

le travail



Le bâillon à Radio-Canada.

vol. 44, juillet 1968

Mlle JEANNINE GOULET
ISS EST BLD CHAREST
QUEBEC 2 PQ

cents

Deux jours de grande noirceur à Radio-Canada

Le soir du 25 juin, jour des élections canadiennes, le réseau français de l'Etat fédéral n'a diffusé aucune information sur les résultats du scrutin.

Le lendemain, sur ce même réseau, on n'a soufflé mot des élections. De plus, aucune nouvelle n'a été diffusée.

Cette censure totale de l'information au réseau français a duré presque deux jours.

Une telle affaire était un fait sans précédent au Canada. Comme l'a alors souligné Marcel Pepin, président général de la CSN, cela ne s'était pas produit même aux heures les plus sombres de la deuxième guerre mondiale.

L'affaire s'est dénouée lorsque les autorités du réseau français ont finalement accepté la solution proposée par le Syndicat général du cinéma et de la télévision (section nouvelles); c'est-à-dire une enquête impartiale et la remise en marche des services d'information.

Le syndicat a fait preuve de sérieux et a prouvé qu'il avait le sens des responsabilités envers le public et ses membres. Mais au contraire, les dirigeants du réseau français ont posé des gestes tellement irrationnels qu'on est en droit de se demander s'ils n'étaient pas manoeuvrés par des politiciens.

Devirieux a dit ce qu'il avait vu

Comment les événements se sont-ils déroulés?

En deux mots, un journaliste à l'emploi du réseau français de l'Etat fédéral, Claude-Jean Devirieux, fait un reportage sur le vif lors de la bagarre qui éclate entre la police de Montréal et

des indépendantistes pendant le défilé de la Saint-Jean-Baptiste.

La police perd la tête ! Elle frappe à gauche, à droite, hommes, femmes, enfants.

C'est la panique !

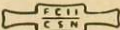
Le reportage du journaliste n'a rien d'anormal.

A mon avis, Devirieux a conservé davantage son sang-froid qu'un journaliste de la BBC de Londres qui avait fait un reportage dans des conditions semblables à Paris, lors des charges de la police française contre les étudiants de la Sorbonne, reportage qui avait d'ailleurs été télédiffusé sur le réseau anglais de Radio-Canada, quelques jours avant le 24 juin.



le travail

Organe officiel de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) "Le Travail" paraît tous les mois. — Directeur: RICHARD DAIGNAULT. Bureaux: 1001, St-Denis, Montréal. Tél.: 842-3181. Composé, et imprimé par les Editions du Richelieu, St-Jean de Québec. Le Ministère des Postes à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de deuxième classe de la présente publication.

 92

Important

"Labour" — the English-language edition of "Le Travail" — is available. Members of unions affiliated to the CNTU and who prefer the English-language edition may obtain it on request, free of charge, by writing to:

"Labour", 1001 St-Denis,
Montreal, Que.

Un vent de panique

Quoi qu'il en soit, il semble que la panique de la police s'est instantanément communiquée à certains dirigeants de Radio-Canada.

Pourquoi un tel phénomène ? Il semble bien que c'est parce que les élections avaient lieu le lendemain.

Là est le fait central de l'affaire.

Les responsables du réseau français ont donc pris la décision d'interdire à Devirieux de participer au grand reportage de la soirée des élections.

Semblable décision, motivée par l'énerve-ment d'une veille d'élections générales, n'était pas acceptable. Aussi, les groupes d'employés du réseau ont-ils fait savoir aux autorités, de façon unanime, que toute l'équipe participerait au reportage ou que celui-ci n'aurait pas lieu.

La manoeuvre échoue

Alors, au lieu de réaliser son erreur, la société Radio-Canada a cru qu'il s'agissait d'une révolte. Oubliant ses responsabilités envers le public, elle a décidé de déclarer la guerre à ses journalistes.

En cessant la diffusion de ses informations le 25 et les jours qui ont suivi, Radio-Canada a tenté de faire croire à la population qu'elle avait à combattre une tentative de subversion de la part de ses employés.

Heureusement, cette manoeuvre grossière a échoué sur le roc de la réalité.

Un aspect de la réalité, c'est évidemment le fait que la masse de la population n'a pas prêté foi aux accusations saugrenues de Radio-Canada.

Mais un des aspects les plus importants, c'est sans contredit la solidarité des journalistes canadiens-français, non seulement dans le domaine syndical, mais pour la défense de la liberté de l'information.

RICHARD DAIGNAULT



le travail



Le bâillon à Radio-Canada.

vol. 44, juillet 1968

dix cents

Ceux qui ont appuyé les journalistes

Voici une liste, probablement incomplète, des groupes qui ont appuyé les journalistes de Radio-Canada à cette occasion :

- Marcel Pepin, président-général de la CSN;
- Le Syndicat des journalistes de Montréal (sections Montréal-Matin, Le Devoir, La Presse, Le Petit Journal, La Patrie);
- Le Syndicat des journalistes de Québec (section Le Soleil);
- Le Syndicat des journalistes de Sherbrooke (section La Tribune);
- Les journalistes des affaires publiques du réseau français de Radio-Canada;
- Le Syndicat général de la radio (section CKVL et CKLM);
- Les Travailleurs unis de la radio et de la télévision (CKAC);
- Les syndicats d'enseignants de la CSN (secteur CE GEP et SPEQ);
- L'Association générale des étudiants de l'Université de Montréal;
- Le Syndicat des professeurs de l'Université de Montréal;
- Le Rassemblement pour l'indépendance nationale;
- Le Mouvement laïque de langue française;
- La revue Socialisme 68;
- La revue et les éditions Parti Pris;
- L'équipe de rédaction du journal "La Semaine illustrée";
- Le journal Combat;
- L'équipe de rédaction du Journal de Montréal;
- Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal;
- L'Association professionnelle des cinéastes du Québec;
- Le Syndicat de la construction de Montréal (CSN);
- L'Association générale des étudiants de l'école des Beaux-Arts;
- Le Bureau des dépanneurs du centre de calcul de l'Université Laval;
- Le comité Vallières-Gagnon;
- Des ouvriers spécialisés des usines Angus;
- Une centaine de journalistes, écrivains, cinéastes, chanteurs et travailleurs sociaux;
- Un groupe d'avocats de Montréal. (S)

Pour obtenir des salaires décents et mettre fin au patronage

ils sont 3,000 qui font la grève de l'alcool



Pendant que la RAQ fait \$100 millions de profits par année, ses employés reçoivent des salaires de famine de \$62 par semaine. C'est ce que dit la pancarte exhibée par Raymond Morin, président général du syndicat, sur un piquet de grève à l'entrepôt du boulevard Charest à Ste-Foy. Sur la photo on remarque également Oscar Leclerc, président du secteur des employés de bureau; Jean-Louis Soucy, délégué en chef, Lionel Bonenfant et Réal Chalifour. ➤

