



le travail

du permanent

Vol. 4 – No 14

26 avril 1968

Les permanents et le projet de réforme des services

"Protection maximum" pour ceux qui seraient transférés de la CSN aux fédérations

Le projet de réforme des services et des structures qui recommande "la responsabilité complète et entière des fédérations en matière de négociations et d'application de convention collective et d'éducation syndicale (professionnelle)" nécessiterait le transfert aux fédérations d'un certain nombre de permanents qui sont actuellement à l'emploi de la CSN.

Le président Marcel Pepin a abordé cette question au cours de l'allocution qu'il a prononcée le 18 avril devant les "états généraux" de la CSN réunis à Beauport pour prendre connaissance du projet.

Il a notamment déclaré à ce sujet en notant que le projet prévoit que des permanents syndicaux seraient appelés à de nouvelles responsabilités: "Nous réalisons qu'il est important de rechercher une adhésion libre plutôt que de contraindre. Aussi, nous avons cru bon de proposer des formules de transfert pour ceux qui auront à l'être, qui protégeront les droits de chacun de même que leur sécurité. C'est une opération de

taille que nous mettons de l'avant; aussi devons-nous offrir une protection maximum".

Il a poursuivi: "Mais, d'autre part, nous réalisons tous qu'il est difficile pour un permanent d'acquérir une polyvalence telle qu'il puisse au même moment travailler dans plusieurs secteurs et non seulement ceci est difficile pour le permanent, mais les syndicats en souffrent parfois préjudice parce qu'il n'y a pas de suite, absence de continuité; ce qui, bien souvent, décourage les uns et les autres. Les réformes que nous présentons ont le mérite, croyons-nous, de régler ce problème sans en rien brimer les droits des permanents".

Dans une autre partie de cette allocution où il a expliqué le sens des réformes proposées, Marcel Pepin, a noté que la réforme permettrait de mieux répartir le travail entre les permanents: "De même, et c'est là un objectif qui pourrait être atteint, il ne serait pas tolérable que d'un côté, certains permanents soient submergés et que, d'autre part, certains aient du temps à revendre. L'équilibre doit être obtenu".

Le texte de la partie du projet qui concerne directement les permanents

RÉFORME des SERVICES

A) En matière de convention collective

1. Le maintien des fédérations (...)
2. L'élaboration des dispositions réglementaires (...)
3. La responsabilité complète et entière de ces "fédérations" en matière de négociations et d'application de convention collective et d'éducation syndicale (professionnelle).

Par conséquent:

- a) la cessation des ententes de services avec la CSN et la prise en charge de ces services par les "fédérations";
- b) le transfert à ces "fédérations" des permanents affectés à ces services et actuellement à l'emploi de la CSN.

Ce transfert d'un nombre assez considérable de permanents et d'employés de bureau devrait se faire en collaboration avec le Syndicat des Permanents et des Employés de Bureau. Le sous-comité considère qu'à cette occasion aucune mise-à-pied ni diminution de salaire ne devraient avoir lieu et que dorénavant l'ancienneté des employés serait totale et devrait comprendre toutes les années de service de l'employé depuis son entrée dans le mouvement (CSN, fédérations, secteurs ou syndicats, conseil central etc.). Quant à la modalité du transfert, le sous-comité recommande qu'une fois la réforme en vigueur, les "fédérations" indiqueraient les postes vacants à combler; les permanents et employés de bureau indiqueraient un ou plusieurs choix; les organismes impliqués (CSN, "fédérations", Syndicat des Permanents et Employés de Bureau) se réuniraient alors pour mener à bonne fin ces transferts.

