



le travail

du permanent

Vol. 5 — No 17

12 mai 1969

Un autre service du Centre de documentation de la CSN:

Une banque de conventions collectives

Le Centre de documentation de la CSN, qui est situé au 6^e étage de l'édifice du 1001, St-Denis à Montréal, offre un nouveau service aux conseillers, dirigeants et militants syndicaux.

Il s'agit d'une banque de conventions collectives. Notre centre de documentation est maintenant abonné, en effet, au Service de compilation des conventions collectives de l'université McGill.

Ce système d'analyse indique sur ordinateur les principales données des contrats de travail. Jusqu'ici plus de 250 des principales conventions du Canada ont été inscrites sur l'ordinateur. Plus de 70 clauses différentes sont maintenant sur l'ordinateur. Le résultat est que l'on peut voir en un clin d'oeil, par exemple, combien de congés payés sont accordés dans telle convention ou combien de conventions contiennent des clauses concernant les payes de séparation. Les renseignements peuvent être classés par industrie, syndicat, province, produits durables versus non-durables, etc. Les demandes les plus fréquentes concernent les changements technologiques, les congés payés, les vacances et l'assurance médicale.

Voici un exemple plus détaillé du genre de renseignements fournis par ce service:

Régime syndical (sécurité syndicale — Retenue — Admission et renvoi)

Droits de gérance et changements technologiques
Grief et arbitrage

Ancienneté et procédures de mise-à-pied

Aide financière pour les employés (Plan de prestations supplémentaires de chômage — Paye de séparation — Dépenses de voyage payées — Dépenses de déménagement)

Heures de travail, paiement de primes

Garantie de salaire (Semaine de travail assurée — Paye de rappel — Congé de maladie — Egalité de salaire pour les femmes — Indemnité aux représentants de l'union pour activité sur le temps de la compagnie — Vêtement et outil fournis par la compagnie)

Fêtes légales et vacances

Coopération syndicat-gérance

Divers: (Salaires stimulants — Prime du coût de la vie — Charge de travail — Congé pour affaires syndicales — Service continu accumulé)

A partir de ces données nous pouvons relever certaines particularités comme:

1- Comparaisons de salaires entre machinistes et mécaniciens dans les mines

COMPAGNIE

American Smelting & Refining Co.

Mach.	Classe	Mécan.	Année	Classification
2.59	1	2.59	1968	Mechanical Shop
2.73	1	2.73	1969	Mechanical Shop

2- Compagnies au Québec ayant des clauses de "paye de séparation"

Compagnie	Ville	Syndicat
Canada Packers Mtl Packinghouse Workers, local 357		
Domil Ltée Sherbrooke Synd. des travailleurs de Domil		

Faites parvenir vos demandes au Centre de documentation de la CSN

Le Service de compilation et d'analyse des conventions collectives de McGill est ouvert depuis septembre 1968. Au début, on a surtout analysé des conventions couvrant les secteurs de la production et de l'entretien. Maintenant les responsables du service se concentrent sur les conventions d'employés de bureaux et des industries de service. En même temps, ils essaient d'inclure les données salariales dans le programme. Par exemple, un contrat conclu avec la Fédération canadienne des maires et des municipalités a apporté quelque 400 conventions d'employés municipaux à travers le pays: le quart d'entre elles ont déjà été analysées.

Pour utiliser ce service les permanents, les officiels et militants de la CSN n'ont qu'à écrire au Centre de documentation de la CSN, 1001, St-Denis à Montréal. Si vous êtes dans l'édifice vous n'avez qu'à vous adresser à la documentaliste, Nicole Thérien. Vous pouvez également formuler votre demande via le réseau interne de télécommunications de la CSN.

Le Centre de documentation, qui paye pour ce service, l'acheminera immédiatement à l'université McGill.

Cette façon de procéder diminuera donc les dépenses et permettra au Centre de documentation de coordonner les recherches qui ont déjà été faites à la demande de syndicats affiliés à la CSN.