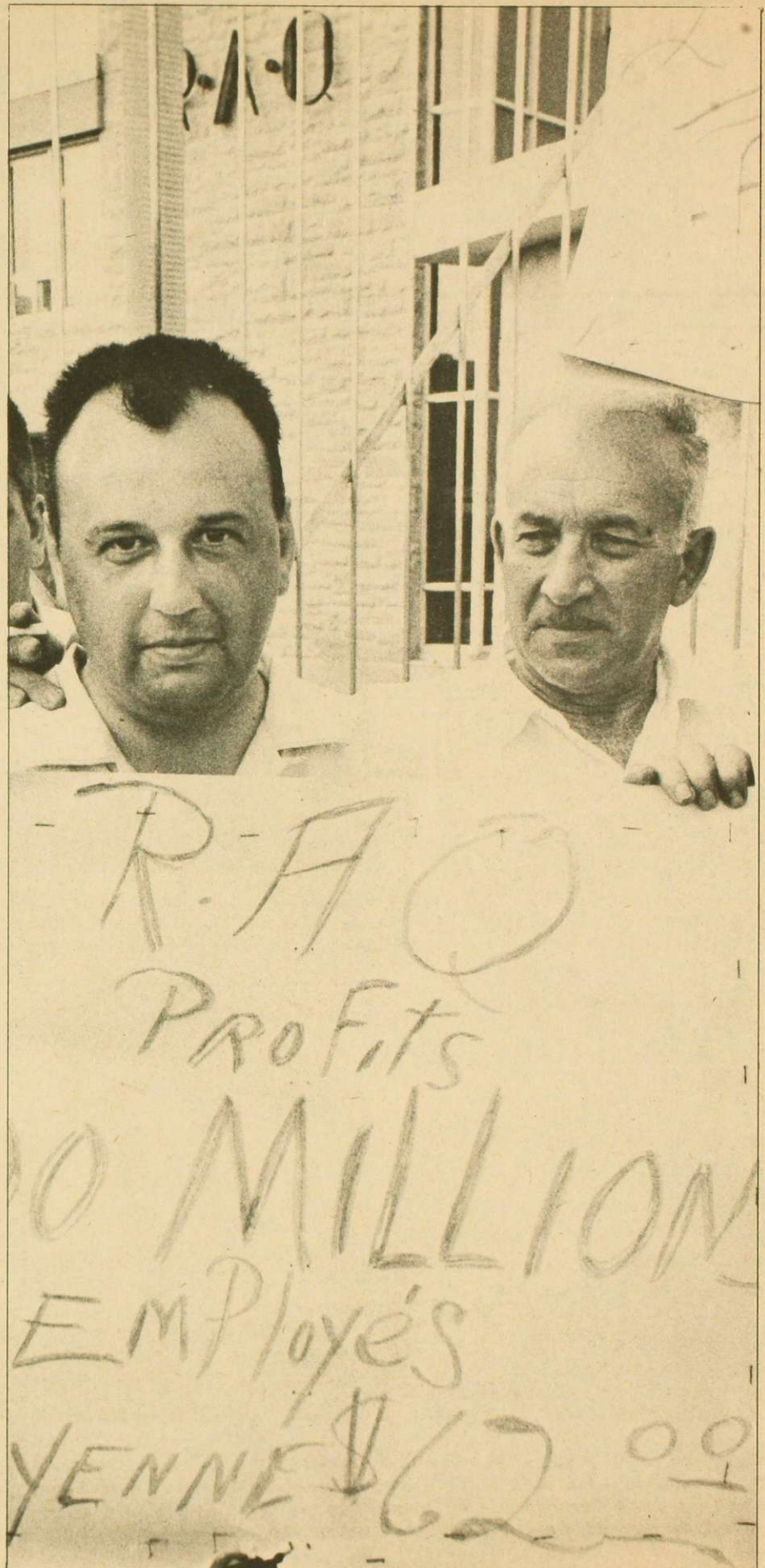
Après huit mois de négociations infructueuses, les 2,987 employés de la Régie des alcools du Québec ont dû déclencher la grève le 26 juin. Pas moins de 75 réunions de négociation et de conciliation avaient jusque là permis aux parties de ne s'entendre que sur une vingtaine de clauses mineures.

Ces 3,000 travailleurs ont à faire face à un employeur (la Régie) qui s'est assis pendant des mois sur des offres salariales ridicules qu'il ne tente même pas de justifier d'ailleurs. La raison en est bien simple: les négociateurs de la RAQ n'ont aucun mandat dans le domaine monétaire. Ce sont les puissants technocrates de Québec, artisans de la présumée politique salariale du gouvernement qui ont tout décidé et, eux, n'ont pas d'explications à fournir aux travailleurs.

Ainsi, tout le jeu de la négociation collective est faussé parce que les véritables interlocuteurs patronaux, ceux qui prennent les décisions, ne sont pas à la table de négociation.

Les jours filent vite à ce petit régime et la grève se prolonge. Pendant ce temps, le ministre du Travail, M. Bellemare, multiplie les déclarations intempestives, se livre au chantage, coupe l'herbe sous les pieds au conciliateur de son ministère et quoi encore...

Il ne faut pas oublier non plus que les syndiqués de la Régie ne réclament pas que des salaires décents. Ils préconisent notamment plusieurs clauses (sous-contrats, sécurité d'emploi) qui auraient pour effet de mettre fin au patronage. Mais encore là nos politiciens ne l'entendent pas de cette oreille. Quoi donc, on les empêcherait de se livrer à leur petit sport préféré, on leur enlèverait le prétexte de crier que les employés de la Régie sont des incompetents et on les obligerait ensuite à leur verser des salaires décents. Mais de quoi veulent-ils donc se mêler ces travailleurs ?



Les employés de la Régie gagnent de 19% à 42% de moins que ceux des entreprises où il y a des fonctions équivalentes

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.

Les employés de magasins

En septembre 1967 le salaire moyen dans les magasins de la Régie était de \$4,252 alors que le salaire moyen des employés de magasins de vins, bière et spiritueux à travers le Canada était de \$5,029 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.

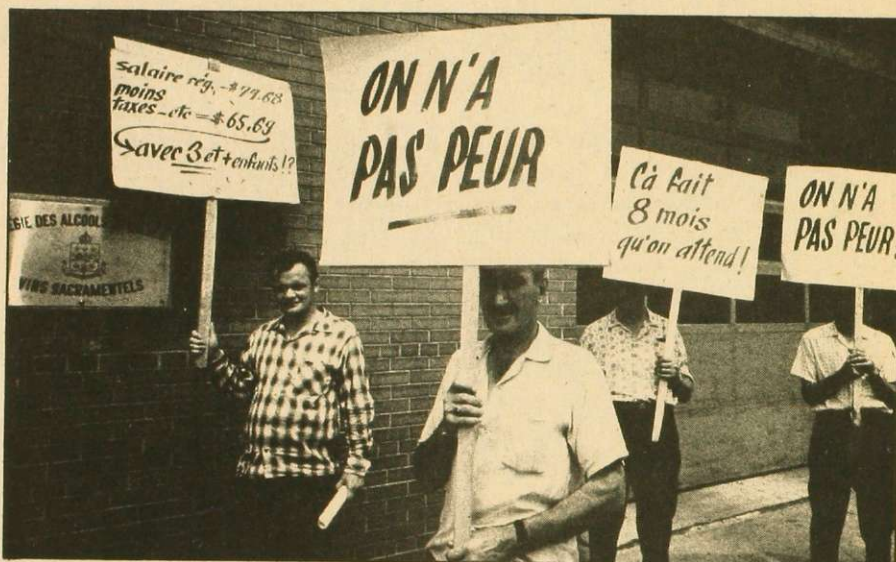
Pour les caissiers, une comparaison avec ceux de la Ville de Montréal, CTM et l'Hydro-Québec et tout un ensemble de villes nous démontre que les salaires des caissiers de la RAQ sont de 20.3% plus bas.

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.



Chaque jour, les piquets de grève font connaître aux citoyens de toutes les villes où il y a des magasins de la Régie, les revendications des employés. La scène ci-haut a été prise devant un entrepôt de Montréal.



Un piquet de grève installé en face du siège social de la RAQ, au Pied-du-Courant à Montréal. A l'arrière-plan, le pont Jacques-Cartier.

Pourriez-vous suffire aux besoins d'une famille de 4 enfants avec \$68.91 par semaine ?

- Le salaire moyen brut des 2,987 employés de la Régie est de \$80.30 par semaine, soit \$4,176.

Notons ici que les données correspondantes publiées par le gouvernement sont très près des nôtres.

- Une fois toutes les retenues enlevées sur le chèque de paye, le salarié moyen ne reçoit plus que \$68.91 net par semaine.
- 1,950 employés de la RAQ, soit 65.3% habitent la région de Montréal où le

coût de la vie est particulièrement élevé.

- Notons que 88% des employés de la Régie sont des hommes (soit 2,627 sur 2,987). Ce salaire brut moyen de \$80.30 s'applique principalement à des chefs de famille puisque 82% de

ces hommes (2,150) sont mariés et âgés en moyenne de 43½ ans. La famille moyenne compte quatre personnes. Cependant, cette moyenne, comme toutes les moyennes, noie des extrêmes dont la situation est quasi tragique, comme le montre le tableau suivant :

109 ayant de 7 à 12 dépendants gagnent en moyenne \$81.77 par semaine

72 ayant 6 dépendants gagnent en moyenne \$81.60 par sem.

