

le travail

Edition spéciale
pour les fonctionnaires
fédéraux du Québec
(CAC et CMC)

décembre 1977



“La CSN exige que l’on reconnaisse à tous les travailleurs sans distinction le droit d’association et qu’on leur en garantisse le libre exercice. La liberté syndicale constitue, pour la CSN, un droit fondamental des travailleurs. Ceux-ci ont le droit de s’associer librement sans aucune contrainte extérieure, et de constituer des syndicats de leur choix.

De plus, la CSN reconnaît à tout syndicat, légitimement constitué, le droit et la liberté de s’affilier à une centrale syndicale authentique. Toute contrainte syndicale, comme toute affiliation imposée à un syndicat, sont donc à rejeter.”

(extrait de la Déclaration des principes de la CSN.)

Bref historique

Depuis quelques années, les fonctionnaires fédéraux au Québec ont certains problèmes spécifiques qui sont soit mal compris par leur élites nationales syndicales ou tout simplement ignorés, ils se sentent donc mal représentés et considèrent que leurs droits syndicaux ne sont pas respectés à l'intérieur même de leur propre syndicat. Jusqu'à maintenant, ce mouvement de mécontentement n'avait jamais été canalisé et articulé pour permettre son étalement au grand jour. Cependant, les fonctionnaires québécois de la nouvelle commission de l'emploi et de l'immigration du Canada amorcent présentement un mouvement généralisé qui devra déboucher sur la création de leur propre syndicat.

De l'ANESE au Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC)

Autrefois, il existait au sein de la structure de l'ANESE deux institutions à caractère démocratique et régional; il s'agissait du conseil régional (dans notre cas: la Province de Québec) et des conseils de district (dans notre cas: les locaux du Québec-Métro et du Saguenay-Lac St-Jean)

Ces institutions n'existent plus maintenant avec la fondation du nouveau syndicat de l'emploi et de l'immigration. Il y a seulement une structure nationale et des sections locales (cette modification des structures a pour effet dans le cas du Québec, de réduire à néant le peu de représentativité que nous avions).

Parallèlement à cet étranglement du national, il se dessine au Québec un mouvement généralisé de désaffiliation depuis l'été dernier. Quelques officiers syndicaux régionaux ont fait le tour de tous les CMC et CAC de la province avec l'appui de permanents de la CSN. Ils ont constaté que la grande majorité des gens sont prêts à emboîter le pas dans la fondation de leur propre syndicat et de se désaffilier de l'alliance de la fonction publique et du S.E.I.C.: Un sondage effectué l'été dernier dans la région de Montréal a démontré que:

Pour la fondation d'un syndicat québécois de l'emploi:

| | |
|----------|-----|
| POUR: | 60% |
| CONTRE: | 15% |
| INDECIS: | 24% |

Ceci nous démontré bien l'ampleur du mouvement qui s'est depuis (sans doute) amplifié.

Pourquoi sortir de l'Alliance?

- Parce que nous en avons assez de simili-négociations faites par ce syndicat style succursale de l'employeur.
- Parce que ce syndicat a une structure typique de celle d'une entreprise patronale et que ses dirigeants ont des réflexes de boss.
- Pour avoir des conditions de travail décentes déjà obtenues ailleurs pour des catégories de travailleurs semblables à nous.
 - * semaine de 35 ou 32 heures
 - * 4 semaines de vacances après un an
 - * congé de maternité payé
 - * garderies sur les lieux de travail
 - * indexation des pensions et des salaires
 - * congés de maladie accumulables et monnayables à la fin de l'année ou à la cessation d'emploi.
 - * etc...
- Parce que ce syndicat et ses dirigeants ne respectent pas nos particularités propres et notre culture originale. Bien loin de nous appuyer dans notre lutte sur la question du bilinguisme, il ne daigne même pas communiquer avec nous dans notre langue et ses dirigeants nationaux sont pour la plupart unilingues anglais.
- Parce que ce syndicat fait voter de nouvelles structures sous de fausses représentations qui nient désormais toute participation réelle de la base.
- Parce que ce syndicat ne prend même pas la défense de ses membres congédiés ou suspendus.



