



le travail

du permanent

VOL. 3 NO. 21

INFORMATION

16 JUIN 1967

Le Bill 21 a été amendé :

Le ministre a répondu à nos demandes

Le gouvernement a adopté plusieurs des amendements que la CSN, le SPEQ et le SPE proposaient d'apporter au Bill 21 dans le mémoire conjoint que nous avons remis le 16 mars dernier au Comité parlementaire de l'Éducation. Le bill créant les Collèges d'enseignement général et professionnel devait être adopté cette semaine par la Chambre.

Le ministre Jean-Jacques Bertrand a apporté 13 amendements au projet de loi. Un de ces amendements vise à rassurer ceux qui craignaient de voir ces collèges devenir "athées" en confirmant que les CEGEP pourront se faire reconnaître comme catholiques ou protestants par les comités confessionnels du Conseil Supérieur de l'Éducation, si tel est leur désir — cette disposition allait déjà de soi puisqu'elle était déjà contenue dans la Loi du Conseil adoptée en 1964.

D'autre part, nous avons obtenu, quant à nous, qu'un amendement vienne confirmer formellement que les CEGEP seront polyvalents (article 2 du projet de loi). Un autre amendement écarte la possibilité que des établissements privés non constitués en vertu du Bill 21 puissent porter le nom de "collège d'enseignement général et professionnel" avec l'autorisation du ministre. Comme nous l'avions demandé, on a biffé les quelques mots nécessaires dans l'article 30 du projet de loi.

Une autre de nos réclamations a trouvé partiellement satisfaction : un amendement stipule (article 22) que "dans le recrutement de son personnel, un collègue doit donner préférence aux personnes à l'emploi des institutions auxquelles il succède, compte tenu des besoins du collège et de l'expérience et de la compétence du personnel dont il s'agit". Il n'est pas dit cependant que ces professeurs seront engagés aux mêmes conditions qu'ils avaient auparavant.

Autre gain au plan des négociations : là où l'ancien texte disait que le personnel d'un collège serait rémunéré "selon une échelle de traitements établie par le conseil d'administration du collège et approuvée par le ministre", le nouveau texte précise que cette disposition ne s'appliquera qu'en l'absence d'une convention collective. L'amendement ajoute : "Une convention collective de travail régissant les membres du personnel d'un collège n'est valide que si elle est négociée, pour le compte de ce personnel, par l'association reconnue ou accréditée en vertu du code du travail et, pour le compte du collège, par ses représentants autorisés et par le gouvernement ou ses représentants."

En somme, le gouvernement sera officiellement présent à la table des négociations, à titre de co-employeur, plutôt que de planer comme un fantôme au-dessus des négociations.

Enfin, c'est en Chambre que le ministre Bertrand s'est décidé à apporter un amendement très important qu'il s'était jusqu'alors refusé à apporter : la fréquentation des CEGEP sera exempte de tous frais de scolarité. Il continue cependant à refuser que le gouvernement paye les livres de classe, ce qui est un recul important et une perte pour les actuels élèves qui fréquentent les instituts techniques gouvernementaux. Mais cette gratuité des cours, les citoyens n'en profiteront pas puisqu'il n'y aura pas de CEGEP avant 2 ans. La gratuité devrait être établie au niveau du cours et non de l'Institution pour que tous en profitent.

Conflits réglés

Les conflits de la construction à Sorel, de Fry-Cadbury, à Montréal, de Maki à Maniwaki, et de CBA sur la Côte-Nord, sont maintenant réglés. Demeurent en grève : Malboro à Drummondville, la construction à Trois-Rivières, Léandre Fortin à Amos, et la Gulf Pulp sur la Côte-Nord.

Les employés de la CBA retournent au travail par groupes, la production ne pouvant reprendre que graduellement : c'est lundi le 5 juin que le travail a recommencé avec l'entrée de 150 des travailleurs. Mais la compagnie a congédié 54 membres du syndicat à cause de la grève spontanée.

Les employés de Fry-Cadbury sont retournés au travail lundi matin le 12 juin après avoir accepté une nouvelle convention qui leur accorde une augmentation de \$0.53 et règle le problème que leur causait le déménagement de la compagnie. Nous aurons le détail du règlement des autres grèves bientôt.

