

## UNE LUTTE QUI CONTINUE

**NOS MÉDAILLES  
ON LES A GAGNÉES  
NOS JOBS AUSSI**

### UN DOCUMENT SECRET

Il prouve que le but visé est de briser un syndicat militant et d'écarter la CSN de la fonction publique fédérale

**L**undi le 1er mars, le Comité de négociations des gars de Lapalme, composé du secrétaire général de la CSN Raymond Parent, de Gérard Picard, Pierre Vadeboncoeur, Maurice Sauvé et des représentants des gars de Lapalme dont leur président Frank Diterlizzi, remettaient au ministre des postes Jean-Pierre Côté une nouvelle proposition visant à régler le problème des gars de Lapalme qui, il y a près d'un an, décidaient de leur plein gré de devenir des chômeurs volontaires pour illustrer de façon dramatique l'injustice dont ils étaient l'objet de la part du ministre des postes du temps, M. Eric Kierans.

### Document secret du 28 janvier

Cette rencontre avec le ministre Côté était l'aboutissement d'un mois fertile en événements de toutes sortes.

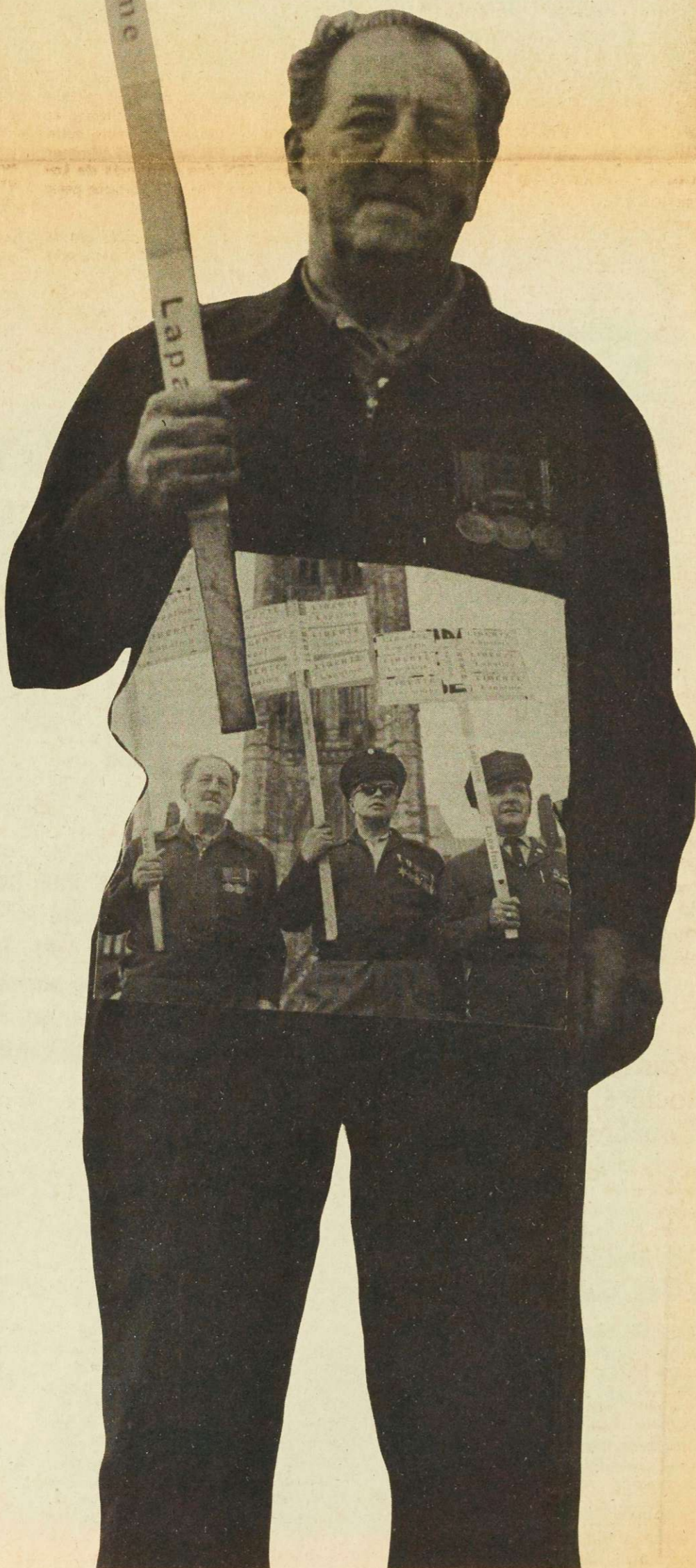
Il y avait d'abord eu, le 28 janvier, la publication par la CSN d'un document secret émanant du Conseil du trésor à Ottawa, qui venait prouver ce dont on se doutait depuis longtemps à la CSN: on refuse de créer une Société de la Couronne pour empêcher la CSN d'entrer dans la fonction publique fédérale. Au cours de la conférence de presse, le président de la CSN, qui parlait au nom du bureau confédéral avait assuré les gars de Lapalme de l'entier appui de la centrale.

### L'occupation

Le mardi matin 9 février, pour la première fois dans l'histoire de la CSN, un édifice de la centrale était occupé par des syndiqués, par les gars de Lapalme. Le soir même, le président Marcel Pepin déclarait à la presse: "Depuis un an qu'ils sont bafoués par le gouvernement fédéral, nous comprenons que, dans un moment de désespoir, les gars de Lapalme aient décidé de poser certains actes et d'accuser le mouvement de les laisser tomber". Il ajoutait que la CSN n'avait pas l'intention de les faire expulser, rappelant toutefois que la centrale avait des obligations envers les autres membres.

### Lettre à M. Trudeau

Le 28 janvier, le bureau confédéral avait annoncé que des actions concrètes seraient entreprises. Le dimanche 14 février, dans une lettre qu'il adressait au premier ministre Trudeau, le président Marcel Pepin lui demandait clairement si le cabinet avait entériné la décision des hauts fonctionnaires d'exclure en pratique la centrale syndicale



CSN du champ de représentation des travailleurs de la fonction publique et parapublique fédérale, ainsi que le démontrait le document secret livré le 28 janvier.

Quant aux gars de Lapalme, qui continuaient toujours leur occupation, le président de la centrale déclarait que "la CSN est toujours profondément convaincue de la valeur de la lutte qui oppose quelques centaines de travailleurs décidés, à une énorme machine gouvernementale qui affiche un tragique respect des hommes. Les gars de Lapalme en sont les victimes. C'était vrai hier et ce l'est encore aujourd'hui. C'est pourquoi, malgré les préjudices que leur geste cause aux autres travailleurs de notre centrale, notre appui demeure entier".