PERSONNEL CSN	
Services généraux	15
Directeurs régionaux	8
<i>Personnel à la négociation dans les bureaux régionaux</i>	
Montréal.....	11
Québec.....	4
Estrie.....	6
Mauricie.....	4
Saguenay.....	3
Côte Nord.....	2
Gaspésie.....	2
Richelieu.....	3
Hull-Abitibi.....	3
	<hr/> 38
<i>Organisation</i>	
Equipe provinciale.....	4
Toronto.....	1
Montréal.....	6
Québec.....	5
Estrie.....	2
Mauricie.....	1
Côte Nord.....	2
Richelieu.....	2
	<hr/> 23
<i>Ententes et assignations</i>	
Agents de la paix.....	1
Fonctionnaires provinciaux.....	6
Commerce.....	1
Produits chimiques.....	2
Enseignants.....	4
Services publics.....	3
Ingénieurs & Cadres.....	1
	<hr/> 18
<i>Ententes spéciales</i>	
Québec.....	2
Côte Nord.....	3
Transport.....	3
	<hr/> 8
	<hr/> <hr/> 110

La CSN a présentement, en plus de ses directeurs régionaux.

50 permanents dans le champ de la négociation collective

• 38 de ceux-ci sont dans les bureaux régionaux

• 12 sont couverts par entente de service ou assignation particulière.

La CSN garde ses services généraux. Il lui faut donc à ce poste - 15 permanents

La CSN maintient dans chaque conseil central/bureau régional - 1 permanent coordonnateur - il lui faut donc à ce poste - 20 permanents

La CSN maintient ses organisateurs. Il lui faut donc à ce poste - 24 permanents

La CSN maintient un permanent au FDP. Il lui faut donc à ce poste - 1 permanent

La CSN conserve donc un minimum de 60 permanents

La CSN a actuellement à son emploi 110 permanents, elle peut donc se dispenser de 50 permanents pour les "passer" aux fédérations.

Les 50 permanents dont se dispense la CSN sont "passés" aux fédérations avec leur personnel de bureau.

En faisant cette opération, la CSN diminue ses frais d'administration. Elle perd aussi des revenus provenant des ententes particulières.

B) En matière de services généraux

(15 permanents)

Relations extérieures
Secrétariat
Conseillers spéciaux
Education
Action politique
Recherche
Centre de documentation

1. Le maintien de la situation actuelle.
2. La mise sur pied d'un système (école ou autre) permettant la formation des militants syndicaux.

C) En matière d'organisation et de maintien syndical

1. La création d'un poste de coordonnateur (CSN) par territoire de bureau régional actuel;
2. La création d'un poste de permanent syndical (CSN) par conseil central.

Conséquemment, le poste de directeur régional disparaît et le poste de coordonnateur dans un territoire de bureau régional est comblé par un permanent syndical (CSN) d'un conseil central dans ce territoire.

Permanents au service de la CSN et des Fédérations actuellement

Services généraux.....				15
<i>Bureaux régionaux</i>				
	<i>directeur négociation organisation</i>			
Montréal.....	1	11	6	
Québec.....	1	4	5	
Estrie.....	1	6	2	
Mauricie.....	1	1	1	
Saguenay-Lac St-Jean.....	1	3	-	
Côte-Nord.....	1	2	2	
Rimouski-Gaspé.....	1	2	-	
Richelieu.....	-	3	2	
Hull-Abitibi.....	1	3	-	
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	
Total	8	38	18	64

Ententes ou assignations	directeur	négociation	organisation	
Agents de la paix.....	-	1	-	
Fonctionnaires prov.....	1	5	-	
Commerce et bureau.....	1	-	-	
Produits chimiques.....	-	2	-	
Enseignants.....	-	1	3	
Services publics.....	1	2	-	
Ingénieurs et cadres.....	-	1	-	
	3	12	3	18
Autres				
Organisation provinciale.....				4
Toronto.....				1

Ententes agents d'affaires.....				8
TOTAL CSN				110
Bâtiment et bois.....	1	5	-	
Imprimerie et information	-	1	-	
Métallurgie et Mines.....	1	13	-	
Pâtes et Papiers.....	1	3	1	
Services.....	1	25	-	
Textile.....	-	4	-	
Vêtement.....	1	7	-	
	5	58	1	64
GRAND TOTAL	16	108	22	174

Raymond Parent au Congrès des relations industrielles de Laval :

La situation de rivalité intersyndicale qui existe ici est préférable au monoprolisme syndical des Etats-Unis

Suivent des extraits substantiels du texte de l'allocation prononcée au Congrès des relations industrielles de Laval, lundi le 22 avril, par le secrétaire général de la CSN, Raymond Parent, qui faisait alors des commentaires sur une communication présentée par Mme Evelyn Dumas, éditorialiste au Montreal Star.