L'espoir de la Gaspésie: le plan du BAEQ

par Robert Rioux

Le Plan de développement socio-économique présenté en juillet dernier au gouvernement provincial par le Bureau d'Aménagement de l'Est du Québec propose le contrôle des variables du développement, ce qui est jusqu'à présent laissé au hasard d'une économie de libre concurrence absolue et qui est à l'origine des énormes disparités d'un secteur économique à un autre ou d'une région à une autre.

Ce contrôle, effrayant au premier abord pour les timides ou les biens nantis, prend une signification nouvelle quand on sait que dans le cas de l'application du Plan du BAEQ, la population de la région-pilote d'aménagement, les gens les premiers affectés par ces mesures, aura à participer aux prises de décisions que ce mouvement implique.

Cette participation est possible. Elle est même un gage d'efficacité et de réalisme. L'intégration de la population du territoire-pilote aux recherches du BAEQ en est la preuve. Et on peut dire que son importance est accrue dans l'exécution par rapport à la préparation du Plan. Les grands objectifs du Plan du BAEQ ne pourraient définitivement être atteints sans cette adhésion collective.

L'objectif qui donne lieu à tous les autres est celui de faire rattraper à la région-pilote, (un territoire traditionnellement défavorisé du point de vue socio-économique) le reste du Québec d'ici quinze ans.

Le Plan suggère donc d'abord la modernisation des secteurs de base traditionnels. En agriculture, en forêt et en pêcheries, il devra donc y avoir action concertée de tous les centres de décision intéressés, à partir de la population jusqu'aux plus hautes sphères du gouvernement pour faire de ces opérations des activités tendant à contribuer à faire passer le revenu per capita de \$716 à \$1,845 en 1981. A noter ici que selon les chiffres de 1961, le revenu per capita provincial s'établissait à \$1,485, donc le double de celui du territoire-pilote.

La population régionale se chiffrait à plus de 325,000 personnes, et les secteurs de base, c'est-à-dire l'exploitation des ressources du milieu, ne permettant qu'à 200,000 personnes de vivre décemment, il fallait ajouter à ces activités. Même si cela avait été sociologiquement réalisable, le dépeuplement de la région de la population actuelle à celle pouvant vivre de l'exploitation des ressources ne pouvait être envisagé parce que ce chiffre aurait été trop bas pour justifier certains services que cette population désire et auxquels elle a droit.

Un deuxième objectif du Plan est donc la création d'activités dynamiques nouvelles. Outre les possibilités minières, deux secteurs attirent l'attention: le

tourisme et l'industrie. Dans le premier cas, il s'agit de faire passer le nombre de touristes d'environ 200,000 par année à un million et de faire qu'ils ne dépensent plus que \$13 millions mais bien près de \$100 millions. Le pôle touristique qu'est Percé doit ici être développé, de même que certains centres touristiques et le Plan fait mention d'une kyrielle d'étapes et de circuits. En termes d'emplois, l'infusion touristique serait un apport considérable.

Question industrie, le Plan propose une prime à l'investissement pour la région-pilote, ce qui aurait l'heur de favoriser l'implantation d'industries basées sur les ressources, lesquelles commandent des mises de fonds relativement importantes pour la création d'un emploi. Pour deux "zones industrielles prioritaires", la prime à l'investissement est remplacée par la prime à l'emploi. Elle favoriserait la mise sur pieds d'usines dont la localisation n'a rien à voir avec le lieu d'origine des matières premières et dont le coût de création d'un emploi sont relativement bas.

Déjà on mesure l'importance d'un autre objectif, celui de la structuration de l'espace régional. La région-pilote, devenant la région-plan, c'est-à-dire un espace où se contrôlent jusqu'à un certain point les variables du développement, doit donc être une région administrative à part entière. Intrarégionalement, on aura une hiérarchisation des villes et centres de services laquelle sera conditionnée par une certaine spécialisation.

Les deux premiers objectifs auront de plus pour effet de causer de vastes perturbations chez la main-d'oeuvre. Alors qu'il y aura libération de main-d'oeuvre dans les secteurs de base, il y aura demande de main-d'oeuvre spécialisée et dans l'industrie et le tourisme et dans les services actuels ou nouveaux. La main-d'oeuvre devra de toute évidence devenir très mobile, d'une façon à la fois géographique et occupationnelle.

