



le travail

du permanent

VOL. 3 NO. 41

INFORMATION

3 NOVEMBRE 1967

Une victoire sans précédent dans l'alimentation à Québec

La fin de la grève des employés de l'alimentation au détail de Québec a marqué la naissance d'un nouveau syndicalisme et une victoire sans précédent dans le domaine du commerce au Québec.

Selon Jacques Archambault, directeur professionnel de la Centrale des employés de Commerce et Bureau et négociateur dans ce conflit, la convention collective qui vient d'être signée est en elle-même un précédent, mais cette grève a été aussi la preuve qu'il est possible d'organiser de façon efficace des travailleurs aussi dispersés et réunis en d'aussi petites unités syndicales.

Enfin, le règlement de cette grève a prouvé que le décret n'est pas nécessairement un "éteignoir" de syndicalisme mais qu'au contraire il peut prendre une valeur différente en étant appuyé sur une force syndicale bien structurée: au début des négociations sur les amendements au décret, le syndicat de Québec comptait 35 membres en règle; il en compte maintenant plus de 1700.

DES CLAUSES QUI N'EXISTAIENT PAS

La nouvelle convention qui vient d'être signée comporte de nouvelles clauses qui changent complètement les conditions de travail de ces employés répartis dans 424 établissements.

Ils ont obtenu la formule Rand et l'atelier syndical imparfait. La permanence est maintenant définie et acquise après 60 jours d'emploi. Les surnuméraires et les employés à temps partiel ne sont plus couverts par le syndicat.

Le décret établissait auparavant un système de classification totalement arbitraire laissé complètement au bon vouloir de l'employeur auquel on ne fixait que quelques critères mal définis. Il existe maintenant un système de classification avec augmentation statutaire au niveau du métier. Avant, l'employé qui changeait d'établissement changeait aussi de salaire et de classification (il devait souvent recommencer au bas de l'échelle); l'ancienneté dans le métier est maintenant transférable d'un établissement à l'autre.

Les 424 agents de griefs sont notamment chargés de surveiller l'application de ce système de classification. Un comité conjoint, à l'intérieur du comité paritaire, formé de trois représentants syndicaux et de trois représentants patronaux, est chargé d'examiner tous les griefs de clas-

sification; ce comité rend une décision et si l'employé n'est pas satisfait il peut encore recourir à un arbitre unique prévu par la convention.

Ces travailleurs ont obtenu aussi une excellente clause de procédure de griefs. Pour ce qui est de l'arbitrage, ils ont réussi à obtenir une clause forçant l'arbitre à fonctionner dans les délais: si dans les 40 jours suivant la demande d'arbitrage, il n'y a pas eu d'audition, le grief est automatiquement gagné; même chose si la partie patronale ne se présente pas à l'audition. Par ailleurs, si une date d'audition n'est pas fixée entre les parties et l'arbitre dans le délai de 40 jours, le grief est considéré comme non-venu et est prescrit. Les deux parties et l'arbitre sont donc, de cette façon, forcés de procéder. La décision doit être rendue dans les 15 jours après l'audition.

DES GAINS IMPORTANTS

Pour ce qui est des contrats à forfait, la convention accorde la même clause que les employés d'hôpitaux avaient obtenue. Les heures de repas sont de une heure et demi le midi et de une heure pour le souper, le vendredi soir.

La semaine de travail a été réduite de 48 à 40 heures avec pleine compensation. Les commerces seront maintenant ouverts, par décret, du lundi midi au samedi midi et un seul soir, soit le vendredi. Les employés ont donc maintenant deux jours de congé par semaine au lieu d'une journée et demie.

Pour assurer le contrôle des heures supplémentaires (domaine dans lequel les employés se plaignaient d'être "volés"), les employeurs devront maintenant installer un poinçon ou établir un autre système de contrôle des heures de travail. Il y aura maintenant deux pauses-café par jour, neuf fêtes chômées et payées par année, deux semaines de vacances après cinq ans et trois semaines après 12 ans, des congés sociaux, des congés-maladie, une assurance-groupe, etc.

