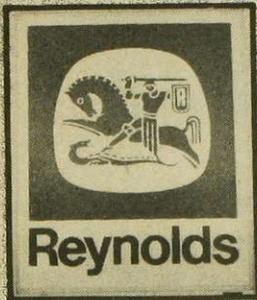


le travail

28 février 1981
volume 56
numéro spécial



un an de lock-out



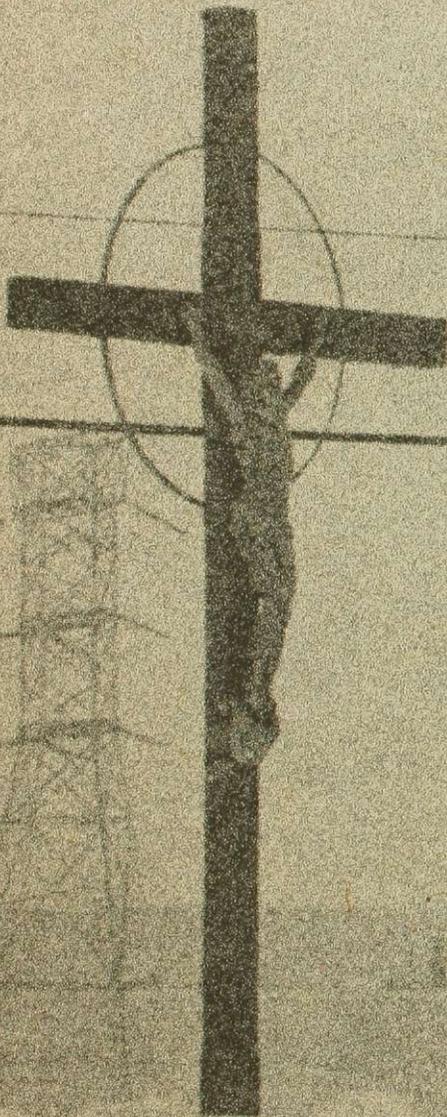
UNE LUTTE POUR LE RESPECT

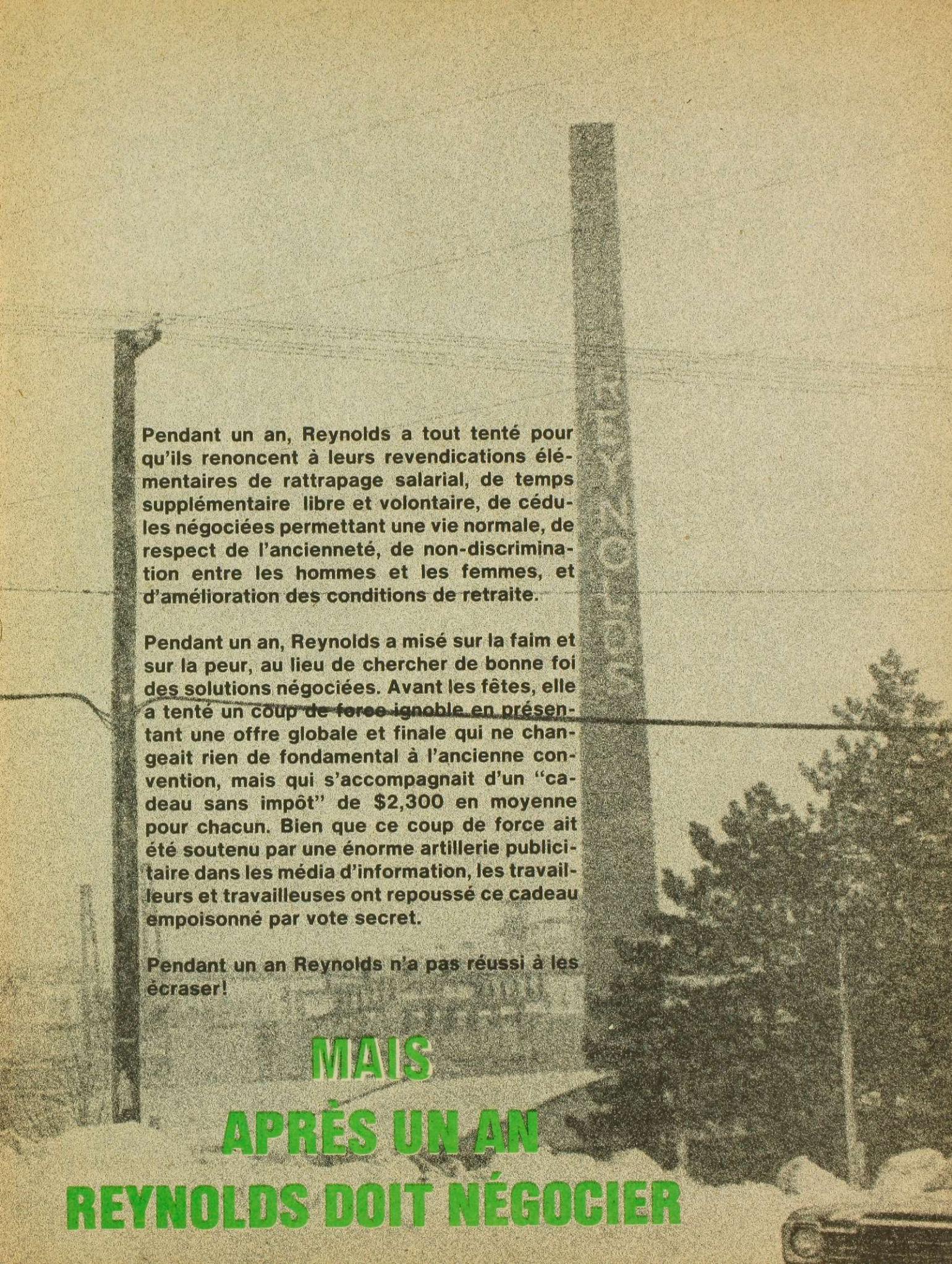
REYNOLDS AVAIT MISÉ SUR LA FAIM ET LA PEUR

"Une heure de plus dans une usine comme celle-là, ça écourte ta vie, disait un travailleur. Ils ne me forceront plus à faire du temps supplémentaire."

Reynolds du Cap-de-la-Madeleine, c'est la plus importante usine de transformation d'aluminium au Canada: papiers d'emballage, étiquettes, matériaux de construction, accessoires d'automobiles ou d'avion, l'éventail des produits est très large. C'est une multinationale américaine installée dans 22 pays et dont l'actif dépasse les \$2 milliards. Reynolds c'est le deuxième plus grand producteur d'aluminium aux États-Unis et le troisième au monde.

À l'usine du Cap, la moitié des 825 travailleurs et travailleuses font 500 heures de temps supplémentaire par année, et bon nombre font jusqu'à 1,000 heures. Vu les bas salaires, c'est une nécessité pour plusieurs. En 1972, ces travailleurs et travailleuses avaient la parité de salaire avec les autres usines d'aluminium au Québec. Quand ils ont été mis en lock-out le 3 mars 1980, ils gagnaient \$3 de moins l'heure et avec les offres de la compagnie, cette différence serait encore la même en 1982.





Pendant un an, Reynolds a tout tenté pour qu'ils renoncent à leurs revendications élémentaires de rattrapage salarial, de temps supplémentaire libre et volontaire, de cédules négociées permettant une vie normale, de respect de l'ancienneté, de non-discrimination entre les hommes et les femmes, et d'amélioration des conditions de retraite.

