



le travail

du permanent

VOL. 3 NO. 39

INFORMATION

20 OCTOBRE 1967

Une petite révolution chez les employés de l'alimentation, à Québec

Une grève de l'alimentation à Québec a été déclenchée depuis quelques jours, soit jeudi matin le 19 octobre. Elle implique plus de 1500 employés de 400 gros, moyens et petits épiciers-bouchers du Québec-Métropolitain.

Selon Jacques Archambault, négociateur pour le syndicat, "ce conflit constitue une véritable petite révolution chez les employés qui ont décidé de se lever ensemble pour conquérir leur place au soleil".

C'est le 24 avril dernier que ces syndiqués décidèrent de faire la bataille: Jacques Archambault leur avait présenté un rapport de négociations qui rapportait les offres des patrons, lesquelles équivalaient à augmenter les heures de travail et à proposer des augmentations de salaires ridicules. A compter de cette date, tout fut chambardé. On présenta de nouvelles demandes et on entreprit de nouveaux pourparlers avec les patrons.

Un deuxième événement a marqué ces négociations: vers la même date, le Comité d'Etude Rameau, mis sur pied pour étudier le problème des heures d'ouverture et de fermeture des commerces et magasins, recommandait la semaine normale de travail de 54 heures et même de 60 heures. Cette recommandation du comité mis le feu aux poudres.

LES HEURES DE TRAVAIL

Les employés se tournèrent vers leur syndicat. Depuis avril, le travail se poursuit avec acharnement: préparation des nouveaux amendements au décret, nombreuses séances pour étudier les conditions de travail actuelles, contacts avec les employeurs.

Un des points majeurs des demandes syndicales se rapporte à la semaine normale de travail. Le syndicat, au début des pourparlers, demandait que la semaine normale de travail soit réduite de 48 à 40 heures par semaine, mais surtout que toutes les épicerie-boucheries du Québec Métropolitain, sans exception, soient fermées toute la journée, le samedi. (Actuellement, elles sont ouvertes le samedi et fermées le lundi matin).

Il s'est alors produit un événement extraordinaire: le syndicat en est venu à une entente avec la section des produits alimentaires des Marchands Détaillants qui négocie au nom de quelque 325 petits et moyens épiciers et bouchers de Québec. Dès que cette entente fut conclue, au stade de la conciliation avec l'Association des Marchands Détaillants, le syndicat et l'Association ont immédiatement adressé une requête conjointe au Ministre du Travail pour lui demander d'ordonner, par décret, que ces heures de travail et la réglementation de la fermeture le samedi, s'étendent à toutes les épicerie-boucheries du Québec Métropolitain sans exception.

C'est donc dire qu'une grève dans ce secteur implique directement le gouvernement. (Lundi le 16 octobre, au ministère du Travail, il y avait audition des opposants à ce décret. Les principaux étaient évidemment Steinberg, Dominion, la Chambre de Commerce, etc.).

LES CLAUSES EN LITIGE

Les autres points qui étaient en litige au 6 octobre sont: l'ancienneté, la sécurité syndicale, les fêtes chômées et payées, les vacances payées, les contrats à forfait, les salaires.

Le syndicat demande des augmentations de salaires d'environ \$10.00 par semaine pour l'année 1967 et de \$10.00 par semaine pour 1968. Selon les statistiques publiées par le Comité paritaire de l'alimentation au détail, le salaire moyen des employés épiciers-bouchers se répartit comme suit au 31 décembre 1966: les bouchers gagnaient en moyenne \$80.00; les commis-épiciers gagnaient en moyenne \$70.85; les livreurs-camionneurs gagnaient en moyenne \$63.35; les caissières gagnaient en moyenne \$52.65 par semaine. On peut constater que ce sont là des salaires extrêmement bas.

Le vote sur la grève, pris au scrutin secret, a révélé que 98 pour cent des employés ont voté en faveur de l'arrêt de travail. Le soin de déterminer le moment opportun pour le déclenchement de la grève avait été laissé au comité exécutif.

Les grèves à la CSN

Au 1er août 1967, il y avait eu à la CSN 35 grèves depuis le dernier congrès général. Ces grèves ont porté en majorité sur la négociation de conventions collectives et principalement sur les clauses de salaires, de vacances, d'ancienneté, d'heures de travail, de droits de gérance et de temps supplémentaire.

