



nouvelles
CSN

Numéro 235

28 janvier 1986

SOREL

**SOUVENIRS
DE GRÈVE**

**SUPPLÉMENT
LE MONDE
DES SERVICES**
CSN
journal du secteur public CSN

SOUVENIRS DE GRÈVE

Glanées dans les albums-souvenirs des familles de travailleurs de Marine, ces photographies rappellent pour eux des moments heureux: une fête d'enfants, une réunion syndicale, une manifestation, etc.



Affichage sur le chemin St-Roch



cardage:
on colle



Participation à une «ligne ouverte» en direct

MARINE:

LES ENJEUX DE LA GRÈVE

Par Henri Jalbert

Oh non, la phrase n'est pas anodine! Loin de là. Jean-Guy Dubuc, l'éditorialiste de La Presse, a dû se la retourner deux ou trois fois dans la tête avant de la coucher sur papier et de l'envoyer à la composition.

La direction de Marine Industrie de Sorel, qui y a trouvé son compte, n'a pas hésité à l'utiliser dans un placard publicitaire publié dans un journal de la région de Sorel, lors de la grève de l'an dernier,

«Il y a 1,050 employés de Marine qui sont sans travail... ils risquent de perdre leur travail à tout jamais pour l'amour de deux heures et demie de moins par semaine, pour des périodes de repas payées, pour quelques journées fériées».

Oh non! la phrase n'est pas anodine. Elle est voulue. Car si le journaliste rapporte et explique les faits, l'éditorialiste est habituellement «choisi» pour défendre des intérêts bien précis. Et peu résistent à cet appel!

Mais au fait, M. Dubuc, ces travailleurs risquaient-ils de perdre leur travail parce qu'ils étaient en grève, ou faisaient-ils la grève pour ne pas perdre leur travail?

Premier enjeu: les emplois

Je suis allé rencontrer Lucille et Denis Robidoux. Denis travaille à Marine, Lucille dans une banque soreloise où elle est d'ailleurs présidente d'un syndicat FTQ. Ils ont une petite fille d'à peine quelques semaines. La grève, c'est encore frais à leur mémoire. Lucille a les pieds bien sur terre: **«Financièrement, tu perds beaucoup avec une grève, mais il fallait passer à travers, car les jobs de nos maris étaient en jeu! Il fallait aller jusqu'au bout!»**

En tout 11 longs mois de grève, dont 7 avant que les représentants patronaux retirent 105 demandes qui auraient eu comme conséquence que la convention collective aurait été ratatinée comme peau de chagrin et en plus de faire perdre leur emploi à 210 travailleurs.

Les demandes patronales relatives à la sous-traitance et à la polyvalence des métiers ont été le premier enjeu de la grève. Elles touchaient au cœur même de la première préocupa-



tion des travailleurs: les emplois.

Une fois les demandes retirées, le syndicat a opté pour la formation d'un comité d'études sur la souplesse des métiers pour étudier l'organisation du travail à Marine et voir à la définition de l'ensemble des tâches, comité conjoint dont le représentant syndical est Marcel Pepin.

On est bien loin du «risque de perdre leur emploi pour l'amour de deux heures et demie de moins par semaine...»

Mais il y avait quand même une réduction de travail!

Deuxième enjeu: améliorer le travail du soir

Quelque 40% des travailleurs à l'heure de Marine travaillent sur l'équipe de soir. C'est pas compliqué: avant, personne ne voulait y aller. Ce n'est guère intéressant de finir à 2h30 du matin; il fallait améliorer les conditions de travail. La nouvelle convention a permis d'amener, depuis la fin du conflit, l'équipe de soir, qui était auparavant de 5h30 à 2h30 du matin, à un horaire beaucoup plus acceptable pour tout le monde, de 5h00 à 1h00 du matin.

Des modifications aux heures de repas ont permis de resserrer l'horaire: plutôt que de passer 45 heures à Marine pour en travailler 40, les travailleurs n'en passent plus que 40 pour en travailler 37½, avec le même salaire à la fin de la semaine.

Cinq heures de plus pour soi et finir à 1h00 plutôt qu'à 2h30 du matin!

Pour Denis... c'est presque le bonheur. «C'est ça qui permet une meilleure vie en famille».



Pour François Lamoureux, le président du syndicat, ces modifications n'ont eu que des effets positifs jusqu'à présent: «**Cela a permis de diminuer le taux d'absentéisme et d'augmenter la productivité. Et les gens sont plus heureux!**»

C'est quand même curieux qu'habituellement les patrons mettent toujours en opposition la question de la réduction du temps de travail versus les gains de productivité.

Troisième enjeu: la création d'emplois

Il n'y a pas de données qui permettent d'établir que la réduction des heures travaillées sur l'équipe de soir a amené la création d'emplois. Le travail étant fait en moins d'heures confirmerait donc les gains de productivité.

Cependant, il en va autrement pour ce qui est de la clause concernant la reprise du temps supplémentaire en congé.

Le taux supplémentaire est habituellement payé à taux et demi (un taux de base et une prime qui équivalait à la demie du taux de base). Originellement, les travailleurs revendiquaient la reprise du temps supplémentaire en temps, ce que la compagnie refusait.

Ce n'est qu'à la toute fin que la compagnie a accepté que la partie «prime» soit reprise en temps plutôt qu'en argent. Cette clause, selon les chiffres de la compagnie au 18 janvier 1986, équivalait à la création d'une trentaine d'emplois par année.

Ce n'est que l'entêtement de la compagnie qui a empêché que par la demande syndicale originale, on

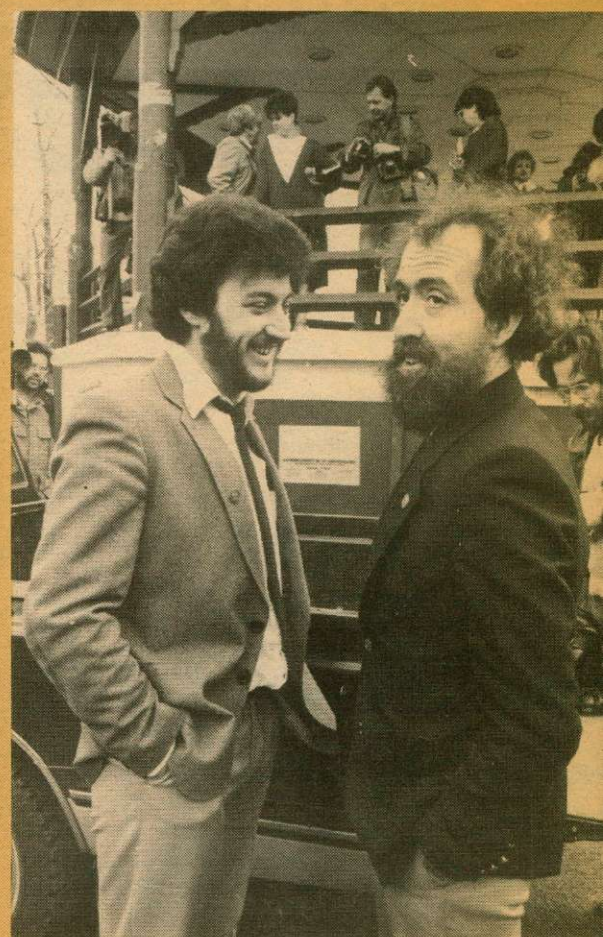
SOUVENIRS DE GRÈVE



La loi du plus fort...