Pendant un an, Reynolds a misé sur la faim et sur la peur, au lieu de chercher de bonne foi des solutions négociées. Avant les fêtes, elle a tenté un coup de force ignoble en présentant une offre globale et finale qui ne changeait rien de fondamental à l'ancienne convention, mais qui s'accompagnait d'un "cadeau sans impôt" de \$2,300 en moyenne pour chacun. Bien que ce coup de force ait été soutenu par une énorme artillerie publicitaire dans les média d'information, les travailleurs et travailleuses ont repoussé ce cadeau empoisonné par vote secret.

Pendant un an Reynolds n'a pas réussi à les écraser!

MAIS
APRÈS UN AN
REYNOLDS DOIT NÉGOCIER

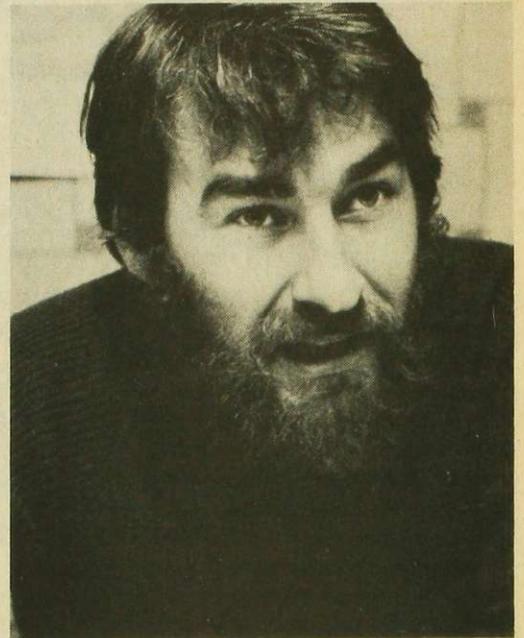
la solidarité

"ON A APPRIS À SE CONNAÎTRE ET À S'AIMER"

Conrad Giguère, 33 ans, 7 ans de service, président du syndicat: "Au cours des dernières années, on a réalisé qu'on n'obtiendrait jamais de convention collective décente sans se battre, et on s'est organisé en conséquence, mais je n'aurais jamais cru que la solidarité pouvait être si développée dans la CSN. Tous ceux qui ont fait la tournée des syndicats ont été impressionnés. On ne pouvait pas imaginer qu'on puisse obtenir l'appui de gens aussi différents de nous que les enseignants ou les journalistes, par exemple. Nous sommes sortis de l'isolement qui nous avait fait prendre du retard par rapport aux autres syndiqués de

la région, et nous avons noué des liens qui vont durer longtemps.