Dans sa lettre au premier ministre, Marcel Pepin demandait une rencontre dans les plus brefs délais, au nom du Comité exécutif de la CSN.

Le mercredi suivant, M. Trudeau faisait savoir qu'il était prêt à rencontrer les représentants de la CSN le vendredi 19 février.

Entretemps, le mardi 16, les gars de Lapalme avaient mis fin à leur occupation des locaux. La CSN avait fait la preuve que des problèmes très graves pouvaient être

réglés en tenant compte des facteurs humains en cause.

### La rencontre avec M. Trudeau

Elle fut longue. Presque deux heures. A la fin, le premier ministre déclarait que le cabinet fédéral était prêt à étudier toute nouvelle proposition qui rencontrerait les critères suivants: les employés de Lapalme devraient faire partie de la fonction publique et leur réengagement ne devrait causer aucun tort aux employés déjà en place. (Ceux qu'on appelle les scabs parce qu'ils ont pris le travail qui appartient aux gars de Lapalme). La porte était entrouverte.

### La rencontre avec M. Côté

Le premier ministre avait dit que le cabinet était prêt à étudier toute nouvelle proposition respectant les conditions mentionnées. Le comité de négociation s'est mis à la tâche et lundi le 1er mars, il présentait au ministre Côté une proposition conforme aux critères fixés antérieurement par le premier ministre Trudeau. Les deux parties se sont cependant entendues pour ne pas en dévoiler les termes.

On croyait tout savoir sur l'affaire des gars de Lapalme. Tout en admirant le courage inusité de ces travailleurs qui tiennent comme à la prunelle de leurs yeux à leur syndicat et à leur job, plusieurs doutaient cependant encore qu'ils aient raison de penser que le gouvernement voulait avant tout se débarrasser de leur syndicat et considéraient volontiers que le gouvernement, malgré certaines erreurs, avait fait ce qui était raisonnablement possible en tenant compte de critères d'économie et d'efficacité.

Un document secret, qui est parvenu récemment à la CSN sans avoir été sollicité, donne raison à ce que soutiennent les gars de Lapalme et la CSN depuis le début, et par conséquent, repose tout le problème à partir du commencement. En effet, le document, qui émane du Conseil du Trésor et fut présenté au cabinet par M. Charles Drury le 6 avril 1970, examine la proposition qu'avait faite les gars de Lapalme dès le début, à savoir, la création d'une société de la couronne qui remplacerait l'entreprise G. Lapalme, puisque l'entreprise G. Lapalme était en fait une société de la couronne sans le statut officiel et qu'elle avait été créée de toute pièce l'année précédente pour régler un autre conflit de travail (avec Rod Service). Le document explique que la création d'une telle société est possible et est la seule solution qui permette aux gars de Lapalme de conserver leur syndicat, et éventuellement, leur convention.

Il rejette cependant cette solution pour la seule raison que ce syndicat de la CSN est trop fort et trop avancé, et risquerait d'ouvrir la porte à une invasion plus étendue de la CSN dans d'autres endroits et d'autres secteurs du travail postal, et de relancer par le fait même les revendications ouvrières dans tout le domaine de la fonction publique fédérale.

### Pourquoi rejeter la société de la Couronne?

La raison qui incite à rejeter cette solution est que le syndicat des employés de Lapalme a obtenu des victoires qu'il serait dangereux d'introduire au sein de la fonction publique.

"L'Union ne cherche pas seulement à être certifiée comme agent négociateur pour les anciens employés de Lapalme, mais aussi à préserver les termes de l'entente qui expire le 31 mars 1970. Ces termes couvriraient la période intérimaire jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit négociée. Cette entente contient plusieurs stipulations qui créeraient des précédents indésirables dans le secteur public. En plus, le syndicat s'attendrait à ce que soit retenu le même nombre d'employés et continués un certain nombre de pratiques qui, même si elles ne sont pas dans l'entente collective, sont tout autant indésirables puisqu'elles empêchent une gérance effective". p. 5

Pour qui connaît l'histoire du syndicat des gars de Lapalme, il est clair que les victoires du syndicat ("précédents indésirables") sont venues corriger des situations intolérables pour les employés et ont permis à ceux-ci de mettre enfin un peu d'ordre et d'efficacité dans le service postal. La compagnie Lapalme a reconnu elle-même que c'est grâce aux employés qu'elle a pu, en un temps relativement bref, améliorer un service auquel elle ne connaissait rien au départ. La gérance effective dont parle le document ne peut donc être que des économies substantielles faites sur le dos des travailleurs, en maintenant au niveau le plus bas possible les revendications syndicales. La suite du document montre très bien que le danger qu'on veut éviter, c'est que l'introduction du syndicat des employés de Lapalme, membre de la CSN, relance toute l'agressivité syndicale au sein de la fonction publique, et qu'au fond, le mobile de toute cette histoire a été, au départ, d'éliminer le syndicat CSN des employés de Lapalme, qui constitue une menace pour le gouvernement.

"L'établissement d'une société de la couronne pour effectuer le transport postal à Montréal créerait de grandes pressions pour étendre cette démarche à travers tout le reste du pays... Si la société de la couronne étendait ses opérations d'un bout à l'autre du pays, elle serait l'objet de pressions considérables pour qu'elle paie au moins les taux en vigueur dans la région de Montréal... Si la société de la couronne était créée pour régler la situation à Montréal et était plus tard agrandie pour couvrir tout le pays, il est possible que la CSN deviendrait l'agent négociateur national pour la société. Ceci aurait comme résultat de sérieuses rivalités syndicales... Le Conseil des Unions postales a indiqué qu'il résisterait à toute action pour accommoder la CSN au dépens de leur propre unité de négociation... La création d'une société de la couronne pourrait être interprétée par le Conseil des unions postales comme étant une concession à la CSN face à la violence, à l'intimidation et à la destruction de la propriété. Ceci, à son tour, aurait comme résultat de rendre le Conseil militant et agressif dans sa tactique afin de satisfaire les éléments les plus radicaux dans ses rangs, qui, on le sait, entretiennent des relations étroites avec la CSN dans la région de Montréal... Les taux de salaire des employés de Lapalme étaient 0.25 de l'heure plus élevés que le maximum de la classification correspondante au ministère des postes... Le Conseil des unions postales et les autres agents négociateurs au ministère des postes prendraient pleinement avantage de cette situation pour demander l'égalité avec les taux de salaire des anciens employés de Lapalme comme point de départ... Le coût estimé pour fournir la parité entre les taux de salaire des anciens employés de Lapalme et des employés de bureau de poste est de 18.7 millions par année. Le coût estimé pour hausser les taux de salaire pour les employés du transport postal dans les autres parties du Canada au même niveau qu'à Montréal et de 5.5 millions par année. Au total, il s'agit de 24.2 millions par années de coûts additionnels."