Plusieurs syndicats ont déjà profité de ce service qui peut être indispensable en temps de négociations. Faites de même, n'hésitez pas; c'est un autre service que notre centrale, la CSN, met gratuitement à notre disposition.

Michel Chartrand recevant le prix Liberté:

La Cité se divise en deux camps; il est devenu impossible d'éviter de choisir

Le prix Liberté, décerné par la revue du même nom, a été attribué cette année au confrère Michel Chartrand, président du Conseil central de Montréal.

Voici le texte du discours qu'il a prononcé lors de la cérémonie de réception du prix le 1er mai. Les sous-titres sont de nous.

La faillite de la "vieille" génération; la montée des jeunes

Le zèle pour la liberté a presque entièrement déserté les générations parvenues pleinement à l'âge d'homme. Que la liberté ne soit plus guère défendue que par les jeunes, c'est un signe des temps. Presque tous ceux qui ont des intérêts personnels un peu marqués ont abandonné son service. Depuis trois ou quatre ans surtout, on a, à cet égard, assisté à la capitulation accélérée des hommes munis de quelque expérience, en même temps qu'on observait leur remplacement rapide par une force collective nouvelle et particulièrement impétueuse: celle de la jeunesse. Dans un temps très court, on a pu observer la faillite de ce qu'on appelle globalement la "vieille" génération, et, d'autre part, la manifestation, la montée spectaculaire d'une conscience nouvelle de la liberté chez les jeunes.

Ce double mouvement, aussi accusé d'un côté que de l'autre, a comme polarisé les forces de la réaction et celles de la liberté. En très peu de temps, il est devenu impossible d'éviter de choisir. La Cité se divise en deux camps, de plus en plus nettement antagonistes. L'exacerbation, de part et d'autre, accentue les caractères du pouvoir et ceux de la résistance au pouvoir.

On est happé ou bien par le pouvoir, ou bien par la contestation. Les choses en sont à ce point que même des représentants traditionnellement militants de la liberté, c'est-à-dire les syndiqués, sont sommés de faire un choix plus défini entre le pouvoir en place et la contestation de ce dernier.

Plusieurs syndicalistes même ont choisi le pouvoir en place

La "vieille" génération a pour sa part choisi le pouvoir quel qu'il soit. On l'a vu non seulement chez les politiciens et les hommes d'affaires de carrière, mais également chez nombre d'intellectuels, chez beaucoup de professeurs d'université, beaucoup

d'hommes de plume et beaucoup de spécialistes de toutes sortes. Maints syndicalistes ont eux-mêmes brusquement fait le choix du pouvoir en place.

Le mouvement s'accélère encore. Le pouvoir rassemble tous ses serviteurs possibles. On le remarque à un certain silence. Des gens qui hier encore contestaient sont devenus muets. On observe un silence étrange, très semblable à celui qui régnait sous Duplessis. La liberté subit des avanies de plus en plus nombreuses, et les protestations, sauf chez les jeunes, se font de plus en plus rares, la servilité, de plus en plus courante. Ce qui se passe actuellement d'arbitraire et d'odieux au Québec se passe dans le silence calculé ou apeuré de la "vieille" génération.

Le pouvoir arbitraire et aliéné, qui s'était un peu émoussé dans les premières années de la présente décennie, se reconstitue et rassemble sa clientèle ancienne, qui sort à nouveau de l'ombre, et sa clientèle nouvelle, faite de tous les ambitieux et de tous les fatigués. De nouveau, les contestataires sont isolés. Seulement ils sont nombreux. C'est la jeunesse. La honte des générations qui la précèdent consiste à laisser seule la jeunesse se battre pour la liberté, dans les CEGEP et ailleurs.

