



le travail

du permanent

Vol. 4 — No 23

12 juillet 1968

Pourquoi les employés de la RAQ sont-ils en grève ?

Les quelque 3,000 membres des deux syndicats des employés de la Régie des alcools du Québec — fonctionnaires et ouvriers — sont en grève depuis le 26 juin. Voici un document expliquant leur position :

Le climat de relations industrielles

Depuis la dernière grève et la signature de la dernière convention, la RAQ a appliqué la convention collective de travail avec la dernière rigueur.

A titre d'exemple, la Régie payait le nettoyage des uniformes des employés des magasins dans la région de Québec, alors qu'elle ne le payait pas dans la région de Montréal.

A Québec, la Régie fournissait des paletots d'hiver aux camionneurs, groupe ouvriers, mais pas à Montréal.

A Québec, la Régie permettait aux travailleurs d'emprunter à l'avance sur leur congé maladie alors qu'elle refusait d'appliquer le même système à Montréal. A Montréal, un employé a subi une très grosse opération et il avait épuisé tous ses jours de maladie; obligé de subir une autre opération, ses compagnons de travail ont offert de lui donner des congés maladie: la Régie a refusé. Cet employé est marié et père de deux enfants. Il gagnait \$84.93 par semaine.

La lenteur des négociations

Les négociations ont commencé en novembre 1967 et la conciliation a été demandée le 21 avril 1968. Il y a eu pas moins de 75 réunions de négociation et de conciliation.

Les questions en suspens

Malgré les nombreuses séances de négociations, il reste encore plusieurs clauses normatives et les items monétaires, à régler, notamment les inclusions et les exclusions de la convention, l'atelier syndical, la question des employés réguliers et à l'essai, le paiement du comité de négociation, la question des délégués, l'ancienneté, la sécurité d'emploi, l'automatisation, les sous-contrats, les règles de discipline, les uniformes, les droits de la direction, les heures de tra-

vail, le temps supplémentaire, les vacances, les jours de congé payé, les congés sociaux, les congés-maladie et accident, les prestations de chômage, la durée de la convention, les salaires et les demandes particulières.

Par exemple, sans donner la sécurité totale aux employés de magasins, la Régie refuse la même sécurité aux employés d'entrepôts.

Au niveau des employés réguliers et à l'essai, la Régie a réembauché des employés pas moins de sept fois de suite, sans qu'ils deviennent, pour la plupart, des employés réguliers. Dans certains dossiers, la Régie a fouillé dans le passé des employés.

En plus de maintenir un bon nombre d'employés temporaires, la Régie donne des sous-contrats. Ainsi il y avait environ 80 gardiens dans l'unité de négociation à Montréal à la signature de la dernière convention, et il en reste 48.

Du côté des magasins non seulement les employés travaillent-ils le samedi, mais ils travaillent à temps simple.

LES SALAIRES

Le salaire moyen

Le salaire moyen des employés de bureau est de \$81.25 par semaine;

Le salaire moyen des employés de magasins est de \$81.88 par semaine;

Le salaire moyen des employés d'entrepôts est de \$78.23 par semaine.

Le salaire moyen pour l'ensemble des trois groupes est de \$80.23 par semaine, soit pour 37 heures et demi de travail.

Une fois les déductions faites, impôts, assurance, etc... et même cotisation syndicale, les employés reçoivent un salaire net de \$62., \$64., \$66., \$68 par semaine.

88% des employés sont des hommes et 82% sont mariés. L'âge moyen est de 43 ans et demi et 99.1%

reçoivent un salaire brut de moins de \$100.00 par semaine.

Les salaires demandés

Pour les employés de bureau, première année \$107.00 ou \$25.75 par semaine et la deuxième \$5.75.

Pour les employés de magasins, première année \$112.40 ou \$30.57 et la deuxième année \$5.80.

Pour les employés d'entrepôts, première année \$28.12 et la deuxième année \$6.53 ou une augmentation horaire de \$0.75 l'heure et \$0.17.

Voici des comparaisons avec des entreprises où il y a des fonctions équivalentes :

Hydro-Québec (H.Q.)

Employés de magasins	RAQ	16.1% de moins en moy. qu'à l'Hydro-Qu.
Employés de bureau	RAQ	31.2% de moins en moy. qu'à l'Hydro-Qu.
Ouvriers	RAQ	20.0% de moins en moy. qu'à l'Hydro-Qu.

Commission de Transport de Montréal (C.T.M.)

Employés de magasins	RAQ	55.5% de moins en moyenne qu'à la CTM
Employés de bureau	RAQ	31.4% de moins en moyenne qu'à la CTM
Ouvriers	RAQ	26.3% de moins en moyenne qu'à la CTM

Ville de Montréal (V.M.)