L'entrée réservée aux contremaîtres



Un des deux en a raconté une bonne

SOUVENIRS DE GRÈVE



Manif dans les rues de Sorel



Manifestation avec les travailleurs de Fer et Titane

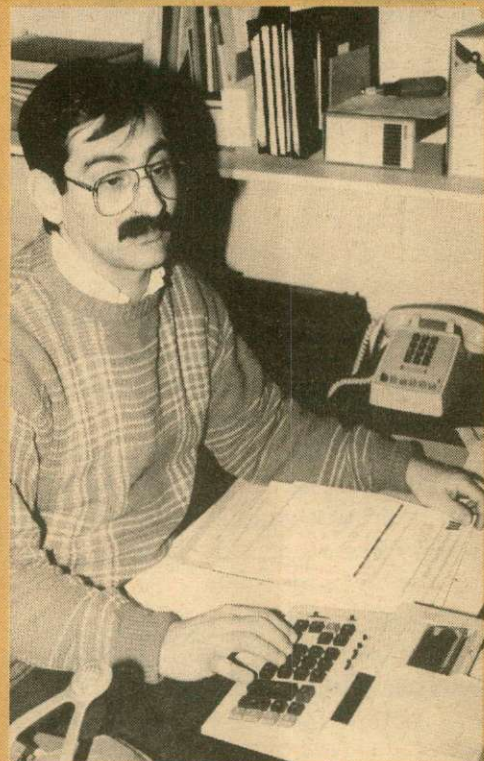


La manifestation du 3 mars 85

puisse en créer encore plus. Pourtant, cette demande bien précise n'est pas une demande dite «monétaire», puisqu'elle ne met en cause que quelques frais administratifs somme toute minimes.

L'obtention d'un montant supplémentaire de la compagnie, de façon à établir une rente supplémentaire au régime de retraite a, par ailleurs permis de faciliter la pré-retraite d'une quinzaine de travailleurs plus anciens et donné du travail à autant de plus jeunes travailleurs.

Quatrième enjeu: les assurances



Jocelyn Durant, c'est l'homme des chiffres à Marine. Autant il a le sourire facile quand il cause, autant il est sérieux quand il «pitonne» sur sa calculatrice.

Depuis 1982, ce sont les travailleurs eux-mêmes, par l'entremise de leur syndicat, qui administrent leur plan d'assurance (assurance-vie, assurance-salaire, assurance-médicaments, assurance-hospitalisation). Le paiement se fait sur place et justifie amplement l'engagement de deux personnes à cet effet.

Avant la grève, la participation de la compagnie était de 0.14 cents par heure travaillée (la compagnie ne comptait pas les vacances, ni les congés-maladie, etc.). En tout, la compagnie ne versait que 30.77% de la prime.

Avec la nouvelle convention, la compagnie verse maintenant 50% de la prime, mais également 50% des taxes et 50% des frais d'administration.

Cinquième enjeu: les congédiements

Cinquième enjeu ou premier enjeu? Il s'agit ici d'un classement de circonstance, et non d'un classement par ordre d'importance. De toute façon, il s'agit d'un des principes de base auxquels les hommes et les femmes adhèrent automatiquement quand ils décident de se battre pour obtenir quelque chose: ceux et celles qui «sortent en grève» doivent retourner au travail.

Encore une fois, l'entêtement des patrons de Marine a été l'entrave principale à un règlement plus rapide de la négociation. Le congédiement, c'est souvent l'arme ultime du patron pour tenter d'intimider les travailleurs et les travailleuses. On l'a d'ailleurs vu non seulement à Marine, mais également dans d'autres dossiers au cours des 18 derniers mois: aux Élévateurs à grains de Sorel, à l'hôpital Saint-Ferdinand d'Halifax, dans le dossier des ambulances à Montréal.

Il est tout de même curieux de noter que dans tous les cas, ces congédiements ont été transformés au maximum en suspension, y compris quand le règlement de ces conflits reposait sur une décision ultérieure d'un tribunal d'arbitrage.

Mais pour bien comprendre le côté arbitraire de ces congédiements, qui existent surtout pour mettre une pression sur les travailleurs et les travailleuses en conflit, l'anecdote suivante devrait suffire.

Un travailleur de Marine, congédié durant la grève pour avoir soit-disant commis un «méfait», a été innocenté en cour, ayant été prouvé qu'il était physiquement impossible qu'il ait été à l'endroit où le «méfait» aurait été commis.

Ce travailleur congédié avait donc été mis sur la liste des personnes suspendues et il l'est encore, la direction de Marine refusant, semble-t-il, de reconnaître le jugement de la cour.

Le tribunal sur la question des suspensions doit rendre sa décision arbitrale au mois de mars.

Comprendre et partager

La solidarité, ce n'est pas seulement l'appui, c'est aussi le partage des connaissances qui permet à toutes, tous et chacun d'avoir une compréhension des enjeux.

Odette Lemoyne, la présidente du comité des conjointes, est formelle: «Si je m'étais pas impliquée, j'en aurais moins su... sans le comité, on



n'aurait pas pu comprendre».

Durant la grève, le comité des conjointes se réunissait régulièrement, et plusieurs d'entre elles allaient également aux assemblées syndicales (l'assemblée des hommes de Marine).

Cela permettait au mari comme à la femme (et aux enfants aussi dans plusieurs cas) de vivre la grève ensemble, de comprendre les vrais enjeux, de partager la même envie d'aller jusqu'au bout.

Et de gagner.

Sauver la section navale

Il ne s'agit pas là à proprement parler d'un enjeu lié directement à la dernière négociation. Mais il est impossible de parler du travail syndical à Marine Industrie sans faire un rappel historique sur cette question.

On a en effet évoqué à plusieurs reprises, du côté patronal, la possibilité (voire la nécessité) de fermer la section navale (construction et réparation de bateaux), pour ne garder à toutes fins pratiques que les sections «turbines» et «wagons».

Le syndicat s'est farouchement battu, au cours des dernières années, contre cette possibilité.

Avec raison, semble-t-il, car aujourd'hui, la majorité des 1,080 travailleurs à l'heure de Marine travaillent justement à la section navale qui garantit la stabilité de l'emploi pour les prochaines années, grâce aux contrats actuels.

Sans la section navale, Marine industrie ne serait peut-être aujourd'hui qu'une grosse «machine shop» de trois ou quatre cents travailleurs.

Et la question des salaires!

Évidemment, dans toute négociation, il y a des clauses qui ont plus d'importance, et il y en a que l'on dit «secondaires» même si pour plusieurs, elles sont quand même importantes. Même si on ne s'attardera pas ici sur cette question, soulignons quelques dossiers qui ont progressé au cours de cette négociation: amélioration aux clauses concernant les changements technologiques, la santé-sécurité, la formation des soudeurs, les congés sans solde, l'ancienneté, etc.

Pour ce qui est des salaires, le journaliste a manqué de curiosité et les travailleurs rencontrés n'ont pas évoqué la question. Les enjeux étaient ailleurs.

Pour les curieux, une lecture d'un compte-rendu d'une des dernières assemblées syndicales nous apprend que les travailleurs ont eu un forfaitaire de \$950.⁰⁰ et des augmentations de 4% pour 1985 et 1986. Et pour 1987, le plus élevé entre 4% et l'IPC.