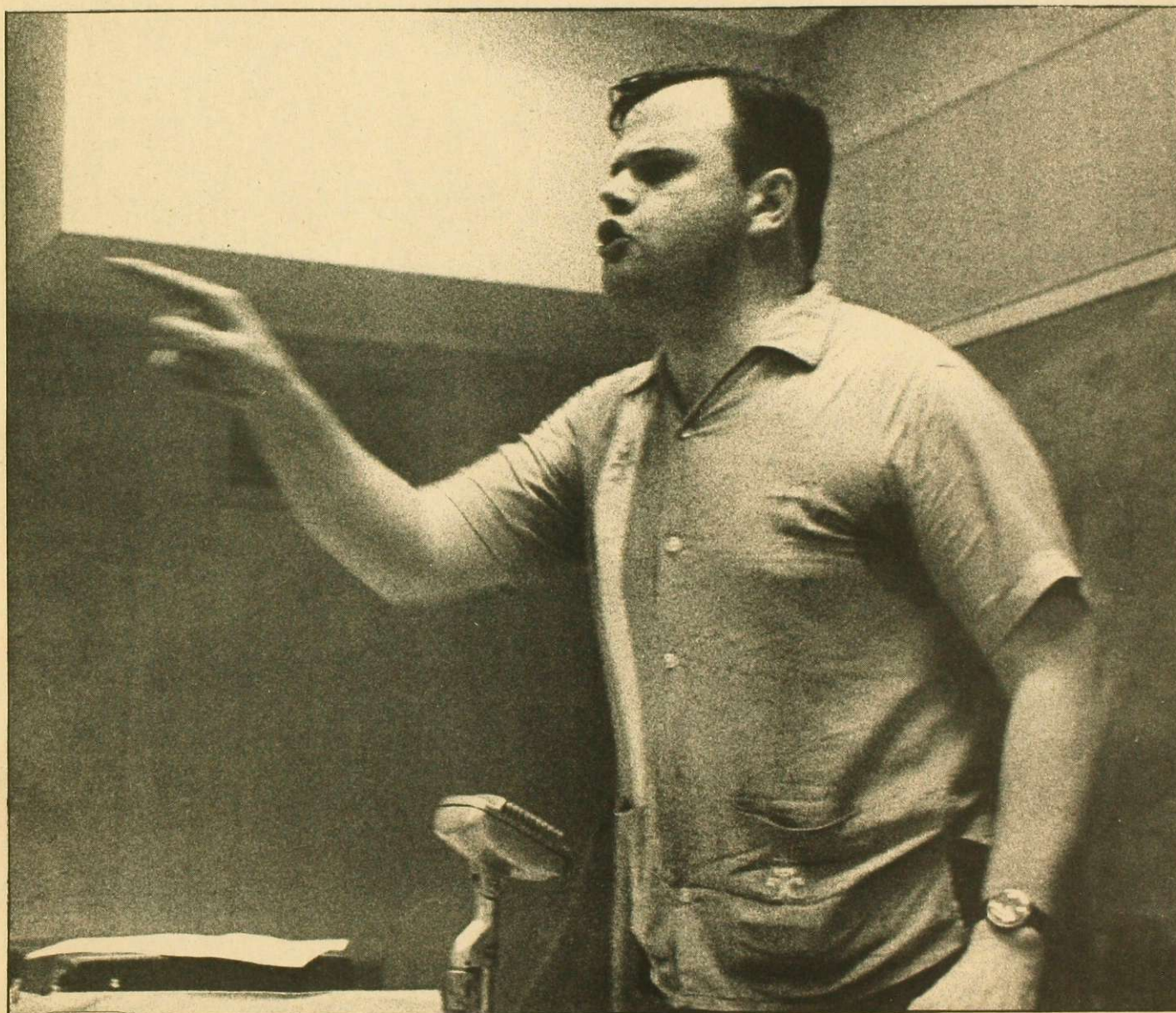
96 ayant 5 dépendants gagnent en moyenne \$82.55

139 ayant 4 dépendants gagnent en moyenne \$81.90

276 ayant 3 dépendants gagnent en moyenne \$82.39

2,315 employés mariés, veufs, etc. . . avec une famille moyenne de 4 personnes, gagnent en moyenne \$81.39 par semaine.

Ronald Asselin, président régional de Montréal.



UN BUDGET MODESTE:

**\$5,500 par année
ou \$106 par semaine**

Pour assurer un niveau de vie modeste mais décent à ses membres, le syndicat a établi à \$106 par semaine ou \$5,500 par année le salaire minimum.

Voici comment se composerait, pour un ménage moyen, composé du père, de la mère et de deux enfants d'environ 12 et 15 ans, le budget du fonctionnaire ouvrier moyen qui a de 35 à 40 ans.

- Nourriture: \$26.31 par semaine
- Vêtements: \$485.25 par année
- Logement, chauffage, électricité: \$96.66 par mois

- Fonctionnement du ménage (ameublement): \$419.78 par année
- Transport: \$4.55 par semaine (ce qui exclut la propriété d'une auto)
- Soins personnels et de santé: \$798.75 par année
- Récréation et lecture: \$9.28 par semaine.

Arthur Dorval, directeur de la grève à Québec. ↓



L'an dernier, la Régie a fait près de \$100 millions de profits

La Régie ne peut plaider incapacité financière quand il s'agit de payer des salaires convenables à ses employés. La vente des boissons alcooliques est l'un des commerces les plus lucratifs au monde.

On estime, en effet, qu'en 1967-68 son revenu total net sera de l'ordre de \$99 millions.

Il faut ajouter de plus que, 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'est-à-dire que 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.

Deux grévistes bien attentives. Cette photo fut prise lors d'une assemblée tenue à Québec en juillet.



▲ Accoudés sur le toit d'une automobile, ils écoutent les nouvelles radiophoniques. Sur la photo, on remarque Eugène Hébert, président du secteur des entrepôts de Québec; Raymond Couture, directeur provincial de la grève; Jean-Marie Lacasse, président du syndicat des fonctionnaires de la RAQ; Jean-Louis Soucy, Ronald Asselin, Réal Chalifour.



De
1965
à
1968,

M. Bellemare a "viré capot"

Voici un extrait d'un discours prononcé par M. Maurice Bellemare à l'Assemblée législative, en février 1965, pendant la première grève des employés de la Régie des alcools :

M. Bellemare : " M. le président, ce serait terrible dans l'industrie privée, demain matin, que la compagnie, qui serait en grève avec ses employés se prononce à un moment donné et puis écrive dans les journaux : " Messieurs qui êtes les grévistes, revenez travailler, je vais vous arranger ça. Oubliez les chefs syndicaux et puis occupez-vous pas d'eux autres. Mettez ça de côté, ce n'est pas bien bien intéressant. Moi je vais vous arranger ça comme employeur "

" Voyez-vous ça demain matin, dans la négociation quels troubles ça produirait ? Voyez-vous le cli-

mat que ça créerait ? Essayer de démoraliser les syndiqués pour essayer de remporter une victoire facile.

" Mais non. Les gens de la Commission des liqueurs ont besoin d'être aidés, ont besoin d'être soutenus. Ils font là une lutte qui est nécessaire en 1965; une lutte où il est nécessaire de considérer les bas salaires payés, les avantages qu'on leur donne. Mais, on leur accorde ça à l'once, on leur donne ça à la ligne, on leur donne ça au pouce, au compte-gouttes.

" Pensez-vous que ce sont des négociations dont on peut dire que

ce sont des négociations de bonne foi ? Non, je dis que c'est le temps plus que jamais, si le gouvernement est sérieux et si le gouvernement veut réellement régler ce problème qui est un problème de relations ouvrières, il est temps qu'il montre sa bonne foi et que lui, le gouvernement, donne l'exemple dans la province au lieu de venir nous reprocher ce que tout à l'heure le procureur général reprochait à une autre administration.

" Il en fait partie, lui, de cette organisation, de cette responsabilité. C'est le temps d'exercer lui-même comme procureur général son mottton, celui de dire : justice égale pour tout le monde, justice égale pour les fonctionnaires, justice égale pour les administrateurs, justice égale pour le gagne-petit. C'est le temps de l'appliquer plus que jamais et je sais qu'en appuyant cette motion le gouvernement apportera une sérieuse attention à ces problèmes, qui sont des problèmes d'ordre social, d'ordre économique, mais aussi d'ordre politique parce que le peuple viendra à s'en souvenir "

(Journal des débats de l'Assemblée législative, page 285, 3 février 1965).

