



le travail

du permanent

VOL. 3 NO 13

DOCUMENTATION

21 AVRIL 1967

Deux excellentes conventions à Ville d'Anjou

Le 15 février dernier, la Cité de Ville d'Anjou, par son maire, M. Ernest Crépeault, signait avec ses employés manuels (membres du Syndicat national des Employés municipaux de Ville d'Anjou (CSN) et ses policiers (membres du Syndicat national des Policiers de Ville d'Anjou — entente de services avec la CSN) un renouvellement de conventions collectives qui accordent à ces travailleurs des augmentations de salaires impressionnantes et de nouvelles conditions de travail qui dépassent tout ce qui a été obtenu par d'autres syndicats semblables dans la province de Québec.

A quelques différences près, les deux conventions accordent à ces deux catégories d'employés des avantages identiques. La négociation, du côté syndical, a été menée par René Chartrand, conseiller technique à la Fédération canadienne des Employés des Services publics (CSN).

AVANTAGES IDENTIQUES

Les deux groupes d'employés ont obtenu des avantages marginaux considérables: 14 fêtes payées, garanties, chaque année; des congés sociaux pour presque tout ce qu'il est possible d'imaginer comme circonstances admises à ce chapitre (mariage, funérailles, naissances, baptême, première communion des enfants, etc.) et le nombre de jours accordés dans ces cas sont appréciables — ainsi, les employés auront droit à 4 jours ouvrables de congé à l'occasion du mariage ou de funérailles. —

Au chapitre des congés-maladie, ils ont maintenant droit à 18 jours par année payables au départ selon le taux du dernier traitement; au chapitre des vacances, ils ont droit à deux semaines après un an, à trois semaines après 5 ans et à 4 semaines après 10 ans; les policiers obtiennent leur permanence d'emploi trois mois après leur date d'embauchage et les employés manuels, six mois après leur date d'embauchage.

Le temps supplémentaire (gain appréciable pour un syndicat de policiers) sera payé à temps et demi après 40 heures, et à temps double les jours de fêtes, dans le cas des policiers. Dans le cas des employés manuels, ils auront droit à temps et demi après 40 heures,

à temps double les jours de congé et à temps triple les jours de fêtes (temps double plus la fête).

Les deux groupes d'employés ont obtenu la même clause en ce qui concerne les accidents de travail — on sait quelle importance une telle clause peut revêtir pour les policiers, par exemple. Dans les cas d'accidents subis ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions les employés reçoivent leur plein salaire jusqu'à leur rétablissement complet; tous les frais inhérents à une maladie ou un accident de travail sont à la charge de la ville.

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, aucun policier ou employé manuel, selon la convention, ne peut être congédié ou mis à pied, ni subir de baisse de traitement ni de classe, à cause de ces changements.

Enfin, pour compléter les clauses qui assurent une sécurité totale et complète d'emploi aux deux groupes d'employés, il est prévu que "le titulaire d'un poste à être aboli, qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent, doit être nommé à un poste équivalent dans la même classe régi par la convention sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages".

AUGMENTATION DE SALAIRES

Les policiers de Ville d'Anjou obtiennent avec cette nouvelle convention collective (en comptant les bénéfices marginaux) une augmentation de salaire de 38 à 40% répartie sur deux ans. La moyenne des salaires des policiers sera dorénavant de \$135. par semaine, ce qui est presque l'équivalent du salaire moyen payé par la Ville de Montréal à ses policiers. Mais si l'on tient compte de tous les autres bénéfices accordés par la nouvelle convention aux policiers de Ville d'Anjou, ceux-ci peuvent se vanter d'avoir la meilleure convention du genre de tout le Québec.

Les employés manuels de Ville d'Anjou obtiennent maintenant par leur convention une augmentation mini-

mum de \$1,800. et maximum de \$2,400. en deux ans. Leur salaire horaire de \$2.00 en moyenne avant la nouvelle convention a été porté à la signature à \$3.00 en moyenne et sera porté à \$3.30 en moyenne au 1er janvier 1968.