SOUVENIRS DE GRÈVE



Comité d'accueil pour une fête des enfants



Pom Pom Pom Pom Pom Pom Pom Pom



Manifestation devant les silos



Conférence au sommet...



Des cadeaux pour les enfants

LES ÉLEVATEURS À GRAINS

Durant la même période, les travailleurs des élévateurs à grains de Sorel subissaient un lock-out. François Juneau a tenu à relater lui-même la «petite histoire» de ce conflit qui a également duré onze mois.

IL FAUT DU COURAGE

Par François Juneau

Oui, il a fallu du courage aux trente-sept familles qui ont lutté pour défendre leurs droits, leurs acquis, et essayer d'avancer au niveau de leurs revendications.

En 1981, les propriétaires, la firme James Richardson and Son's, décidaient de prendre un «virage» et embauchaient un nouveau gérant, beaucoup plus ferme et strict que l'ancien.

Nous avons alors restructuré notre syndicat pour mieux mobiliser les membres et leur faire comprendre que, selon nous, les belles années étaient terminées.

D'ailleurs, en août 1982 et en février 1984, deux courtes grèves ont dû être faites pour faire respecter l'ancienneté, dans le premier cas, puis pour faire respecter la convention.

Lors de cette deuxième grève, nous en étions à notre troisième mois de négociation pour le renouvellement de la convention collective échue depuis décembre 1983.

Finalement, le 28 août, l'assemblée générale vote le refus des offres patronales, la poursuite des négociations et, s'il le faut, la grève, dans une proportion de 91%. Réplique dès le lendemain du gérant Henri Blanchard: la partie patronale impose le lock-out.

Depuis deux semaines, nos camarades de Marine étaient en grève. Dès lors, une certaine structuration plus ou moins conjointe et un esprit de solidarité sincères se sont installés entre ces deux syndicats et celui des employé-e-s de bureau de Marine, également en conflit.

Vous comprendrez que nous étions «bons troisièmes», mais à force de représentations conjointes avec les travailleurs de Marine, et à force de persévérance, nous avons pris notre place

et fait prendre conscience à la population de l'importance du rôle que nous jouons dans la société régionale, même si nous n'étions que trente-sept.

Durant toute cette période de grève, nous avons continué à négocier, mais l'employeur a continué à investir plus de \$9 millions en changements technologiques. Il fallait donc protéger nos emplois menacés.

Alors qu'au mois de janvier 85, une entente de principe intervient à la compagnie, l'assemblée générale nous mandate à signer une nouvelle convention, en autant qu'il y a négociation rapide d'un protocole de retour au travail.

Mais c'est pour apprendre que dans le protocole de la direction, il y a cinq congédiements, en l'occurrence tous les membres du comité de structuration et de stratégie. Nous avons alors avisé la direction que jamais, il n'y aurait de retour au travail sans nos camarades de travail.

Ce n'est finalement qu'en juillet, après plusieurs tentatives ratées que nous nous entendons sur le fait qu'il n'y aurait aucun congédiement dans ce conflit: il y aura arbitrage et une possibilité maximale de suspension d'un an et demi.

Il y a eu un règlement hors cours et trois travailleurs ont été suspendus pour un an, et les deux autres pour des périodes de trois et quatre mois.

Tout est réglé, mais il y a tout de même une ombre au tableau: les cinq ont aussi été accusés au civil et au criminel. Bilan: \$10,000 d'amendes et 15 jours de prison, déjà purgés, pour les cinq.

Pour nous, c'est sûr que ce n'est pas complètement fini, car nous n'aurons la paix que le jour où «tout notre monde» sera de retour au travail,

dans NOTRE usine, et lavés de tout blâme.

Nous sommes maintenant affiliés à la FEESP, mais nous désirons remercier la fédération du Commerce pour les services qu'elle nous a donnés durant ces longs onze mois et les années précédentes.

Aujourd'hui, c'est avec encore un goût amer que nous parlons de ce lock-out, car trente-sept hommes, vingt-neuf femmes et 35 enfants ont eu à se serrer les coudes durant ce long conflit.

Il sera difficile de faire oublier à tous ces gens ce qui s'est passé, mais nous pouvons évaluer qu'il y a amélioration petit à petit entre la direction et nous, et qui sait, peut-être qu'en 1987, nous signerons une nouvelle convention collective, sans conflit, comme auparavant.

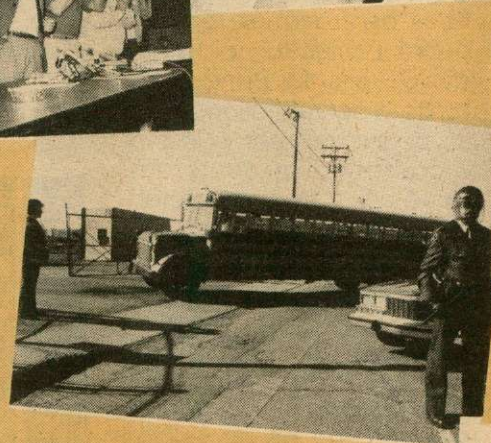
Par contre, il y a des moments

heureux, durant ce conflit, que nous ne pourrons jamais oublier, non plus.

Comme la fête pour les enfants, en décembre 1984, à l'occasion de Noël. Ce fut la plus belle fête de solidarité. Les commerçants de la région ont aidé à commanditer et ce fut un succès. Les trente-sept étaient présents, les gens du conseil central, le conseiller syndical. Nous avons même pu nous payer le luxe d'une dinde grâce à des dons de solidarité des syndicats régionaux.

On ne peut pas oublier non plus le 3 mars, une manifestation qui fut une grande fête de la solidarité où plus de 6000 personnes sont venues appuyer les syndiqués de Marine, tant les travailleurs à l'heure que les employé-e-s de bureau, et les gars des élévateurs à grain de Sorel.

Ce sont des gestes qu'on ne peut pas oublier, car ce sont des gestes qui viennent du fond du cœur.





CONSTRUCTION ON PRÉPARE LES NÉGOS

Au cours des deux dernières semaines de janvier, les représentants syndicaux de la CSN-Construction ont commencé à préparer la prochaine ronde de négociations et consulté leurs membres répartis sur tout le territoire québécois.

Pas moins de 65 assemblées générales furent organisées. Les travailleurs se sont prononcés sur plusieurs sujets dont la protection de l'emploi des manœuvres qui comme on le sait est menacé par une loi décrétée par l'ex-ministre **Pauline Marois** qui permet à 14 corps de métiers la possibilité d'effectuer la manutention. Les avantages sociaux, les droits syndicaux et les augmentations de salaires furent aussi à l'étude. Après cette première consultation, les conseillers syndicaux de la CSN-Construction rédigeront des textes et reviendront les soumettre aux assemblées générales pour débat, adoption et/ou modification.

Les négociations dans le secteur construction impliquent près de 100,000 travailleurs.

POUR LE MAINTIEN DU RÈGLEMENT DE PLACEMENT

Le 24 janvier dernier les deux coordonnateurs de la CSN-Construction, Ted Ma-

claren et Jos Caron, ont informé des représentants de l'Office de la construction du Québec (OCQ) que leur organisation syndicale exigeait le maintien de l'actuel règlement de placement et le renouvellement automatique des cartes de classification.