La situation est pire que pendant le régime Duplessis

Le pouvoir se conduit de nouveau comme un pouvoir. Depuis longtemps le pouvoir n'avait été aussi pesant et aussi scandaleux au Québec. Les forces du pouvoir ayant sonné leur rassemblement et un grand nombre ayant effectivement répondu à cet appel lancé à son heure, il n'y a presque plus de résistance. Ce pouvoir ainsi reconstitué se sent fort et brûle d'agir comme un pouvoir — n'importe comment, mais comme un pouvoir! — L'un des signes de ce ralliement généralisé du pouvoir, c'est qu'il n'y a même plus d'opposition parlementaire, même plus d'opposition verbale parlementaire, et qu'à cet égard la situation est sans comparaison pire que dans les dernières années du régime Duplessis.

A une liberté réfugiée presque toute entière dans la jeunesse correspond un pouvoir d'hommes d'âge mûr, corrompus, implacables et calculateurs, ou bien d'hommes faibles qui font le jeu des premiers. Le maître, qui est le capitalisme, a sans doute donné l'ordre du ralliement d'une manière péremptoire.

La reconnaissance du pouvoir réactionnaire

La jeunesse a l'oeil fixé sur la justice, sur l'amour, sur la liberté, sur la joie de créer, mais le pouvoir, lui, ne songe plus qu'à organiser la force. Ayant



reconstitué sa puissance, il s'explique de plus en plus comme pouvoir et de moins en moins comme le siège par excellence de la vie sociale, culturelle et politique. Ses réactions sont caractéristiques: il organise la police comme il ne l'a jamais fait, il dénonce et traque les vrais opposants, il intimide et persécute les gens pour leurs opinions, il espionne comme il n'a jamais espionné, il viole les domiciles et la vie privée des citoyens qu'il n'aime pas, il tient des fiches et des dossiers sur tous les citoyens qui ont quelque air de ne pas être d'accord avec lui, il tente de réduire à sa merci les départements de sciences humaines un peu partout, il s'en prend aux non-conformistes et s'inquiète même de leur coiffure et de leur accoutrement, il invite à la délation et il la récompense, il érige le plus rapidement possible le mur de la richesse, et ses politiques laissent dehors les milliers et les milliers de malheureux que le système des accapareurs exploite et perd définitivement chaque année; il combine et il vole; il se donne aux nuées d'affairistes et de parasites qui encombrant ce bordel de la finance ou ce tripot pour parvenus que constitue la société cupide qu'il entretient.

Tout cela s'appelle la renaissance du pouvoir réactionnaire, le silence généralisé des comparses, l'isolement de la jeunesse dans son idéal et dans sa révolte. C'est là ce qui se passe actuellement. Rien que cela.

Pour que le syndicalisme ne soit pas voué à cautionner le crépuscule de la démocratie

La revue *Liberté* est née sous Duplessis. Or le pouvoir et la réaction ont aujourd'hui une âpreté qu'ils n'avaient pas au même degré en ce temps-là. Disons-nous bien que nous sommes incomparablement plus près du fascisme qu'à cette époque folklorique.

Disons encore ceci, puisque c'est à un syndicaliste que vous décernez cette année votre prix. Le mouvement syndical qui, malgré des avatars divers, lutte depuis plus d'un siècle pour la liberté, n'a pas encore, en Amérique, depuis longtemps, mis un sens nouveau et tout contemporain dans ce vocable; il n'a pas encore compris le sens nouveau du pouvoir. Le sens syndical de l'histoire sera peut-être en défaut pour quelque temps encore. Mais le devoir de l'heure, pour les syndicalistes, c'est d'aider la conscience syndicale à élargir à nouveau ses horizons aux dimensions de l'histoire, sans quoi le syndicalisme sera voué à cautionner le crépuscule de la démocratie.

Je reçois votre prix comme le signe d'une angoisse et d'une mission dont vous feriez part à tous les travailleurs, dans le sens que je viens d'évoquer. Au nom des travailleurs et au mien, je vous en remercie.

INDUSTRIE MINIÈRE

Le ministère fédéral du Travail vient de publier une étude des conventions collectives

Le ministère fédéral du Travail vient de publier une étude des conventions collectives concernant 64,598 travailleurs de l'industrie minière du Canada.

