



le travail

du permanent

Vol. 5 — No 11

24 mars 1969

"La sécurité d'emploi par les bureaux de placement conjoints"

A la suite du bill 290, la CSN mène une importante campagne d'organisation dans la construction

Vous avez sans doute entendu parler de la campagne d'organisation dans la construction. C'est une grosse affaire. La CSN a attaché 181 permanents et 27 organisateurs temporaires à cette campagne qui se poursuivra jusqu'en juillet.

Cette campagne a été lancée à cause du bill 290, qui change complètement le régime de négociation collective dans la construction. Cette nouvelle loi est en quelque sorte un code du travail particulier à l'industrie de la construction. Un code du travail qui consacre la dualité syndicale CSN-FTQ dans la négociation, et qui fait disparaître les accréditations pour généraliser le régime des décrets.

Vous savez que la CSN a combattu plusieurs dispositions du bill 290 lors de son adoption au mois de décembre. La CSN a essayé de convaincre le gouvernement que le bill ne pourrait pas ramener la paix dans l'industrie de la construction s'il n'éliminait pas la principale cause des conflits, soit l'insécurité d'emploi des travailleurs. La CSN a dit également que le bill protégeait les centrales syndicales, mais ne protégeait pas les travailleurs.

Mais le bill est passé quand même. Le gouvernement le trouvait parfait, les patrons trouvaient qu'il répondait à 90% de leurs exigences, et le directeur du conseil des métiers de la construction de la FTQ, M. Roger Perreault, trouvait que le bill ne pouvait attendre. "Si vous foutez le bill en l'air au complet en le remettant à la prochaine session, disait M. Perreault, eh bien vous aurez des comptes à rendre, messieurs, à la population et puis à toute l'industrie." (Journal des débats, 12 décembre 1968, page 351) "Grâce au nouveau texte de loi, il n'y aura plus de disputes intersyndicales, et il n'y aura plus de sur-renchère concernant les négociations." (Idem, page 416)

N'empêche que deux mois après l'adoption du bill, les patrons demandaient au gouvernement un moratoire d'un an. Et trois mois après l'adoption du bill, M. Roger Perreault déclarait publiquement qu'il ferait la grève contre la CSN le 1er avril.

Et plus on l'analyse ce bill, plus on découvre les occasions de conflit qu'il renferme. C'est pour cela que la CSN a entrepris une campagne dans la construction. Pour expliquer aux travailleurs concernés les dangers qui les guettent sous le nouveau régime de négociation collective, et pour leur proposer un moyen de rendre le bill viable.

La solution: des bureaux de placement

Ce moyen, c'est le même que la CSN a proposé au mois de décembre. Il s'agit de la centralisation du placement dans des bureaux administrés conjointement par les syndicats de la CSN et ceux de la FTQ.

Pourquoi des bureaux de placement? — Pour éliminer le surplus de main-d'oeuvre dans la construction, ce qui constitue la principale cause de l'insécurité d'emploi. En effet, si les employeurs étaient obligés de passer par un bureau de placement pour se procurer de la main-d'oeuvre, ils ne pourraient pas engager tous ceux qui sont prêts à travailler en bas des taux, comme cela se pratique actuellement. Les bureaux de placement permettraient ainsi de donner la priorité absolue aux professionnels de la construction, ceux qui ont investi plusieurs années de leur vie dans cette industrie, bien souvent après avoir passé par les écoles d'apprentissage et avoir accepté les bas salaires de la période d'apprentissage, en pensant — c'est ce qu'on leur disait — qu'un bon métier leur procurerait la sécurité d'emploi. Alors assez rapidement, on pourrait avec un contrôle pareil éliminer de l'industrie les travailleurs occasionnels qui ont un autre moyen de gagner leur vie.

Pourquoi des bureaux conjoints?

Parce que le bill 290 consacre la dualité syndicale dans la construction, et interdit à un seul syndicat de négocier un monopole de placement (extension de l'atelier fermé), ce qu'on pouvait faire avant.