UN SYNDICAT NOUVEAU, UN SYNDICAT A NOUS, C'EST POSSIBLE !

IL FAUT FONDER UN SYNDICAT AUTONOME

Pour nous un syndicat autonome signifie

- Une force et une organisation démocratique qui appartient et est contrôlée par tous les travailleurs qui en sont membres et non pas un lobby de l'employeur.
- Etre maître de notre argent et de nos statuts et non pas être un pourvoyeur de fonds.
- Nous occuper de nos propres affaires et problèmes autant dans le syndicat local qu'au niveau régional ou national.
- Compter d'abord sur nos moyens et non pas se fier sur l'employeur.
- Prendre nos décisions chez nous pour répondre à nos besoins et attentes, grâce à l'instrument privilégié de l'assemblée générale des membres qui décide de toutes les questions.

**Se désaffilier de
l'A.F.P.C. et du S.E.I.C.
pour fonder notre propre
syndicat n'est pas une
mince affaire. Il s'agit en
fait d'une lutte qu'il nous
faudra mener sans relâche.
Il nous sera également
nécessaire de définir les
structures internes de
notre propre syndicat.
Toutes ces questions
devront se régler
démocratiquement dans
un climat de participation
généralisée.**

IL FAUT S'AFFILIER A LA CSN

C'est ce que nous vous proposons

- Parce que nous croyons que les travailleurs québécois doivent être libres de choisir le syndicat de leur choix. Ce droit nous est en pratique refusé en tant que travailleurs de la Fonction publique fédérale; puisque la loi ne nous permet pas actuellement d'avoir notre propre syndicat autonome québécois.

- La volonté de nos membres de se désaffilier de l'Alliance et de former un syndicat autonome uniquement par nos propres moyens **actuellement** nous est impossible

- parce qu'il y a une bataille juridique à engager pour faire changer la loi
- parce qu'il y a une bataille politique qui va s'y ajouter
- parce que pour soutenir cette double bataille, il nous faudrait:

1) des moyens financiers importants que nous n'avons pas et que nous ne pouvons pas nous procurer;

2) des spécialistes (avocats en droit de travail, organisateurs à plein temps, journalistes, etc...) dont nous sommes démunis et que nous ne pouvons nous payer;

3) une structure forte avec une base étendue de milliers de travailleurs qui peuvent sentir une pression suffisante auprès des gouvernements;

4) une organisation ayant ses ramifications dans toutes les régions de la province et pouvant compter sur le travail de membres affectés à cette tâche à **pleins temps**.

Aussi nous engager **seul** dans une pareille entreprise alors que nos chances de réussite sont minces serait faire naître des illusions en premier lieu et de désenchantements par la suite chez nos membres.

L'ALTERNATIVE

La seule alternative qui nous reste, si nous le **voulons** bien, c'est de s'allier à d'autres travailleurs,

- qui sont prêts à se solidariser avec nous
- qui sont organisés et ont de bons moyens financiers
- qui ont une expérience approfondie du type de bataille que nous voulons mener
- qui ont une structure qui tout en respectant l'autonomie à laquelle nous désirons parvenir nous offre l'aide et la force de milliers de travailleurs
- qui possèdent des services d'organisation, d'information, de formation hors pairs, des spécialistes chevronnés
- qui ont le contrôle sur la structure qu'ils se sont donnée et le pouvoir de décision en dernière instance.

Ces travailleurs existent et ce sont ceux qui sont regroupés solidairement dans la C.S.N.

Ils sont prêts à mener avec nous cette bataille et à la mener jusqu'au bout avec tous les moyens qu'ils ont et qui nous font souvent défaut.

C'est ce que la C.S.N. peut t'apporter.