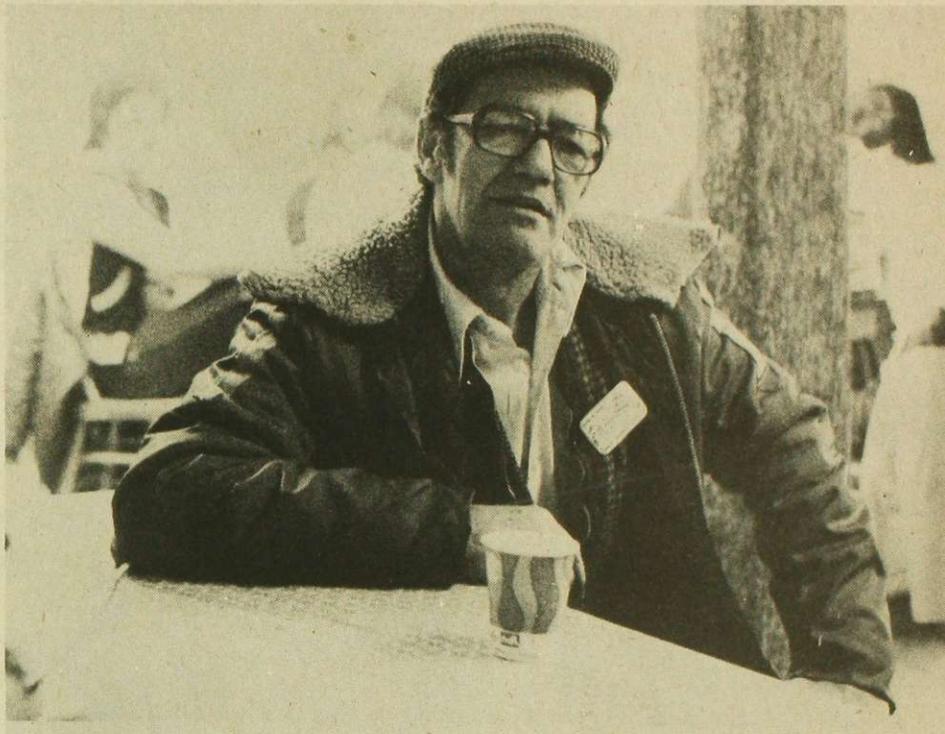
"Dans notre propre syndicat la vie a changé. Avant il y avait des divisions historiques entre les différents groupes de l'usine. Mais le piquetage massif, le sport, les jeux, les soirées de solidarité, tout cela a permis aux gens de se connaître et de s'aimer. Si on fait un travail différent, on n'est pas différents comme travailleurs. Briser l'isolement et surmonter les divisions, c'est une tâche permanente de l'action syndicale parce que du côté patronal, ils cherchent constamment à nous diviser et à nous isoler."



Dans le local de grève.

"ON N'EST PLUS ISOLÉ DES AUTRES SYNDICATS"

Gilles St-Arnaud, 58 ans, 30 ans de service: "J'ai vécu la grève de trois mois en 1967, où la compagnie a réussi à nous casser. Depuis elle en a profité à chaque convention pour nous imposer ce qu'elle voulait. Mais la grande différence cette année, c'est qu'on s'est organisé. La bataille ce n'est pas une seule personne qui la dirige, c'est une structure qui permet de partager les responsabilités et surtout, d'informer rapidement les membres. Il y a une autre différence aussi importante, c'est que cette année, on ne s'est pas isolé des autres syndicats. Tandis qu'en 1967, on ne savait même pas ce qui se passait à l'usine de Baie-Comeau."



Manifestation de solidarité le 13 septembre 1980.

"ON A DÉCOUVERT L'ENTRAIDE"

Jean Jacques, 36 ans, 15 ans de service, responsable avec Pierre Bornais du comité de secours: "Il y en a parmi nous qui n'ont pas vu grandir leurs enfants, qui n'ont connu que leur boîte à lunch. Avec la grève on a réalisé qu'il y avait d'autre chose que l'usine. Plusieurs se sont découvert des talents, plusieurs ont redécouvert leur femme et leurs enfants.