Or, comme le monopole de placement est le seul moyen de protéger les travailleurs de la construction, il faut conclure un monopole à deux, ce que le bill n'interdit pas. Mais pour qu'un tel monopole fonctionne, il faut évidemment que les bureaux de placement soient conjoints, et que les mêmes critères de placement s'appliquent aux membres de l'un ou de l'autre syndicat.

L'idée, c'est de relier le placement au statut de travailleur régulier de la construction, et non plus à l'allégeance syndicale. De cette façon, les travailleurs de la construction ne seraient plus obligés d'appartenir à deux unions pour travailler, et ils auraient donc la pleine liberté d'allégeance syndicale, conformément à l'intention du gouvernement en adoptant le bill 290.

La sécurité d'emploi par les bureaux de placement conjoints, c'est le thème de la campagne d'organisation dans la construction. La CSN a annoncé publiquement qu'elle ne signerait pas les conventions collectives dans la construction si ces conventions n'assurent pas la sécurité d'emploi des travailleurs. Cette décision est lourde de conséquence, étant donné que toutes les parties doivent signer pour qu'il y ait décret. Mais comme le disait le président Marcel Phippin, lors d'une conférence de presse le 5 mars: "Nous estimons que l'effort doit être total cette année pour obtenir non pas des augmentations théoriques sur papier, mais la sécurité d'emploi pour les travailleurs les plus mal pris de tous les travailleurs organisés."

Guy Ferland

Une équipe de 45 membres sous la direction d'Arthur Lapointe est responsable de la campagne

La campagne d'organisation dans la construction a débuté en février. Elle a été lancée lors d'une rencontre de membres du comité exécutif de la CSN avec les dirigeants de la Fédération du bâtiment et du bois et les conseillers syndicaux attachés aux Conseils centraux.

Comme l'explique Guy Ferland dans l'article précédent, son objectif est d'en arriver à faire prévaloir l'idée d'implanter des bureaux de placement conjoints pour protéger la sécurité d'emploi des travailleurs de la construction.

Dans ce but, les membres de l'équipe dirigée par Arthur Lapointe visitent les chantiers de travail, font des assemblées, de la publicité, des visites à domicile et se servent de tous les moyens appropriés.

La campagne est bien lancée. De plus, d'après les nouvelles provenant des négociations qui se déroulent présentement à Montréal, on peut se rendre compte que la solution proposée par la CSN lors de l'étude du bill 290 en décembre,

même si elle n'a pas été accueillie à ce moment-là par les politiciens, sera peut-être bientôt celle à laquelle on se ralliera.

Voici les membres de l'équipe responsable de la campagne:

Arthur Lapointe, responsable de l'organisation dans tout le Québec; **Jean-Paul Coulombe**, adjoint; **Guy Ferland**, responsable de l'information; **Marcel Ethier**, responsable des finances;

LAURENTIDES: Denis Gauthier, responsable; **Jean-Pierre Coulombe**, organisateur;

JOLIETTE: Maurice Lapointe, responsable; **Robert Garneau**, collaborateur; **Guy Lévesque**, organisateur;

SOREL: Maurice Lapointe, responsable; **Lucien Kiopini**, collaborateur; **André Lafond**, organisateur; **Pierre Marien**, organisateur;

HULL: Roger Lasalle, responsable; **Claude Lepage**, organisateur;

TROIS-RIVIERES: Paul Dubuc, responsable; **Harty Delisle**, organisateur; **Raymond Boucher**, organisateur;

AMOS: Gaston Comeau, responsable; **Louis-Charles Larouche**, collaborateur;

RIMOUSKI: Gilbert Bourgouin, responsable; **Léonard Denis**, organisateur;

ST-HYACINTHE, GRANBY, ST-JEAN: Claude Bourgault, responsable; **Georges Patenaude**, collaborateur; **Adrien Beauvais**, collaborateur; **Rosaire Riendeau**, organisateur; **Claude Beaulieu**, organisateur;

QUEBEC: Rosaire Muller, responsable; **René Poiré**, organisateur; **Armand Frenette**, conseiller technique; **Laurien Goulet**, organisateur;

MONTREAL: Jean-Paul Coulombe, responsable; **Lucien Giroux**, adjoint; **Francesco Difeo**, organisateur ainsi que **Marcel Bélanger**, **Henri-Paul Morin**, **Damico Liberato**, **Claude Fortin**, **André Gravel**, **Roger Trépanier**, **Léo Veillette**, **Paul-Emile Blain**, **Marcel St-Germain**, **Armand Lampron**, **Robert Mansour**, **Robert Denis**, **Guy Fortin**, **Jean-Paul Lamarche**, **Omer Quintal**.