Le chat sort du sac. Le syndicat des gars de Lapalme, qui se trouve, non par hasard, être un syndicat de la CSN, était une menace ouvrière pour tout le ministère des postes. La tentative de M. Kierans pour s'en débarrasser en ne renouvelant pas les contrats de Lapalme ayant échoué, créer une société de la couronne, qui laisserait intact le syndicat et les droits acquis, ne ferait qu'amplifier la menace en la transportant au sein même du ministère. Plus encore: la menace s'étendrait à toute la fonction publique:

Le ministre Côté a déclaré qu'il ferait connaître la réponse du cabinet dans un délai d'une ou deux semaines.

Entretemps, les gars de Lapalme, tous les jours, vont manifester devant le parlement à Ottawa.

### Appui du Conseil confédéral

Au cours de la première journée du conseil confédéral le 22 février, ce dernier, dans un vote unanime, a appuyé une proposition du secrétaire général Raymond Parent déclarant que la CSN appuie entièrement la lutte des gars de Lapalme. Une autre proposition, acceptée elle aussi à l'unanimité, donne au comité exécutif de la CSN le pouvoir de mettre en place les mécanismes nécessaires pour recueillir l'appui moral et financier des organismes affiliés. Le président des gars de Lapalme, Frank Diterlizzi et plusieurs de ses confrères, étaient dans la salle.

Pour la CSN, la bataille pour les gars de Lapalme n'était pas finie; elle continuait et elle continue.

"L'entente collective du syndicat contient bien des stipulations qui ne s'appliquent pas aux employés du service public. Par exemple, la loi du personnel du service public exclut de la négociation toutes les questions de nominations, procédure de mise à pied, mise à la retraite, assignation des travaux et organisation du travail. Toutes les unions dans les services publics font pression pour entrer dans ces champs. D'un autre côté, parmi les nombreux sujets qui peuvent être négociables, en vertu de la loi du personnel du service public, Lapalme a fait bien des concessions que le Conseil du trésor et les divers employeurs n'ont pas faites aux unions du service public et qui devraient être bloquées le plus fermement possible... Il n'y a aucun doute que l'acceptation du contenu de cette convention collective affaiblirait considérablement la position de l'employeur dans les négociations de la fonction publique. Ceci est particulièrement vrai à cause de la publicité qui a entouré le présent enjeu. Il est certain que toutes les unions du service public seraient forcées de démontrer un militantisme et une agressivité plus considérables afin de ne pas paraître moins efficace que la CSN... Il est certain que la création d'une société de la couronne dramatiserait la puissance de l'union... Quelques hommes d'affaires qualifieraient la création d'une société de la couronne pour résoudre le conflit actuel avec les chauffeurs de Lapalme de geste de "cendus" au monde syndical." p. 8 et 9

### Invasion de la CSN

La menace du syndicat des gars de Lapalme, c'est la menace de l'invasion de la CSN chez les employés fédéraux, et, avec elle, d'un relancement des revendications syndicales que le gouvernement fédéral a réussi à contenir dans des limites minimales jusqu'à ce jour.

"La création d'une société de la couronne pour résoudre la situation syndicale à Montréal aurait également des effets profonds sur la nature des relations dans l'emploi et les droits de employés dans notre société. (Présentement), les droits qui sont exercés en regard de l'emploi avec un employeur particulier, à part certaines situations particulières prévues par la loi, ne peuvent pas être imposés à un employeur nouveau... Le concept que les employés acquièrent des droits a évolué lentement au cours des années. Il y eut un temps où on pouvait dire que les employés avaient peu ou pas de droits même à l'égard de leur employeur courant, sauf peut-être le droit d'être payé pour un travail fait. Naturellement ceci n'est pas le cas aujourd'hui, mais il est généralement soutenu que peu importe les droits qu'un employé peut avoir, ils n'existent ou ne peuvent être exercés qu'en regard de son emploi avec son employeur actuel... Le concept que les employés ou les travailleurs acquièrent des droits à l'emploi qui sont plus ou moins automatiquement transférables selon leur option à un nouvel employeur, i.e. que les employés ont un monopole sur leur travail, en est un qui n'est pas encore accepté dans notre société". p. 9 et 10

Pour des raisons politiques et syndicales, et non pas pour des raisons d'équilibre économique ou d'efficacité, la seule solution retenue fut celle de l'intégration pure et simple, à titre individuel, des ex-employés de Lapalme à la fonction publique. Ce document démontre clairement que ceux qui ont cru que les gars de Lapalme avaient tort de penser qu'on en voulait à leur syndicat et à la CSN et que le gouvernement avait fait tout ce qui lui était possible dans ce conflit, compte tenu des critères d'économie et d'efficacité, ceux-là se sont trompés.



## À QUÉBEC, 10 MILLIONS CALENT DANS UNE "SWOMPE"

Un véritable roman, interdit à ceux qui doutent déjà de la bonne foi des gouvernements.

L'entrepôt no 6, c'est un vaste édifice d'entreposage que la Régie des Alcools a fait construire au cours de l'hiver 1965-1966 au coût de 4 millions. Il est situé au 2900, boulevard Charest est, à Québec, près du boulevard Duplessis.

Une bâtisse neuve qui tombe en ruines. L'entrepôt no 6 tombe en ruine. Le toit, les murs, les piliers, le plancher, tout s'effrite. Cet immense édifice a été construit comme un chalet. Le terrain était une "swompe" de 9 pieds. Les piliers ont été posés tout simplement sur la terre gelée, à la faveur de l'hiver. La RAQ a pris possession en vitesse de la bâtisse au cours du mois de décembre, au plus fort de ses opérations. Résultat: charivari chez les employés et 800 caisses de boissons rayées tout simplement de l'inventaire. Les ingénieurs avaient des réticences à accepter la bâtisse sur laquelle le constructeur ne voulait pas donner de garanties. Mais grâce à la précipitation venue d'on ne sait où, la bâtisse a été acceptée.