Peux-tu rester indifférent à l'opportunité qui s'offre enfin à nous de former un vrai syndicat.

Nous voulons te l'offrir ce syndicat et nous sommes à ta disposition pour le bâtir avec toi.

Nous sommes prêts à te rencontrer toi et tes compagnons de travail.

Demande-le à ton exécutif local.

Nous vous présentons dans cette page des extraits du mémoire concernant la refonte du code du travail fédéral que la CSN présentait au cabinet fédéral le 8 décembre 1977.

Le libre choix de la centrale...

“ La CSN estime toutefois qu'il devient de plus en plus évident, dans le domaine fédéral (des exemples seront cités), que les grandes unités dites nationales, édifiées soit dans des entreprises fédérales, soit dans la fonction publique fédérale, ont un caractère artificiel et non pas un caractère approprié où la liberté syndicale bien comprise puisse se sentir à l'aise... La CSN soutient que les travailleurs ont le droit, en conformité avec les dispositions fondamentales de la convention internationale No 87 (liberté syndicale et protection du droit syndical), convention de l'OIT ratifiée par le Canada, non seulement d'adhérer au syndicat de leur choix

et de s'affilier à une centrale syndicale, mais encore, par voie de conséquence, de former des unités naturelles de négociation, appropriées et viables, en vue de mieux défendre et de promouvoir leurs intérêts, sous réserve de régler avec l'employeur, ou de faire décider par un organisme compétent, les cas douteux de fonctions ou occupations à inclure ou à exclure d'une unité de négociation proposée. Le régime syndical sous lequel nous vivons n'en serait d'aucune manière perturbé; au contraire, de l'avis de la CSN, il atteindrait son but dans le respect de la liberté syndicale bien comprise.”

Les camisoles de force...

“Le respect du principe de la liberté syndicale implique, on en conviendra, la reconnaissance en théorie et en pratique du droit des travailleurs d'adhérer au syndicat de leur choix. La CSN s'est toujours inspirée, dans son action, de cette proposition générale à deux volets; en effet, la politique de la CSN, en matière de relations de travail, s'appuie sur deux piliers du progrès social: liberté syndicale et droit effectif d'un travailleur de choisir son syndicat.

On peut donc suivre aisément le fil conducteur de la pensée de la CSN lorsque, en vue de rendre l'atmosphère plus respirable dans notre régime d'accréditation syndicale, elle insiste avec la même persévérance et la même conviction sur une idée-force, celle de l'établissement, au plan fédéral comme ailleurs, d'unités naturelles de négociation, appropriées et viables. Par voie de conséquence, la CSN ne peut admettre comme régulières les grandes unités artificielles dites nationales, que ce soit dans des entreprises fédérales ou dans la fonction publique fédérale; les unes, du type camisole de force, ont été créées de toutes pièces par la loi fédérale de la fonction publique (exemple: les contrôleurs aériens-aiguilleurs du ciel-Gens de l'air) et d'autres, considérées vraisemblablement comme “les plus appropriées” (ce que le Code canadien n'exige pas) ont été établies d'ordinaire

sans avoir été contestées sauf pour les fonctions à exclure des unités (c'est le cas de certaines fraternités de cheminots antérieurement reconnues sur une base volontaire) ou encore ont été établies à la suite de fusions de diverses unités locales ou régionales antérieurement considérées appropriées (exemple: employés des services administratifs et services connexes des sociétés ferroviaires CN et CP). Toutes ces grandes unités de négociation semblent être devenues des chasses gardées. Notre service de recherche a relevé un grand nombre de décisions de l'ancien Conseil (CCRO) où un grand nombre d'unités locales ou régionales des services administratifs des sociétés ferroviaires avaient été déclarées “appropriées” avant les fusions dont il vient d'être question. L'ancien Conseil ayant accepté, par la suite, de fusionner toutes ces unités, il en est sorti deux grandes unités dites nationales. Rien ne s'opposait, en principe, à ces décisions, mais la CSN, par expérience, a des raisons de croire que les anciennes unités “appropriées” pourraient bien être devenues “inappropriées” si les travailleurs concernés désiraient en remettre sur pied. A maintes reprises, en effet, en pareils cas, on a jeté les hauts cris en suppliant presque de ne pas morceler une unité dite nationale comme si telle grande unité était devenue non pas “la plus appropriée”, mais la seule “appropriée”.