Dans la première partie, Raymond Parent démontre que la situation de monoprolisme syndical qui prévaut aux Etats-Unis est moins saine que celle de rivalité intersyndicale qui existe au Canada, particulièrement au Québec entre la CSN et les affiliés de la FTQ. Dans la deuxième partie il marque sa préférence pour la conclusion d'un protocole d'entente sur les changements d'allégeance syndicale du genre de celui que négocie la CSN, la FTQ et la CEQ pour régler les conflits intersyndicaux, à la formule proposée par madame Dumas: la constitution d'un "tribunal formé de personnes indépendantes du mouvement syndical".

Madame Evelyn Dumas reconnaît le principe de la liberté de choix des travailleurs entre plusieurs organisations syndicales possibles et rejette l'idée d'un monoprolisme syndical dont l'effet évident est d'emprisonner les travailleurs comme des citoyens peuvent l'être sous le régime d'un parti unique.

Je me trouve, sur ces principes, en parfait accord avec elle.

Je reconnais aussi le fait que jamais les travailleurs n'ont accepté dans l'histoire le monoprolisme syndical. Les luttes des centrales ouvrières font partie du tissu même de l'histoire syndicale, en Amérique comme en Europe, sauf, aux Etats-Unis, depuis cette fiction que

constitue la fusion du COI et de la FAT, fiction qui d'ailleurs laisse actuellement apparaître d'importantes fissures.

C'est sur les travailleurs que s'exercent peut-être le plus, d'une part, les pressions économiques, et d'autre part, les sollicitations du marché, et cet écartèlement constant, en plus des frustrations qui naissent de la subordination radicale des salariés dans des entreprises de conception fortement hiérarchique et autoritaire, fait que ceux-ci sont à peu près constamment en situation de lutte larvée, lutte pour laquelle ils ont des instruments, ce qui soutient évidemment l'attitude revendicative, le désir de libération, l'esprit de lutte. Mais parmi ces instruments, il s'agit — cela s'ensuit — de choisir les meilleurs. La société telle qu'elle existe actuellement n'en aura donc jamais fini avec ce travail de la liberté et du besoin, qui, madame Dumas le note, a d'autres caractéristiques aux Etats-Unis qu'ici, à cause de la situation monopolistique qui existe là-bas.

Faute de débouché, j'ai l'impression qu'aux Etats-Unis, cette pression naturelle de la base prend effectivement le caractère d'une certaine révolte et même ronge l'organisation syndicale par l'intérieur. La stagnation des effectifs qu'on y observe me paraît être le signe d'une espèce d'embouteillage qui produirait l'effet suivant: il n'y a pas d'alternative, alors les organisations syndicales portent tout le poids d'un certain discrédit; elles doivent faire la preuve qu'elles se renouvellent elles-mêmes, ce qui n'est pas facile, et il n'y a pas de lancée indépendante nouvelle, qui profiterait de la critique du syndicalisme et qui tirerait à elle, pour une construction nouvelle, les éléments dynamiques. Dans cette conjoncture, tout le syndicalisme s'en ressent et

son prestige aussi. J'ai le sentiment que s'il existait une alternative, les effectifs syndicaux, aux Etats-Unis, loin de stagner, connaîtraient une montée subite et considérable. Le syndicalisme étouffe, d'une certaine manière là-bas, et il n'y a pas de recours contre sa perte de prestige et sa baisse de qualité. Faute d'un débouché nouveau, les travailleurs, là-bas, sont forcés à un certain fatalisme et à une certaine indifférence, ou à des luttes plus ou moins stériles pour un renouvellement par l'intérieur.