Le Conseil fédéral a défini la responsabilité des directeurs adjoints des services

Le Conseil fédéral, a adopté, lors de sa session de janvier, une description de la responsabilité de "directeur adjoint des services" proposée par le Comité exécutif de la CSN.

On sait que cette fonction a été créée par la réforme des services adoptée lors du dernier congrès de la CSN. Les directeurs adjoints des services sont sous la responsabilité du directeur général des services de la CSN, Amédée Daigle. Ils sont six, un par région administrative tel que défini au dernier congrès également.

Dans la région de Montréal, le poste est rempli par Paul-Emile Petit; dans la région de Québec, Amédée Daigle le cumule avec son poste de directeur général des services; dans la région de l'Estrie, il est rempli par Jean-Jacques Lafontaine; dans la région de la Mauricie par Jean-Marc Bergeron; dans la région de Hull-Nord ouest — St-Jean — Beauharnois — Sorel et Joliette il est rempli par Charles Ruel et dans la région Saguenay-Lac-St-Jean — Côte Nord-Rimouski et Gaspésie par F.-X. Légaré.

Voici donc la définition adoptée par le Conseil fédéral.

1. — Le Directeur adjoint des services est nommé par le bureau fédéral sur recommandation du Comité exécutif.
2. — Il agit sous la responsabilité du Directeur général des services.
3. — Il représente la C.S.N. dans la région qui lui est confiée.
4. — Il est responsable du personnel de la C.S.N. (permanents syndicaux et employés de bureau) dans sa région, tant dans l'exercice de leurs fonctions que dans leurs dépenses, dont il devra autoriser le paiement par sa signature.
5. — Il coordonne le travail des permanents de la C.S.N. de sa région et voit à ce que les politiques de la C.S.N. et des Conseils centraux de sa région soient appliquées par le personnel de la C.S.N. assigné à cet effet.

6. — Les services généraux que le personnel de la C.S.N. doit donner dans les régions sont principalement les suivants: l'organisation, l'éducation syndicale générale, l'action politique, incluant la représentation sur demande du Conseil central et l'application des politiques de celui-ci, le maintien syndical (assurance-chômage, accidents du travail, lois sociales, etc.).

7. — En plus de ses responsabilités régionales, le Comité exécutif de la C.S.N. pourra demander au directeur adjoint de se spécialiser dans des domaines particuliers, comme par exemple, le domaine du développement régional, le domaine de la santé, des lois sociales, etc., et lui demander de faire bénéficier l'ensemble du mouvement de cette spécialité.

8. — Le directeur adjoint a autorité dans sa région pour faire enquête et intervenir auprès des représentants des Fédérations ayant leur bureau dans sa région, sur réception de plaintes de mauvais services de la part de syndicats de sa région. Si après une telle intervention, il juge qu'il n'a pas obtenu de résultats satisfaisants pour le ou les syndicats concernés, il référera le cas au Directeur général des services.

9. — Le directeur adjoint a l'obligation de visiter périodiquement les Conseils centraux et le personnel dans sa juridiction et de faire périodiquement des rapports au Directeur général des services, sur l'état et la marche des services dans sa région. Il exigera que les permanents de sa juridiction, au service d'un Conseil central, fasse à l'assemblée générale et au Congrès annuel de celui-ci, un rapport écrit de leurs activités et que copie lui en soit remise.