Dès le dégel, la bâtisse s'est mise à déformer. Le toit s'ouvrant ainsi que les piliers, l'eau s'est mise à pénétrer dans les murs, dans les canalisations d'air, partout; le plancher s'est mis à se crevasser. Les réparations faites entre temps au toit et au plancher ne durèrent pas, à cause du dérangement. L'été dernier, les murs se mirent à s'écrouler. La pierre extérieure était mal ancrée. Le mur intérieur pourri et incroyablement mal fait. Le ciment du plafond a commencé à céder: un employé a failli recevoir sur la tête un bloc de ciment de 25 livres qui s'est soudainement détaché du plafond. Les moteurs du système d'air climatisé brûlent l'un après l'autre, étouffés par la poussière de ciment qui se détache du plancher émiétié. On refait les travées du plancher mais c'est toujours à recommencer. La bâtisse est infestée de rats (on se souvient que c'est bâti dans un marais); on trouve des rats hachés dans les ventilateurs. Le système d'alarme perfectionné ne cesse de partir, en raison du dérangement de la bâtisse. Le stationnement dérange aussi. La machinerie utilisée est d'origine allemande, fort coûteuse en réparations puisque le seul distributeur qui se trouvait à Montréal a disparu après

ces ventes. On vient d'acheter des petites souffleuses de parterres pour nettoyer un grand stationnement. Les plans de la bâtisse sont mal adaptés. Toute l'installation de l'électricité est à refaire: en effet, les fils sont pourris par l'eau; le sous-sol, où passent les fils, est toujours plein d'eau; on raconte d'ailleurs que lors de la construction, les électriciens devaient se déplacer en chaland pour poser les fils. A cause de tous les troubles, la maintenance de la bâtisse coûte une fortune: 4 employés à plein temps ne suffisent pas aux réparations: seulement l'an passé, ils ont dû changer pas moins de 200 moteurs de ventilateurs brûlés par la poussière du plancher dont le ciment se détache. L'édifice a aussi une particularité étrange: il n'est pas relié au système d'égoûts de la ville: ses égoûts s'écoulent en plein air, dans un petit lac à ciel ouvert, moyennant un dédommagement au cultivateur qui en est le propriétaire; pour rejoindre les égoûts de la ville, il faudrait tout bonnement défaire deux tronçons du boulevard Duplessis. C'est qu'en fait, le terrain où s'élève l'édifice, en plus d'être une "swompe", est assez mal situé: il existait de bien meilleurs terrains plus près. D'ailleurs, à bien y penser, cet entrepôt n'était pas vraiment nécessaire. L'entrepôt no 3 aurait pu être agrandi, d'autant plus que le terrain avoisinant était à vendre: maintenant, on est supposé faire disparaître l'entrepôt no 3 après avoir ajouté un nouvel étage sur l'entrepôt no 6, si on réussit à récupérer le premier étage! L'ingénieur de la Régie précise que celle-ci n'a pas été consultée pour les plans de l'édifice et on a signalé plus haut la précipitation avec laquelle on a dû prendre possession de la nouvelle construction, en plein mois de décembre.

### Qui a construit ça? Vigneron Construction

Vous ne rêvez pas. Vous ne lisez pas un conte de maison hantée. Quelqu'un a construit ce château de sable et a reçu 4 millions pour son acrobatie. Ce constructeur s'appelle, ou mieux s'appelaient VIGNERON CONSTRUCTION. C'est

un entrepreneur qui est apparu à Sept-Îles aux alentours des élections de 1960. On sait qu'il a construit des trottoirs à Sept-Îles et l'entrepôt no 6 sur lequel il n'a donné aucune garantie. Quand les premiers dommages se manifestèrent, on a prétendu qu'on ne pouvait le rattraper. Il semble pourtant avoir construit une école à Stadacona. Puis il a fait faillite. On ne peut donc le poursuivre. Une histoire qui ressemble à celle de plusieurs autres entrepreneurs: vie brève, entre deux élections (1960 et 1966) qui marquent des débuts et fin de régime.

### Un gaspillage qui va friser le 10 millions

Ça commence à faire de l'argent tout cela. La construction a coûté 4 millions. Le terrain, on ne le sait pas. Les multiples réparations, dont une réfection de toute la toiture, ont déjà coûté plusieurs milliers. L'été dernier, lorsque les murs ont commencé à s'écrouler, on a fait faire des soumissions pour réparer les murs et finalement l'ensemble de la charpente: le contrat a été octroyé à ROOKE CONSTRUCTION: prix: 1 million et demi. A cela, il faut ajouter la couverture qui sera refaite en tôle inoxydable. Pour éviter que les murs ne s'effritent de nouveau — car la bâtisse va continuer à déformer étant donné qu'on ne peut refaire les fondations — la pierre sera complètement enlevée (blocs de 800 livres chacun) et retournée au ministère de la Voirie: les murs seront faits d'aluminium et de laine minérale. L'installation de l'électricité sera à refaire avant longtemps. Comme la bâtisse continuera à déformer, on peut estimer qu'elle se brisera encore et qu'il faudra finir par l'abandonner. On y aura bien passé 10 millions. C'est beaucoup pour une construction qui n'était peut-être même pas nécessaire!

### Les premiers à payer sont les employés

Qui paie? Les contribuables, bien sûr, mais dans l'immédiat, les employés de la Régie. La Régie voit son budget crevé par les coûts de la bâtisse. Elle coupe dans le personnel. Ceux qui restent sont transférés d'un département à l'autre. Les relations de travail pourrissent. Tout cela assombrit la nouvelle convention qui s'en vient. Tout se paie mais pas forcément par les coupables.