Lorsque M. Bellemare a prononcé ces belles paroles, l'Union nationale était dans l'opposition. Le futur ministre du Travail faisait la cour aux travailleurs.

Mais en 1968, au pouvoir, le ministre Bellemare a fait volte-face.

C'est à son tour de se livrer au chantage en disant que le gouvernement songe à céder la Régie à l'entreprise privée; ce qui a d'ailleurs été démenti par la suite par le premier ministre suppléant, M. Jean-Jacques Bertrand.

Il crâne et tente en vain de démoraliser les grévistes (exactement ce qu'il reprochait au gouvernement Lesage en 1965) en prédisant que la grève pourrait bien durer six mois.

Le premier ministre Johnson:

\$120 par semaine, ce n'est pas trop payé

"L'insécurité ne vient pas des réclamations; tout le monde a le droit de réclamer. Personne ne va prétendre qu'un ouvrier à \$120 par semaine, c'est trop payé, avec les obligations qu'il a et le coût de la vie."

Le premier ministre Daniel Johnson a fait cette déclaration à l'Assemblée législative le 20 octobre dernier. Il est d'accord avec les demandes des employés de la Régie, direz-vous.

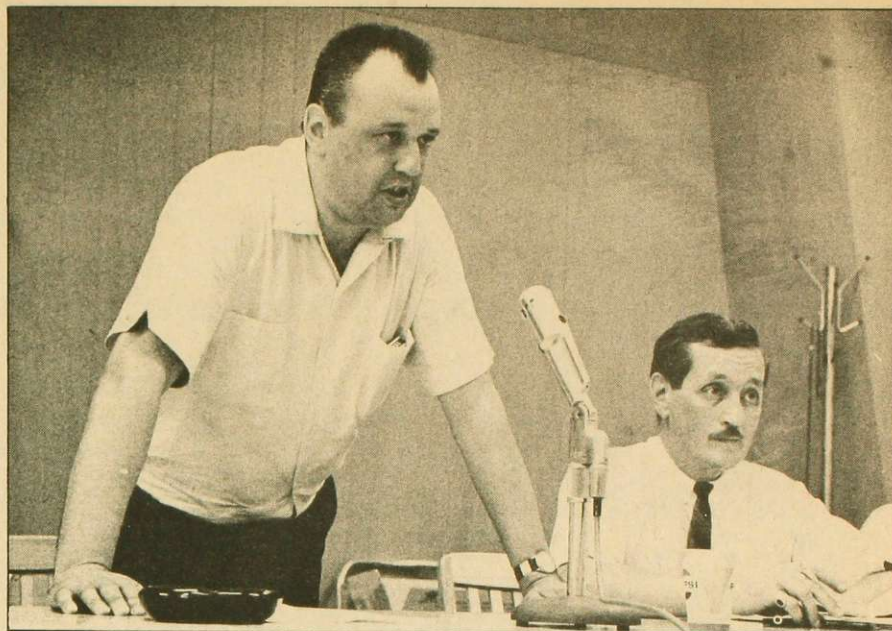
En effet, si notre premier ministre était conséquent on pourrait s'attendre à ce qu'il donne immédiatement l'ordre aux négociateurs de la Régie de satisfaire les demandes raisonnables des employés qui ne réclament qu'un salaire moyen de \$106 par semaine pour s'assurer un niveau de vie décent, mais modeste.

Mais puisqu'il n'agit pas ainsi, faut-il croire qu'il s'agit là encore de paroles en l'air, prononcées par un politicien rusé, auquel les travailleurs ne peuvent jamais faire confiance? 📷

Photo du haut : le président général du syndicat de la Régie, Raymond Morin, s'adresse aux grévistes. A droite, Raymond Couture, directeur provincial de la grève.

Photo du centre : Jean-Marie Lacasse, président du syndicat des fonctionnaires de la Régie (à gauche); Jean-Louis Soucy, délégué général (à droite).

Photo du bas : Aux assemblées les photographes de presse et caméramen de télévision s'en donnent à cœur joie.



Une expérience unique au Canada

**Pendant 10 ans, à l'Alcan d'Arvida,
employés et patrons
se sont employés à bâtir
un système d'évaluation
des tâches
fait sur mesure**

Reportage de Claude Larivière

Nous sommes aux usines d'Arvida de l'Alcan. Roland est opérateur de procédé; Wilfrid, conducteur de four rotatif; Yvan et Paul, machinistes; Edouard, opérateur de pont roulant; et Raymond, forgeron. Tous ces travailleurs connaissent non seulement l'équipement sur lequel ils doivent travailler, mais aussi les diverses opérations qu'ils doivent surveiller. Rien ne leur échappe. Et s'ils constatent un manque quelconque, ils s'empressent de le corriger.



P.-Yvon Rathé, machiniste

Les photos qui illustrent ce reportage, nous furent gracieusement fournies par l'Alcan, cette compagnie s'opposant à ce qu'un photographe de la CSN visite ses usines.

Comme travailleurs, ils mettent au service de l'Alcan leurs connaissances, leur expérience, leur jugement, leur créativité, leurs capacités physiques et mentales. Ils sont aussi exposés à des risques et à différentes conditions de travail (chaleur, éclairage, ventilation, etc.). Enfin, ils sont responsables d'un équipement coûteux, de la qualité de leur produit, de la sécurité de ceux avec qui ils travaillent.

La compagnie doit, en retour, leur verser une rémunération, un salaire. Comment déterminer ce salaire avec justice et équité ? S'il est certain qu'un machiniste doit recevoir davantage qu'un simple manoeuvre, comment déterminer l'écart entre son salaire et celui du manoeuvre, d'un opérateur de pont roulant, d'un bobineur d'armature, d'un électricien ou d'un conducteur de camion ?

Il faut donc, pour mettre fin à l'arbitraire, un instrument de mesure systématique pour bien apprécier le travail de chaque salarié. Cet instrument c'est un système d'évaluation des tâches.

En 1957, après une longue grève...

Revenons 11 ans en arrière, en 1957. Plus de 6,000 travailleurs d'Arvida luttent pour obtenir une convention collective de base couvrant les 11 usines de l'Alcan au Québec; des salaires équitables; le respect de l'ancienneté; et le système d'évaluation des tâches "C. W.S."

C'est là le point de départ d'une expérience unique en relations industrielles au Canada. Après plusieurs mois de négociations et de grève, les parties en vinrent à une entente. La convention collective, signée le 17 septembre 1957, prévoyait le développement et l'entrée en vigueur d'un nouveau plan d'évaluation des tâches avec la deuxième année de la convention collective de travail.