Les employés manuels et les policiers ont maintenant droit à un régime supplémentaire de rentes. Les parties discuteront pendant la convention d'un nouveau plan de retraite avec droit de rachat pour les années antérieures de service à la Ville. Le choix alors d'un tel nouveau plan est fait conjointement par les deux parties et le plan doit être mis en vigueur dans les douze mois suivant la signature de la Convention.

SPEQ condamné

Le 18 avril dernier, le juge en chef de la Cour Supérieure du Québec, Frédéric Dorion, a condamné le Syndicat des Professeurs de l'Etat du Québec à payer une amende de \$2,000 et les 12 officiers et permanents de ce syndicat à 20 jours de prison chacun. Le syndicat, par son procureur, Me Roger Thibaudeau, a immédiatement porté la cause en appel à la Cour du Banc de la Reine.

On se souvient que le SPEQ et ses officiers sont poursuivis en justice pour n'avoir pas respecté une injonction prise par le gouvernement Lesage pendant leur grève du mois d'avril 1966, injonction qui leur enjoignait de retourner immédiatement au travail. Les professeurs, qui avaient déclenché une grève-surprise au lendemain des vacances de Pâques, avaient décidé de rester en grève jusqu'à ce qu'ils aient obtenu satisfaction. Leur réponse catégorique à l'injonction avait eu pour effet de ramener le gouvernement à la table de négociation.

Les régions "désignées" par le fédéral

Le gouvernement fédéral a un programme d'aide aux "régions désignées", c'est-à-dire des régions caractérisées par un degré élevé de chômage chronique et la faiblesse du revenu familial. Ces régions, au Canada, représentent environ 16 pour cent de l'effectif ouvrier national dans le programme actuel.

Le ministre de l'Industrie, à Ottawa, estime que "bien que les régions aient souffert de certaines difficultés économiques dans le passé, elles pourront, avec de l'aide, devenir intéressantes pour divers genres d'industries désireuses d'établir de nouvelles usines".

Les critères de "désignation" des régions sont les suivants:

a) une région du Service national de placement dans laquelle, au cours des cinq dernières années,

(i) le taux de chômage représente au moins 200 p. 100 de la moyenne nationale; ou

(ii) le taux de chômage représente au moins 150 p. 100 de la moyenne nationale et le taux de croissance de l'emploi représente moins de la moitié du taux moyen national;

sous réserve que la moyenne du revenu familial annuel soit, dans ces régions, inférieure à la moyenne nationale du revenu familial (\$5,449);

b) une région du Service national de placement dans laquelle, au cours des cinq dernières années, l'emploi a diminué à un rythme annuel de plus de 10 p. 100;

c) (i) une région du Service national de placement dans laquelle la moyenne annuelle du revenu familial est inférieure à \$4,250;

(ii) une région du Service national de placement dans laquelle 40 p. 100 ou plus de la totalité des familles ont un revenu annuel moyen inférieur à \$3,000;

d) un comté ou une division de recensement où la moyenne annuelle du revenu familial est inférieure à \$4,250, à condition qu'ils soient contigus à des régions désignées en vertu des critères ci-dessus et qu'ils constituent, avec les dites régions, des zones ou secteurs économiques;

e) un groupe de régions du Service national de placement se distinguant traditionnellement comme zone économique géographiquement homogène et répondant globalement aux critères ci-dessus;

f) une région du Service national de placement qui a été désignée par le Décret du Conseil C.P. 1963-1323 du 4 septembre 1963 et dont le pourcentage moyen de chômage local, par rapport à la moyenne nationale, n'a pas été inférieur, au cours des douze plus récents mois à la moyenne des cinq dernières années.

Les régions désignées conformément aux critères ci-dessus ne comprennent pas les régions à population clairsemée du nord du pays et les limites nord des régions désignées cor-

respondent aux limites des comtés ou des divisions ou sous-divisions de recensement coïncidant avec les limites de districts économiques reconnus.