LE MECONTENTEMENT...

“Cette idée d'imposition de grandes unités de négociation dites nationales et de centralisation à outrance ne découle pas seulement de ce que propose le Bill C-8 en rapport avec les conseils de syndicats; elle est clairement, brutalement exprimée dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique fédérale. Cette dernière loi n'est pas un modèle de liberté syndicale, loin de là. Le gouvernement fédéral, comme employeur, a taillé sur mesure, dans sa loi et la fonction publique et dans les règlements adoptés sous son empire, les unités de négociation qui lui convenaient. La loi pose les jalons des catégories et des groupes de fonctions d'où doivent sortir les unités de négociation; pour retracer les listes compliquées des groupes de fonctions qui appartiennent à chaque catégorie, il faut lire une cinquantaine de pages d'une édition spéciale de la GAZETTE DU CANADA (20 mars 1967).

Cette structure donne des signes de faiblesse et Québec n'est pas le seul endroit où l'on observe du mécontentement et des protestations. Il n'y a pas si longtemps les secrétaires (femmes) de la fonction publique fédérale à Ottawa se sont révoltées contre leur syndicat très national et ont fait une manifestation devant le Parlement pour faire valoir leurs revendications (démonstration du “rug-ranking”). Les fonctionnaires fédéraux de la région de Montréal sont aussi en pleine révolte contre le même grand syndicat national. Et on connaît le cas des contrôleurs aériens francophones déjà exposé il y a quelques instants. Ces contrôleurs (Gens de l'Air) sont des fonctionnaires fédéraux.

Des malaises sérieux ont été notés récemment dans d'autres unités dites nationales qui ne relèvent pas, cette fois-ci, de la fonction publique fédérale et

qui devraient faire réfléchir le gouvernement fédéral avant de donner suite à sa proposition de caractère totalitaire sur les conseils de syndicats (Bill C-8). Dans les services de production de la Société Radio-Canada, à Montréal, à Ottawa et à Toronto, on réclame un retour à la liberté syndicale à tel point qu'un syndicat national a dû récemment à l'occasion d'un congrès tenu à Vancouver garantir, en dépit du certificat de reconnaissance en vigueur, une pleine autonomie à une section régionale en matière de négociation et d'application de sa convention collective future. Les mécaniciens de locomotive de la Colombie-Britannique ont fait des démarches pour sortir de leur syndicat national. Ces exemples suffisent pour appuyer la prise de position de la CSN en matière de liberté syndicale et on aura remarqué que les exemples cités ne viennent pas exclusivement du Québec.

La CSN ne peut tirer qu'une conclusion générale de ce qui précède: il y aura un jour ou l'autre, comme dans le passé et dans plusieurs régions du Canada, des grèves de reconnaissance syndicale ou, si l'on préfère, de reconnaissance de la liberté syndicale.”

“Qu'on ne se méprenne pas sur cette question des unités de négociation. Ce n'est pas pour la CSN un problème d'unité canadienne, c'est un problème de liberté syndicale.”

LES TRAVAILLEURS DOIVENT CHOISIR...

“Loin d'améliorer la situation quant aux unités naturelles de négociations préconisées par la CSN, surtout depuis les années 60, le projet de loi aggrave la situation par le pouvoir qu'il confère au Conseil canadien des relations de travail d'instituer d'autorité des conseils de syndicats.

Votre gouvernement devrait retirer cet amendement et le remplacer par un autre amendement qui devrait permettre et faciliter la reconnaissance d'unités syndicales appropriées démocratiquement choisies par les travailleurs.”