De plus, deux grèves ont porté sur la reconnaissance syndicale, une a porté sur la suspension d'un travailleur, deux ont porté sur la non-application de la convention (griefs accumulés), et deux autres ont porté sur l'abolition d'une tâche et sur une question de promotion dans un département.

Ce que la CTM veut, c'est un retour en arrière, avant 1965

Il est évident que pour le grand public, la grève des transports à Montréal, qui implique 6,300 personnes, porte presque uniquement sur les salaires. Mais il faut savoir que le problème est beaucoup plus large et grave qu'on le croit généralement.

UN RETOUR EN ARRIERE

Les deux unités du transport (chauffeurs et entretien) sont en négociation depuis le mois de mai. Les quatre autres syndicats (bureau, contremaîtres, inspecteurs et agents de sécurité) avaient commencé à négocier quelques mois auparavant, mais comme ils avaient peu de force syndicale, étant donné que deux de ces syndicats sont "reconnus" par l'employeur et que les quatre syndicats en étaient à leur première convention, ils ont décidé d'attendre les deux autres unités avant d'entreprendre toute action.

Mais les négociations ont été très lentes pour tous les cinq syndicats. Il était évident que la CTM avait décidé de revenir en arrière et d'enlever de la convention des points majeurs qui avaient été gagnés à la suite de la grève de 14 jours de 1965. Comme on voulait les enlever à ceux qui les avaient déjà, il est bien sûr qu'on ne voulait pas non plus les donner aux nouveaux syndicats. C'est pourquoi tout traînait en longueur.

La CTM veut enlever au syndicat du transport la clause du travail à forfait, ce qui attaque directement la

sécurité d'emploi; la clause du régime de distribution du travail, pour ne plus être liée par l'ancienneté des employés; la clause des périodes de repos pour les chauffeurs qui ont travaillé plus de 12 heures dans une journée; la clause des "coutumes" pour ne plus être liée par les droits acquis des employés. Comme le dit Yvan Blain, président du syndicat, "C'est une convention de papier qu'ils veulent".

Il y a eu des ententes verbales sur plusieurs points mais quand on en est arrivé aux textes, il n'y avait plus entente. Les syndicats ont alors formé un cartel et ont formé un conseil syndical qui se chargeait de la négociation pour les cinq groupes.

C'est le moment qui a été choisi par la CTM pour envoyer la lettre que l'on sait par laquelle M. L'Allier annonçait qu'il ne reconnaissait plus les deux syndicats de cadres. La grève était immédiatement déclenchée. Elle avait été votée quelque temps auparavant à 98 pour cent.

VENDREDI, LE 13 OCTOBRE

Comme on le sait, la médiation du juge François Chevalier a par la suite échoué parce qu'il avait mis dans sa proposition des points totalement inacceptables, notamment au sujet de la clause du travail à forfait, des périodes de repos et des coutumes, dont on a parlé plus haut.

Avant la médiation du juge, l'offre de la CTM aux manuels était de 6 à 21 pour cent d'augmentation. Le juge

a offert de 7 à 25%. L'offre de la CTM aux chauffeurs étaient de \$3.02 l'heure. Le juge a offert \$3.05 l'heure. De plus, le juge enlevait par exemple, les périodes de repos pour donner le temps supplémentaire (temps et demi) après huit heures - c'est actuellement après huit heures et demi; il accordait les vacances de la Ville au 1er mai (or, à la CTM les vacances se prennent pendant toute l'année). Au vote secret, la proposition du juge a été rejetée à 96.4% contre.

Le gouvernement du Québec hésite à se mêler du conflit, Saulnier refuse de négocier, les pressions faites à Québec ont échoué, bref après une semaine et demi de calme apparent, le point culminant de la grève est arrivé le vendredi 13 octobre.

La CTM a alors décidé de tenter de briser la grève en faisant rouler deux routes d'autobus (rue St-Denis et rue Ste-Catherine) et une rame de métro (Longueuil et l'Expo), avec les chauffeurs qui se représentaient au travail. Ces derniers étaient peu nombreux et rejoignaient en fait le nombre de ceux qui avaient accepté l'offre du juge Chevalier et de ceux qui avaient une réelle crainte de l'injonction qui venait d'être prise par le gouvernement.

La sortie des autobus a pu être enrayerée en moins de six heures et (lundi) aucune autre tentative n'a été faite en ce sens depuis ce vendredi.