Les porte-parole de la CSN-Construction ont rappelé aux représentants de l'OCQ que le Règlement de placement, adopté en 1977, protégeait l'emploi des véritables travailleurs de la construction et leur assurait un revenu stable. On sait que les syndiqués de la construction n'ont pas de clauses d'ancienneté.

L'abolition du Règlement de placement, soutiennent les deux coordonnateurs, si elle devait avoir lieu, amènera davantage d'illégaux dans la construction qui prennent la place des plus anciens ouvriers de cette industrie.

Ted MacLaren et Jos Caron ont également expliqué aux représentants de l'OCQ que le gouvernement devait renouveler automatiquement les cartes de classification des travailleurs de la construction sinon des milliers d'entre eux perdront leur emploi. Depuis quatre ans des milliers de travailleurs de la construction n'ont effectué aucune heure de travail car le patronat, profitant du fort taux de chômage, a embauché des travailleurs clandestins sous-payés.

SECTEUR PUBLIC

SANTÉ AUX ILES DÉCISION DANS DEUX MOIS

La ministre de la Santé et des Services Sociaux, **Mme. Thérèse Lavoie**, devrait annoncer d'ici deux mois les mesures qui seront prises pour réorganiser les services de soin et de santé aux Iles de la Madeleine.

On se souvient qu'une

tournée du président de la CSN, **Gérald Larose**, aux Iles de la Madeleine en compagnie de journalistes de la métropole au début de janvier a porté à l'attention du public l'état déplorable des services de santé offerts aux Madelinots et aux Madelinennes.

Soulignons qu'à son retour des Iles, le président de la CSN a rencontré la ministre **Lavoie-Roux** pour lui faire part des solutions mises de l'avant par la CSN dans ce dossier. À suivre.

BANQUES DÉCISION CAPITALE



L'accréditation d'un syndicat de 86 travailleuses et travailleurs dans une succursale de la Banque nationale à Rimouski ouvre des perspectives considérables à l'organisation syndicale d'un secteur jusqu'alors réfractaire au droit d'association.

En rendant une décision longue de 232 pages en faveur des syndiqué-e-s, le Conseil canadien des relations de travail a réduit à néant l'objection classique des patrons des banques sur l'unité d'accréditation. Ceux-ci, pour s'opposer à la syndicalisation de leurs employé-e-s, ont toujours prétendu que l'unité qu'il jugeait approprié devrait représenter l'ensemble des succursales d'une banque à travers le pays!

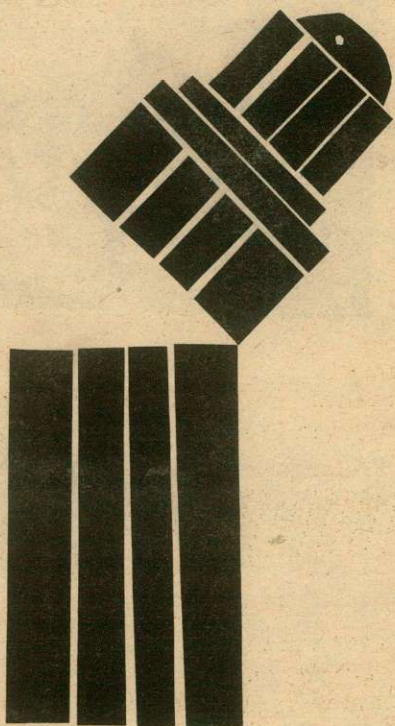
Les patrons de la Banque nationale ont décidé d'en appeler de la décision du CCRT. Qu'importe: les quelque 150,000 travailleuses et travailleurs (dont 90% sont des femmes) des 7,000 banques du pays savent maintenant qu'ils ont raison d'espérer.

Cette importante question fera l'objet d'un dossier dans un prochain numéro de NOUVELLES CSN.

Après sept ans de lutte, les quelque 1,200 chargé-e-s de cours de l'Université de Montréal viennent de remporter une éclatante victoire contre l'administration qui avait multiplié les obstacles juridiques pour empêcher leur syndicalisation.

Le 27 janvier dernier, le plus haut tribunal du pays a en effet levé le dernier empêchement soulevé par l'employeur en refusant d'accorder la permission d'appeler présentée par les patrons de l'U de M. Reste plus maintenant aux bonzes de l'Université à ajuster leurs grandes déclarations de principes pour le respect des droits au contexte local et à s'associer avec leurs employé-e-s pour négocier une convention collective.

Côté syndical, on est évidemment très heureux de la décision. On souligne que



la guerrilla judiciaire engagée par l'administration a coûté des dizaines de milliers de dollars, et que ces sommes auraient été plus utiles si elles avaient été utilisées à des fins pédagogiques.

LA PETITE HISTOIRE DE LA COMMISSION BEAUDRY

PAR JEAN-PIERRE PARÉ

CHRONOLOGIE

- 7 mars 84: création de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail (CCT) par le Gouvernement. Gilles Châtillon en est nommé président.
- 18-19 juin 84: conférence socio-économique publique à Québec pour démarrer les travaux de la Commission. Sujet central de cette conférence: la perception de la situation des relations de travail par les divers «partenaires» sociaux.
- Début septembre 1984: Gilles Châtillon est remplacé par le juge René Beaudry.
- 2 octobre – 21 décembre 84: audiences régionales publiques à Jonquière, Baie-Comeau, Rouyn, Rimouski, Trois-Rivières, Sherbrooke, Québec, Hull et Montréal.
- Février et mars 85: consultations «privées» de la CCT auprès «d'experts», chercheurs, organismes gouvernementaux et associations professionnelles chargées de l'application des relations de travail (arbitres, agents d'accréditation, commissaires du travail, commissaires des normes du travail, etc).
- Prolongation du mandat de la Commission jusqu'à la fin de septembre 85.
- Juin 85: autres consultations «privées».
- Prolongation de mandat jusqu'au 31 décembre 85.
- 31 octobre 85: remise du rapport à l'ex-ministre du Travail Reynald Fréchette. Cependant, entente à l'effet de ne pas le rendre public avant la fin de la période électorale.
- 19 décembre 85: remise du rapport au nouveau ministre du Travail Pierre Paradis.
- 20 janvier 86: conférence de presse de la CCT pour rendre public son rapport final.

COMPOSITION

- René Beaudry, président; juge au Tribunal du travail; ex-président des commissions d'enquête sur l'amiante et sur les tragédies de la mine Belmoral et d'Expro.
- Jean-Jacques Gagnon, ex-vice-président à l'Alcan, membre du Conseil national sur la productivité.
- Jean-Gérin Lajoie: ex-directeur des Métallos (United Steelworkers of America) pour le district no. 5 (Québec).
- Viateur Larouche: arbitre de griefs, professeur au département de relations industrielles de l'Université de Montréal.
- Jeannine Mc Neil: professeur aux Hautes études commerciales.

