ancienneté. Je travaille 45 heures et demie par semaine et je gagne \$200 net au bout de ma semaine. Je ne peux pas vous dire comment ça me fait brut parce que je n’ai jamais eu de talon de paye avec les déductions.”

“Je suis boucher-livreur-vendeur, etc. J’ai 5 ans et demi d’ancienneté et je fais obligatoirement 12 heures de surtemps par semaine. Je suis payé \$4.65 l’heure. Mais même si je travaille pendant 52 heures par semaine, je ne suis payé que pour 40. Ça me fait \$170 clair par semaine.”

“Je suis livreur-commis avec un an d’ancienneté et je gagne \$128 clair par semaine. Pas besoin de vous dire qu’il n’est pas dans mes intentions de me marier avec un salaire pareil. Cette année, j’ai eu droit à deux semaines de vacances.”

“Je suis livreur et bouche-trou avec un an d’ancienneté et je gagne \$128 clair par semaine. Cette année, j’ai eu droit à une semaine de vacances. De la façon dont ça marche aujourd’hui, c’est celui qui en commande le plus à son patron qui en obtient. Et encore, faut-il que son patron ‘l’aime bien’.”



Une partie de l’exécutif et du bureau des directeurs du syndicat de l’alimentation de St-Hyacinthe.

## La CSN, c’est une force!

A la CSN, ce sont les membres réunis en assemblée générale qui décident de leurs demandes, de l’opportunité de déclencher des moyens de pression ou de faire grève, du rejet ou de l’acceptation des offres patronales. Bref, ce sont les membres qui décident.

La CSN regroupe 228,000 membres. Elle est constituée de Fédérations et de Conseils Centraux. A St-Hyacinthe, il y a le Conseil Central Richelieu-Yamaska qui regroupe sur une base régionale tous les travailleurs de quelques secteurs qu’ils soient. De plus, les employés de l’Alimentation au détail de St-Hyacinthe sont représentés par la Fédération du Commerce (CSN) qui regroupe tous les travailleurs du Commerce de la CSN.

Ainsi, les employés de l’alimentation de Montréal, ceux des Steinberg de Chicoutimi ou de la Côte-Nord ou encore ceux de Québec-Poultry font partie de cette fédération.

Plus de 400 permanents et employés de bureaux sont au service des membres affiliés à la CSN. La CSN a le plus fort fonds de grève au Québec (excluant les typographes de l’Union Internationale). Ce fonds de grève est constitué à même les cotisations que les membres payent. En plus de donner des prestations de grève, il défraie la publicité préventive (c’est ce fonds qui a payé ce journal), les secours de congédiement pour activités syndicales, les frais d’avocats, etc.

Il y a aussi des services à la CSN. C’est le service d’information, par exemple, qui a produit ce journal en collaboration avec les syndiqués. Il y a aussi le service de recherche économique, le service juridique, de génie industriel, de documentation, etc. La Fédération du Commerce a aussi des négociateurs au service des membres.

Tout ça fait que la CSN représente une force au Québec. Une force basée sur la solidarité de tous les membres.

“Je suis fruitier en chef avec 15 ans d’expérience et pour une semaine de 40 heures, je gagne \$155 clair. Je gagne moins cher que certains qui sont là depuis six ans.”

“J’ai suivi un cours de boucher et ai obtenu mon diplôme. Je fais 20 heures de boucherie par semaine et 25 heures de d’autres choses! C’est sans doute pour ça que je reçois le salaire de ceux qui font autre chose! Si les patrons ont été incapables de mettre de l’ordre dans leurs affaires, je pense que le syndicat va les y aider.”

Ce journal a été produit par le service d’information de la CSN en collaboration avec les syndiqués de l’alimentation au détail de St-Hyacinthe.