On a fait appel à tous les syndiqués de la région de Montréal qui forment un groupe prêt à manifester dès que nécessaire pour appuyer les grévistes. A une assemblée spéciale du Conseil Central, tenue ce même vendredi soir, 400 personnes étaient présentes. Ces syndiqués ont manifesté avec les grévistes contre la sortie des autobus. Lundi soir le 16, 700 autres personnes se rendaient à une assemblée d'appui aux grévistes.

UNE CONTRE-PROPOSITION

Au cours de cette fin de semaine du 13 octobre, deux solutions ont été avancées: la création d'un "comité des sages" formé de trois ou quatre citoyens objectifs prêts à agir en médiation privée, et la formulation d'une contre-proposition de la part du syndicat, ce qui a été fait lundi soir le 16 octobre, et rejeté le même soir par Lucien Saulnier

"Salariés": décision de la CRT

Les dirigeants de l'Hôpital Charles-Lemoyne, à Greenfield Park, ont demandé à la CRT de décider que les personnes suivantes à son emploi ne sont pas des salariés au sens de la Loi mais des représentants de l'employeur, à savoir: la secrétaire du directeur du personnel, celle du directeur général, celle de l'assistant directeur général et celle du directeur médical.

Le syndicat a gagné son point; la CRT s'est déclarée opposée à la demande de l'employeur en ces termes:

"L'ensemble de la preuve nous apporte la conviction que les secrétaires dont il s'agit n'ont aucun

pouvoir réel de direction ou de décision à l'égard des autres salariés, si ce n'est occasionnellement dans des matières d'importance secondaire, ou en collaboration immédiate avec leurs supérieurs. Partant, il nous est impossible de conclure que ces trois personnes sont des "représentants de l'employeur dans ses relations avec ses salariés", au sens de l'article 1 (m) c.t."

Il y a eu un seul dissident à cette décision, Me Thomas W. Brown, qui a déclaré que "les responsables des trois fonctions contestées, par la nature même de leur exercice, sont tellement intégrés à la haute administration de l'hôpital qu'elles ne peuvent en être dissociées".

LE REMOUS SOCIAL AUX ÉTATS-UNIS

Plusieurs permanents, le 22 septembre dernier, ont assisté à une conférence-forum donnée à l'université McGill, par le Dr. William Gomberg, professeur à l'École de la Finance et du Commerce de l'université de Pennsylvanie. C'est le résumé de cette conférence que nous publions ci-dessous.

Quelques notes au sujet du professeur Gomberg: il a pris son expérience syndicale alors qu'il a été, de 1934 à 1941, négociateur et représentant syndical pour l'International Ladies "Garment Workers" Union, et directeur du service de Génie Industriel pour la même union, de 1941 à 1956.

"Aux Etats-Unis, les émeutes raciales dont nous sommes présentement les témoins sont pour nous un signe de santé. L'Angleterre du 17^e et 18^e siècle a expérimenté les mêmes bouleversements que subissent présentement par les populations noires des Etats du Sud.

"Il appartient à Henry Ford d'avoir, le premier, donné à la masse prolétaire la notion d'un ordre social basé sur la production et la consommation, axé sur elle et pour elle. Ceci était, dans son genre, une petite révolution, et c'est ce qui amena les premières migrations noires vers les Etats du nord. La réaction des propriétaires fonciers d'alors fut tout à fait à l'opposé de celle d'aujourd'hui; le travailleur agricole noir était encore indispensable sur les fermes, tandis que de nos jours, il a été remplacé par la machine presque partout.

"C'est d'ailleurs l'introduction d'une machine à cueillir le coton qui motiva la deuxième vague d'immigration vers le nord. Cette migration, beaucoup plus importante celle-là, commença vers la fin de la première guerre pour se continuer durant les années de la Dépression. La population noire travaillant sur les fermes en 1905 était de 45%, comparée à 6% aujourd'hui.

"Au début, les profits réalisés par l'économie de main-d'œuvre devaient être investis à l'amélioration des conditions de vie de la population noire. A date, bien peu a été fait en ce sens. Le Noir américain devra compter sur lui-même pour améliorer son sort qui est lié aux avantages de l'apprentissage et de l'instruction. Les unions, par les pressions qu'elle peuvent exercer, sont pourtant en mesure de hâter ce changement.