LA CCT EN CHIFFRES

- La Commission a entendu **250 «intervenants»** en audiences publiques, lesquels lui ont soumis **1,675 «propositions d'actions»**. 69 volumes de notes sténographiques ont été nécessaires à la transcription de ces interventions.
- **107** de ces interventions provenaient d'associations **patronales**, de patrons ou d'autres personnes représentant des organismes tenant un discours similaire à celui des patrons.
- **52** de ces interventions provenaient des organisations **syndicales**, ce qui comprend la CSD, les Teamsters et quelques autres organisations «syndicales» où les guillemets sont nécessaires pour écrire «syndicales»... Pour leur part, la **CSN** et ses organismes composants (fédérations, conseils centraux, syndicats) ont présenté **plus de 20 mémoires à travers la province**.
- La Commission a fait effectuer une **trentaine de recherches spécifiques** par des chercheurs universitaires, des praticiens des relations de travail ou autres firmes.
- Le coût total des travaux de la CCT: **2,4 millions \$**. Ils auront duré **21 mois**.
- Le rapport final de la CCT comporte **490 pages et 111 recommandations**. Il est en vente à l'Éditeur officiel du Québec au coût de \$25.00.

LE MANDAT

«Proposer aux partenaires sociaux et au Gouvernement des mesures propres à améliorer les relations de travail. Ces mesures doivent favoriser la poursuite des objectifs suivants: des relations du travail harmonieuses, une organisation du travail productive et une implication valorisante des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise.»

Pour préciser ce mandat gouvernemental fort large, la Commission a décidé de la diviser en quatre champs:

- 1- le travail et les conditions de travail;
- 2- l'entreprise et la gestion;
- 3- le droit d'association et les relations de travail;
- 4- les institutions, les mécanismes et les recours.

LES GRANDES RECOMMANDATIONS

Sur le fouillis des lois du travail

● La Commission recommande que le Gouvernement entreprenne la réalisation d'une **codification intégrale des lois** qui touchent au domaine du travail afin de « conférer une **relative autonomie** au droit du travail ». La CCT va même jusqu'à proposer sa propre intégration de ces lois qu'elle demande de faire adopter par l'Assemblée nationale.

Sur les relations de travail

● La **création d'un Conseil des relations de travail (CRT)**, en remplacement des mécanismes actuels, chargé de l'application de toutes les dispositions du Code du travail relatives à l'exercice de la liberté syndicale, à l'accréditation et à la négociation collective. Ce CRT aurait des **pouvoirs aussi étendus** que les organismes semblables qui existaient dans d'autres provinces canadiennes ou au niveau fédéral.

* Entre autres:

Le pouvoir d'**émettre une ordonnance** pour enjoindre un employeur ou un syndicat de faire ou de cesser de faire quelque chose considéré comme illégal par le Conseil.

Le pouvoir de **réviser lui-même** ses propres décisions, à la demande de l'une des parties, ce qui devrait éviter les innombrables et interminables pèlerinages devant toutes sortes de cours qui s'y connaissent plus ou moins en matière de relations de travail.

Le pouvoir d'ordonner le maintien dans son emploi d'un-e employé-e congédié-e pour activités syndicales (« **statu quo ante** »).

Le pouvoir d'**accréditer** un syndicat même s'il n'a l'appui que de **35%** des employé-e-s, « lorsque l'employeur contrevient au Code du travail de manière à ce qu'il soit peu probable que la volonté des salariés se manifeste librement ».

Le pouvoir de vérifier si un **syndicat est dominé** par l'employeur, de rendre accessibles aux parties les données de son enquête, laquelle pourrait être déposée en preuve à l'appui d'une ordonnance de dissolution d'un tel syndicat.

Le pouvoir d'ordonner à l'employeur de fournir la **liste des salarié-e-s** « s'il en vient à la conclusion que ces salariés tentent d'exercer leur droit d'association dans un contexte d'intimidation ou de refus de reconnaissance syndicale ».

● Un **vote** serait tenu dans les **cinq jours** du dépôt d'une requête en accréditation si le syndicat représente entre 35% et 50% des salarié-e-s; il y aurait un **vote automatique** dans les cas de **maraudage** où le syndicat qui maraude obtient plus de 50% d'appuis.

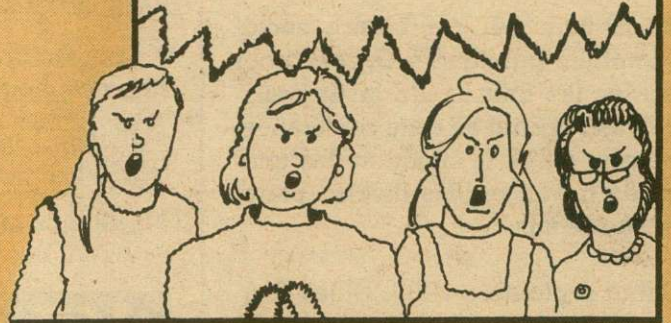
● Pour les fins de la négociation et de l'application de la convention collective, le CRT aurait le pouvoir de déclarer deux ou plusieurs employeurs « **employeur unique** s'il est d'avis qu'ils assument en commun le contrôle ou la direction d'établissements associés ou connexes ».

● **L'accréditation multipatronale**: la Commission recommande que le Code du travail soit amendé pour la reconnaître dans les cas où **tous y consentent** (inopérant dans les faits).

● **Arbitrage accéléré des griefs**: pourrait être accordé à la demande de **l'une ou l'autre** des parties.

● La **médiation pré-arbitrale** par l'arbitre afin de favoriser les règlements de griefs serait prévue au Code du travail.

C'EST PAS VRAI
QU'ON TRAVAILLE
JUSTE POUR
CHANGER LE MAL
DE PLACE! ...



Sur les conditions faites aux femmes

● La Commission recommande que la Loi sur les normes du travail soit modifiée de façon à ce que les employé-e-s à **temps partiel** (majoritairement des femmes) accumulent des droits « par périodes distinctes de travail pour équivaloir à des années de service » pour les vacances, l'indemnité de licenciement et le recours contre le congédiement sans cause juste et suffisante.

● **L'accès à l'égalité**: la Commission recommande que le gouvernement impose un programme d'accès à l'égalité à certaines entreprises comme condition à l'obtention d'un contrat gouvernemental.

● **Les services de garde**: la CCT renvoie la question au Comité de consultation sur la politique familiale.

● **Le harcèlement sexuel**: « la CCT croit préférable de ne pas inclure dans le Code du travail » des dispositions à cet égard parce que la Charte des droits et libertés de la personne en contient déjà.

● **Les changements technologiques**: l'employeur doit donner un préavis détaillé de 120 jours au syndicat. Sur demande du syndicat, le Conseil peut ordonner à l'employeur d'entreprendre des négociations, de suspendre la réalisation des changements et de réintégrer les salarié-e-s ainsi déplacés ou mis à pied, avec remboursement des sommes perdues.

● **Travailleuse au foyer**: la Commission admet l'importance de reconnaître un statut de travailleuse à la femme au foyer et de l'inclure dans sa politique globale de la famille. Quant aux **femmes collaboratrices** dans l'entreprise de leur conjoint, la CCT recommande aussi des modifications à la Loi sur les normes les avantageant.

● **Salaire minimum**: la CCT recommande que le gouvernement révisé, au cours de l'année 1986, le taux du salaire minimum québécois et qu'il arrête une politique à l'effet de réviser annuellement ce taux.

CSN: L'URGENCE DE LÉGIFÉRER

La réaction de la CSN au contenu du rapport final de la Commission Beaudry se résume ainsi: 1-il n'y a pas là de quoi «se tirer en l'air», mais il y en a suffisamment pour le recevoir favorablement, si on le prend globalement; 2- ces recommandations sont issues de **consensus** intervenus entre experts des relations de travail provenant de tous les milieux concernés, y compris du milieu patronal, après avoir entendu des centaines d'intervenants. Au gouvernement, maintenant, d'agir.