REGIONS DESIGNÉES:

Alma
Causapsal
Chandler
Chicoutimi
Dolbeau
Gaspé
Jonquière
La Malbaie
La Tuque
Louiseville
Maniwaki
Matane
Mégantic
Mont-Laurier
Montmagny
New-Richmond
Port-Alfred
Rimouski
Rivière-du-Loup
Shawinigan
Ville Saint-Georges

COMTES DESIGNES:

Beauce
Labelle
Pontiac

Ces régions seront revisées très bientôt. Nous vous ferons alors parvenir la liste des changements apportés par le ministre.

Information nécessaire en temps d'organisation:

LE TAUX DES TAXES PER CAPITA, A PART LA CSN ET LE FDP

CONSEILS CENTRAUX

Montréal.....	.07
Québec.....	.10
Chandler.....	.25
Rimouski.....	.15
Saguenay-Lac St-Jean.....	.12
Victoriaville.....	.17
Sherbrooke.....	.07
Theftord Mines.....	.30
Granby.....	.15
Drummondville.....	.17
Hull.....	.15
Nord-Ouest Québécois.....	.15
Shawinigan.....	.17
Trois-Rivières.....	.15
Joliette.....	.10
Hauterive.....	.25
Sorel.....	.10
St-Hyacinthe.....	.17
St-Jean.....	.22
Beauharnois-Valleyfield.....	.20

FEDERATIONS

Bâtiment et Bois.....	\$0.75
Commerce et Bureau.....	\$0.75
Imprimerie et Information.....	\$0.65
Industrie Minière.....	\$0.95
Ingénieurs et Cadres.....	\$1.00
Métallurgie.....	\$0.80
Pâtes et Papiers.....	\$1.05
Produits Chimiques.....	\$0.75
Services (hôpitaux).....	\$1.09
à \$1.27 (soit \$1.05 plus \$0.02 par permanent dans la division territoriale)	
Service Publics.....	\$1.15
Textile.....	\$0.50
Vêtement.....	\$0.50
plus \$0.30 pour les services d'un agent d'affaires si désiré.	

Un syndicat chez les sourds-muets

Les employés de la section des tôleurs de l'atelier des sourds, à Montréal, ont reçu récemment leur accréditation, de la CRT, après en avoir fait la demande le 2 février dernier.

Ce Syndicat National des Tôleurs de l'Atelier des Sourds compte 110 membres, dont 90 pour cent sont des sourds-muets. Dès l'organisation de ce syndicat, il y a eu plusieurs congédiements pour activités syndicales, dont le président du syndicat lui-même, M. Jacques Custeau, qui est sourd-muet. Vingt-cinq plaintes ont d'ailleurs été déposées à la CRT au sujet de ces congédiements.

Un comité pour scruter l'administration de la justice

Le Conseil central de Sherbrooke vient de créer un précédent par la formation d'un comité d'action et de surveillance. Le but de ce comité est d'observer et de scruter l'administration de la justice comme institution.

Le salarié examinera le rouage de l'appareil judiciaire en sa qualité de citoyen payeur de taxes et de justiciable.

Le comité sera constitué de personnes anonymes qui feront des recommandations pertinentes au peuple syndical et aux ministres de la justice.

Il n'est pas impossible que l'initiative du Sherbrooke se répète dans d'autres régions de la province.

Le comité ne conteste pas le cadre juridique dans lequel vit le salarié, mais veut savoir, par observation et analyse, si le système judiciaire ne va pas parfois à l'encontre des intérêts sociaux et fondamentaux de l'ouvrier.

Encore devant le CCRO...

Le Conseil canadien des Relations ouvrières vient d'aviser le syndicat général du Cinéma et de la télévision qu'il tiendra le 9 mai une audition concernant sa deuxième requête en accréditation pour les 746 employés de la production de Radio-Canada à Montréal et à Québec. La requête a été présentée au CCRO le 25 janvier.