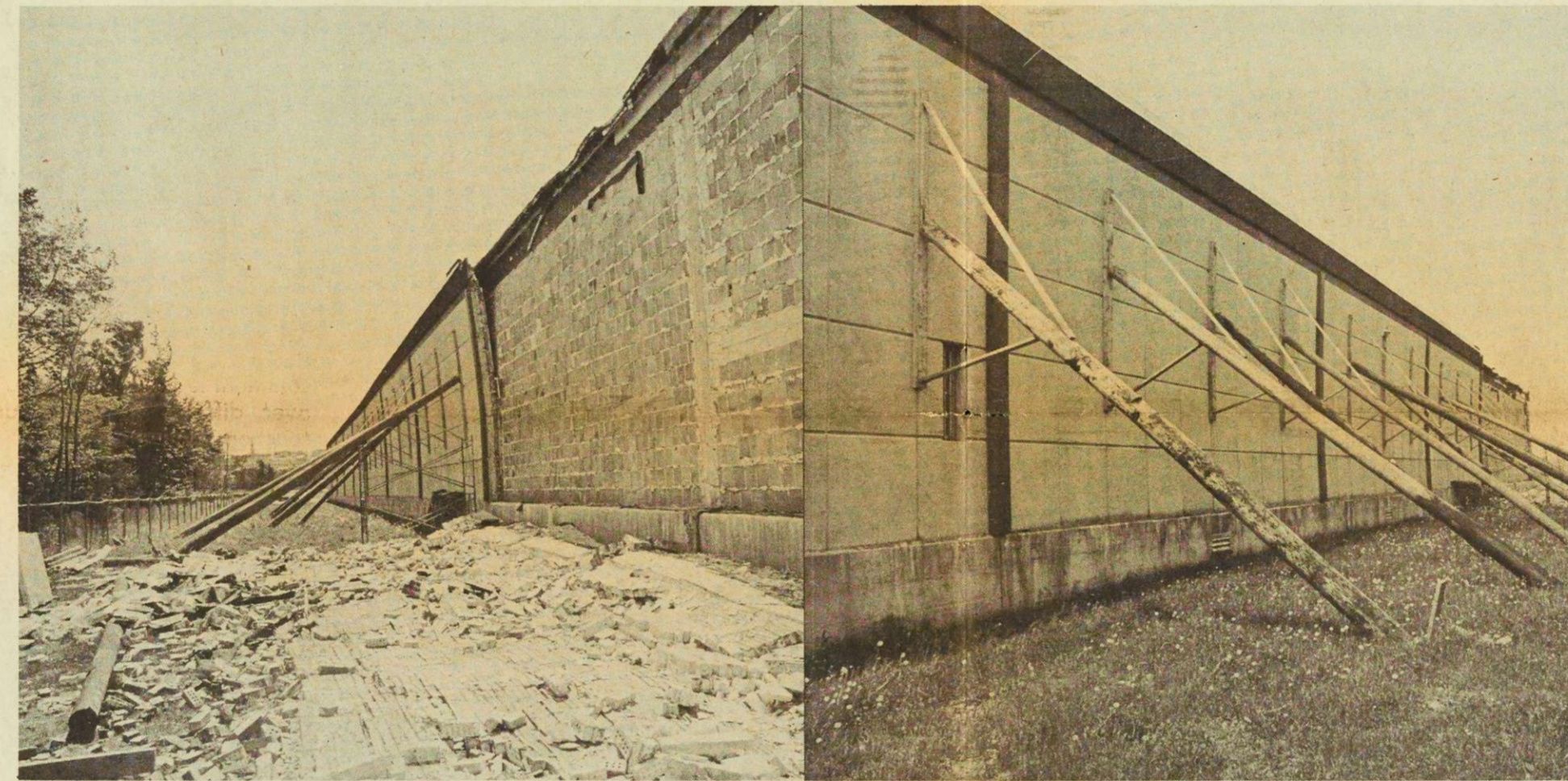
# PAS D'ARGENT POUR LES CHÔMEURS DES MILLIONS GASPILLÉS POUR LES AMIS

Ce n'est pas pour faire du dénigrement facile ni du mauvais esprit que nous exposons en long et en large le scandale de l'ENTREPOT No. 6, cas inédit de gaspillage et de patronage politiques.

Bien sûr, il y a de l'humain partout, il y a du gaspillage et du favoritisme partout. Mais quand des ouvriers sont témoins un peu partout de choses semblables — car le cas de l'ENTREPOT No. 6 n'est qu'un cas parmi tant d'autres — on peut comprendre qu'ils ne soient pas touchés outre mesure quand les gouvernements ou les patrons viennent naïvement verser des larmes sur le chômage ou la pauvreté, en professant de leur impuissance devant la fatalité des forces économiques et en accusant les syndicats de critiques faciles. Il n'y a pas d'argent pour le chômage, il n'y a pas d'argent pour SOGEFOR, pour le logement, mais il y en a pour les amis et les projets dont personne ne veut.

On peut comprendre que les gens se plaignent de ne pas avoir leur mot à dire, car de toute évidence, l'argent pourrait être utilisé autrement. On peut comprendre que des ouvriers aillent en grèves, que les gens de Cabano décident de mettre eux-mêmes une compagnie dehors, que la population de Maniwaki veuille acheter et diriger elle-même une usine qui au fond lui appartient déjà, avec la conviction qu'elle peut la garder rentable alors même que l'entreprise d'Etat se dit impuissante à la garder ouverte et à poursuivre son projet d'industries forestières vraiment québécoises.

A force de gouverner sans les gens et au détriment des gens, on finit par créer non seulement l'hostilité mais surtout la conviction que les gens solidaires entre eux peuvent se passer des gouvernements actuels. Avec le seul argent gaspillé à l'ENTREPOT No. 6, on pouvait sauver plusieurs SOGEFOR.



# raq l'entrepôt no. 6

### UN EMPLOYÉ:

"Les gens disent: 'C'est une belle bâtisse neuve! Je pense bien; elle a coûté 4 millions et elle est en train de s'écrouler: le toit, les murs, les piliers et les planchers craquent de partout, c'est nous autres qui payent ça, et pour payer ça, ils vont couper dans le personnel et dans les augmentations'."



OSCAR LECLERC

### UN EMPLOYÉ:

"Ils fournissent pas à réparer. Un ingénieur de la ville de Ste-Foy m'a dit qu'il va falloir qu'ils remontent la bâtisse en neuf et qu'ils vont finir par être obligés de la rebâtir. Ils vont l'avoir payée trois fois selon lui!"



RAYMOND MORIN

Oscar Leclerc, directeur au syndicat des employés d'entrepôt de la RAQ. "La Régie est mal prise avec la bâtisse. Déjà près de 2 millions en réparation. C'est les gars qui payent pour. On coupe dans le personnel. Les gars sont menés au bâton. Ils sont barouettés d'un département à l'autre au point de ne plus savoir où ils travaillent. Les relations de travail sont pourries. Les griefs ne servent pas à régler des problèmes mais à donner de l'ouvrage aux avocats."

Raymond Morin, directeur au syndicat des employés d'entrepôt de la RAQ. "La Régie est mal prise avec la bâtisse. Déjà près de 2 millions en réparation. C'est les gars qui payent pour. On coupe dans le personnel. Les gars sont menés au bâton. Ils sont barouettés d'un département à l'autre au point de ne plus savoir où ils travaillent. Les relations de travail sont pourries. Les griefs ne servent pas à régler des problèmes mais à donner de l'ouvrage aux avocats."