"On a appris à se connaître. Avant, chacun rentrait chez soi et ruminait ses problè-



mes. Maintenant on les analyse ensemble. On développe un esprit de solidarité et d'entraide qui remet en question notre optique de la vie: au lieu que chacun recherche l'amélioration de sa condition individuelle, tout le monde travaille à améliorer le sort de son groupe.

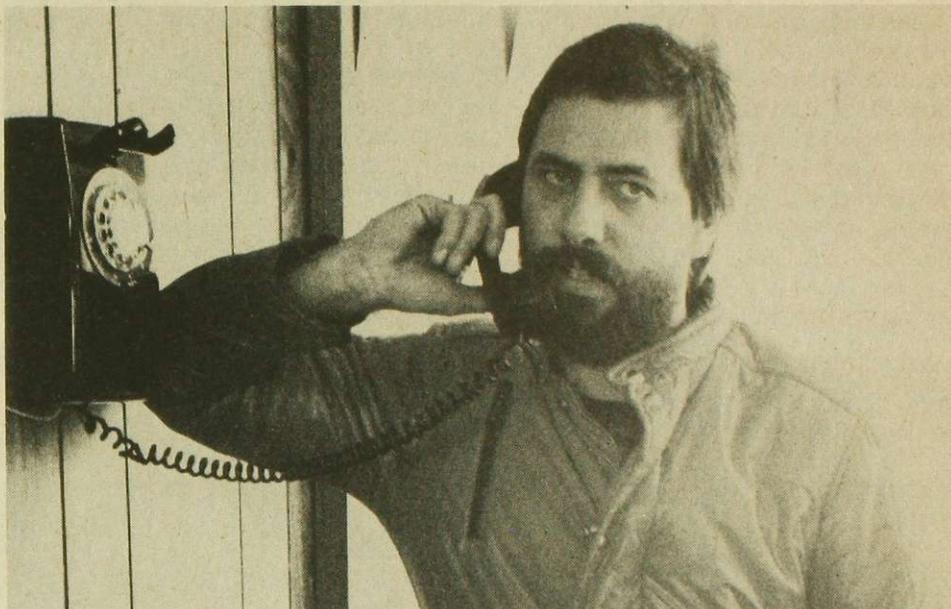
"On montre aux patrons qu'on a le goût de vivre nous aussi, et qu'on est capable de se donner les moyens pour vivre."



Garderie dans le local de grève.

"LA CSN EST UNE GRANDE FAMILLE"

Michel Samson, assistant directeur de grève: "On a connu dans la CSN une solidarité avec les autres syndicats qu'on n'avait jamais crue possible. C'est comme une grande famille prête à s'entraider. Au conseil central, la porte est toute grande ouverte et il y a toujours d'autres travailleurs avec qui on peut fraterniser. Quelle différence avec l'usine, où on n'a aucune autonomie, où l'on ne peut jamais apporter de solutions à différents problèmes de travail sans que le contremaître te fasse sentir que c'est lui le boss."



Le président de la CSN, Norbert Rodrigue, lors de la manifestation de solidarité le 13 septembre 1980.