La convention collective des employés de la production (autrefois dominés par l'International Alliance of Theatrical Stage employees and moving picture machine operators, l'IATSE) est échue depuis décembre 1965. Le boycottage réussi du vote

tenu entre IATSE et le Syndicat canadien de la Fonction publique date du 24 novembre et le SGCT possède une majorité d'adhésions depuis 2 ans.

Les problèmes s'accumulent à Radio-Canada sans que le SGCT ait les moyens légaux de les résoudre. La lenteur du CCRO est préjudiciable aux employés concernés: ceux-ci veulent obtenir une convention collective convenable avant que la tenue de l'exposition universelle n'occasionne un travail considérable.

On ose espérer que le 9 mai sera la fin des démarches entreprises.

Les plombiers de la Vickers à la CSN

Les 120 employés de la section des Plombiers de la Canadian Vickers Industries Ltd., à Montréal, qui faisaient auparavant partie d'une union affiliée à la FTQ, se sont fusionnés au sein de l'Union nationale des Employés de la Vickers, affiliée à la CSN.

La Commission des Relations de Travail leur a fait parvenir, il y a quelques jours, leur certificat d'accréditation et ils ont immédiatement entamé leurs négociations.

En 1950, plus de vingt petites unions différentes étaient affiliées à la FAT (Internationale), quand 17 d'entre elles se sont fusionnées dans un même syndicat affilié à la CSN pour former l'Union nationale des Employés de la Vickers.

Aujourd'hui, après l'affiliation récente à la CSN des employés de la section des plombiers, un autre des deux groupements encore affiliés à la FTQ attend une décision de la part de la Commission des Relations de Travail pour passer à la CSN.

La CSN les a défendues à ses frais

Cinq employées qui avaient été congédiées le 3 janvier dernier par la compagnie Maple Leaf Patate Chips Inc., à Montréal, ont repris leur travail lundi le 3 avril avec tous les privilèges et droits qui s'y rattachent, y compris les salaires perdus, occasionnés par leurs congédiements.

Ces cinq personnes congédiées, dont l'ancienneté variait entre 12 et 21 ans de services, sont membres du Syndicat national des employés de la Patate Chips (CSN). Elles avaient été mises à pied parce qu'elles avaient refusé d'être transférées de machines.

Or, il existe une clause dans leur contrat qui dit qu'un employé féminin ne sera pas transféré de machine et que tout employé n'est jamais forcé d'accepter un transfert ou une promotion.

La CSN a défendu les cinq personnes congédiées à ses frais et elle a également assumé les frais d'arbitrage, passant ainsi outre à un conflit qui opposait ces employées à leur propre syndicat. Cette victoire, pour les cinq personnes qui sont réinstallées dans leur fonction, représente un gain total de plus de \$3,200.

Amendements suggérés au Code du Travail

Le ministre québécois du Travail, M. Maurice Bellemare, aurait dit devant des travailleurs de Trois-Rivières qui étaient allés le rencontrer il y a quelques semaines, qu'il avait l'intention "de mettre la hache" dans le Code du Travail avant la fin du mois.

C'est là une expression bien catégorique pour qualifier le fait qu'on veut amender le Code du Travail, ce à quoi nous ne nous opposons pas en principe, mais en autant qu'on le fera selon des voies démocratiques essentielles. Le gouvernement de l'Union Nationale se dit un gouvernement de participation qui croit foncièrement en la consultation avec les corps intermédiaires. Pour les amendements à apporter au Code du Travail, on aimerait voir agir cette consultation; il existe un Conseil Supérieur du Travail, chargé de conseiller le ministre relativement à toute législation concernant le monde du travail; les syndicats et le patronat, ainsi que quelques représentants du "tiers monde" (si on peut employer cette expression) c'est-à-dire des économistes, chercheurs, etc siègent sur

ce comité. Le ministre devrait donc consulter et tenir compte de l'avis que lui donnera le Conseil Supérieur au sujet des amendements qu'il faudrait apporter au Code du Travail.