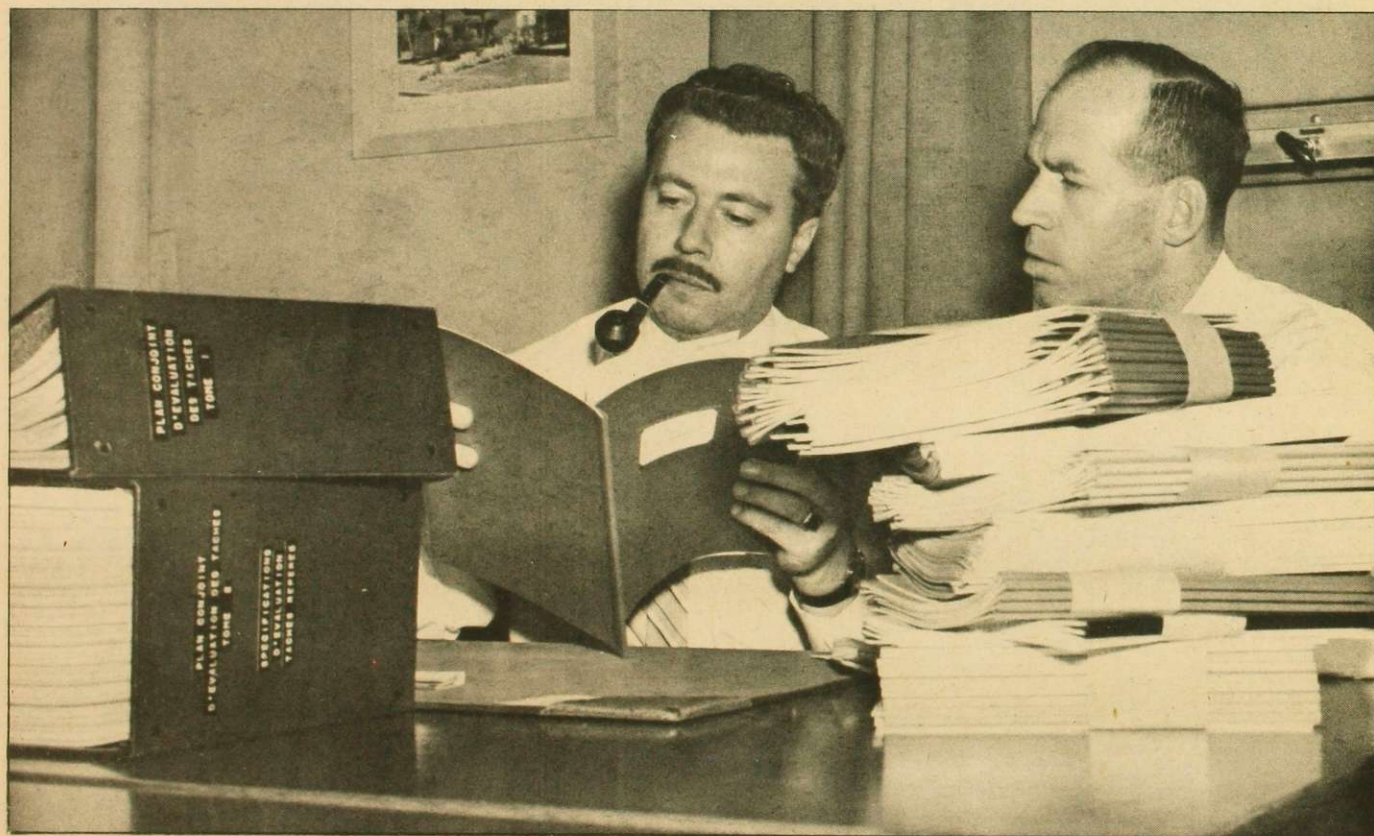
Au cours des mois qui suivirent, la compagnie nomma les membres du comité patronal, soit MM. J.-Rhéal Boisvert, président, et Rugh

McAskill. Le syndicat fit de même en nommant Isaïe Villeneuve et Roland Martel. Quatorze membres spéciaux furent aussi nommés pour agir à titre de représentants des sept grandes divisions des usines et quelque 80 autres personnes agirent à titre de représentants des divers départements.

Quel système faut-il choisir ?

L'Alcan possédait son propre système d'évaluation des tâches, en vigueur depuis 1947. Il s'agissait du système "National Metal Trade Association" adapté au contexte industriel d'Arvida.

Le syndicat lui reprochait de ne pas tenir suffisamment compte de la valeur de l'homme, de sous-estimer le travailleur dans l'effort quotidien qu'il accomplit au service de la compagnie. Ainsi, selon un tract syndical distribué en 1957



M. J.-Rhéal Boisvert, représentant permanent de l'Alcan et Roméo Simard, représentant permanent du Syndicat national des Employés de l'Aluminium d'Arvida, examinent le fruit de 10 années de travail intense : à gauche, les deux tomes formant le système d'évaluation; à droite, les 118 cahiers correspondant aux 118 tâches-repères évaluées au moment où le syndicat et la compagnie acceptèrent le plan d'évaluation.

"le travailleur qui, de par son emploi, risquait sa vie, ne recevait pas plus que celui qui risquait d'endommager \$250 d'outillage".

Aussi, le syndicat proposa-t-il l'adoption du système "C.W.S." (Cooperative Wage Study) en vigueur dans des entreprises métallurgiques américaines et canadiennes.

Or, en 1956, une étude poussée entreprise par un comité interdivisionnaire, dirigé par M. J.-R. Boisvert, de l'Alcan, sur un échantillon de plus de 200 tâches, avait démontré que le système "C.W.S.", conçu pour satisfaire aux conditions de l'industrie de l'acier aux États-Unis, pouvait difficilement s'appliquer aux alumineries québécoises. Il fut donc décidé de concevoir et de développer un nouveau système. Un système qui s'appliquerait à l'ensemble des usines et des installations de l'Alcan au Québec. Ce qui n'est pas peu dire puisque cette compagnie exploite des centrales d'énergie hydro-électrique, des installations portuaires, des entreprises ferroviaires, des alumineries, des usines de transformation, des usines chimiques, des laboratoires de recherche, etc.

Un long cheminement

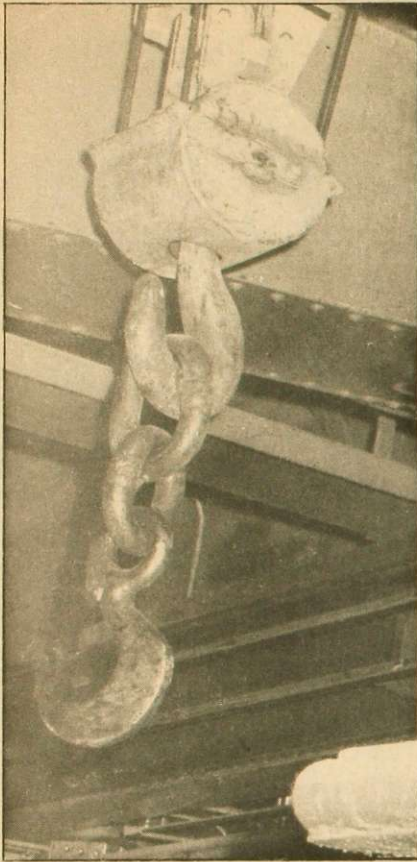
Il fallut d'abord se départir de la méfiance qui, au lendemain d'une grève de plusieurs mois, risquait de ralentir sérieusement, sinon de paralyser le travail du comité. Or, la confiance, nul ne peut l'acheter. Il faut l'acquérir avec le temps. Et pour cela, mettre beaucoup de sincérité, de compréhension, de bonne foi et de patience de part et d'autre. Ce qui, selon un représentant patronal, prit plus de quatre ans. Mais l'effort réciproque ne fut pas vain.

Originellement on croyait que le projet de recherche et de développement n'exigerait que deux ou trois ans. Il a, en fait, duré plus de 10 ans. Non pas à cause de la méfiance réciproque, mais parce qu'il s'agissait de créer un système réellement nouveau et de l'appliquer à des usines et à des installations multiples d'une envergure et d'une diversité considéra-

ble. Ainsi, le comité mixte permanent devait élaborer un système tel qu'au-delà de 1,200 tâches distinctes pourraient être adéquatement évaluées par la suite. C'est

Roland Olivier, opérateur de procédé. ▻





Edouard Gagnon, opérateur de pont roulant. ▲

d'ailleurs ce qui explique le coût assez élevé du nouveau système d'évaluation des tâches : près d'un million de dollars en frais de recherches, de développement, de traduction, salaires, déplacements, impression, etc.

Du côté syndical, il a fallu informer périodiquement les travailleurs sur les progrès du travail en cours puisqu'ils étaient en droit de se demander à quoi servaient les sommes que leur syndicat investissait annuellement dans ce comité. De plus, plusieurs d'entre eux confondaient l'évaluation des tâches avec l'étude des quantités (fardeau de travail). De nombreuses assemblées d'information furent donc tenues tant pour les syndiqués d'Arvida que pour les dirigeants syndicaux des autres usines québécoises de l'Alcan qui eux aussi s'intéressaient au travail du comité conjoint permanent.

Comment a-t-on procédé ?

Tous les représentants participaient au travail du comité lorsque

leur division était en cause lors de l'analyse et de la description des tâches, au stade de l'élaboration des spécifications et de qualification du travail.