Et le "fleuron", comme dit Jacques Archambault! Il a été accepté par les deux parties que dans les trente jours de la signature, un comité conjoint devrait être formé pour mettre sur pied une Ecole des Métiers de l'Alimentation, laquelle offrira des cours d'apprentissage et des cours de

(la suite en page 2)

Transport: 2 mois de grève à Shawinigan

Pour la deuxième fois en dix ans, la population d'une partie de la Mauricie et principalement celle de Shawinigan, a à subir les avatars d'une grève du transport en commun. En effet, les 100 employés de la compagnie de transport Carrier et Frères, à Shawinigan, ont dû se mettre en grève le 3 septembre pour appuyer leurs demandes de négociation et faire valoir leurs droits. Leur dernière grève remonte à 1957, grève qui avait été gagnée notamment grâce à l'appui de la population qui a toujours souffert de l'omnipotence des Carrier.

Ces travailleurs sont donc en grève depuis deux mois. Pour tenter d'éviter à la population de trop souffrir de cette grève, ils ont décidé de maintenir le service d'autobus aux écoliers de la Commission Scolaire régionale de la Mauricie.

Au moment où la grève a été déclenchée, la majorité des clauses de la convention collective étaient en suspens. La principale demande des grévistes tourne cependant autour des conditions de travail des chauffeurs d'autobus, surtout des chauffeurs surnuméraires qui actuellement doivent être à la disposition de la compagnie 24 heures par jour.

Avant la grève, la seule réponse donnée par la compagnie aux demandes syndicales, a été: les demandes sont impensables et irréalisables, la compagnie reconnaît la nécessité et la possibilité d'une augmentation de salaire, la compagnie est prête à faire une offre à la condition que le syndicat change son projet de convention collective.

Les chauffeurs de Carrier ont actuellement une semaine de 54 heures de travail. Si un chauffeur de cette compagnie fait la route Shawinigan — Montréal, il doit, dans la métropole, remiser son autobus et attendre un nouveau départ; il peut attendre deux heures et plus. Cette période d'attente, il la subventionne à même ses derniers car on la lui retranche de ses heures de travail. Pourtant, la Commission du salaire minimum a décrété dans son ordonnance numéro 4, à l'article 8, que "le salarié est considéré être à son travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur et obligé d'attendre qu'on lui donne du travail".

Pendant l'Expo, un chauffeur d'autobus qui menait ses passagers de Shawinigan ou d'ailleurs à Montréal, recevait de la compagnie l'équivalent de 9 heures de travail alors qu'il avait été à la disposition des voyageurs et de la compagnie pendant une moyenne de 20 heures!

Au cours de la dernière année, pour 100 employés, on a enregistré 149 griefs selon la convention. Les salaires varient de \$1.52 à \$1.77 l'heure. Depuis 1959, la compagnie n'a accordé qu'une augmentation moyenne du salaire horaire de \$0.04 par année et a maintenu la semaine de 54 heures.

Avant la grève, il y a eu 21 séances de négociation et de conciliation qui n'ont rien donné: il restait même la clause de la juridiction syndicale à régler. Pour la première fois depuis le début de la grève, des négociations ont eu lieu à Québec, en présence du sous-ministre Réal Mireault, à compter de lundi le 30 octobre.

ALIMENTATION (Suite de la page 1)

rattrapage scolaire, en collaboration avec le ministère de l'Éducation.

Le taux de base était, pour le boucher, de \$40 à \$73 par semaine pour 48 heures de travail. A \$40.00, la pleine compensation représente une augmentation de \$0.16.5 l'heure; la première année, l'augmentation à la base est de \$15.00, soit \$0.46.8 l'heure; la deuxième année, l'augmentation est de \$5.00, soit \$0.12 l'heure. L'augmentation totale, à la base, est donc pour deux ans de \$0.75.4 l'heure.

Au taux actuel de \$73.00, la pleine compensation représente une augmentation de \$0.41 l'heure; la première année, l'augmentation est de \$17.00, soit \$0.42 l'heure; la deuxième année, l'augmentation est de \$5.00, soit \$0.12 l'heure. L'augmentation totale, au taux maximum, est donc de \$0.95 l'heure pour deux ans. On peut dire, sans risque de se tromper, que l'augmentation moyenne générale est de \$0.60 l'heure pour deux ans, en comptant la compensation.

Sur la question des heures de travail, on peut dire que la bataille a été gagnée grâce à l'entente qui s'est faite entre les petits propriétaires et les syndiqués contre les "grands" comme Steinberg's sur cette question.