Tout le monde sait que la RAQ, depuis toujours, n'a rien d'un lieu d'édification. Elle fut longtemps un lieu ouvert de patronage politique. Réforme après réforme, c'était sensé être mieux sur ce point. Pourtant, les employés vous diront que les promotions, même si elles donnent lieu à des concours, sont encore décidées d'avance. Tout le monde se souvient des deux longues grèves des employés de la RAQ. Ce que le monde sait moins, c'est comment le gouvernement a joué avec différents groupes de la fonction publique pour arriver à isoler les gars de la RAQ et les réduire à ses conditions. Ce qu'on sait moins aussi, c'est que le commerce clandestin d'alcool qui s'est fait durant la grève avec la complicité probable de personnes de la Régie, a fourni des fonds importants à la caisse électorale de l'Union Nationale. Les contrats pour la garde des édifices et magasins de la Régie durant la grève ont été confiés à une certaine Alliance-Sécurité, sous la présidence d'un certain M. Lagarde, trésorier de l'Union Nationale: les quelques 700 surveillants ont constitué une mine d'or pour la caisse électorale. On dit que ça coûtait presque aussi cher de surveiller les magasins que de les faire marcher. On se souvient du gaspillage du congrès de l'Union Nationale en juin 1969 et des scandales que M. Bertrand lui-même a voulu un moment relever concernant le commerce clandestin d'alcool. A la suite de ses propos, des enquêteurs furent aperçus à la Régie, et les gars de la RAQ vous diront qu'ils sont convaincus que leur grève a financé le congrès et une partie des élections qui ont suivi.

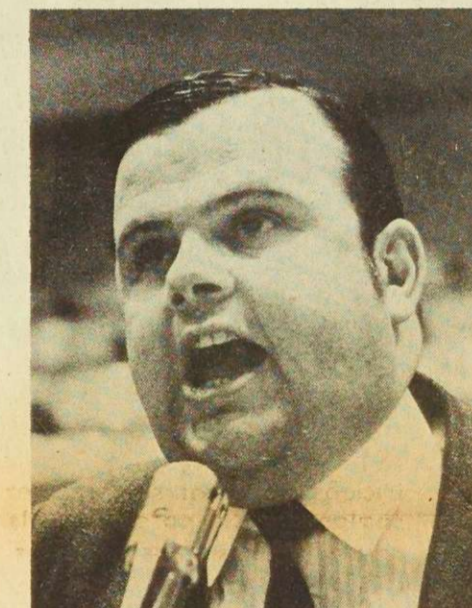
### Des relations de travail pourries

Ce sont les employés qui font les frais de toutes les fredaines de la Régie. Les 10 millions qu'est en train d'engloutir l'entrepôt no 6, comme il est souligné ci-contre, entraînent des coupures de personnel et un bouleversement dans les tâches d'où résulte une confusion des plus pénibles dans le travail. Le personnel a beau diminuer, les cadres ne diminuent cependant pas. Pour un total de 2180 employés (650 dans les entrepôts de Québec et Montréal et 1530 dans les magasins et bureaux), on dénombre 667 cadres, soit un cadre

par 3 employés et demi. Ailleurs dans la fonction publique, selon l'estime de Jean-Paul Breuleux, président du Syndicat des fonctionnaires provinciaux, il y a 3000 cadres pour 30.000 employés, soit un cadre pour 10 employés. Quant aux relations de travail proprement dites, les gars du syndicat sont formels: à la RAQ, les cadres refusent systématiquement de s'occuper de la convention. La Régie a maintenant les services d'un responsable des relations de travail dont la réputation n'est plus à faire, M. Fernand N. Pépin, qui a à son crédit plusieurs grèves célèbres. Avec un salaire de \$19,500, sa tâche devrait être de s'occuper de ce qui a trait à la convention, aux négociations, et il devrait plaider les griefs. Il fait faire son ouvrage par des avocats, il laisse traîner les griefs même les plus simples et les plus évidents. Les griefs prennent des années et des montagnes de papiers: plaidoyers sur la validité du grief, plaidoyer sur le grief jugé valide, etc. M. Pépin a comme principe que, "même si un grief est perdu d'avance pour lui, il aime mieux être condamné par un juge que par le syndicat". Un délégué syndical en conclut avec justesse que les griefs à la RAQ ne servent pas à régler les problèmes mais à donner de l'ouvrage aux avocats, et à gaspiller l'argent des syndiqués.

### Bientôt une nouvelle convention

C'est dans ce climat qu'approchent les prochaines négociations collectives. Climat plutôt sombre. Les délégués syndicaux croient que les gars de la RAQ voient d'un bon œil une négociation sectorielle, c'est-à-dire un front commun de tous les syndiqués de la fonction publique. En effet, lors de leurs deux longues grèves, les gars de la RAQ se sont sentis seuls et ils ont vu comment le gouvernement a profité de la division des différents groupes de la fonction publique pour les isoler et les forcer à se rendre aux conditions que d'autres groupes avaient acceptées. Ils se souviennent notamment comment chaque tentative de leur part pour faire front commun avec d'autres groupes d'employés de la fonction publique, également en négociations, ont vite tombé à l'eau, parce que le gouvernement s'empressait de régler avec ces derniers. Les gars de la RAQ ont prouvé qu'ils étaient capables de se battre, mais ils savent qu'en se battant seul, on ne gagne toujours qu'à moitié.



RONALD ASSELIN  
Président  
Syndicat des employés de la RAQ

### le travail

Organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) "Le Travail" paraît deux fois par mois. — Directeur: GUY FERLAND. Bureaux: 1001, St-Denis, Montréal. Tél.: 842-3181. Composé et imprimé par les Éditions du Richelieu, St-Jean de Québec. Le ministre des postes à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de troisième classe de la présente publication. Permis no 80.



# L'UNITÉ POUR L'ÉGALITÉ

Cette année, 100,000 employés du secteur public font l'unité à l'intérieur de la CSN pour aller chercher l'égalité à travers la province.

Au cours des mois qui viennent, ces 100,000 employés négocieront directement ou indirectement avec le gouvernement. Ils sont groupés dans divers syndicats. Ils

sont fonctionnaires, employés d'hôpitaux, enseignants, ils sont professionnels au gouvernement ou à l'Hydro, ils sont à l'emploi de la Régie des alcools, des CEGEPs, ils sont agents de la paix.