Fondée sur l'examen de 47 dispositions choisies de 188 conventions déposées à la Direction de l'économique et des recherches du ministre, l'analyse porte surtout sur la sécurité de l'emploi, les programmes d'exécution des travaux, les divers genres d'indemnisation, la procédure en matière de griefs et d'arbitrage, et les avantages sociaux. Toutes les conventions étaient en vigueur en 1968 et environ 46% d'entre elles le demeureront jusqu'en 1969 ou subséquentement.

Le sujet de l'application des règles d'ancienneté en cas de promotion et de licenciement est parmi les constatations fort intéressantes. Quatre pour cent des conventions, touchant la même proportion de travailleurs, prévoient la considération de l'ancienneté tout simplement pour déterminer l'ordre dans lequel les travailleurs seront licenciés. D'autre part, dans le cas de 73% des conventions touchant 68% des travailleurs, on tient compte principalement de l'ancienneté seulement lorsque d'autres facteurs sont jugés relativement égaux.

Des conventions prévoyant des régimes d'indemnités de fin d'emploi et de prestations supplémentaires de chômage s'appliquent à 2% des travailleurs et parmi ces derniers presque tous bénéficient de régimes d'indemnités de

fin d'emploi mais non de régimes de prestations supplémentaires de chômage. Seuls les régimes mentionnés dans les conventions collectives se retrouvent dans les tableaux.

Des conventions relativement peu nombreuses exigent un supplément de salaire lorsque le travail comporte des dangers particuliers à l'industrie minière, bien que dans la plupart il se trouve des dispositions précises qui exigent l'établissement de programmes de sécurité. Dans 52% des conventions touchant 75% des travailleurs, on a trouvé des clauses qui prévoient le salaire payé pour la durée du travail depuis l'entrée dans la mine jusqu'à la sortie de celle-ci.

La journée de travail de huit heures et la semaine de 40 heures représentent la norme dans les conventions de l'industrie minière. La plupart des contrats prévoient le taux normal de salaire majoré de moitié pour les heures supplémentaires de travail (par jour ou par semaine).

Le nombre de jours fériés payés varie entre 6 et 9, et le plus souvent, on accorde 8 jours fériés payés par année. Presque tous les travailleurs visés par les conventions ont un congé annuel payé de deux semaines, ordinairement après une année d'emploi. Soixante-seize pour cent des conventions, touchant 78% des travailleurs, prévoient un congé payé de trois semaines ordinairement après 10 années d'emploi.

On trouve des clauses d'échelles mobiles des salaires pour suivre les fluctuations du coût de la vie dans 3% des conventions touchant 5% des travailleurs. Voici un exemple d'une disposition de ce genre:

"Si l'indice des prix à la consommation du BFS dépasse l'indice publié au mois de septembre 1968 le plus de 2½% au cours de la période se terminant le 21 août 1969, la Compagnie paiera à chacun des travailleurs une allocation égale à un cent l'heure versé pour chaque augmentation de 0.6 dans l'indice en sus du pourcentage indiqué."

L'étude révèle également qu'un nombre relativement minime de conventions contiennent des clauses exigeant l'adhésion au syndicat; cela peut être attribuable à l'application générale de la formule Rand dans les établissements sur lesquels a porté l'étude.

L'étude, qui comprend 54 tableaux en plus du texte, est maintenant offerte au grand public qui peut en obtenir des exemplaires en en faisant la demande à la Division de la négociation collective, ministère du Travail du Canada, 340 ouest, avenue Laurier, Ottawa (Ontario).

Rapport sur le salaire supplémentaire dans l'industrie manufacturière

D'après le rapport abrégé d'une enquête effectuée sur le coût de la main-d'oeuvre chez les employeurs relevant de l'autorité fédérale, les employés de l'industrie manufacturière ont reçu en moyenne une somme de \$1,086 en salaire supplémentaire au cours de 1967. Cette enquête a été effectuée conjointement par le ministère fédéral du Travail et le Bureau fédéral de la statistique. Le Bureau de recherches sur les traitements de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique y a également collaboré.