Une clause de congés culturels

Les membres du Syndicat national des commis et comptables d'Alma (Firme Conrad Bergeron) ont obtenu une clause, dans leur nouvelle convention, qui constitue un précédent au Québec: la convention prévoit en effet que les employés ont droit à des congés culturels à plein salaire pour leur permettre de prendre des cours, soit de rattrapage scolaire soit de perfectionnement professionnel.

C'est, pour la région du Saguenay Lac St-Jean, une politique à mettre

de l'avant dans les conventions collectives, étant donné le bas niveau scolaire des adultes de la région, tel que l'a établi une enquête récente.

Les autres avantages obtenus dans ce renouvellement sont les suivants: deux fêtes chômées et payées additionnelles, pour un total de 16; quarante jours de congés-maladie payés; l'atelier syndical parfait; une augmentation de salaire variant entre \$10.00 et \$21.00 pour deux ans. Ces négociations n'ont nécessité que trois rencontres au total.

Nouvelles accréditations

Les 90 employés de l'Hôpital Juif de Convalescence, à Laval, ont reçu leur accréditation de la CRT le 26 septembre 1967. Ce nouveau syndicat représente les employés du ménage, de la cuisine, et les aide-infirmières.

A la compagnie Ro-el Furniture., à Chomedey (Laval), le syndicat affilié à la CSN a gagné le vote d'accréditation le 26 octobre dernier. Ce nouveau syndicat groupe 65 employés manuels.

Y a-t-il désintégration du mouvement syndical, au Québec?

A la suite de l'adoption, par le Parlement, du Bill 25 ordonnant le retour au travail des professeurs du secondaire, Gilles Plante, conseiller technique au bureau régional de la Mauricie, avait écrit un texte de commentaires sur l'importance de cette Loi et sur les réflexions qu'elle lui faisait faire sur notre syndicalisme. Il avait intitulé son texte: "Le Bill 25 - la 25ème heure du mouvement syndical!"

Après l'adoption du Bill no 1, les réflexions que faisaient Gilles Plante prennent encore plus d'acuité. Nous publions ci-dessous la première partie d'un extrait de ce texte qui traite principalement de "la désintégration du mouvement syndical". La suite de ce texte sera publié dans le prochain numéro d'information du "Travail du Permanent".

La loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire (Bill 25) constitue la menace la plus grave à laquelle le mouvement syndical a eu à faire face depuis les coups de matraque et les accusations de subversion qui ont accompagné sa naissance. Cette nouvelle attaque est d'autant plus sérieuse qu'elle se réclame du respect des droits de l'homme et de la démocratie. Elle se présente comme la solution au problème social né de l'instauration du régime capitaliste. Elle se substitue au syndicalisme authentique qu'elle anéantit jusque dans ses principes mêmes.

Créée pour le secteur public, où le bien commun apparaît en évidence, et présentée comme une loi d'exception, cette mesure s'inspire d'une philosophie absolument contraire à la philosophie syndicale. Dans cette mesure, elle dépasse le problème de l'éducation au Québec et déborde aussi le problème de la négociation collective dans le secteur public, auquel elle sera probablement bientôt étendue. Elle s'inscrit dans une conception globale des rapports sociaux, donc d'une vision totale de la vie en société qui consacre

et perpétue le vice fondamental de l'ordre social actuel. Plus on relit cette loi, plus on est consterné par l'anéantissement qu'elle comporte des principes traditionnels du syndicalisme et par la négation de l'espoir de libération qui avait fait frémir la classe ouvrière à l'aube du syndicalisme.

Une telle prise de conscience exige d'abord de replacer le problème dans son cadre, c'est-à-dire, de se pencher sur un objectif syndical: la libération de la classe ouvrière, pour en redécouvrir le sens profond. Ce retour aux sources de la naissance du mouvement syndical nous permet de mesurer jusqu'à quel point le syndicalisme s'est désintégré par son intégration à une société vivant selon une idéologie opposée et comment le Bill 25 accentue cette désintégration. Il nous permet aussi de réajuster notre action sur notre objectif historique et de mieux constater l'impérieuse nécessité de le réaliser.