Il est sûr, à mon avis, que cette situation est pire, pour l'avenir et pour la réputation du syndicalisme, que la rivalité que l'on constate ici, où l'alternative existe. On a beau dire: les luttes intersyndicales tendent à nuire au prestige du syndicalisme à cause du dénigrement réciproque auquel se livrent parfois des syndicats rivaux, il n'en reste pas moins qu'il y a également, à travers cette contestation des uns par les autres, un processus de renouvellement qui s'opère aussi, une stimulation, une critique qui s'avère tout de même constructive parce qu'elle débouche sur une entreprise nouvelle, sur une situation nouvelle. Tandis que dans le système du monopole, certes, il y a moins d'éclats, mais la situation tend à pourrir, et le mal, si mal il y a, tend à devenir chronique et sans remède, ce qui est d'un profit fort douteux pour le syndicalisme... Dans une dictature aussi, il n'y a pas beaucoup de critique ouverte, pas beaucoup de contestation, pas beaucoup d'éclats...

Les conflits intersyndicaux

Madame Dumas s'interroge sur l'accentuation des conflits intersyndicaux



au cours des années 60. D'une manière générale, elle la rattache au courant de révolte ouvrière, notable en Amérique depuis plusieurs années. C'est peut-être vrai. D'une manière générale aussi, on peut peut-être risquer l'hypothèse que l'activité démocratique, c'est-à-dire l'action directe de la population salariée en vue de l'amélioration de son propre sort, semble s'être concentrée dans le syndicalisme, — la démocratie politique, étant depuis longtemps plus ou moins inefficace sur ce continent où les partis n'offrent pas de véritables options. J'avance cette hypothèse dans le sens suivant: les salariés bougent, dans une société politiquement conservatrice; ils bougent à tous les moins comme salariés; aux Etats-Unis, ils se révoltent, plus ou moins vainement, contre leurs propres organisations, elles-mêmes imbriquées dans l'ordre établi; ici, ils changent d'allégeance syndicale, principalement quand ils ont été les adhérents de syndicats par trop faibles ou lâches.

N'importe quel sociologue du syndicalisme au Québec serait frappé, il me semble, par le fait dominant que voici: l'histoire de la rivalité intersyndicale des quelque quinze dernières années au Québec s'est soldée par le passage — dans une grande mesure à sens unique — des adhérents d'une

centrale syndicale vers une autre, en l'espèce, la CSN. Les principaux secteurs touchés ont été les suivants: l'aluminium (Baie-Comeau), les meuneries (Montréal), les transports publics (Montréal et province), le bois ouvré (Lachute), les chantiers maritimes (Vickers, Montréal), la construction (Côte-Nord), les services publics (gaz naturel, Montréal et employés du port de Montréal), les produits chimiques (Electric Reduction, Canadian Pittsburgh, Consumers Glass), etc. L'autre face de la médaille est la suivante: on peut dire que la plupart des tentatives de la centrale rivale ont échoué: les produits chimiques (Shawinigan, 1957), la métallurgie (QIT, Sorel), les mines d'amiante (Thetford, 1967), etc. Il y aurait peut-être là quelque indice que des causes plus immédiates ont joué en faveur de la CSN dans tout cela. (...)

Le protocole d'entente

La CSN et la FTQ ont élaboré récemment un protocole touchant la question des conflits intersyndicaux. Ce document, qui n'est pas encore signé, contient un certain nombre de règles, dont le souci dominant, contrairement à ce que l'on a pu donner à croire, est de consacrer en principe le droit pour les travailleurs d'adhérer au syndicat de leur choix, tout en essayant de coordonner l'exercice de ce droit — sans le brimer toutefois.