Dans le rapport, le salaire supplémentaire est indiqué par province et par industrie et exprimé en dollars par employés, en cents l'heure et en pourcentage du salaire brut.

Les congés qui coûtent en moyenne \$260 par employé sont l'article le plus dispendieux sous la rubrique du salaire supplémentaire. Les autres articles sur lesquels a porté l'enquête comprennent le salaire majoré, les régimes particuliers de pensions, les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie et les programmes obligatoires, tels que les régimes de pensions du Canada et des rentes du Québec.

Le salaire moyen de base des employés à traitement pour le temps fourni était de \$6,394 et ce montant s'est accru à \$7,693 avec l'addition du salaire supplémentaire.

Le salaire normal des salariés pour le temps passé à l'usine était en moyenne

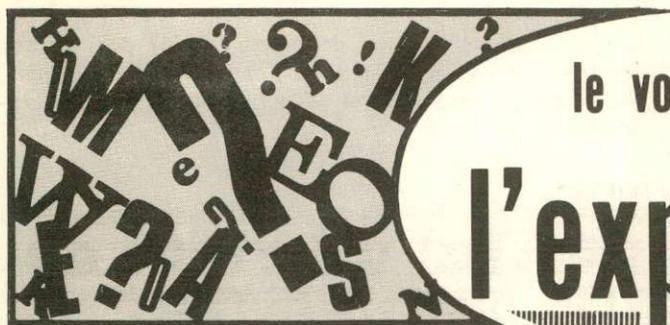
de \$4,579. Le salaire supplémentaire a accru ce chiffre à \$5,586.

Les constatations de l'enquête sont fondées sur un échantillon de 4,000 établissements de l'industrie manufacturière y compris tous les établissements employant 100 travailleurs ou plus et un pourcentage variable d'établissements employant de 20 à 99 travailleurs.

En 1970, on étendra l'enquête à d'autres secteurs de l'économie.

On peut obtenir des exemplaires de ce rapport abrégé de quatre pages aux adresses suivantes:

Division de l'information Bureau fédéral de la statistique Ottawa ou Direction des services d'information et des relations extérieures Ministère du Travail du Canada Ottawa.



le vocabulaire des relations de travail

l'expression juste

Preprint

On entend par ce mot le texte imprimé d'un rapport distribué avant que ce rapport soit officiellement présenté. On vient de créer pour le traduire le néologisme de "préirage". Des expressions telles que "bonnes feuilles" et "tiré à part" sont déjà utilisées en matière d'édition mais dans un sens tout différent de "préirage".

Multicopie

On doit employer ce terme de préférence à "Polycopie", "Multigraphie" pour désigner la reproduction des textes par un procédé mécanique autre que l'imprimerie.

Analyse technique

Mot latin employé par les Anglo-Saxons pour désigner une analyse d'un texte scientifique ou technique. En français, l'on dit soit "abrégé" soit "analyse technique".

Pallier les effets, Pallier aux effets

Le verbe "pallier" est employé souvent dans le domaine des relations du travail, on peut même dire qu'il est populaire.

Il faut se rappeler cependant que c'est un verbe transitif et que l'on ne doit pas dire "pallier à". Il faut écrire "pallier les effets", "pallier un inconvénient", "pallier une faute", sans utiliser la préposition "à".

Maximum, Minimum

Le pluriel des noms neutres, "optimum", "maximum" et "minimum" se forme en ajoutant un "s" s'ils sont employés comme substantifs.

Les adjectifs correspondants sont: "optimale" (optimaux, optimale, optimales), "minimal" (minimaux, minimale, minimales), "maximal" (maximaux, maximale, maximales). Il faut donc dire des taux maximaux ou minimaux.

(A SUIVRE)

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

92