Mais on ne pourra oeuvrer dans tout ça qu'à l'intérieur de structures bien adaptées à ces nouvelles exigences. Il faut donc un cadre institutionnel adapté aux procédés de la planification économique. Ce cadre est proposé pour le niveau proprement dit des prises de décision et pour celui de la participation de la population.

Outre la création d'un office régional de développement qui coordonnerait l'action de divers centres de décision pour accélérer l'application du Plan, ce même document propose la déconcentration administrative et la décentralisation des pouvoirs. Dans le premier cas, il s'agit de donner des pouvoirs de décision aux fonctionnaires gouvernementaux de la région et de les réunir en une conférence administrative régionale pour coordonner

encore, dans le second il s'agit de donner à la région certains pouvoirs de décision qui sont présentement l'apanage du provincial.

Le niveau de gouvernement où remettre des pouvoirs est évidemment le niveau local. Mais comme les quelque 200 municipalités du territoire sont petites, faibles et mal organisées, un regroupement s'avère nécessaire avant même de songer seulement à décentraliser. Le Plan propose 22 municipalités plutôt que 200.

Quant à la participation de la population, elle se ferait au sein des commissions municipales de développement des municipalités agrandies, des quatre conseils territoriaux de développement, et du grand conseil régional de développement, lequel serait l'interlocuteur unique face au gouvernement ou aux autres régions.

Dans ces organismes, la représentation serait à la fois territoriale et sectorielle, c'est-à-dire que la population y serait représentée à la fois par les organismes représentant tout le monde (conseils municipaux) ou par ceux représentant des groupes socio-économiques d'intérêts différents: patronat, monde syndical et, entre les deux, mouvement coopératif. Seulement par un système du genre peut-on arriver à détecter un consensus régional, face aux objectifs ou aux moyens de développement.

Pour les organismes-membres, demander au gouvernement de régionaliser ses structures et ses activités devrait vouloir dire qu'on en fait autant. Ce qui signifie qu'advenant l'expansion aux autres régions économiques du Québec de ces méthodes, les limites territoriales des grands organismes socio-économiques deviendraient les mêmes que celles reconnues par les cadres administratifs gouvernementaux, d'où facilité plus grande dans les rapports entre ces groupes à intérêts différents.

Le fonctionnement des opérations multiples et complexes nécessaires pour atteindre le grand objectif de rattrapage du reste du Québec sera d'autant plus facilité que l'émergence d'une "conscience régionale" se fera rapidement.

Cette conscience régionale, qui va au-delà du simple sentiment d'appartenance à un milieu, se manifesterait de plus en plus au fur et à mesure que le Plan sera exécuté et faciliterait en retour cette exécution.

La conscience régionale est l'adhésion volontaire à des moyens de planification en vue du développement d'une région. Cette mise en commun tient donc moins aux sentiments qu'au sens pratique.

Robert Rioux, président
Syndicat des Employés
Permanents d'Organismes
régionaux d'Aménagement
(CSN).

La requête de Collingwood a été rejetée

Notre requête en accréditation devant l'Ontario Labour Relations Board pour les employés des chantiers de Collingwood a été déboutée le 8 juin dernier.

Les raisons apportées par la Commission concernent la signature des cartes de membres et les dépôts de un dollar de la part des signataires. Nous avons appris que les cartes que nous utilisions avant le 5 mars ne pouvaient pas être acceptées par la Commission; nous en avons donc fait imprimer d'autres, plus grandes, qui ont servi à l'adhésion de nouveaux membres qui n'avaient pas signé la première carte. Quant à ceux qui avaient déjà signé et qui avaient payé un dollar, une nouvelle carte devait leur être remise sur présentation de leur premier reçu.

Mais la date de la nouvelle carte et la date du nouveau reçu est restée le 5 mars ou une date subséquente, même pour les membres qui avaient signé la première carte

avant le 5 mars. Les personnes dont le nom apparaissait sur la nouvelle carte à titre de "collector" n'étaient donc pas en fait les personnes qui avaient reçu l'argent et la signature des membres qui avaient adhéré au syndicat avant le 5 mars, et la date inscrite sur le reçu n'était pas non plus la date à laquelle l'argent avait bel et bien été payé. C'était le cas de 278 cartes sur 380.