Je préfère de beaucoup un accord de ce genre, (à cause de sa souplesse et aussi de l'exercice par les parties d'une bonne foi que toute entente véridique suppose en ce domaine), à un

dispositif du genre de celui que madame Dumas suggère. Je ne vois pas que les travailleurs, en confiant à un "tribunal, formé de personnes indépendantes du mouvement syndical" le soin d'avoir à décider d'une "permission de s'affilier ailleurs" pourraient faire autre chose qu'aliéner leur droit, leur responsabilité, leur démocratie. Un système voisin de celui-ci, à l'intérieur même du CTC, semble d'ailleurs avoir fort mal fonctionné, car il tend à la constitution d'un monopole syndical presque aussi rigide que s'il n'y avait qu'un syndicat possible par branche d'industrie.

Je suis par ailleurs d'accord sur une certaine éthique à observer dans ces conflits. Mais ici encore, je crois que les mœurs font plus que le droit, et il y a moyen, par la discussion ouverte de ces sujets, d'en arriver à éliminer certains excès toujours possibles dans ces conflits, souvent passionnés.

Il ne faut pas trop rêver, cependant, d'un monde idéal, ni surtout sous-estimer la faculté qu'ont les travailleurs de juger l'arbre à ses fruits, et les individus à leur langage et à leurs arguments...

Je crois profondément à la démocratie. Elle a certes des inconvénients, elle conduit parfois à des excès, mais à travers tout cela, elle conduit quelque part, péniblement peut-être, mais réellement.

Qui donc a dit que la démocratie est un mauvais système, mais que c'est le meilleur que les hommes aient inventé?

248 décès causés par des accidents du travail au Québec en 1967

Les accidents de travail ont causé 248 décès au Québec en 1967. C'est ce qui ressort du rapport annuel de la Commission des accidents du travail qui vient d'être rendu public.

D'autre part, le nombre de réclamations soumises à la commission en 1967 a été de 181,866 comparativement à 189,938 l'année précédente.

En 1967, 9,899 nouveaux employeurs ont été assujettis à la loi pour un total de 45,798. La Commission des accidents du travail a établi au cours de la dernière année un plan quinquennal d'assuettissement à la loi pour toutes les industries qui ne l'étaient pas jusqu'ici. Ainsi, un total de 500,000 employés pourront en cas d'accident ou de maladies professionnelles bénéficier de la loi.

Le rapport de la Commission révèle également que sur 54,000 dossiers étudiés, la proportion de cas compensables a été de 30,8% par rapport à 31,2 en 1966. D'autre part, la moyenne des jours indemnisés pour salaire effectivement perdu en raison d'accidents de travail a été de 29,6 jours en 1967. Elle était de 30,5 jours en 1966.

Décision arbitrale concernant la notion de stage de probation ou période d'essai

Un tribunal d'arbitrage a rendu, il y a quelques semaines, une décision intéressante concernant la notion de stage de probation ou période d'essai d'un salarié.

Il s'agit du cas d'une infirmière, membre de l'Alliance des infirmières de Montréal, qui a présenté un grief après avoir été congédiée par l'Hôpital St-Jean-de-Dieu après 30 jours d'emploi en 1967. Devant le tribunal, l'Employeur lui a nié le droit de présenter ce grief.

La convention collective disait: "Tout nouveau salarié peut être soumis à un stage de probation dont la durée et les modalités..." (Dans ce cas la période était de 45 jours).

Le syndicat a allégué, notamment, que cette infirmière ne pouvait être soumise à un stage de probation puisqu'aucune communication ne lui avait été faite lors de son embauchage.

Le tribunal d'arbitrage a décidé que le stage de probation n'était pas obligatoire mais facultatif, au loisir de l'hôpital, puisque la convention dit: "peut être soumis...". Or, la preuve n'a pas révélé que l'hôpital avait informé l'infirmière qu'elle était soumise à un stage

de probation. Le droit de la congédier de présenter son grief a donc été maintenu.

Lucie Dagenais était l'arbitre syndical dans cette cause. Le président du tribunal était M. Claude Bisson. (Hilain Laroche, agissait comme procureur syndical.

le travail du permanent

Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN. Responsable: Service de l'information et des communications de la CSN

Composition: Typofilm Inc.

Montréal

Impression: Les Ateliers de la CSN.

1001, rue St-Denis, Montréal

Tél. 842-3181