"Quant à l'ouvrier agricole lui-même, personne ne semblait se soucier de son sort. L'ouvrier agricole migrateur subit de nos jours les mêmes pressions que jadis. Une machine vient d'être inventée, qui ramasse en 3 minutes ce qu'un homme ramasse en 3 heures... Ce qui explique que dans certaines industries, comme les soupes Campbell, par exemple, il n'y ait pas un seul travailleur agricole. Quand on songe qu'il y a maintenant sur le marché une machine conçue spécialement pour chaque produit agricole et que leur utilisation s'étend chaque année sur un nombre de plus en plus grand de fermes, on peut concevoir que l'ouvrier agricole tel que nous le connaissons aujourd'hui sera complètement éliminé du marché du travail d'ici peu d'années. Il devra en conséquence s'orienter vers d'autres emplois, cette fois dans les grandes villes, qui connaîtront alors ce même engorgement que les villes anglaises du 18^e siècle subirent. La situation de l'agriculture est explosive et tôt ou tard, se reflétera sur les villes...

"Apparemment, personne ne se sent responsable de la situation dans laquelle le travailleur agricole se débat pour survivre. L'agriculture est envahie par le même phénomène qui s'étendit à l'industrie il y a 100 ans. Les nouveaux groupes de travailleurs, qui fuyaient une situation économique sans espoir dans leurs pays respectifs, inondèrent par vagues successives, l'industrie américaine d'alors.

"Les premiers de ces immigrants furent les Irlandais qui fuyaient la grande famine "des pommes de terre". Ces petits paysans fournirent une main-d'oeuvre à bon marché, que les propriétaires fonciers et les industriels d'alors ne tardèrent pas à exploiter. Les émeutes dont la Nouvelle Angleterre fut alors le théâtre sont les mêmes que nous connaissons aujourd'hui. Ceux qui travaillaient à la construction des chemins de fers et qui étaient les victimes de la cupidité des employeurs fondèrent aux Etats-Unis, les premières unions ouvrières.

"Un autre parallèle peut être établi avec l'Angleterre du 18^e siècle où, après les premiers succès remportés par les unions, un glissement se produisit vers d'autres groupes de salariés, tels ceux qu'on nomme communément "les collets blancs". On put alors constater une séparation entre ces groupes de travailleurs semi-professionnels et les classes intellectuelles qui, elles, s'élevaient en juges de la moralité des unions ouvrières et qui, pour la première fois dans l'histoire, se trouvaient sur la défensive.

"Ces groupes furent d'abord très lents à s'éveiller à la nécessité de l'union et nous pouvons constater aujourd'hui la disproportion des salaires payés à des ingénieurs et à, par exemple, des "teamsters", si nous comparons leur utilité respective. Les salaires ne sont pas basés sur les services réels rendus, mais sont plutôt le résultat de négociations faites par des unions très fortes. Quant aux ouvriers de l'automobile, ils auraient le pouvoir, s'ils le voulaient, de socialiser les U.S.A. par la révolution, au besoin.

"L'automation est le grand problème de l'heure, et jusqu'à présent, il paraît insoluble. Dans certaines industries, comme l'industrie du vêtement, on tend même à contrôler l'apprentissage de certains métiers. Ceci en prévision de l'automation, qui s'étend de plus en plus. On ne tient pas à entraîner des gens qui ne trouveront pas de débouchés et qu'on devra réadapter de toute façon.

"Que peuvent les unions? Elles ne peuvent freiner ce processus et doivent rechercher une solution. Le problème de l'ouvrier de 50 ans qui se voit soudain privé de travail parce qu'on l'a remplacé par une machine est particulièrement grave. Il ne peut, à cause de son âge, trouver d'autre emploi et il est trop jeune pour les allocations de vieillesse.

"Il appartient aux unions de négocier, pour ces cas, un système d'allocation, ou de pension prématurée, car l'homme de 50 ans est difficilement adaptable pour d'autres tâches et à toutes fins pratiques, le coût de sa réadaptation, en tenant compte du peu d'années productives qui lui restent, excéderait le coût d'une pension.

En d'autres termes, il n'est pas rentable pour un employeur, de réadapter les employés trop âgés.

"Une alternative serait que tous les employés subissent, vers la quarantaine, un programme de réadaptation, de façon à être prêts à prendre un autre travail si le besoin s'en fait sentir.