En 1968 et 1969, chacun de ces groupes a négocié séparément avec le gouvernement.

Cela a permis au gouvernement de faire un moule avec le premier groupe qui a signé sa convention collective, et d'essayer ensuite de faire passer tous les autres groupes dans ce moule.

Rappelez-vous que les employés de la Régie des alcools ont fait une grève de plusieurs mois pour

défoncer les fameuses augmentations de 7.5 pour cent sur 18 mois, qu'ils jugeaient insuffisantes dans leur cas. Et que c'est finalement par une acrobatie qu'ils ont obtenu une augmentation supérieure tout en permettant au gouvernement de dire qu'il n'avait pas dérogé à la règle de 7.5 pour cent qu'il avait établie tout seul.

Rappelez-vous qu'après plusieurs semaines de manifestations de toutes sortes à l'automne 1969, les employés d'hôpitaux sont venus bien près de la grève pour obtenir le rattrapage auquel ils avaient droit en plus des deux augmentations de 7.5 pour cent.

L'expérience des dernières négociations a donc conduit les différents groupes du secteur public

à s'entendre entre eux sur un certain nombre de questions avant d'affronter le gouvernement.

L'idée, c'est de ne plus laisser le gouvernement décider tout seul dans quel moule les employés du secteur public vont passer. Cette idée est à l'origine de ce qu'on appelle le Comité de coordination des négociations dans le secteur public.

## Le Comité de coordination des négociations dans le secteur public

### Fondation

En janvier 1970, le conseil confédéral de la CSN a prié le président général Marcel Pepin de réunir les représentants de tous les groupes du secteur public qui auraient à négocier avec le gouvernement en 1971. C'est au cours de la réunion qui a eu lieu peu de temps après que les différents groupes du secteur public ont officiellement fondé leur comité de coordination, et qu'ils ont demandé à Marcel Pepin d'agir comme coordonnateur.

### Composition

- Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec
- La Fédération nationale des services (employés d'hôpitaux)
- Le personnel de soutien des CEGEPs
- Le Syndicat de la Régie des alcools du Québec

- La Fédération nationale des enseignants québécois
- Le Syndicat des agents de la paix
- La Fédération des ingénieurs et cadres

A l'assemblée du comité de coordination, chaque groupe a droit à deux représentants pour ses 10,000 premiers membres, plus un représentant par tranche additionnelle de 10,000 membres.

(NOTE: Il est probable que les syndicats qui regroupent les employés de soutien des commissions scolaires s'ajouteront au comité de coordination, étant donné qu'à toute fin pratique, ils auront à négocier eux aussi avec le gouvernement.)

### Objectif

Négocier la politique salariale avec le gouvernement, ce qui signifie deux choses:

- 1—Négociation des principes propre-

ment dits de la politique salariale.

- 2—Négociation de la masse salariale qui sera affectée à l'ensemble des employés du secteur public, par suite de l'application des principes de la politique salariale.

(NOTE: Une fois cela fait, chaque groupe particulier doit négocier sa propre convention collective à sa propre table de négociation, mais en tenant compte de la politique salariale préalablement négociée.)

### Moyens

Le comité de coordination s'est donné des moyens pour bien se préparer à négocier la politique salariale, moyens dont il partage le coût avec la CSN. Il s'est donné un service technique, composé de Géraldine Dumas et de Kémal Wassef, qui a la responsabilité de faire les études jugées nécessaires. De plus, le comité de coordination confie certaines recherches à des spécialistes de l'extérieur, et récemment il a engagé une journaliste pour pré-

parer des brochures de vulgarisation sur les études ou les recherches qui sont faites. Enfin, le comité de coordination peut compter sur les services de certains permanents de la CSN pour des fins particulières: analyse des données, action politique, organisation de structures de grève, information, etc.

### Fonctionnement

Le comité de coordination se réunit régulièrement, en présence du coordonnateur Marcel Pepin. Il s'est réuni 17 fois depuis sa fondation. Sur la base des travaux du service technique, notamment l'analyse des différentes conventions collectives qui existent dans le secteur public, il élabore les grands principes de la politique salariale qu'il s'appête à négocier avec le gouvernement. Et à mesure qu'il

avance, il détermine les travaux supplémentaires dont il aura besoin pour négocier la politique salariale. Par exemple, l'évaluation de ce que représente un niveau de vie décent en 1971, l'évaluation des demandes en termes de masse salariale, et ainsi de suite.

Le comité de coordination analyse également les projets de convention collective de chaque groupe pour voir s'ils sont conformes aux principes de la politique salariale sur lesquels les groupes ensemble se sont déjà entendus (voir ci-dessous). Le comité de coordination recherche l'unanimité dans ses décisions. Si cette unanimité n'est pas possible, il cherche à connaître les raisons profondes de ceux qui ne sont pas d'accord. Et toute résolution doit être ratifiée par les deux tiers des représentants au comité de coordination, qui doivent eux-mêmes représenter les deux tiers des employés du secteur public affiliés à la CSN.

### Elargissement

Le comité de coordination fait l'unité des nombreux syndicats CSN qui sont impliqués dans les négociations du secteur public, qui cette année veulent affronter le gouvernement ensemble et non pas l'un après l'autre. Mais à part la CSN, il y a deux autres centrales syndicales qui représentent des employés du secteur public: la FTQ en représente environ 20,000, et la CEQ regroupe 70,000 enseignants. Voilà pourquoi, avec l'assentiment du comité de coordination, des rencontres ont eu lieu entre la CSN, la FTQ et la CEQ pour voir s'il était possible que les trois centrales se présentent devant le gouvernement avec les mêmes demandes concernant la politique salariale. Et effectivement, les trois centrales ont décidé de se mettre ensemble pour négocier la politique salariale. Deux rencontres préliminaires ont déjà eu lieu entre le gouvernement et les trois centrales sur ce sujet.

## Politique salariale Politique d'égalité Politique de besoins

Les fonctionnaires et les ouvriers du gouvernement ont obtenu l'égalité à travers la province.

Les employés d'hôpitaux ont obtenu l'égalité à travers la province.

Les enseignants ont obtenu l'égalité à travers la province.

Les employés de la Régie des alcools ont obtenu l'égalité à travers la province.

Les agents de la paix ont obtenu l'égalité à travers la province.

Les professionnels à l'emploi du gouvernement ont obtenu l'égalité à travers la province.