«Il nous apparaît pour le moins conséquent que le Gouvernement repousse donc toute tergiversation et mette en force les recommandations majeures de la Commission dans les plus brefs délais, a déclaré le président **Gérald Larose** en conférence de presse. Les quelques protestations et jérémiades (à la longue irritantes...) du patronat ne devraient pas avoir davantage de poids auprès de nos hommes et femmes politiques que les consensus auxquels en sont venus ces experts en relations de travail après avoir entendu toutes ces opinions».

L'accès à la syndicalisation

Bien qu'elle soit déçue que le principe de l'accréditation multipatronale y soit assorti d'une condition qui la rend en pratique quasi inopérante (l'accord de tous les employeurs concernés), la CSN considère en effet que la Commission a effectué des pas importants sur plusieurs des autres obstacles majeurs à la syndicalisation: la déjudiciarisation du processus d'accréditation, accompagnée des pouvoirs adéquats au nouveau Conseil des relations de travail pour contrer et sanctionner la répression et l'ingérence patronales souvent rencontrées, entre autres, nous apparaissent comme des progrès significatifs sur la situation actuelle.

Poursuivre la recherche de consensus

D'autre part, nous constatons que la Commission

a préféré soit recommander des études plus approfondies, soit les référer à d'autres commissions ou organismes gouvernementaux, soit se contenter de recommandations «incitatives» sur certains sujets importants du monde du travail qui ont été soulevés devant elle.

S'il y a également là matière à déception de notre part, nous nous devons par contre de souligner que la Commission a au moins eu la pertinence de situer ces débats, de les mettre sur la place publique, et ainsi permettre aux organisations concernées de les faire progresser.

«Quant à nous, conclut la CSN, nous choisissons de nous rallier à cette démarche de dialogue, de confrontation des idées et de recherche nécessaire des consensus proposée par la Commission sur les sujets qu'elle a préféré laisser plus ou moins «sur la glace».

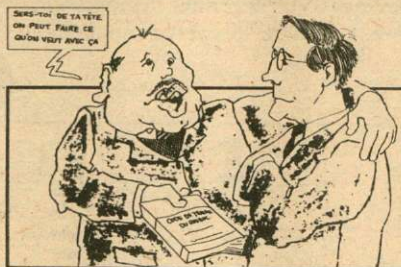
QUELQUES AUTRES RÉACTIONS

● **AFEAS** (Association féminine d'éducation et d'action sociale): enchantée que la Commission admette l'importance de reconnaître un statut de travailleuse à la femme au foyer et recommande d'intégrer ce statut à la politique globale sur la famille.

● **FTQ**: déçue par l'excès de «prudence» de la Commission sur la question de l'accréditation multipatronale, elle est tout de même satisfaite des importantes améliorations proposées et demande au gouvernement d'agir rapidement pour mettre sur pied le Conseil des relations de travail recommandé dans le rapport.

● **CEQ**: est aussi satisfaite des recommandations sur la création du Conseil des relations de travail, sur les changements technologiques et sur la codification des lois du travail.

● **Le patronat**: «un manifeste syndical»; «vision paternaliste digne des années 60»; «attitude théorique et désincarnée de la réalité quotidienne (qui) pousse à recommander la hausse du



salairé minimum» (sic); «préjugé pro-syndical»; «mauvaise blague»; cadeau offert aux centrales syndicales sous prétexte d'aider les travailleurs»; un rapport «qui ajoute aux irritants qui vont à l'encontre de l'essor de nos PME»; etc, etc.

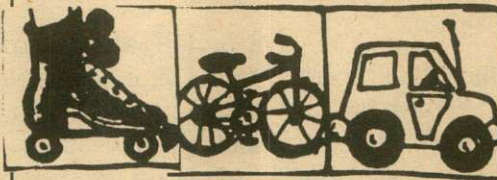
● **Les éditorialistes et analystes**: «Politiquement, il faut le dire, la Commission a mis au monde un orphelin. Un peu comme une femme qui, après avoir porté l'enfant d'un autre couple, constate que père et mère ont disparu sur l'entrefaite. Et le nouveau ministre du Travail paraît peu empressé de jouer les parents adoptifs» (Jean Francoeur dans *Le Devoir* du 21-1-86); «La voie est d'ailleurs politiquement toute balisée. (...) le rapport Beaudry est moins embarrass-

sant qu'il paraît au premier abord pour l'actuel gouvernement et surtout, il mérite mieux qu'un enterrement de première classe» (le même Jean Francoeur dans *Le Devoir* du 22-1-86); «Si, dans le monde syndical, on peut aisément comprendre que le monde patronal réagisse négativement aux changements majeurs proposés par la Commission, l'ampleur, la démesure et même la virulence de cette réaction laissent perplexe» (Lisa Binsse dans *La Presse* du 25-1-86).

● **Pierre Paradis**, ministre du Travail du Québec: apprécie le fait que les coûts des travaux de la Commission ne soient pas supérieurs à celui qui avait été initialement prévu malgré la prolongation de mandat...

la valeur du travail

Les femmes pourraient être en mesure d'affirmer que par leurs luttes elles ont obtenu des acquis. Alors pourquoi doivent-elles encore lutter pour la reconnaissance de certains de ces acquis?



ON CONTINUE D'AVANCER... →

Gains syndicaux depuis 15 ans

70% des travailleuses ne profitent pas des conditions de travail des 30% de femmes qui sont syndiquées! Depuis 15 ans, le mouvement syndical a obtenu une certaine sécurité d'emploi, des programmes d'égalité en emploi, des congés de maternité plus adéquats, un écart moins grand entre le salaire des hommes et des femmes, etc. Mais pendant que nous avançons, les gouvernements s'emploient à diminuer ou à couper nos acquis, et à gruger dans les services.



Gains législatifs

Grâce à certains gains législatifs, les conditions de vie des femmes sont meilleures qu'avant, entre autres: le retrait préventif, le congé de maternité dans la loi des normes minimales de travail, le développement de services de garde, des améliorations à la charte des droits et libertés de la personne, etc... Cependant, ces lois sont incomplètes, parfois contradictoires et certaines femmes peuvent être pénalisées par rapport à d'autres. Certaines lois ne s'appliquent pas à nos besoins et d'autres comme le programme d'accès à l'égalité, ne sont pas appliquées.

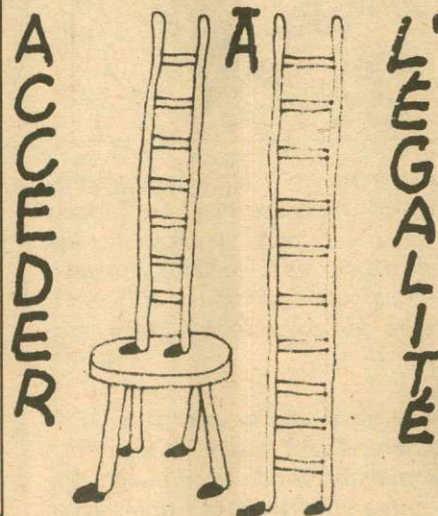
C'EST EN ÉTANT PLUSIEURS QU'ON OBTIENT



QUELQUE CHOSE!

