



le travail

du permanent

le travail du permanent :

Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN; rédigé et préparé en collaboration et coordonné par le service des recherches et le service de presse du journal **le travail** imprimé par la CSN, 4364 rue St-Denis, Montréal.

L'absence
d'une
politique
de
reclassement
au
Ministère
du
travail
p. 2

LE FAMEUX SERVICE DE RECLASSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC,
C'EST : UN DIRECTEUR ET UNE SECRÉTAIRE !

Depuis quelques mois, M. Carrier Fortin, notre ministre du Travail, défend avec acharnement la juridiction du Québec dans le domaine de la main-d'oeuvre contre les initiatives que prend Ottawa. Il proteste vigoureusement, notamment, contre le programme de mobilité mis sur pied par Ottawa.

Ce qu'il oublie de dire, M. Fortin, c'est que lui, il n'en a pas de programme de mobilité et que c'est tout de suite qu'il faut reclasser des centaines de travailleurs ... Au lieu de s'en prendre à Ottawa, il devrait peut-être travailler à mettre sur pied son propre service et laisser les travailleurs profiter de ce qui existe de façon immédiate, même si cela vient d'Ottawa. Quand il aura un service sérieux à mettre à la disposition des travailleurs, on reparlera de juridiction...

Le fameux service de reclassement de la main-d'oeuvre du ministère du Travail québécois, c'est actuelle-

ment : un directeur et une secrétaire ! Voilà pour le personnel complet.

Pour ce qui est de la politique de ce service, elle peut être qualifiée d'opportuniste. Tout ce qu'elle prévoit c'est la création de services de reclassement locaux "ad hoc", création faite uniquement dans une perspective de mise à pied massive et uniquement sur demande soit du syndicat (s'il en existe un dans la compagnie concernée), soit de la compagnie elle-même. Pour le reste (le reclassement individuel indépendamment d'une mise à pied massive) c'est le néant.

Au niveau structurel, ce département du ministère a établi une collaboration interministérielle, plutôt "ad hoc" elle aussi, sous l'allure d'un comité composé de représentants des ministères du Travail, de l'Éducation, du Bien-Être et de la Famille et de l'Industrie et du Commerce. Ce sont généralement les sous-ministres qui y participent. Une collaboration

encore plus vague et moins structurée s'est établie entre différents services de ces ministères et d'autres comme le ministère du Revenu, par exemple, puisque certains déboursés non-taxables doivent être faits pour assurer le déplacement de ceux qui sont reclassés.

Ce comité interministériel a créé des sous-comités dont on ignore s'ils fonctionnent réellement. Il en existe notamment deux : le comité du reclassement de la main-d'oeuvre rurale et le comité de reclassement de la main-d'oeuvre de Bécancour.

Il existe aussi depuis quelque temps, un comité interministériel spécial chargé d'étudier les ententes fédérales-provinciales proposées par Ottawa pour la main-d'oeuvre. Il semble qu'au Québec, on est moins porté à étudier des formules nouvelles ou à en mettre de l'avant que de suivre ce que les autres font et pensent d'abord, avant soi...

Le fonctionnement des ser-

vices de reclassement locaux "ad hoc" est coordonné par le ministère du Travail. Ces comités sont chargés de faire l'évaluation de la main-d'oeuvre directement concernée dans le cas choisi et de l'acheminer soit vers le recyclage soit vers l'assistance sociale soit vers un autre marché du travail.

S'il est question de recyclage, c'est le ministère de l'Education qui entre en jeu; s'il est question d'assistance sociale, c'est le ministère du Bien-Etre et de la Famille, et s'il est question de marché du travail, c'est le service national de Placement ou le Service de Placement du Québec.

Le comité local, après étude, doit faire rapport au comité interministériel (celui des sous-ministres) qui fait le partage des tâches et détermine quelle aide financière pourra être apportée aux travailleurs concernés: il pourra s'agir par exemple de combler les allocations offertes par le ministère de l'Education pour le recyclage de façon

à ce qu'elles atteignent 80 pour cent du salaire régulier du travailleur.

Détail important, ces comités locaux sont formés de représentants des ministères déjà nommés et de représentants de l'entreprise, du syndicat et des corps intermédiaires locaux (municipalité, conseil d'orientation économique ré-

gional, etc).

Enfin, quand chaque individu mis à pied est reclassé, le comité disparaît et n'assure aucune "relance", c'est-à-dire une surveillance quelconque des résultats du reclassement tenté pour y apporter les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

S'ILS N'AVAIENT PAS FAIT LA GREVE, LES PROFESSEURS N'AURAIENT SANS DOUTE PAS OBTENU LES AVANTAGES QU'ILS ONT GAGNES.