L'ORGANISATION DE L'ENTRAIDE

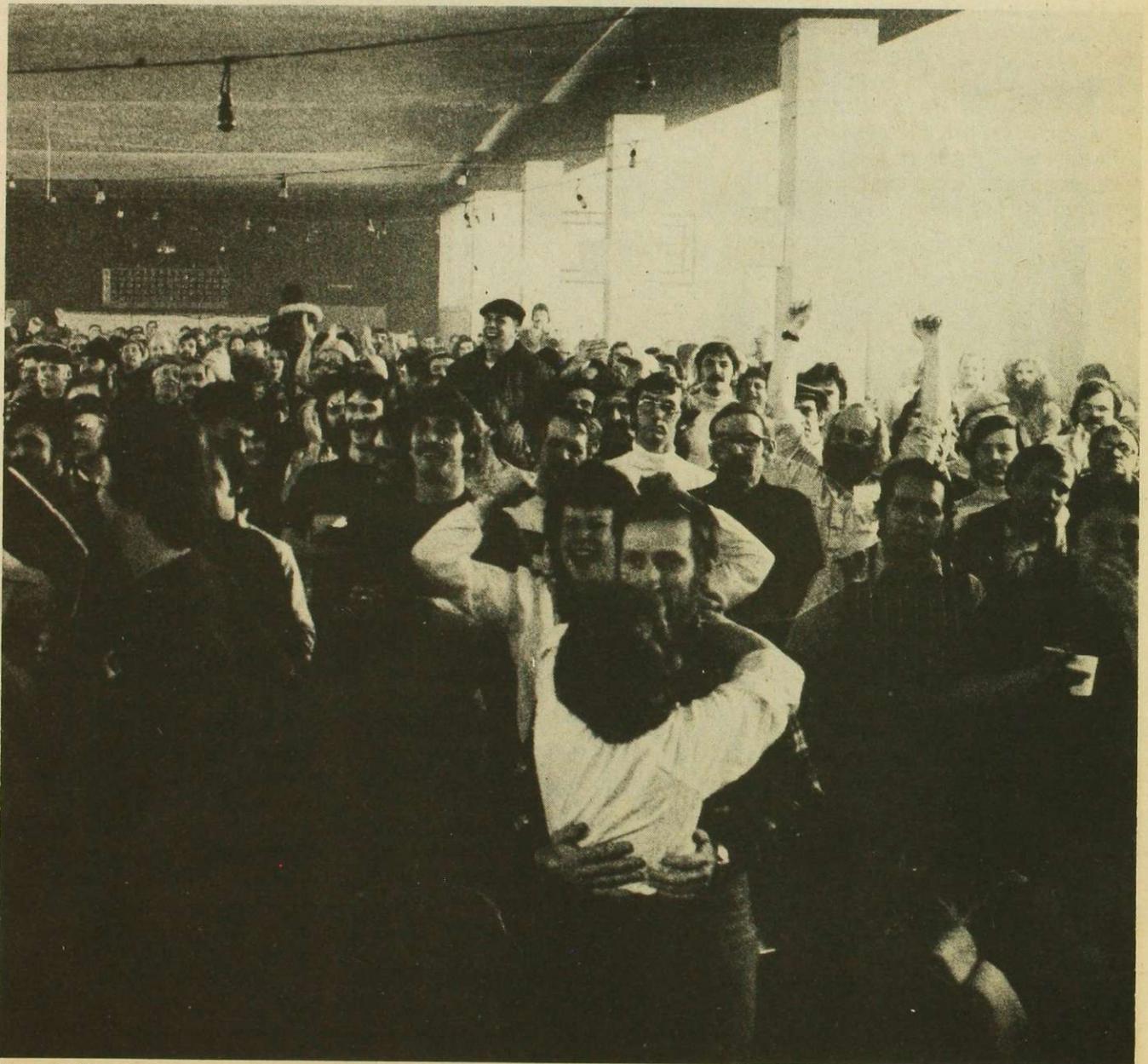
Pour ajouter aux prestations versées par le fonds de défense de la CSN (\$2.5 millions en 12 mois), un impressionnant réseau d'entraide a été mis sur pied. Dans le Conseil central de Trois-Rivières d'abord, où un "sprint de solidarité" auprès des syndicats a atteint \$10,000 en trois semaines; où des quêtes dans les églises ont dépassé les \$6,000.

À la grandeur de la CSN ensuite,

où quelque 400 syndicats ont participé à la "chaîne de solidarité" qui consiste à donner au moins \$10 aux syndicats qui sont en conflit depuis plus de trois mois. Presque tous les conseils centraux et toutes les fédérations ont été visités et leurs militants et militantes ont généreusement souscrit. Soulignons des contributions particulières comme celle des syndicats de Reynolds à Baie-Comeau (\$1,200 par mois), du soutien de

la régionale des Vieilles Forges (\$460 par mois), de Cegelec (\$50 par mois) et de Didier (\$100 à \$200 par mois).

Tout cela aura permis d'amasser plus de \$120,000 pour venir en aide à ceux qui sont dans le besoin. Cette aide, jointe aux interventions du comité de secours auprès des créanciers, a fait qu'aucun membre du syndicat n'a eu à subir de préjudice matériel, n'a manqué de chauffage ou n'a pu faire son marché.



L'assemblée générale du 16 décembre 1980, après le rejet de "l'offre globale" de la compagnie.

le comité des conjoints

S'IMPLIQUER DANS LA LUTTE

Lucie Soucy, responsable du comité des conjoints: "Avant, quand Jean-Yves arrivait avec la paye, je disputais. Il a toujours été obligé d'avoir deux emplois pour arriver. Quand il se faisait charrier par les cédules, je disputais. Aussi quand le syndicat a invité les femmes à participer, je me suis dit que j'allais défendre mon point de vue.

"On a commencé par une rencontre où il y avait 10 couples, et ensuite de semaine en semaine, le nombre a toujours augmenté. Notre but c'était d'informer les femmes, qui l'étaient souvent mal par leur mari. On a compris pourquoi nos maris se battaient,

on a vu que leurs revendications nous touchaient nous aussi, et on a décidé de les appuyer.

"Une femme me disait: j'ai fait une dépression pendant la grève de 1967, mais cette année, ils ne m'en feront pas faire. Alors on s'est organisé comme le syndicat, avec une pyramide téléphonique, des responsables de comités, etc. Tous les vendredis on organisait un souper aux beans ou au blé d'inde sur la ligne de piquetage, et ça remontait le moral de tout le monde. Tous les mois on faisait un gâteau de solidarité pour la réunion des poteaux. On a participé à l'occupa-

tion des bureaux de Reynolds à Montréal. On a organisé une garderie, un comptoir d'échange de linge."