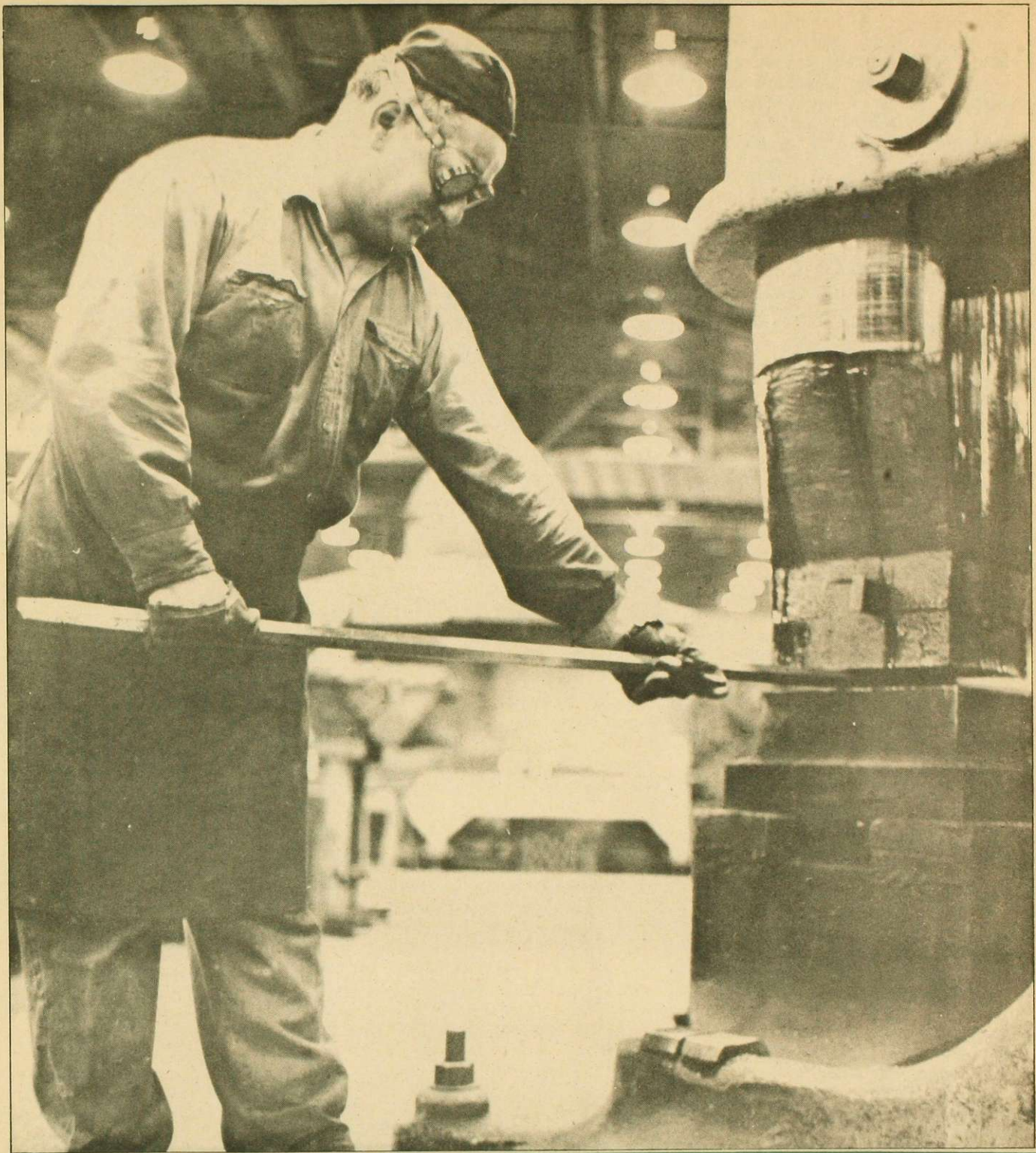
Aucune des phases du projet ne fut franchie à moins d'une entente à 100% entre les parties. En cas de dissensions entre les quatre représentants permanents, la possibilité d'en appeler à un arbitre impartial avait été prévue. Mais cette procédure ne fut jamais employée, pas plus d'ailleurs qu'une autre disposition voulant qu'un vote affirmatif des deux tiers des membres permanents du comité constitue une entente.

Des centaines de personnes, syndiqués et membres de la direction, furent consultés pendant ces 10 années. Un manuel d'instruction pour l'analyse et la description des tâches fut rédigé afin de procéder de façon cohérente à partir de données claires. Par la suite, plusieurs manuels durent être écrits concernant la sélection des tâches, l'analyse et l'élaboration des spécifications des tâches, l'évaluation des tâches, la hiérarchisation et les diverses procédures d'administration du système.

Un plan volumineux

Le 3 octobre 1967, soit 10 ans — jour pour jour — après le début du travail, les membres permanents du comité conjoint, soit Roméo Simard et Wilfrid Cormier pour le syndicat et MM. Rhéal Boisvert et Roméo Gaudrault pour l'Alcan, présentaient à l'exécutif du syndicat et à la direction des usines le nouveau système d'évaluation des tâches. Le tout formant un document d'au-delà de 2,200 pages, en plus des 118 cahiers correspondant à autant de tâches-repères. Le plan est rédigé en français et en anglais, même si l'Alcan a adopté, au début des années soixante, le français comme langue de travail dans ses alumineries québécoises. Il a d'ailleurs, bien souvent, fallu créer un vocabulaire nouveau, là où n'existaient que des termes anglais.

Une fois toutes les tâches évaluées, il est à prévoir que certaines d'entre elles seront au-dessus de la courbe des salaires, d'autres en-dessous. Ces dernières seront automatiquement ajustées alors que celles qui seront au-dessus seront gelées jusqu'aux prochaines



Raymond Lapointe, forgeron.

négociations. Si le travailleur qui remplit la tâche sur-rémunérée vient à être remplacé, le nouveau travailleur recevra le salaire correspondant à la valeur en points de la tâche. Aucun travailleur ne subira de diminution de salaire.

Document unique en son genre parce que élaboré conjointement, mot par mot, ligne par ligne, le plan permettra d'uniformiser les salaires des travailleurs qui accomplissent des tâches de valeur relative égale dans les différentes usines de l'Alcan.

L'accord du 29 janvier 1968

Du 3 octobre au 27 novembre 1967, le syndicat a tenu une série d'assemblées d'information sur le plan d'évaluation des tâches. Le 27 novembre dernier, plusieurs centaines de travailleurs se présentèrent à l'assemblée tenue le soir et à celle de nuit et, par un vote unanime, adoptèrent le plan d'évaluation.

Le 29 janvier 1968, les parties signèrent un document par lequel elles acceptèrent le "Plan d'évaluation des tâches payées à l'heure aux usines d'Arvida". Ce document permet à l'Alcan de mettre le plan en vigueur dans ses autres usines et installations si les syndicats locaux ne s'y opposent pas. Mentionnons que, depuis cette date, les travailleurs de l'aluminerie de l'Isle Maligne, de la Cie du Chemin de fer Roberval-Saguenay et Alma-Jonquière, des Forces motrices d'Alma, des cinq centrales hydro-électriques de l'Alcan et de Saguenay Terminal ont accepté que le plan s'applique aussi à leurs emplois. D'autres groupes de travailleurs doivent prendre prochainement une décision similaire.

A Arvida, il reste à évaluer quelque 500 tâches avant de pouvoir mettre en application d'une façon globale le plan d'évaluation. On prévoit pouvoir terminer ce travail pour le 4 décembre 1968,

W. Villeneuve, conducteur de four rotatif.



date à laquelle finissent toutes les conventions collectives liant l'Alcan et ses employés québécois.

Plourde : participer ou combattre


Les travailleurs n'ont pas le choix, selon Adrien Plourde, 1er vice-président de la CSN, président de la Fédération des métallurgistes et mineurs, et président du syn-

dicat d'Arvida, ils doivent participer à l'évaluation des tâches ou combattre le plan établi unilatéralement par la compagnie.