Nous sommes donc rejetés pour une question uniquement technique; la volonté des travailleurs avait quand même été clairement établie: ils avaient choisi la CSN. Il est évident que les Commissions du Travail restreignent le droit d'association surtout lorsqu'elles sont tripartites, que n'y siègent que les organisations majoritaires comme la Fédération Ontarienne du Travail et que nous n'y sommes pas représentés. Toute question technique peut alors être aisément soulevée pour nous contrecarrer et servir à nous débouter. La partie n'est alors pas facile ni égale.

La Fraternité des Pâtes et Papiers (CTC) s'est fixé des objectifs de négociations

Au mois de mars dernier, 200 délégués à la première conférence canadienne de la Fraternité Internationale des Travailleurs des Pâtes et Papiers (CTC), réunis à Ottawa, se sont fixé des objectifs pour leurs prochaines négociations qui doivent avoir lieu l'an prochain avec 85 entreprises de pâtes et papiers au Canada.

Le principal objectif qu'ils se sont fixé est l'obtention du salaire hebdomadaire ou annuel garanti pour les travailleurs présentement rémunérés à l'heure.

Dans son rapport à la conférence canadienne, M. Henri Lorrain, directeur canadien de la Fraternité, soulignait qu'avec l'intensification de l'automatisation, les salaires directs en arrivent à représenter une fraction décroissante des coûts de production; parallèlement l'employeur des usines automatisées cherche à conserver la main-d'oeuvre spécialisée dont la formation et les aptitudes répondent à un besoin vital dans une entreprise complexe. C'est ainsi que même le personnel d'entretien est rémunéré à la semaine ou au mois dans les raffineries, les usines de produits chimiques, les cimenteries.

Walter Reuther, chef des ou-

vriers de l'auto, a été le premier à lancer cet objectif pour ses syndicats lors de leurs prochaines négociations. Il a d'abord fondé cette revendication sur une question de principe ("les travailleurs sont payés à l'heure mais mangent à longueur d'année"): il trouve indécent le principe du contrat renouvelable d'heure en heure en vertu duquel les ouvriers perdent leur revenu dès qu'il y a relâche dans la production, alors que le personnel de bureau et les cadres conservent leur plein salaire quelles que soient les données du marché.

Depuis octobre dernier, l'usine ALCAN à Kingston rémunère tous ses employés à la semaine; ils sont payés pour les heures supplémentaires après une journée de huit heures ou une semaine de 40 heures, touchent des primes d'équipes et de travail exécuté les jours fériés. Ils reçoivent leur plein salaire même s'ils sont absents pour maladie ou accident, et il n'y a plus d'horloge de pointage ni de sanctions contre ceux qui se présentent en retard au travail.

Selon un dirigeant des Métallos, l'expérience de Kingston a permis d'éliminer un grand nom-

bre de griefs à la fois coûteux et mesquins qui découlaient d'un régime de rémunération complexe et rigide fondé sur l'hypothèse que les travailleurs sont encore embauchés une heure à la fois.

En plus de ce grand objectif concernant les salaires, la Fraternité s'en est fixé d'autres tous aussi importants. Ces travailleurs veulent élargir les clauses qui les protègent contre les changements techniques. Dans leurs contrats de 1965, ils ont obtenu des garanties de préavis, de consultations et de protection du salaire en cas d'automatisation. Ils chercheront l'an prochain à étendre le préavis non seulement à l'automatisation des usines, mais à tout changement technique ou autre qui modifie les conditions de travail. Ils veulent également que le préavis soit suffisant pour permettre de négocier les adaptations aux changements avant que ceux-ci entrent en vigueur. Enfin, pour encourager la réduction du personnel par voie naturelle (départs volontaires, retraites et décès), ils réclameront la garantie d'emploi pour tous les travailleurs de l'industrie.