10. — Tout Conseil central ou autre organisme affilié à la C.S.N., ayant un grief soit contre un permanent, soit contre le service, devra en premier lieu s'adresser au directeur adjoint de la région. S'il ne reçoit pas satisfaction, l'organisme en appellera au Directeur général des services. A défaut d'entente, l'organisme formulera sa plainte au Comité exécutif de la C.S.N. et éventuellement au Bureau fédéral.

11. — Tout employé au service de la C.S.N. dans une région relève dans l'exécution quotidienne de son travail, du directeur adjoint, responsable de la région.

12. — Le directeur adjoint des services est responsable de son mandat d'abord directement au Directeur général des services, ensuite au Comité exécutif de la C.S.N. et finalement au Bureau fédéral.

En cas de conflit entre le directeur adjoint et le Directeur général des services, le directeur adjoint pourra se faire entendre au Comité exécutif et éventuellement au Bureau fédéral qui rendra une décision finale.

Plusieurs changements importants dans la nouvelle convention des permanents et des employés de bureau

Nous publions ci-après un extrait du rapport qu'a présenté le secrétaire général Raymond Parent à la session de janvier du Conseil fédéral. Le secrétaire général y explique les grandes lignes de la convention collective conclue le 17 janvier entre la CSN et le Syndicat des permanents et employés de bureau.

La convention collective de travail avec le personnel de la CSN avait expiré le 1er juin 1968. Cette année, à cause du projet de réforme de structures et de services, la négociation de la convention collective se présentait sous un jour assez particulier. Déjà au moment du congrès, nous avions convenu d'une convention collective particulière pour les employés des Ateliers de la CSN, c'est-à-dire notre imprimerie. Cette convention particulière a été conclue avec le Syndicat de l'imprimerie de Montréal. Nous avons depuis la conclusion de cette convention collective

une étiquette particulière qui identifie notre atelier comme étant un atelier syndiqué selon les normes de la Fédération de l'imprimerie et de l'information et du Syndicat de l'imprimerie de Montréal.

Pour le reste du personnel de la CSN c'est-à-dire pour les permanents et employés de bureau, nous avons entre-

pris au début d'août 1968 la négociation de la convention. Il est apparu évident dès le début des négociations que le projet de réforme de services créait beaucoup d'inquiétude chez les permanents et employés de bureau. C'est ainsi que le Syndicat, sachant que la CSN proposait une décentralisation du personnel, a voulu — et c'était légitime — se protéger en demandant qu'il y ait pour la CSN et tous ses corps affiliés une seule convention collective uniforme et liant toutes les parties.

La grève de la Régie des alcools, surtout à cause de la participation du secrétaire général, a retardé les négociations collectives. Cependant, dès le conflit réglé à la Régie les négociations ont repris avec plus d'intensité et nous en sommes arrivés finalement à un accord. La convention collective de travail a été signée le 17 janvier 1969.

Cette convention collective s'applique à tous les employés de la CSN et s'appliquera également à tous les fédérations ou à tous les organismes qui en deviendront signataires.

L'économie de la convention a été passablement changée. La convention clarifie maintenant le statut des directeurs de services, des directeurs professionnels et les autres fonctions analogues en établissant clairement qu'ils ne sont pas régis par la convention collective de travail. Ce qui veut dire qu'ils sont considérés comme faisant partie définitivement des cadres de la CSN et qu'en conséquence on ne réfère plus leurs conditions à la convention collective proprement dite.

Les classifications d'emploi ont été considérablement modifiées. Le Syndicat demandait l'établissement d'une échelle unique de salaires pour toutes

les catégories de permanents. Nous avons convenu de marier dans une seule occupation, celle de conseiller syndical, les anciennes occupations de conseiller technique, conseiller spécialisé, responsable à l'organisation, organisateur et représentant syndical. Ce qui veut dire que maintenant il n'y a qu'une seule échelle de salaires pour ces catégories. L'échelle de salaires rétroactive au premier juin 1968 est de \$6,700 à \$10,700. Au 1er février 1969 il y a augmentation de \$200 et au 1er octobre 1969 une autre augmentation de \$200. Seuls les conseillers juridiques forment une catégorie additionnelle ou l'échelle de salaires variera au 1er février 1969 de \$8,400 à \$11,900. Cette nouvelle classification a amené un reclassement des employés, ce qui a permis à certains permanents de la CSN de faire un rattrapage salarial, dans certains cas, assez impressionnant.