Discrimination systémique

La discrimination systémique est subtile car on peut y déceler aucune mauvaise intention ou inégalité dans les chances. Mais les résultats pour les femmes ne sont pas les mêmes que pour les hommes. Par exemple: une compagnie de transport demande un ou une chauffeur(e) ayant 5 ans d'expérience - la chance est offerte à toutes et tous mais combien de femmes pourront postuler? Combien de femmes possèdent 5 ans d'expérience dans un métier traditionnellement réservé aux hommes?



Programme d'accès à l'égalité

La majorité des femmes se retrouve dans des ghettos d'emplois féminins à cause de la discrimination, d'un manque d'accès à la formation, à leur rôle social. Le programme d'accès à l'égalité

Permet l'accès à la formation et à l'emploi non «ghettoisé» pour tous les groupes discriminés et est accompagné de mesures permettant le maintien à ces postes obtenus.

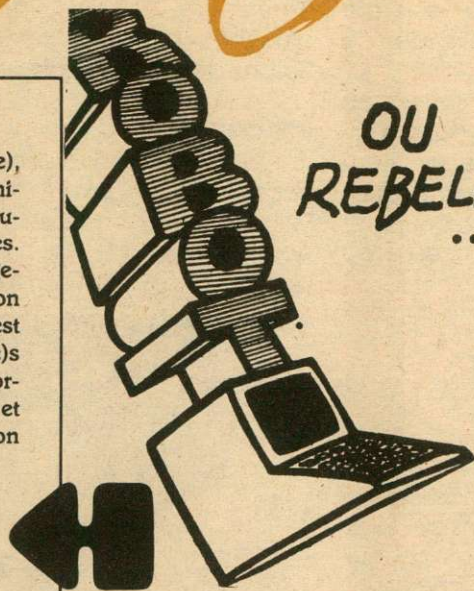
on vit pas

d'amour

El des femmes

Nouvelles technologies

Le secteur des services (secteur tertiaire), celui où se concentrent les emplois féminins, est et continuera d'être le plus touché par les changements technologiques. Pour les femmes surtout, ces changements impliquent une déqualification des tâches et des pertes d'emplois. Il est essentiel de voir à ce que les employé(e)s déclassé(e)s puissent recevoir une formation leur permettant de se recycler et de permettre aux filles une formation adaptée au marché du travail.



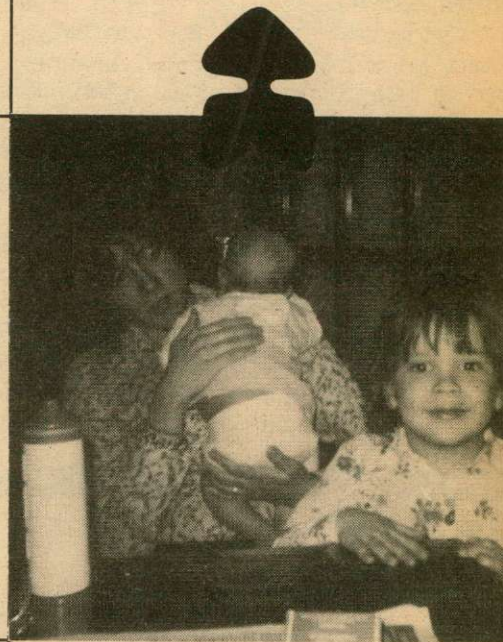
Politique familiale

La politique familiale donne une importance à la famille qui ne correspond pas aux besoins des femmes. Entre autres, elle suggère le prolongement et l'augmentation de la dépendance des membres d'une famille. Elle n'apporte aucune solution économique et en plus elle privatise la famille ce qui a pour conséquence le désengagement de l'État. Qui paiera encore une fois pour les pots cassés?



Livre vert sur la fiscalité

Son contenu signifie entre autres: la disparition éventuelle des allocations familiales ainsi qu'une diminution de la subvention de base pour les enfants en garderie; l'alourdissement du fardeau fiscal; une pénalité pour les femmes bénéficiaires de l'aide sociale, etc...
Que vise-t-on? Qui paiera les pots cassés sinon les femmes?



Femmes du secteur public

Depuis des siècles, les femmes portent le fardeau des services sociaux. Que ce soit comme utilisatrices ou comme dispensatrices, les femmes occupent une place énorme dans le secteur public. COUPURES DE SERVICES = AUGMENTATION DU FARDEAU En tenant compte de ce qui précède, peut-on vraiment dire que le gouvernement tient compte des priorités des femmes dans le processus de négociation du secteur public? Peut-on négliger le fait qu'elles sont les principales intéressées?
Tant de questions, si peu de réponses!



Conclusion

Que ce soit

- dans nos luttes de tous les jours
 - dans notre travail à la maison ou à l'extérieur
 - dans l'éducation apportée à nos enfants
 - dans les services auxquels nous référons, santé ou autres
 - dans notre vécu quotidien
- aucune femme ne peut vivre d'amour et d'eau fraîche.

et

d'eau fraîche

THE CLASH REPREND SON «COMBAT ROCK»

Bonne nouvelle pour les amateur-e-s de punk et de rock militant: le groupe britannique **The Clash** est toujours sur les barricades et revient avec un microsillon titré «**Cut the crap**». (EPIC - FE40017) Ce groupe s'était particulièrement fait connaître il y a quelques années avec des microsillons aux titres assez évocateurs de leur orientation: «**Combat Rock**» et «**Sandinista**».

RICHARD DESJARDINS «RIDES AGAIN»

Originaire d'Abitibi, Richard Desjardins est un musicien vraiment versatile. Ce guitariste/pianiste évolue autant dans les genres country-rock, jazz, ballades, complaintes, que dans la musique moderne. Il y a quelques années, en 1980, on le retrouvait à la tête du groupe **Abittibi**. Puis il composa la musique du film «**Noranda**», une production sur les séquelles du travail dans cette mine et sur

les citoyens et les citoyennes ainsi que l'environnement de **Rouyn-Noranda**. Tout récemment, il a présenté un tout nouveau spectacle au **Café Campus** de l'Université de Montréal.

Il se produit parfois au piano du bar «**Au Hasard**».

Si vous voyez son nom sur une affiche de club, arrêtez. Vous passerez certainement une bonne soirée avec ce musicien.

FER ET TITANE 35 ANS

Le vendredi, 13 décembre 1985, pas moins de 1,500 personnes ont participé aux célébrations organisées dans le cadre du 35ième anniversaire de fondation du Syndicat du Fer et Titane (CSN) de Sorel-Tracy.

Les cérémonies ont débuté sur le coup de midi au Conseil central des syndicats nationaux de Sorel-Tracy (CSN) où les invités, dont le président de la CSN, Gérald Larose, le vice-président de la

centrale, Roger Valois, le secrétaire général, Michel Gauthier, et le président de ce Conseil central, Georges Bonneville, ont pris un vin d'honneur pour souligner ces 35 ans de vie syndicale.

HISTORIQUE

Pour bien marquer cette occasion le Syndicat CSN de Fer et Titane a remis à chacun des membres un historique: question de se rappeler

qu'en se respectant, qu'en se battant, et qu'en étant solidaires, les travailleurs et les travailleuses améliorent leurs conditions de travail et de vie.

En soirée les membres et des ex-membres de ce syndicat (à la retraite aujourd'hui) ainsi que leurs conjoint-e-s, 1,200 personnes au total, se sont réunis pour une soirée dansante.