Employés de magasins	RAQ	42.1% de moins en moyenne qu'à la V.M.
Employés de bureau	RAQ	38.2% de moins en moyenne qu'à la V.M.
Ouvriers	RAQ	29.4% de moins en moyenne qu'à la V.M.

Grandes entreprises (73)

Employés de magasins	RAQ	27.8% de moins en moyenne
Employés de bureau	RAQ	18.9% de moins en moyenne
Ouvriers	RAQ	9.3% de moins en moyenne

Breuvages, liqueurs douces, distilleries et brasseries

Salaires moyens	Déc. 67
Canada	\$116.24
Province de Québec	121.04
ou 20% de moins en moyenne à la RAQ	

Distilleries et brasseries au Canada

Salaire moyen dans les distilleries :	\$125.50
Salaire moyen dans les brasseries :	136.00

Toutes industries

	Déc. 67
Canada	\$102.58
Province de Québec	101.17

Donc, pour obtenir, pour des fonctions équivalentes, un salaire comparable le *taux de rattrapage est important.*

Que dire maintenant du coût de la vie et de la productivité ?

Les économistes évaluent l'augmentation du coût de la vie à 3% par année et la productivité à 2.5% par année.

Au taux de rattrapage, il faut donc ajouter 5.5% d'augmentation par année.

Les ouvriers

Au 1er novembre 1967, les ouvriers de l'ensemble des brasseries du Québec recevaient en moyenne un salaire plus élevé de 41.8% que les ouvriers de la RAQ.

Au 1er novembre 1967, les ouvriers de la brasserie Labatt recevaient en moyenne un salaire plus élevé de 37.4% que les ouvriers de la RAQ.

Au 1er novembre 1967, les ouvriers de la brasserie Dow recevaient en moyenne un salaire plus élevé de 36.6% que ceux des ouvriers de la RAQ.

Au 1er novembre 1967, les ouvriers de la distillerie Canadian Shenley recevaient en moyenne un salaire plus élevé de 25.3% que ceux des ouvriers de la RAQ.

Au 1er novembre 1967, les ouvriers de la distillerie Seagram recevaient en moyenne un salaire plus élevé de 33% que ceux des ouvriers de la RAQ.

POURQUOI LES OUVRIERS DE LA R.A.Q. NE RECEVRAIENT-ILS PAS DES SALAIRES COMPARABLES ?

Les employés de magasins

En septembre 1967 le salaire moyen dans les magasins de la Régie était de \$4252 alors que le salaire moyen des employés de magasins de vins, bière et spiritueux à travers le Canada était de \$5029 en novembre 1967.

Pour les commis-vendeurs, une comparaison de salaire avec les commis-vendeurs de fruits et légumes dans 29 entreprises d'alimentation à Montréal nous démontre un salaire de 26.2% plus bas à la RAQ.

Pour les caissiers, une comparaison avec ceux de la Ville de Montréal, CTM et l'Hydro-Québec et tout un ensemble de villes nous démontre que les salaires des caissiers de la RAQ sont de 20.3% plus bas.

Pour les caissiers, une comparaison de salaire avec 24 entreprises dans l'alimentation à Montréal, nous démontre un salaire plus bas de 21.2% à la RAQ pour les caissiers et de 47.7% pour les caissiers en chef.

Les employés de bureau

Les employés de bureau de la RAQ reçoivent des salaires plus bas de
 31.2% que ceux des employés de bureau de l'Hydro-Québec;
 31.4% que ceux des employés de la Commission de Transport de Montréal;
 38.2% que ceux des employés de la Ville de Montréal
 18.9% que ceux d'un grand nombre d'entreprises de Montréal.

POURQUOI LES EMPLOYÉS DE BUREAU DE LA R.A.Q. NE RECEVRAIENT-ILS PAS DES SALAIRES COMPARABLES ?

La position financière de la R.A.Q.

Voici quelques chiffres :

Années	Bénéfice commercial net		Revenu des saisies permis et droits	Revenu total net
62-63	\$43,635,710	35.4%	\$18,504,141	\$62,139,851
63-64	45,992,709	35.2%	19,295,574	65,288,283
64-65	40,019,105	34.9%	20,174,839	60,193,944
65-66	60,871,614	37.9%	20,769,157	81,640,771
66-67	67,025,234	1) 38.0%	21,681,940	88,707,174
				2) 99,000,000

1) Pourcentage de bénéfices sur les ventes

2) Ce pourrait être le revenu total net pour l'année. 67-68 année de l'Expo.