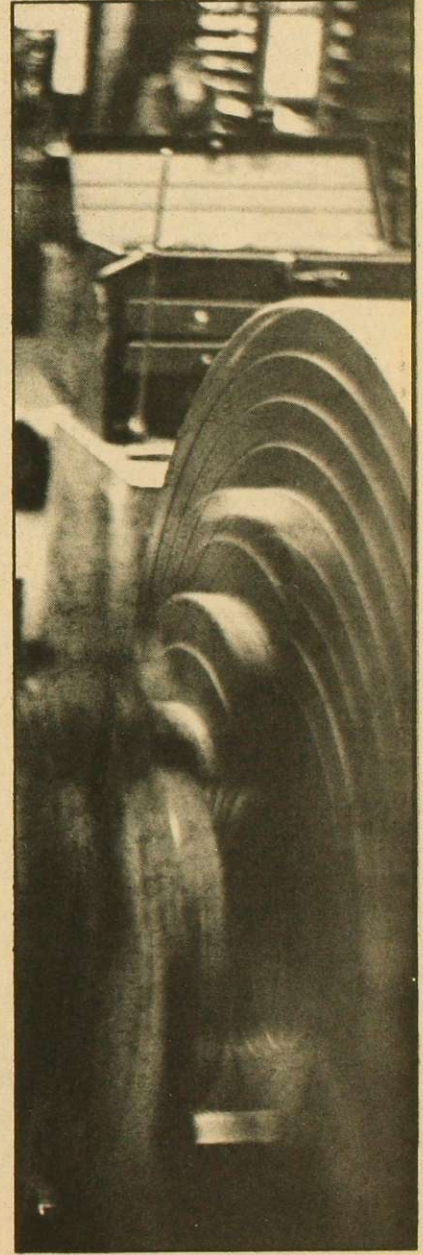
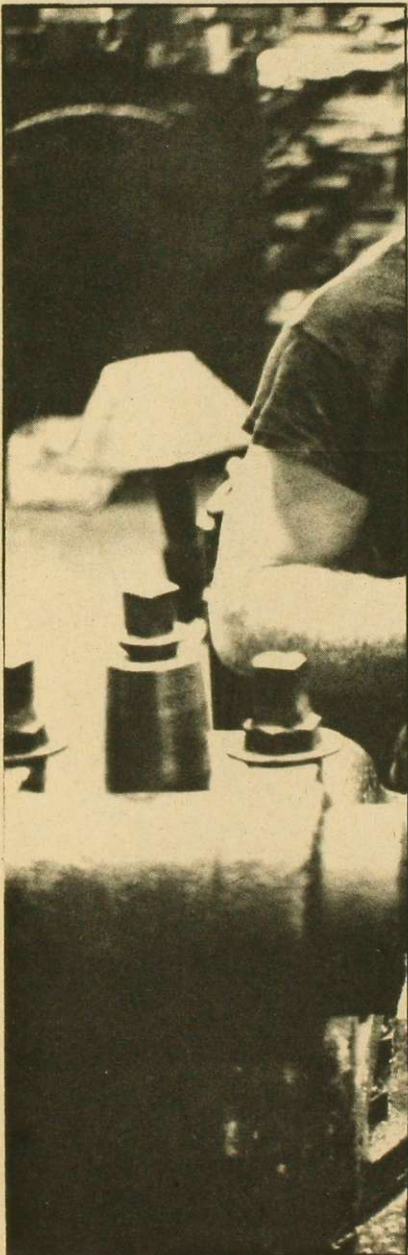
Arvida fut une expérience fructueuse et le syndicat en est fier. " J'y attache une importance émotive, nous dit Plourde, du fait que ce soit un plan d'évaluation mixte, alors que dans la presque totalité des grandes industries il est d'origine patronale ".

" On ne pensait pas que ça coûterait aussi cher. Mais nous nous sommes dits qu'il était préférable

de prendre tout le temps qu'il faut en dépit du coût afin d'avoir un bon plan. C'est cet aspect là qui importait le plus et qui fait qu'on a aujourd'hui un plan aéré, vérifié, où rien n'a été oublié ".

On peut donc prévoir qu'avec la tendance actuelle à la négociation par groupe d'entreprises — les garages ou les épiceries du Saguenay, par exemple — l'évaluation des tâches qui, à l'origine, semblait réservée aux grandes entreprises, pourra bientôt se répandre dans les moyennes et les petites entreprises. 

Paul Brassard, machiniste.



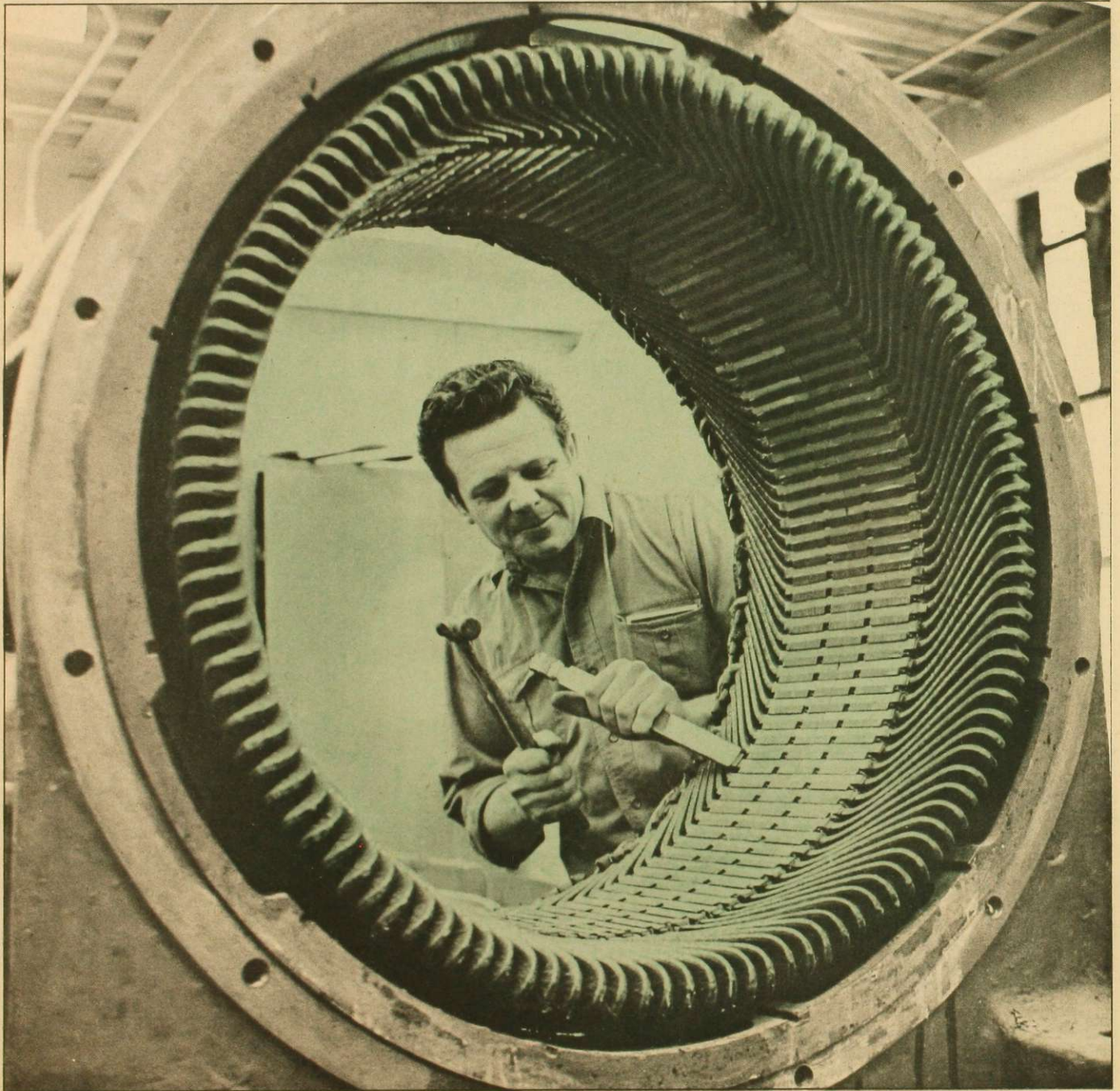
Comment évalue-t-on une tâche ?