Maintenant il s'agit de faire l'égalité entre ces groupes et tous les autres groupes du secteur public. Car les mêmes raisons pour lesquelles les enseignants, les fonctionnaires ou les employés d'hôpitaux ont obtenu l'égalité, valent pour que tous les groupes du secteur public obtiennent l'égalité entre eux.

Voilà la grande idée qui a donné naissance à la politique salariale définie par le comité de coordination CSN, et qu'il s'agit maintenant de négocier avec le gouvernement du Québec, qui a déjà reconnu que l'égalité avait du bon sens pour les fonctionnaires, avait du bon sens pour les employés d'hôpitaux, avait du bon sens pour les enseignants, avait du bon sens pour chacun des groupes du secteur public.

Grande idée que l'égalité, car elle vise à distribuer la richesse collective en fonction des besoins des hommes, et non pas selon le jeu de hasard des lois économiques. Elle vise à assurer à tous un niveau de

vie décent, ce qui signifie que pour les petits et moyens salariés, on ne peut tolérer d'écart entre des gens qui font le même travail, car tout leur salaire est consacré à la satisfaction des besoins essentiels. Les millionnaires eux, n'ont pas besoin d'être égaux entre eux, car à ce niveau-là les nécessités de la vie sont depuis longtemps assurées.

Voici donc les grands principes de la politique salariale tels que définis par résolution du comité de coordination:

1 "Que des fonctions dans le secteur public et parapublic ayant un contenu analogue soient rémunérées de façon identique, la mesure des rattrapages quand ils s'imposent doit être prévue; il est entendu que les salaires seront ajustés à la plus forte comparaison."

2 "Que des fonctions du secteur privé et public (harmonisé) ayant un contenu analogue commandent un traitement identique, la mesure des rattrapages quand ils s'imposent doit être prévue."

3 "Quand il s'agit des enseignants, où les normes de comparaisons sont les exigences académiques et non le contenu de la fonction exercée et l'expérience, les comparaisons se feront avec les fonctions ayant des exigences académiques analogues."

4 "Que le niveau de rémunération du secteur public et parapublic se compare à ce qui est versé par les meilleurs employeurs du Québec."

(NOTE: Ce principe repose sur l'hypothèse que le gouvernement doit agir comme un moteur économique, et que par conséquent il ne

saurait trainer de la patte par rapport aux autres employeurs.)

5 "De plus, quand la situation du marché du travail place le gouvernement dans une situation monopolistique ou quasi monopolistique, il faut prévoir que le niveau de rémunération des salariés du secteur public et parapublic se compare à ce qui est versé par des employeurs en dehors du Québec."

6 "Que l'accentuation des écarts de traitement entre les emplois spécialisés et moins spécialisés à l'intérieur du secteur public et parapublic soit réduite, sans toutefois mettre en danger l'incitation au perfectionnement, mais que les postes les moins rémunérés reflètent un salaire minimum décent."

7 "Que les traitements versés pour des fonctions analogues soient les mêmes sur tout le territoire québécois."

8 "Que les traitements versés pour des fonctions analogues à des salariés de sexes différents soient égaux."

9 "Que la somme des avantages sociaux des employés syndiqués du secteur public et parapublic soient égaux et/ou comparables."

(NOTE: Il s'agit des vacances, des jours fériés payés, des congés-maladie, de la participation de l'employeur au régime d'assurance collective et au régime supplémentaire de rentes.)

10 Ces principes ne sont pas complets, car le comité de coordination n'a pas encore terminé ses travaux sur la politique salariale. Il se propose notamment de définir sa pensée sur les primes, les augmentations statutaires, les lignes de carrière, le perfectionnement et le recyclage, les augmentations dues à l'accroissement du coût de la vie et de la productivité, la sécurité d'emploi.

## Ceux du secteur privé

Les négociations qui commencent dans le secteur public, c'est une grosse affaire pour tout le mouvement CSN. Les deux cinquièmes de ses membres sont directement impliqués, mais en réalité, tous les membres sont touchés. Car le résultat des négociations dans le secteur public aura des répercussions certaines sur les négociations dans le secteur privé.

Tout le monde sait comment le gouvernement négocie. Il se retranche toujours derrière le bien commun, derrière la responsabilité d'administrer les fonds publics, derrière l'incapacité de payer, derrière la hausse des impôts, derrière le danger d'inflation, derrière n'importe quoi. Et à la limite c'est la loi d'exception qu'il utilise, comme avec les enseignants en 1967 et avec les ouvriers de la construction en 1970.

En réalité quand le gouvernement avance les arguments qu'on vient d'énumérer, il pense aux employeurs privés qui font pression sur lui pour qu'il n'accorde pas de trop bonnes conditions de travail et de salaire, sur lesquelles les employés du secteur privé pourraient ensuite s'appuyer pour négocier.

Ce n'est pas par hasard que lors des deux rencontres préliminaires qui ont eu lieu entre le gouvernement et les centrales syndicales sur la politique salariale, le gouvernement parlait de discussions, de pourparlers, d'échanges de vue, pendant que les centrales elles, parlaient carrément de négociation. Ce n'est pas seulement une différence de langage, c'est une différence de conception.

Ce n'est pas par hasard non plus que le gouvernement voudrait que les syndicats de boutique participent à la négociation de la politique salariale, au même titre que les vrais syndicats affiliés à une centrale. On sait le rôle malsain que les syndicats de boutique jouent dans le secteur privé, en aidant les employeurs à maintenir les employés dans des conditions de travail et de salaire déshumanisantes. Le gouvernement voudrait leur faire jouer le même rôle pour ce qui le concerne.

Si le gouvernement était préoccupé du bien commun comme il le prétend, il jouerait franchement le rôle de moteur économique, de sorte que les employeurs privés n'auraient pas le choix et devraient suivre. Et une partie importante du rôle de moteur économique, c'est d'accorder de bonnes conditions de travail et de salaire, pour que les employeurs privés soient obligés d'en faire autant.

Dans une petite ville, quand la grosse entreprise de la place accorde de mauvaises conditions de travail et de salaire, toute la population s'en ressent. Par contre quand la grosse entreprise accorde de bonnes conditions de travail et de salaire, les autres employeurs sont obligés de suivre, et la prospérité générale est plus grande.

Dans le Québec, c'est le gouvernement qui est le plus gros employeur. Et s'il accorde de bonnes conditions de travail et de salaire aux employés du secteur public, c'est toute la population qui en bénéficiera par la prospérité plus grande qui en découlera. Voilà comment les négociations qui commencent dans le secteur public auront des répercussions sur les employés du secteur privé.