Bonne fête aux syndiqué-e-s du Fer et du Titane.



Trois travailleurs du Fer et Titane, trois instances syndicales différentes. De gauche à droite: le président du Conseil central de Sorel-Tracy (CSN), **Georges Bonneville**, le prési-

dent du Syndicat du Fer et Titane (CSN), **Gilles Lamoureux**, le vice-président de la CSN responsable des dossiers d'organisation et de mobilisation, **Roger Valois**.

SAUS HONTE ET SAUS EMPLOI

exposition de photos itinérante

Des larges mobilisations des années 30, aux actions d'aujourd'hui, les sans-emploi se racontent et témoignent de leur quotidien.

Une exposition de photos qui s'intègre facilement aux activités de sensibilisation et d'éducation populaire.

Une réalisation du
Collectif des jeunes sans emploi
et du
Centre populaire de documentation
de Montréal

Pour réservation: (514) 845-3490



AMBULANCES

UN MÉDIATEUR EST NOMMÉ

Depuis le 15 décembre, la ministre de la Santé et des Services sociaux et le ministre du Travail ont désigné un médiateur spécial, Me Richard Drouin, dans la négociation des ambulanciers de la région de la Montérégie et de la région de Laurentide-Lanaudière.

Les deux syndicats ont décrété une trêve pour cette nouvelle phase de la négociation. Cette trêve s'applique partout sauf à Valleyfield (ambulances routières Beauharnois-Soulanges) où l'employeur Robert Joe Thibault veut créer deux compagnies dont une non-syndiquée, nommer autant de «cadres» que de syndiqués et mettre à pied les répartiteurs.

Même si les propositions concrètes ne sont pas encore formulées par le gouvernement, le cadre des discussions est modifié puisqu'enfin le médiateur évalue l'hypothèse d'une centralisation des appels, une évaluation des besoins et services et un plus grand rôle accordé au CRSSS dans la prestation des services.

Cette attitude modifie substantiellement les négociations puisque les employeurs s'opposaient à faire ces évaluations préférant garder entre leurs mains et les services (souvent déficients) et les profits (souvent importants).

LETOURNUS



DUFORUS

Un siècle? Non! Un millénaire...

On peut être en retard. Ça arrive à tout le monde. En retard, d'une ou deux minutes, on l'oublie. En retard d'une ou deux heures, parfois, ça agace. En retard d'un an ou deux, là, ça devient problématique. En retard d'un ou deux siècles, on est en face d'un problème extrêmement aigü. Mais quand le retard se calcule en millénaire c'est curieux, mais c'est plutôt le fou-rire qui nous guette.

Deux débats récents, l'un autour du rapport de la Commission Beaudry sur les relations de travail au Québec, l'autre à l'occasion des audiences de la Commission Forget sur l'assurance-chômage, sont venus mettre en lumière à quel point le patronat québécois avait pris du retard sur l'évolution générale des sociétés.

Que le Conseil du patronat et la Chambre de Commerce n'aient pas vu passer la révolution des loisirs, la révolution technologique, la révolution industrielle, la révolution soviétique, la révolution française, la révolution américaine, la Renaissance, et le reste, c'est un signe. Il serait peut-être dans l'ordre du charitable de les inviter à certaines lectures. Des livres d'histoire, par exemple.

Ainsi, quand la Chambre de Commerce affirme — par la bouche d'un actuaire qui a dû faire blémir quelques membres de cette honorable profession — que l'assurance-chômage crée du chômage et que le principal problème de l'emploi, c'est la mobilité de la main d'œuvre. Mais où sont-elles, les jobs? «**À l'extérieur du pays, au besoin**», répond-on à la Chambre de Commerce.

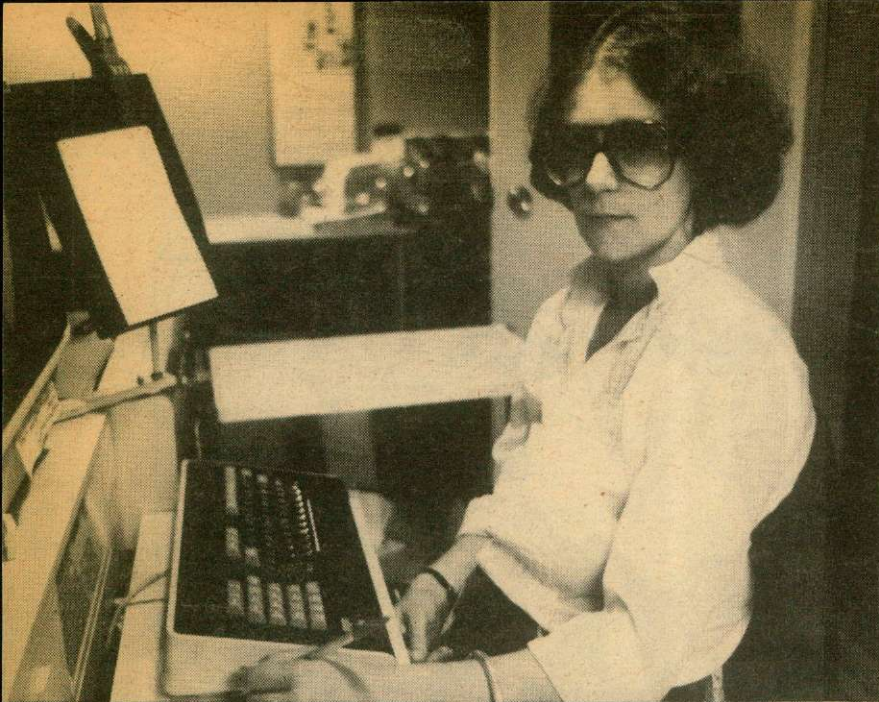
C'est comme pour le rapport Beaudry. Un Chinois, tout juste débarqué au Québec au moment du dépôt du rapport, aurait pu conclure, par les réactions du Conseil du patronat, qu'un disciple particulièrement militant de Mao venait de proposer au Québec un bond en avant singulièrement aventureux. Le rapport Beaudry, de fait, met tout simplement à l'heure d'aujourd'hui certaines des dispositions particulièrement désuètes des lois et règlements qui régissent les relations de travail.

En 1848, à l'Assemblée nationale française, au moment où était étudié un projet de loi visant à réduire de 12 à 11 heures par jour le temps de travail des enfants de 10 à 12 ans, la droite avait fustigé cette mesure en soutenant que cela mettrait les produits français «**en situation d'infériorité dans la concurrence**». Un autre ajoutait: «**Un système d'indemnisation du chômage est totalement irréalisable et une politique de redistribution des revenus est tout à fait inutile**».

À quoi le socialiste Ledru-Rollin avait répliqué: «**Depuis deux siècles, à chaque fois qu'une revendication sociale est apparue, justice fiscale ou suffrage universel, on a d'abord expliqué, affirmé et démontré qu'elle était impossible**».

En plus raffiné, on croirait entendre MM. Létourneau et Dufour. C'est ainsi qu'à force de ramer à reculons, le Conseil du patronat et la Chambre de commerce se retrouvent-ils, sur l'océan des âges, non pas un siècle, mais un millénaire en retard...

Michèle P. Rioux



JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

8 MARS 1986

on vit pas
d'amour
et
d'eau fraîche