LE SYNDICALISME, AUJOURD'HUI

Le syndicalisme, comme mouvement social populaire, s'est intégré au mouvement général de libération de la classe ouvrière. Il a plongé ses racines dans la conscience de classe. Il a été si intimement mêlé à la lutte de la classe ouvrière qu'il s'est identifié totalement à elle sur le plan idéologique. Lutte des classes, promotion de l'homme et syndicalisme étaient connus bonnet blanc - blanc bonnet. Mais aujourd'hui les trois mots se sont dissociés.

Le patronat s'est engagé dans une offensive de paix contre le mouvement syndical. Et le syndicalisme a cessé en partie d'être un mouvement révolutionnaire.

"Les syndicats sont contestataires, mais aujourd'hui il leur est impossible de vivre uniquement de contestation. Ils ne sont plus en marge de la société et ont de plus en plus de place dans les organismes officiels. Les organisations syndicales sont sollicitées par le pouvoir, qu'il s'agisse de celui de l'usine ou celui de l'Etat. Bien qu'il y ait des réticences de la part de certains

militants, ils s'installent peu à peu dans les rouages officiels. Que ce soit dans un conseil économique, dans un comité de gestion, dans un comité d'entreprise, il ne suffit pas de contester, il faut obligatoirement avoir un plan et un objectif à proposer ou à opposer. Plus les syndicats prennent de place dans la société, plus ils doivent troquer une partie de leur attitude contestataire contre une attitude de collaboration". (1)

De plus, même la contestation s'est adoucie. La guerre entre le syndicalisme et le patronat a été réglée. L'objet de la lutte et les moyens d'action ont fait l'objet d'une codification rigoureuse. Plus, cette tendance est aujourd'hui tellement bien installée que rien n'est laissé au hasard. Tout doit être consigné dans des documents.

"La direction de l'usine cherche elle aussi à obtenir l'approbation de ses lois par les organisations syndicales, et pour cela elle est prête à faire des concessions. Son objectif est de donner à ses règlements un caractère démocratique et bilatéral. Il faut absolument que ces décisions perdent leur aspect autoritaire et prennent l'apparence d'un accord contractuel. Pour réaliser cet objectif la direction aura besoin de deux choses:

La première: avoir en face d'elle des organisations syndicales responsables, c'est-à-dire, capables d'encadrer les travailleurs.

La deuxième: avoir des organisations syndicales qui respectent le jeu: au maximum, qu'elles soient dévouées à la direction; au minimum qu'elle consentent à jouer le rôle d'interlocuteur valable et soient disposées à parapher les accords". (2)

Un certain type de syndicalisme s'est engagé résolument dans cette voie. Il porte le nom de syndicalisme d'affaire. Cette attitude d'esprit se retrouve un peu partout dans toutes les centrales syndicales, mais à des degrés divers.

Ce type de syndicalisme se fait

(la suite en page 4)

Les "autoworkers" ont obtenu le "gros lot" à la compagnie Ford

Les Travailleurs-unis de l'automobile ont obtenu de la compagnie Ford un salaire annuel garanti dans un nouveau contrat de travail que leur président, Walter P. Reuther, a décrit comme étant le meilleur "gros lot" que ce syndicat ait gagné dans ses 30 années d'existence. Le syndicat n'a cependant pas obtenu la parité de traitement qu'il réclamait pour les travailleurs canadiens de la Ford.

Selon Ford, la nouvelle convention collective accorde des hausses moyennes variant entre 45.5 cents et 90.5 cents sur une période de trois ans, la hausse dépendant du salaire régulier des employés. Le syndicat de son côté évalue à \$1.02 en moyenne l'ensemble des gains obtenus pour les quelque 20,000 vendeurs spécialisés de Ford.

M. Reuther a déclaré que la nouvelle convention n'entraînera pas une hausse des prix des automobiles Ford. Le vice-président aux relations de travail de la compagnie, M. Malcolm L. Denise, a précisé que la hausse du coût de la main-d'oeuvre avait été prévue quand Ford a augmenté récemment de \$114 le prix de ses modèles 1968.

Les Travailleurs-unis de l'automobile doivent maintenant tenter de faire accepter ce contrat par General Motors et Chrysler. M. Reuther a affirmé qu'aucun contrat nouveau ne sera signé avec l'un ou l'autre des trois grands de l'auto à moins de contenir la parité de salaire pour leurs employés qui travaillent dans des usines canadiennes. Ces dernières offrent, en moyenne, 30 à 40 cents de l'heure de moins que les usines américaines.