D'après une étude faite par des économistes, à la RAQ "en 65-66, la valeur de ses ventes surpasse de 93.6% la valeur de ses achats, c.e., ce que, en moyenne, elle paie \$1.00 elle le revend \$1.93".

En 1964, le prix de 14 bouteilles de différents spiritueux était de 7.4% plus élevé à la RAQ qu'à l'Ontario Liquor Board et en 1965, 12.6%. Cependant, les salaires à la RAQ sont 20% plus bas que les salaires payés par l'Ontario Liquor Board.

POURQUOI UNE TELLE HAUSSE DE SALAIRE ?

Pour deux raisons : les employés de la RAQ doivent avoir des salaires comparables à ceux de l'industrie du même genre et la capacité de payer de l'entreprise.

Les offres de la Régie

En regard des demandes des syndiqués et des comparaisons ci-haut, la Régie offre :

- 1) Un contrat de 36 mois à compter de juillet 1968. Si l'on ajoute les huit mois écoulés, cela fait un contrat de 44 mois.
- 2) Pour les employés de bureau, de magasins et les ouvriers une rétroactivité de \$135.00 et pour les femmes de ménage une rétroactivité de \$57.00.
- 3) Pour les employés des magasins, la Régie offre une augmentation moyenne de 5.81 pour le premier 18 mois et de \$6.25 pour le deuxième 18 mois. Pour les employés de bureau, la Régie offre une augmentation de \$5.93 pour le premier dix-huit mois et de \$6.37 pour le deuxième dix-huit mois. Pour les ouvriers, la Régie offre une augmentation moyenne de \$0.158 pour le premier 18 mois et de \$0.16 pour le deuxième 18 mois.

Nouveau tableau des normes de travail

Sur recommandation du ministre du Travail, M. Bellemare, le gouvernement québécois vient de reviser l'arrêté qui servait jusqu'ici de fondement légal à la cédule des justes salaires, aujourd'hui le Tableau des normes du travail. Cet arrêté qui datait de 1908 n'avait pas été révisé malgré des changements importants dans les conditions de travail qui doivent être observées dans l'exécution des contrats du gouvernement. Cette mesure fait suite à de nombreuses critiques concernant l'inefficacité du Service de l'officier des justes salaires, notamment dans Le Travail de mars 1968 au sujet du problème des artisans-camionneurs.

Principaux points

Le nouvel arrêté portant le numéro 1399 précise que depuis le 1er juin 1968, l'officier des Justes Salaires et son personnel ont été mutés à la Commission du salaire minimum. Grâce à ses nombreux inspecteurs et à son expérience, celle-ci pourra assurer efficacement l'observance des conditions de travail fixées par le Tableau des normes. La Commission peut légalement remplir cette fonction en ver-

tu de l'article 3 de la loi du salaire minimum qui en fait "un agent de surveillance et de contrôle des conditions de travail en général".

L'arrêté consacrera un fait qui existe depuis de nombreuses années selon lequel les contrats de construction d'immeubles, de ponts de viaducs et de tunnels sont régis par les décrets des métiers de la construction. Cette concordance avec les décrets comporte un double avantage : 1) les décrets sont les meilleurs indicateurs des salaires courants; 2) ils permettent une surveillance automatique des conditions de travail par les comités paritaires.

Dans les régions ou dans les secteurs de l'industrie où il n'y a pas de décret, ou si certains métiers ne sont pas prévus dans un décret, c'est le ministre qui établit, après enquête, les normes du travail en tenant compte des régions économiques. Dans le cas de travaux de voirie, le ministre peut prévoir une rémunération à la tonne-mille, à la verge-cube-mille ou à l'heure pour le camionneur-artisan propriétaire d'un seul véhicule qu'il conduit lui-même. Le chauffeur d'un camion appartenant à un autre est rémunéré selon le tarif prévu pour "chauffeur de camion".

Une autre disposition du nouvel arrêté ministériel précise que tout entrepreneur qui contracte avec un sous-entrepreneur indirectement ou directement est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur du paiement du salaire établi par le tableau. Il est interdit de stipuler un salaire inférieur à celui du tableau et tout employé a le droit de recevoir un salaire et les avantages prévus par le tableau, nonobstant toute disposition contraire entre les parties. Pour assurer un bon contrôle, la Commission du salaire minimum exige que l'entrepreneur dépose un état de compte appuyé par une déclaration statutaire que les normes de travail prévues par le tableau sont observées. Enfin, le secrétaire d'un comité paritaire qui administre un décret s'appliquant à des travaux tombant sous le Tableau des normes du travail, doit sans retard, à la fin des travaux, faire parvenir, à la Commission, une déclaration attestant que l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur s'est conformé aux exigences du décret. Sinon, la Commission fera elle-même ce travail de vérification.