Face au malaise créé par les grèves

Deux commissions d'enquête

Le gouvernement fédéral et celui de la province de l'Ontario ont décidé l'automne dernier de lancer des enquêtes sur les causes et les solutions possibles du malaise. Ottawa a créé une "Equipe spécialisée" (Task Force) sous la direction du Doyen W. H. Woods, de la Faculté des Arts de McGill, tandis que l'Ontario a institué une Commission présidée par l'honorable Ivan C. Rand, ancien membre de la Cour Suprême du Canada.

La Commission Rand concentre son attention sur la conciliation, la médiation et peut-être encore sur l'arbitrage et la réglementation de conflits au moment où ils se déclarent. Les termes de référence de l'organisme fédéral sont plus larges et incluent tous les aspects des relations de travail et leurs implications pour la communauté.

L'organisme ontarien comprend un seul commissaire, le juge Rand, assisté d'un jeune avocat, Me Marshall Pollock, du bureau du Procureur Général.

"L'équipe spécialisée" (Task Force) est constituée d'universitaires: le doyen Woods, ancien directeur du Centre des Relations Industrielles de McGill et président du Comité des relations patronales-ouvrières du Manitoba; le doyen A. W. R. Carrothers de la Faculté de Droit de l'université Western, Ontario; le Docteur John Crispo, directeur du Centre des Relations Industrielles de l'Université de Toronto et auteur de "International Unionism"; l'abbé Dion, fondateur du Département des Relations Industrielles de Laval. Tous se sont spécialisés dans l'étude des relations industrielles et sont reconnus comme experts dans le domaine.

Quoique "l'équipe spécialisée" (Task Force) ait travaillé avec grande discrétion au cours des premiers mois, de grandes différences apparaissent aujourd'hui dans les méthodes de travail des deux organismes.

La Commission a d'abord tenu des réunions privées à travers le pays avec des experts et des praticiens choisis. Ces rencontres avaient pour objet d'aider le Commissaire à éclaircir sa propre vue des problèmes qu'il étudiait.

Ensuite toutes les parties intéressées étaient invitées à soumettre des exposés pendant des audiences publiques. Le juge Rand adoptait une attitude critique à l'égard des exposés, posant des questions sur les énoncés jugés confus ou incorrects.

Il ne semble pas que la Commission ait demandé de recherches spécifiques et l'on s'attend à ce qu'elle remette son rapport au début de l'an prochain.

"L'équipe spécialisée" (Task Force) semble procéder de façon différente. Il y a là aussi consultation d'experts et de praticiens, mais à la fin de l'hiver, personne n'avait été invité à soumettre un exposé formel.

L'organisme fédéral sera assisté par un Comité consultatif de représentants du travail et du patronat, réunis grâce au concours du Conseil économique du Canada. Il est en contact étroit avec le Conseil privé.

Du reste l'équipe spécialisée (Task Force) patronne près de 50 projets de recherche qui ne couvriront pas seulement chaque secteur des Relations Industrielles comme telles, mais aussi l'interaction des relations industrielles et de l'environnement social plus large.

Ces études inclueront aussi bien des profils des parties à la négociation collective que l'examen de l'impact américain sur les relations industrielles au Canada, l'influence de l'élévation du niveau éducationnel, la méthode de négociation collective, sa réglementation et ses résultats.

L'équipe spécialisée traitera aussi des questions concernant particulièrement le gouvernement, comme les méthodes de règlement des conflits lorsque l'intérêt public est mise en jeu; les recommandations de la Commission Freedman qui proposait que soit donné aux Syndicats un pouvoir de veto sur les changements matériels affectant les employés pendant la durée de la convention collective; ainsi que la question des unités de négociation à l'échelon national.

Les membres de l'équipe spécialisée doivent visiter les Etats-Unis et plusieurs pays européens pour rassembler des informations utiles.

Élections à la FCESP

Les délégués des 77 syndicats affiliés à la Fédération Canadienne des Employés des Services Publics, ont élu leurs nouveaux dirigeants au cours de la fin de semaine du 14 octobre. Il s'agit de: Jean Galibert (RAQ), président de la fédération; Roger Lapierre (Contremaîtres municipaux de Montréal), vice-président exécutif de la fédération; Jean-Louis Soucy, secrétaire-trésorier; Guy Beaudoin, directeur des services; Nicole Brault, vice-présidente.

Ces élections sont venues à la suite de la démission d'André Lanciault du poste de président, et du départ de la CSN de Jean-Robert Gauthier qui était vice-président exécutif et directeur des services.

"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.