"Nous avons échoué chez Ford, a-t-il dit, en raison de deux facteurs compliqués que nous ne rencontrerons pas à la General Motors ni chez Chrysler: 1) Ford du Canada n'est pas une filiale entièrement contrôlée par Ford; 2) le contrat de travail chez Ford du Canada ne prend fin qu'en décembre prochain".

Le nouveau contrat accorde aux 160,000 employés de Ford (deuxième plus gros fabricant d'automobiles aux Etats-Unis), une hausse immédiate et générale de 20 cents l'heure, plus une hausse additionnelle de 30 cents pour les vendeurs spécialisés. Les salaires augmentent de 3 pour cent la deuxième année et d'un autre 3 pour cent la troisième année du contrat.

En vertu du nouveau plan de salaire annuel garanti, un employé de la Ford qui est mis à pied alors qu'il compte sept années de service peut obtenir jusqu'à 95 pour cent de son salaire régulier pendant une année complète. La garantie est de 75 pour cent pour ceux qui ont quatre ans, et de 25 pour cent pour ceux qui ont entre un et trois ans. Les employés doivent cependant remettre \$7.50 par semaine, ce qui représente leurs frais de transport et d'alimentation, dépenses inhérentes à leur travail.

Les allocations de retraite sont portées de \$4.25 à \$5.25 par mois pour chaque année de service et, en 1969, un nouveau régime sera mis en vigueur en vertu duquel les allocations de retraite, pour la première fois dans l'industrie de l'auto aux Etats-Unis, seront reliées au salaire.

DÉSINTÉGRATION

fort de laisser de côté les discussions idéologiques qui ont pendant longtemps embarrassé le mouvement syndical. Il s'est placé à l'heure du réalisme et poursuit des victoires concrètes. Il ne s'agit plus de réformer une société mais d'en tirer tous les avantages matériels possibles. Déjà il est facile de voir à quel point une telle politique est opposée à l'idéal historique qui a vu naître et grandir le mouvement syndical, à quel point ce syndicalisme d'affaire n'a plus rien de commun avec le syndicalisme révolutionnaire des premiers jours si ce n'est le nom.

Même si on le lui reproche, le syndicalisme anti-idéologique ne ressent aucun sentiment de culpabilité, car il considère que l'avenir lui donnera raison. Pourtant, en plus de l'amputation d'une idéologie qui seule lui donne son sens, le mouvement synd. souffre d'autres maux facilement identifiables qui indiquent qu'il décline.

Les techniques syndicales se sont dissociées de la lutte des classes. Alors qu'auparavant ces techniques servaient d'outils pour faire avancer la cause syndicale, aujourd'hui elles constituent le seul produit intellectuel du mouvement ouvrier. Cette rupture s'est répercutée immédiatement sur la structure du mouvement syndical, sur le recrutement et sur la propagande.

Le langage syndical s'est technicisé à tel point que le militant comme le permanent s'est trouvé coupé de la classe ouvrière. Placé dans un cadre de collaboration, et obligé de respecter l'attitude conciliatrice dans laquelle il s'est lui-même engagé en admettant comme légitime le capitalisme, le syndicalisme s'est séparé de ses membres du seul fait que le langage syndical ne transmet pas de message. Il est d'ailleurs en tout point semblable au langage patronal. De plus, le syndicalisme s'est engagé dans la bureaucratisation. Cette tendance est conforme à la tendance générale de la société

où on s'ingénie à créer des comités qui feront des rapports sur l'exécution de politiques qui furent imposées sans consultation. Dans le mouvement syndical, ce type de décisions unilatérales se retrouve dans certaines constitutions de syndicats. Mais même dans les structures les plus démocratiques, les travailleurs exercent une pression qui favorisent la bureaucratization. Ayant perdu la vision de l'ensemble du problème de la classe ouvrière, le travailleur ne demeure plus préoccupé que par des questions particulières dont la solution n'exige que des connaissances techniques et aucun engagement. Il cherche alors, bien naturellement, à avoir sous la main une personne "qui puisse répondre avec précision sur des problèmes différents, une sorte de secrétaire universel." (3)

GILLES PLANTE

- (1) Daniel Mothé — Militant chez Renault — Editions du Seuil — 1965 — p. 169.
- (2) Daniel Mothé, op. cit. p. 30
- (3) Daniel Mothé, op. cit. p. 110

A SUIVRE