Il serait bon par exemple qu'on revise toute la question de la conciliation et des délais de grèves. Plusieurs commentateurs ont déjà fait des propositions à ce sujet, plus ou moins valables, selon les cas. Pour vraiment revaloriser le rôle de la conciliation, pour que celle-ci soit autre chose qu'un délai obligatoire et que l'entrée en scène d'une troisième partie à un conflit, il semble que la conciliation devrait être facultative. Actuellement, bien des conciliateurs, par la force des choses, sont obligés de se mêler d'un conflit sans que cela soit nécessaire et alors que la négociation pourrait encore régler le conflit en cours. Les conciliateurs ne sont alors là que pour satisfaire les délais précédant le déclenchement possible d'une grève. Les conciliateurs du gouvernement sont déjà assez occupés pour qu'on ne leur fasse pas perdre

leur temps et pour qu'on ne fasse appel à eux que lorsque c'est vraiment nécessaire et utile.

Il faudrait par conséquent reviser les délais de grèves actuellement prévus par le Code du Travail. La grève devrait être possible, par exemple, 90 ou 120 jours après la demande de négociation et celle-ci devrait être faite au moins 90 jours avant l'expiration de la convention collective existante. Ce serait un minimum. En fait, le droit de grève devrait être acquis à l'expiration de la convention, la demande de négociation ayant été faite au moins 90 jours avant cette expiration et plus longtemps d'avance encore si on le désire. Mais même si cette demande de négociation est faite plus de 90 jours avant l'expiration du contrat, le droit de grève ne serait pas acquis avant l'expiration. Cette façon de procéder serait plus normale et plus saine et on pourrait alors vraiment se servir, aller jusqu'au bout de la négociation, et lui faire donner tout ce qu'elle peut donner.

A la Consumers Glass, à Montréal :

convention réouverte sur les salaires, sans extension

Le Syndicat national des Employés du Verre de Ville St-Pierre (CSN) a obtenu, dans une entente signée le 30 janvier dernier, la réouverture de la convention collective de ses membres employés à la compagnie Consumers Glass à Ville St-Pierre.

Cette entente ne portait que sur les salaires et a été négociée sans qu'une extension, quant à la durée de la convention existante, ne soit ajoutée. Ce fait crée un précédent dans les annales du monde syndical. Jamais un syndicat n'a pu, avant ce syndicat affilié à la CSN, réussir à négocier une amélioration à l'échelle des salaires, sans étendre la durée de la convention.

Les gains les plus appréciables ont été obtenus pour les employés féminins. Leur rajustement de salaires est de 0.25 cents pour les douze derniers mois de la convention tandis que pour les autres employés, le rajustement se situe entre 17 et 0.25 cents.

Considérant que l'augmentation prévue à la convention, avant cette entente, était de sept cents et demie, le syndicat estime que, même s'il n'a pas atteint le chiffre de sa demande initiale, les majorations de salaires obtenues sont très appréciables, surtout si l'on tient compte

du fait que le syndicat n'avait pas en mains la force de pression que représente, au moment de l'expiration d'une convention collective, la possibilité d'un arrêt de travail si les négociations n'aboutissent pas.

Le syndicat avait rejeté les premières offres de la compagnie en insistant, dans son argumentation, sur : l'augmentation du coût de la vie; l'esprit et les conditions qui avaient amené l'entente signée en 1965; l'augmentation considérable de la production; le meilleur état financier de la compagnie; l'effort des employés qui l'avaient rendu possible, et enfin, l'esprit de bonne foi des parties en cause.

Le syndicat est obstinément revenu à la charge pour finalement faire admettre par la compagnie que ses employés avaient effectivement droit à une part des bénéfices de plus en plus accrus qu'ils l'ont aidée à obtenir par leur travail.

La compagnie s'est rendue à ces arguments et revisant ses positions, une entente a pu être signée accordant aux employés de Consumers Glass de meilleures conditions de salaires, sans pour cela que la durée de la convention collective existante ne soit allongée.