Jean-Yves Soucy: "J'étais content qu'elle participe, parce qu'elle pouvait voir pourquoi la paye n'était pas plus grosse. Il y a bien des hommes qui étaient craintifs mais ils ont changé avec le temps. Souvent il y en a qui me disaient: "Demande donc à ta femme d'appeler la mienne pour l'encourager." Quand on voyait un couple découragé, on l'invitait à souper. On ne peut rien faire tout seul. On s'entraide, et l'aide qu'on donne elle nous est rendue."



Lucie Soucy, responsable du comité des conjoints, et son mari Jean-Yves au local de grève.

"POUR L'AVENIR ET POUR NOS ENFANTS"

Ginette Chevalier: "J'appuie mon mari parce qu'il faut se tenir debout devant Reynolds. C'est pour l'avenir et pour les enfants qu'il faut gagner cette lutte-là. C'est une période difficile, mais ça nous force à nous dépasser, à trouver des moyens pour nous en sortir. Aussi il y a une solidarité très grande qui s'est développée, et bravo pour le système de dépannage."



"C'EST IMPORTANT QU'IL SOIT HEUREUX À L'OUVRAGE"

Réjean Caron, 7 ans de service, membre du comité de négociation:

"Aux négociations de 1973 et 1976, la compagnie nous a cassés avant les Fêtes. Mais cette fois elle a manqué son coup. Le cadeau était bien emballé, avec \$2,300 de rétroactivité, mais il n'y avait rien dedans. Ça ne réglait pas les problèmes pour lesquels on a décidé de se battre: des cédules qui ne laissent qu'une fin de semaine aux six semaines, le temps supplémentaire obligatoire, l'insuffisance du fonds de

pension, les conditions de travail dangereuses, la différence de \$3 avec les autres travailleurs de l'aluminium au Québec, la discrimination contre les femmes, le mépris envers les représentants syndicaux."

Johanne Caron, sa femme: "Pour moi, c'est important qu'il soit heureux à l'ouvrage. C'est pour cela que je m'implique dans le conflit, à travers le comité des conjoints: trois soirs par semaine au début, pour le mettre sur pied. Mais on va se faire respecter par Reynolds."



la sécurité-santé

"LA COMPAGNIE S'EN MOQUE, PAS NOUS"

Le pire endroit c'est la fonderie, où l'on respire des solvants, de la poussière, des vapeurs d'huile et des émanations de chlore. Les yeux brûlent et pleurent. Le cancer de la gorge est notable dans ce département; on en a identifié trois cas dans une seule année.

Le bruit est une autre condition de travail pénible, et plusieurs sont durs d'oreille. Quant aux accidents officiellement dénombrés, leur nombre et leur gravité augmentent. En 1978 il y en a eu 110 qui ont occasionné 1196 jours perdus. En 1979 il y en a eu 162 pour 2,108 jours perdus.