Après une grève qui aura duré trois semaines ou quatorze jours de classe, les professeurs de l'Etat du Québec sont retournés en classe avec, en poche, leur première convention collective pour laquelle ils se sont battus pendant plus de cinq ans. S'ils l'ont obtenue c'est grâce à leur solidarité, leur patience et leur ténacité. S'ils ne s'étaient pas décidés à faire la grève, ils n'auraient certainement pas gagné les avantages qu'ils ont obtenus.

Leur nouvelle convention s'étend du 1er janvier 1966 au 30 juin 1967 et ne leur accorde pas moins de \$750 d'augmentation sur cette période. Avant la grève, le gouvernement n'offrait pas plus de \$200 !

Un des points majeurs est certainement le fait que le syndicat a réussi à faire changer l'échelle de salaires basée sur les fameuses "normes" du ministère de l'Education, auxquelles le gouvernement avait juré de ne jamais toucher. A compter du 1er janvier 1967, le salaire initial sera augmenté de \$200 à \$275 selon l'année de scolarité que possède le professeur. Les augmentations statutaires s'échelonnent de \$225 à \$305 pour la durée de la convention; le taux horaire pour les cours du soir et du samedi a également été augmenté; et la prime aux chefs de section est passée de \$300 à \$500 par année.

Le syndicat a aussi obtenu le congé avec solde remboursable par le syndicat pour le ou les permanents qui y travaillent, la formule Rand lorsqu'ils ont 70 pour cent des professeurs syndiqués, la permanence selon la Loi de la Fonction publique, une nouvelle clause établissant que lorsque le professeur doit être à la disponibilité de l'école, il n'est pas obligé de demeurer à l'école, et enfin une modalité de paiement des cours de récupération basée sur le principe d'un "pool" collectif auxquels participent tous les professeurs et dont ils jouissent tous.

Sans la grève qu'ils ont déclenchée parce qu'ils en avaient assez de l'attitude du gouvernement dans ses négociations avec eux, on peut très certainement penser qu'ils n'auraient pas obtenu tout cela et bien d'autres avantages encore. Il semble bien que pour convaincre le gouvernement de négocier de bonne foi avec "ses sujets", il faille faire preuve d'une force et d'une ténacité peu communes !

Le 20 avril, il y avait assemblée des membres du syndicat des employés de la Quebec Iron and Titanium, de Sorel. Les membres ont refusé les offres faites par la compagnie pendant les négociations mais n'ont pas pris de vote de grève, préférant utiliser d'autres moyens... plus subtils pour faire comprendre le bon sens à la compagnie. N'importe leur décision, une heure après l'assemblée la compagnie fermait ses portes. Lock-out qui a duré jusqu'au 29 avril.

Mais quand le conflit s'est réglé, il a bien fallu que la compagnie se rende compte qu'elle ne pouvait impunément mettre 800 ouvriers à pied du jour au lendemain. Elle a dû négocier la rentrée et accorder aux syndiqués les avantages qu'ils demandaient dans leur convention collective.

La convention signée à la fin du conflit est valable pour trois ans à compter de la signature, mais comme il y avait déjà treize mois que la convention précédente était terminée, c'est en fait une conven-

tion de quatre ans qui vient d'être signée.

Le syndicat a obtenu 10 cents de rétroactivité pour toutes les heures travaillées cette année, ce qui porte déjà l'augmentation des employés de bureau à \$190 et celle des employés au taux horaire à \$300 en moyenne. Le salaire de base, avant la signature, était de \$1.88.8 l'heure; avec la rétroactivité, il est porté à \$1.98.8; à la signature, tous ont une augmentation de 9 cents, donc \$2.07.8; à un an de la signature, le salaire sera augmenté de 7 cents, ce qui porte le salaire horaire à \$2.14.8; et après deux ans, l'augmentation est de 6 cents l'heure, donc le salaire horaire sera à la dernière année de la convention de \$2.20.8

Le différentiel de salaire entre les classes est porté de 5.1 cents à 5.5 cents à la signature, à 5.7 cents après un an, et à 6 cents après deux ans. L'augmentation moyenne horaire à la QIT est donc maintenant de 41 cents l'heure.

Il y a également eu augmentation sur les primes : pour le travail de quart les dimanches et fêtes (qui auparavant ne comportait aucune prime) suppose maintenant une prime de 10 cents l'heure. La prime d'équipe d'après-midi est passée de 8 à 10 cents l'heure; la prime d'équipe de nuit est passée de 10 à 12 cents l'heure.

Il existe maintenant un fonds de pension pour services passés. A sa retraite à 65 ans, un employé recevra \$165 par année de service; un invalide total qui devrait prendre sa retraite avant 65 ans et qui aurait au moins 15 ans de services recevrait la même chose. Le syndicat a aussi obtenu un meilleur régime de vacances: dorénavant, la saison d'été s'étendra du 15 mai au 15 octobre; 70 pour cent des employés pourront prendre leurs vacances pendant l'été. Enfin, le syndicat a obtenu la formule Rand.