TRAVAIL À DOMICILE

Nouvelle politique de Québec

La question du travail à domicile a fait l'objet de plusieurs études et prises de position au sein de corps affiliés à la CSN, particulièrement à la Fédération du Vêtement et dans les Conseils centraux de la région de l'Estrie, au cours des derniers mois.

Le ministre du Travail québécois, M. Maurice Bellemare, a fait récemment une déclaration sur la politique de son ministère à ce sujet dans les domaines touchés par un décret. Le Travail du Permanent la reproduit pour l'information de ses lecteurs.

Le problème du travail à domicile, particulièrement dans l'industrie du vêtement, se pose chez nous comme dans tous les autres pays. Jusqu'au milieu des années 30, l'exploitation de la main-d'œuvre à domicile a été florissante et a malheureusement transformé trop de foyers en ateliers d'esclavage :

- Durée illimitée de travail des mères et de leurs enfants, pour un salaire souvent ridicule;
- Aucun bénéfice tel que : assurance-chômage, salaires minima, surtemps, vacances, congés statutaires, contribution à la Commission des accidents de travail, caisses de retraite;
- Dans la plupart des cas une concurrence déloyale à l'endroit des manufacturiers qui possèdent leurs propres ateliers.

En 1937, on a commencé à utiliser la Loi de la convention collective (aujourd'hui la Loi des décrets de convention collective) pour réglementer et même prohiber le travail à domicile. Le premier décret à interdire le travail à domicile fut celui du vêtement pour hommes et garçons (novembre 1937). Graduellement, on a été amené à interdire également le travail à domicile dans les décrets régissant les industries suivantes :

- Vêtement masculin
- Accessoires de mode
- Chapellerie pour dames
- Chapellerie pour hommes
- Chemise

- Industrie de la fourrure — détail
- Sac à main
- Vêtement féminin

Actuellement le travail à domicile se trouve interdit totalement dans les huit décrets du vêtement mentionnés précédemment et partiellement dans la broderie et le gant de cuir.

Dans le décret relatif à l'industrie de la robe, un pouvoir de contrôle sévère est donné au comité paritaire pour surveiller les conditions de travail à domicile. Il semble, selon un sondage que nous avons effectué, que l'efficacité de ce contrôle est valable dans une bonne mesure.

Cette politique de prohibition et de réglementation sévère a placé le Québec au premier rang des provinces et des pays qui contrôlent le travail à domicile d'une manière efficace.

Le travail à domicile cependant, pour certains genres de vêtements (particulièrement les vêtements d'enfants) qui ne sont pas soumis à un décret, n'est ni réglementé ni interdit. Il semble bien que dans ces domaines, il y ait quelques milliers de travailleurs à domicile, surtout des femmes mariées demeurant dans des municipalités rurales. Pour ces travailleurs, le supplément de salaire ainsi gagné permet de subvenir à des besoins qui ne pourraient l'être autrement, surtout si l'on sait que la plupart de ces employés ne peuvent aller travailler à l'extérieur; on comprend alors que tous ces travailleurs à domicile tiennent à conserver ce genre d'emploi.

Le problème qui se pose au ministère du Travail est le suivant :

- a) *Dans l'industrie de l'aiguille en particulier, on prétend que faute de main-d'œuvre dans les ateliers, les manufacturiers devront s'installer en dehors du Québec si on interdit tout travail à domicile;*
- b) *Les ouvriers syndiqués impliqués dans cette industrie et les employeurs avec qui ils ont négocié une convention collective de travail, demandent l'abolition de tout travail à domicile;*

- c) *Enfin, les autres employeurs et leurs salariés qui sont impliqués dans le travail à domicile veulent le conserver à tout prix.*

Pour arriver à ces fins et dans les domaines touchés par les décrets, la politique suivante a été établie :

- 1) **Là où le travail à domicile est actuellement interdit, l'interdiction demeure, car il est impensable d'abolir maintenant des restrictions auxquelles on s'est habitué et qui sont devenues une coutume établie;**
- 2) **Là où le travail à domicile n'est pas interdit, nous allons nous efforcer d'établir un contrôle pour assurer la protection de ces travailleurs à domicile contre l'exploitation et la protection des manufacturiers contre la concurrence déloyale que leur font certains entrepreneurs;**
- 3) **Là où une réglementation du travail à domicile est impossible ou s'est avérée inefficace, nous devons recourir à la prohibition qui, en certains cas toutefois, devra se faire graduellement.**

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 et impression :

Les Éditions du Richelieu Limitée,
100, rue Bouthillier, Saint-Jean, P.Q.
Tél. : Saint-Jean 347-5326

Montréal 658-0613  92