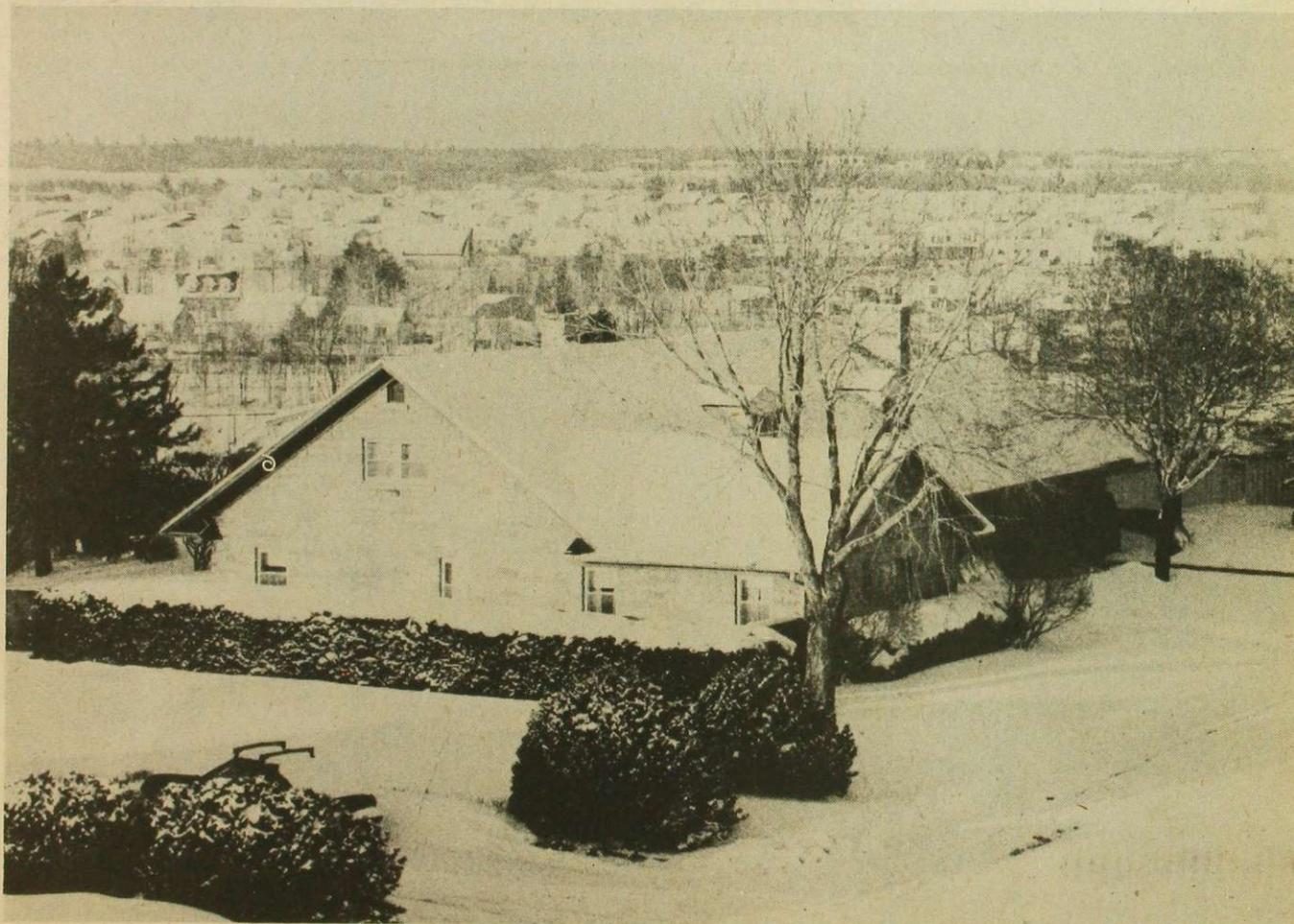
Le président de la compagnie, M. André Piché, annonçant la fermeture "pour une période indéterminée", le 17 décembre 1980.



"\$6.75 APRÈS 22 ANS"

Patrice Hamelin, étudiant au CÉGEP: "Je travaille à temps partiel chez Dominion depuis 9 mois et je gagne \$6.08 de l'heure. Mon père travaille chez Reynolds depuis 22 ans et il gagnait \$6.75 avant le lock-out. Alors il n'y a rien d'exagéré dans ce qu'ils demandent. Chez nous la grève on ne la subit pas, on la vit."

Monique Hamelin, sa mère: "Je n'ai pas manqué une manifestation. Au début, il y a des hommes qui ne voulaient pas nous voir sur la ligne de piquetage. Mais maintenant, ils sont contents de nous voir arriver."



La maison du président de la compagnie, M. André Piché.

"31 POUR CENT DU SALAIRE POUR LE LOGEMENT"

Maurice Brault, 23 ans de service: "J'habite le même logement qu'en 1965. À l'époque il me coûtait \$75 par mois et je faisais \$100 net par semaine. Aujourd'hui je le paye \$225 par mois et ma paye nette est de \$165."

Ce qui veut dire qu'il consacrait 17 pour cent de son revenu net au logement en 1965 et qu'il en consacrait 31 pour cent avant le lock-out.



Les rues qu'habitent les travailleurs et travailleuses qui enrichissent Reynolds.

la retraite chez Reynolds

\$34.61 PAR SEMAINE... MAXIMUM

Après 30 ans de service assidu chez Reynolds, on pouvait jusqu'au lock-out prendre sa retraite avec \$34.61 par semaine. Mais tous les retraités n'ont pas droit à cette rente fabuleuse. Ceux qui ont pris leur retraite il y a quelques années doivent se contenter du taux qui prévalait à ce moment-là.

Citons le cas d'un travailleur qui s'est retiré en 1968 après 25 ans de service et dont la rente n'est que de \$7.77 par semaine. Il est vrai que peu de monde ayant travaillé 25 ou 30 ans chez Reynolds peut espérer vivre plusieurs années encore. Mais ces quelques années qui restent, on veut les vivre dans la dignité.

Gaston Rancourt, retraité:

"Reynolds a toujours galvaudé le fonds de pension. Ils m'ont coupé deux ans parce que j'ai été malade des cataractes pendant les deux dernières années, mais j'étais toujours à leur emploi. Alors ma rente a été établie sur 24 ans de service au lieu de 26, ce qui me donne \$117.10 par mois au lieu de \$130. Ça n'a pas de bon sens de m'enlever ces deux années."