Pour évaluer une tâche, il faut savoir ce que fait le travailleur, comment il le fait et

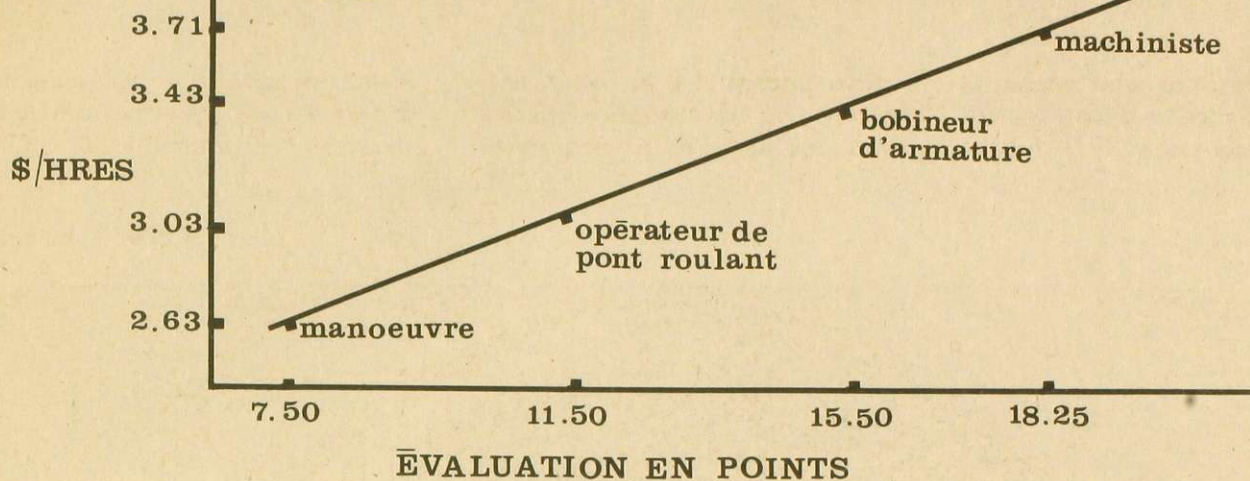
aussi pourquoi il le fait. C'est-à-dire se demander quelles sont les activités physiques et

mentales qui sont nécessaires à son travail; quelles sont les diverses responsabilités qu'il

Léo-Paul Côté, bobineur



Ce diagramme illustre la façon de calculer les salaires des travailleurs dont les tâches sont évaluées, comme c'est le cas à Arvida. Ainsi, le manoeuvre dont la tâche évaluée à 7.50 points, reçoit le salaire correspondant sur le diagramme, soit \$2.63. Il en est de même pour l'opérateur de pont roulant, le bobineur d'armature et le machiniste.



assume; quelles sont les méthodes, les machines, les outils, les calculs et les matériaux qu'il utilise.

Prenons l'exemple de Léo-Paul Côté, bobineur d'armature. Il a pour tâche d'entretenir les bobinages électriques des moteurs, générateurs et transformateurs qui sont employés dans les usines d'Arvida. Ce qui veut dire qu'il doit les tester, les réparer, les démonter et les reconstruire selon les cas. Pour ce faire, il doit travailler sur des matériaux (les moteurs eux-mêmes, des matériaux isolants, du fil aimant, des matériaux à étamer et souder, du vernis, des rubans, etc.) et employer des outils (des couteaux machines pour placer les coins, fourneaux à cuisson, ampèremètres, voltmètres, vibreurs, pinces, etc.). Il peut aussi, selon les circonstances, diriger et organiser le travail d'un stagiaire en bobinage d'armature, d'un mécanicien, d'un stagiaire et d'un apprenti en électricité. Enfin, dans l'exécution de son travail, il doit lire, in-

terpréter, et quelquefois préparer des schémas de connexions de bobinage relatif à son travail.

Si la tâche de bobineur d'armatures a été choisie comme tâche-repère, c'est qu'elle répondait à un certain nombre de critères: stabilité, clarté, représentativité hiérarchique, qualitative, démographique, etc.

C'est l'ensemble de son travail qui fut évalué à partir de quatre grandes caractéristiques, lesquelles se subdivisaient en facteurs et sous-facteurs. Ainsi, la tâche-repère était analysée en considérant l'habileté exigée (connaissance théorique, expérience pratique, décisions), la fatigue (effort physique et mental), les responsabilités que comporte le travail (outillage, matériel, produit, la sécurité d'autrui, l'organisation et la direction du travail des autres), les conditions dans lesquelles le travail est accompli (ambiance, dangers inhérents ou risques pour la santé ou la vie).

Pour chacun de ces facteurs la tâche est classée dans une catégorie (mineur, modéré, appréciable, considérable, très considérable) à laquelle est attribuée un certain nombre de points (variant entre 1/4 et 5 points). A Arvida, "on a privilégié les connaissances au détriment des conditions de travail et de la fatigue physique". On fait ensuite le total des points puis on cherche sur la "courbe" (qui, de fait, est une ligne droite) des salaires la rémunération correspondant au nombre de points attribué à la tâche évaluée. Les salaires varient entre 7.50 points (manoeuvre) ou \$2.63 l'heure et 18.25 points (machiniste) ou \$3.71 l'heure. Entre ces deux extrêmes, les salaires augmentent en fonction de la cotation numérique (points) selon une progression arithmétique, chaque point ayant une valeur de .10 cents. Léo-Paul Côté, par exemple, comme bobineur d'armature gagne \$3.43 l'heure, ce qui correspond à 15.50 points



Sur cette photo, prise lors de la signature du contrat entre le Syndicat national de l'imprimerie commerciale de Montréal et l'Association des maîtres-imprimeurs de Montréal, on remarque : de gauche à droite, Gérard Picard, qui dirigeait les négociations du côté syndical, MM. Jacques Therrien, Jean Gillet et Gilbert Valiquette, de l'association patronale, ainsi qu'André Davignon, président du syndicat.



Après deux séances de négociation


Hausse de \$0.75 aux syndiqués de l'imprimerie commerciale de Montréal

Il n'a fallu que deux séances de négociations, les 29 mai et 4 juin, pour permettre au Syndicat national de l'imprimerie commerciale de Montréal, qui représente 500 membres, de conclure une entente avec l'Association des maîtres-imprimeurs de Montréal, qui groupe 20 employeurs, pour le renouvellement de la convention collective.

Cette entente prévoit une hausse horaire de salaires de \$0.75 répartie sur trois ans.

Certains syndiqués qui touchaient auparavant de \$2.90 à \$3.85 l'heure verront leur salaire porté de \$3.95 à \$5.35 au cours de ces trois ans.

Les compagnons du procédé "letter press", comprenant les typographes, les pressiers et les relieurs, gagnaient \$3.15 l'heure. Leur salaire sera haussé à \$3.90. Les jeunes filles qui font la reliure bénéficient d'une hausse de \$0.60 l'heure. Elles gagneront ainsi, au début de la troisième année du contrat, \$2.27 l'heure.

Les augmentations sont semblables pour tous les employés des autres procédés. Les bénéfices marginaux ont aussi été améliorés. Les droits acquis sont intouchés 



Sur cette photo prise lors de la signature de la convention le 1er juin, on remarque, de gauche à droite : Claude de Lorimier, secrétaire exécutif du SPEQ; Paul Doyon, conseiller technique et chef négociateur du SPEQ; J.-Claude Proulx, président du SPEQ; M. Marcel Masse, ministre d'Etat délégué à la Fonction publique; M. Gérald Martin, négociateur du gouvernement. Me Claude Lavery, chef négociateur du gouvernement n'apparaît pas sur cette photo.

Après 11 longs mois de négociation

Le SPEQ signe une 2e convention collective avec le gouvernement

Après 11 mois de négociations lentes et laborieuses, le Syndicat des professeurs de l'Etat du Québec (SPEQ) a signé au début de juin sa deuxième convention collective avec le gouvernement du Québec. On sait que le SPEQ groupe plus de 4,000 professeurs enseignant dans les écoles gouvernementales : écoles normales, écoles de métiers, instituts de technologie, écoles des Beaux-Arts et autres écoles spécialisées.

On doit attribuer la lenteur des

négociations à la mise en place tardive d'une structure de négociations adéquates du côté gouvernemental. En effet, les négociations ont débuté en juillet 1967, mais ce n'est qu'en décembre 1967 que M. Marcel Masse a été nommé ministre d'Etat délégué à la Fonction publique. Le SPEQ a d'ailleurs été le premier groupe syndical à entreprendre la ronde actuelle de négociations dans le secteur public.

L'une des priorités de ces négociations consistait pour le syndicat

à obtenir la garantie des droits de ses membres dans l'opération qui se déroule présentement d'intégration des écoles de niveau secondaire et de niveau collégial au système public d'enseignement. Sur ce point, le syndicat a obtenu une garantie à peu près totale.

En ce qui concerne la consultation et la participation, les perfectionnements et les traitements, des gains appréciables ont été obtenus même s'ils ne sont pas entièrement satisfaisants pour tous les groupes de professeurs ☺

Avez-vous vu? Avez-vous bien vu...
la soirée des élections à Radio-Canada?