Pour les employés de bureau, il y a eu également reclassification des emplois. Nous avons regroupé les emplois en six catégories et, encore là, les offres ont visé à hausser les échelles des salariés les moins rémunérés.

La convention est considérablement modifiée dans la partie qui concerne l'exercice de l'ancienneté, c'est-à-dire les promotions, les transferts, les rétrogradations, les mises-à-pied et les embauchages. La convention prévoit que dans le cas d'ouverture d'emploi, le poste devrait être comblé en ayant d'abord recours au personnel de l'organisme concerné. Si, à l'intérieur du personnel de l'organisme concerné, il n'y a pas possibilité de comblé le poste, on pourra faire appel aux militants syndicaux à l'intérieur du même organisme. Si le poste n'est pas comblé à ce moment, il y aura offre d'emploi à

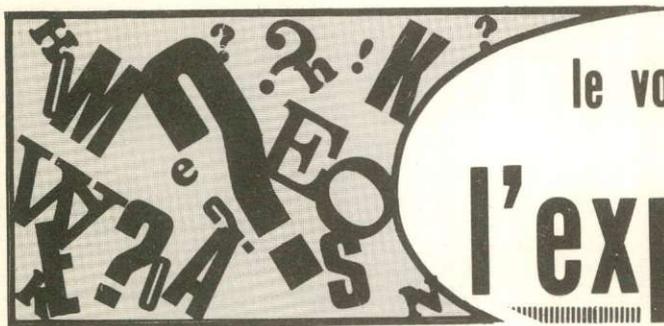
tous les employés du mouvement et si ce n'est pas satisfaisant pour combler le poste, ce n'est qu'après avoir franchi ces étapes qu'on recourra au recrutement public.

Dans le cas de mise-à-pied, on prévoit qu'un employé mis à pied dans un organisme pourra exercer son ancienneté d'abord au sein de l'organisme concerné, c'est évident, mais aussi auprès des autres organismes au niveau de la région administrative.

Plusieurs autres points importants ont été apportés à la convention collective. Nous voulons signaler en particulier le fait que nous avons changé une disposition qui prévoyait la monnayabilité des congés-maladie accumulés pour les permanents qui, maintenant au lieu et place de la convention, prévoira des vacances sabbatiques de quatre semaines aux cinq ans et plus de service.

C'est donc à l'intérieur de cette convention que s'établira la régie du personnel pour les deux prochaines années. Cependant, nous avons prévu la formation d'un comité mixte qui pourra examiner toute la question de la classification des emplois, et nous espérons qu'il nous sera possible, à partir de ces éléments, d'élaborer le plus rapidement possible une politique véritable de gestion de personnel.

Les employés d'entretien de l'Edifice 1001 St-Denis ont également donné leur mandat de négociation au Syndicat des Permanents. Le syndicat nous a fait parvenir un projet de convention collective district et nous devons incessamment entreprendre une nouvelle négociation pour un troisième groupe d'employés qui, de toute façon, émerge au budget de la CSN.



le vocabulaire des relations de travail

l'expression juste

Planning

Est un terme dérivé du français "plan" et désigne la méthode de prévision, de préparation et de contrôle qui est à la base de l'organisation moderne du travail. La traduction proposée par le Comité d'étude en est "planification", "planifier", "plan". Pour exprimer la qualité de ce qui est plan, l'Académie des Sciences recommande "planité" qui présente les avantages de l'euphonie et de l'ancienneté, notamment en optique, plutôt que "planité" qu'elle écarte.

Standard

Dans son sens général d'"étalon", ce mot peut se rendre par "norme", "normalisation". Quant à "standardisation" et "standardiser", on conseille fortement de les éviter.

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 Editions du Richelieu Limitée 100, rue Bouthillier, Saint-Jean, P.Q.

Tél. : Saint-Jean 347-5326

Montréal 658-0613