Des documents nécessaires aux négociateurs

Pour ceux qui ont à négocier des conventions dans les services publics il existe à la FCESP plusieurs documents dont ils pourraient avoir besoin dans certaines circonstances. Ces documents ont été remis aux directeurs régionaux mais si des permanents en voulaient une copie personnelle, ils peuvent s'adresser à Jean-Robert Gauthier à Montréal où il en reste encore quelques copies. Ces documents sont les suivants :

° **Le Salaire du contremaître (de base) dans les grandes villes canadiennes (sauf le Québec), 3 avril 1967.**

° **Le Salaire des contremaîtres, 6 avril 1967.** Critères pour la détermination du salaire des contremaîtres dans la grande entreprise privée ou publique.

° **Etude spéciale — L'Importance du contremaître, 5 avril 1967.** Le contremaître, sa place, ses fonctions et son statut dans l'organisation du travail.

° **Mémoire sur les salaires et les demandes syndicales quant aux congés annuels, 9 novembre 1966,** document utilisé lors de la négociation chez **Rod Service Ltée** (distributeurs du courrier). On y trouve des tableaux sur les salaires des journaliers dans différentes entreprises.

° **Tableau comparatif sur le boni d'ancienneté et la prime de non promotion** chez les employés de bureau et les manuels des corporations municipales.

° **Tableau comparatif des vacances payées** chez les employés de bureau des corporations municipales du Québec.

° **Tableau comparatif des vacances payées** chez les employés manuels de corporations municipales du Québec.

° **Tableau comparatif des jours fériés payés** aux employés manuels des corporations municipales du Québec.

° **Tableau comparatif des jours fériés payés** aux employés de bureau des corporations municipales du Québec.

° Pour les policiers, on peut se servir de la preuve syndicale à l'arbitrage des conditions de travail et de salaire des policiers de **Richmond, avril 1967.** C'est un document assez volumineux qui contient plusieurs arguments défendant certaines demandes des policiers et plusieurs tableaux.

° **Convention-type — clauses générales.** Document qui peut servir pour tous les employés des services publics.

° **Tableau comparatif des heures de travail, salaires et boni de vie chère des employés manuels des corporations municipales, 11 avril 1967.**

° **Tableau comparatif des clauses concernant le double emploi chez les policiers, par ville, au Québec, 4 mars 1967.**

° **Tableau comparatif des salaires hebdomadaires de l'engagement à la première classe des policiers à l'emploi de certaines municipalités du Québec, novembre 1966.**

° **Tableau comparatif des salaires des secrétaires des corporations municipales, 7 avril 1967.**

° **Tableau comparatif des salaires des capitaines et sergents policiers des villes du Québec.**

° **Tableau comparatif du salaire hebdomadaire de l'agent de police de première classe, dans certaines municipalités du Québec, décembre 1966.**

° **Règlement-type établissant un régime supplémentaire de rentes pour les employés de..., leur veuve et leurs enfants.**

° **Clauses contractuelles de "caisse de retraite", 22 mars 1967.**

° **Constitution-type d'un syndicat.**

° **Document comparatif du salaire des contremaîtres dans la grande entreprise de la région de Montréal et le salaire des contremaîtres à la ville de Montréal, 2 avril 1967.**

° **Quelques statistiques comparatives sur la région de la Mauricie par rapport à l'ensemble du Québec, non seulement dans les services publics mais pour l'ensemble des entreprises du territoire, 14 avril 1967.**

Les fonctionnaires manifestent

Le SFPQ a commencé une série de 19 ralliements régionaux pour attirer l'attention de la population sur la mauvaise application de leurs conventions collectives et sur le patronage. Les premiers ralliements ont eu lieu à Rouyn, Amos et Trois-Rivières. Ils se poursuivront jusqu'au 21 juin alors que le dernier grand ralliement aura lieu à Montréal. Tous les travailleurs sont invités à participer à ces ralliements.

Le sens des ralliements est le suivant: le patronage est l'ennemi d'une fonction publique efficace comme elle doit être dans un état moderne; si les conventions des fonctionnaires étaient bien appliquées, il serait à peu près impossible de pratiquer le patronage; la révalorisation de la fonction publique commence donc par l'application des conventions collectives.

"Le Travail du Permanent" — Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN. Responsable: Paule Beaugrand-Champagne. Composé par l'atelier Typofilm Inc. à Montréal, et imprimé par "les Ateliers de la CSN", 1001, rue St-Denis, Montréal, 842-3181.