Josée Bourassa, 4 ans et demi de service:

La Commission des droits de la personne a reconnu la compagnie Reynolds coupable d'avoir violé la loi en payant un salaire d'environ \$1 de moins l'heure à 57 femmes qui font un travail d'inspection équivalent à celui des hommes. Josée Bourassa a participé à la plainte qui a amené cette condamnation. Il reste à gagner la disparition de cette discrimination dans la prochaine convention, souligne-t-elle, mais aussi l'élimination du temps supplémentaire obligatoire, qui est une revendication très forte dans le groupe des femmes, de même que l'amélioration des conditions de la retraite.



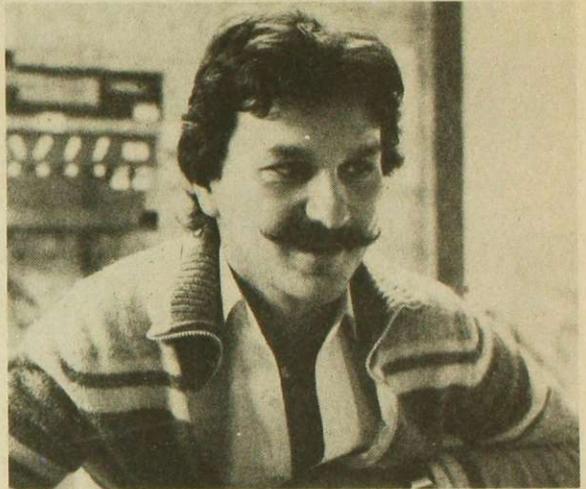
"ON A DES IDÉES NOUS AUSSI"

Christian Turcotte, 28 ans, 7 ans de service: Un des sept qui ont été arrêtés sur la ligne de piquetage en septembre suite aux provocations de la compagnie (production, expédition, police). Ils ont été amenés devant le tribunal avec les chaînes aux pieds et les menottes aux poings, après avoir été interrogés et intimidés par la police pendant toute une nuit.

"Un problème général à l'usine, c'est de ne pas être

considéré comme des personnes. La pression des contremaîtres ne nous laisse aucune minute de répit.

Les contremaîtres eux-mêmes sont traqués par la compagnie, et pour garder leur emploi, ils font du zèle. Ils s'attaquent souvent aux plus faibles, ce qui est particulièrement révoltant. Pour la compagnie, c'est comme si on n'était pas capables de penser par nous-mêmes et d'avoir des idées."



"Au cours des 25 dernières années, j'ai visité une foule d'usines à travers plusieurs pays et, croyez-moi, indépendamment de l'équipement que nous avons en mains, je n'ai jamais rencontré un aussi bon groupe de travailleurs que celui de notre usine au Cap-de-la-Madeleine."

**J.W. Korcz, vice-président de Reynolds au Cap
Tiré du journal de la compagnie, l'Aluminateur**

"Eh bien si nous sommes les meilleurs, nous avons au moins droit à des conditions de travail et de salaire comparables aux autres usines d'aluminium au Québec", disent les travailleuses et travailleurs en lock-out.

"REYNOLDS, TU VAS NOUS RESPECTER"

Voilà comment Reynolds a toujours traité les travailleurs: à la matraque. Pas seulement au Cap, mais dans les autres usines également. **À Baie-Comeau**, Reynolds a fait un lock out à chaque négociation en 1967, 1972, 1974, 1977 et 1979. **À Ste-Thérèse**, Reynolds tient en grève depuis 11 mois 172 travailleurs membres des Métallôs (FTQ).

Au Cap-de-la-Madeleine, Reynolds bat tous ses records en terme de fréquences de conflits: 1966, 1967, 1969, 1970, 1973, 1975 et 1980-81.

C'est pourquoi notre lutte est si dure et si longue.

Depuis le début du lock out, Reynolds a tout essayé pour

nous écraser: intimidation par la police et les tribunaux, harcèlement par téléphone et par lettres, pressions sur ceux qui nous appuient, publicité insidieuse, menace de fermeture, annulation de nos assurances.

Mais nous sommes déterminés à améliorer notre convention collective, parce que Reynolds nous a trop méprisés dans le passé. Quand nous allons retourner travailler, Reynolds va nous respecter.

NOS REVENDICATIONS

- Libérations syndicales pour que notre syndicat puisse nous défendre
- Cédules de travail négociées permettant une vie normale
- Temps supplémentaire libre et volontaire
- Respect de l'ancienneté
- Élimination de la discrimination contre les femmes
- Conditions permettant de vivre sa retraite dans la dignité
- Salaire comparable aux autres travailleurs de l'aluminium au Québec

