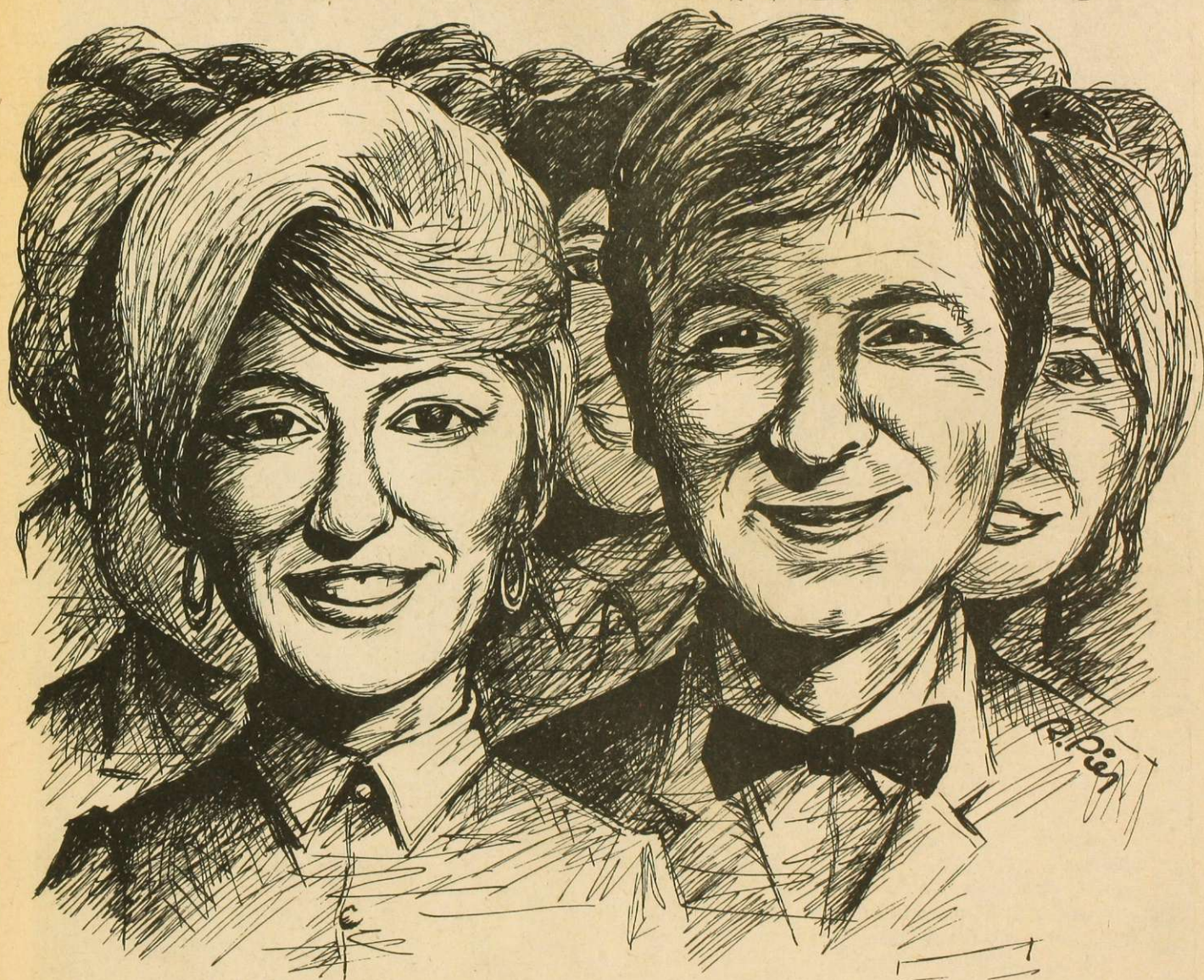


le travail

C.S.N. ALIMENTATION



vol. 43, novembre 1967



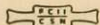
dix cents

Une grande victoire dans l'alimentation à Québec



le travail

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

 14

Important

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

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

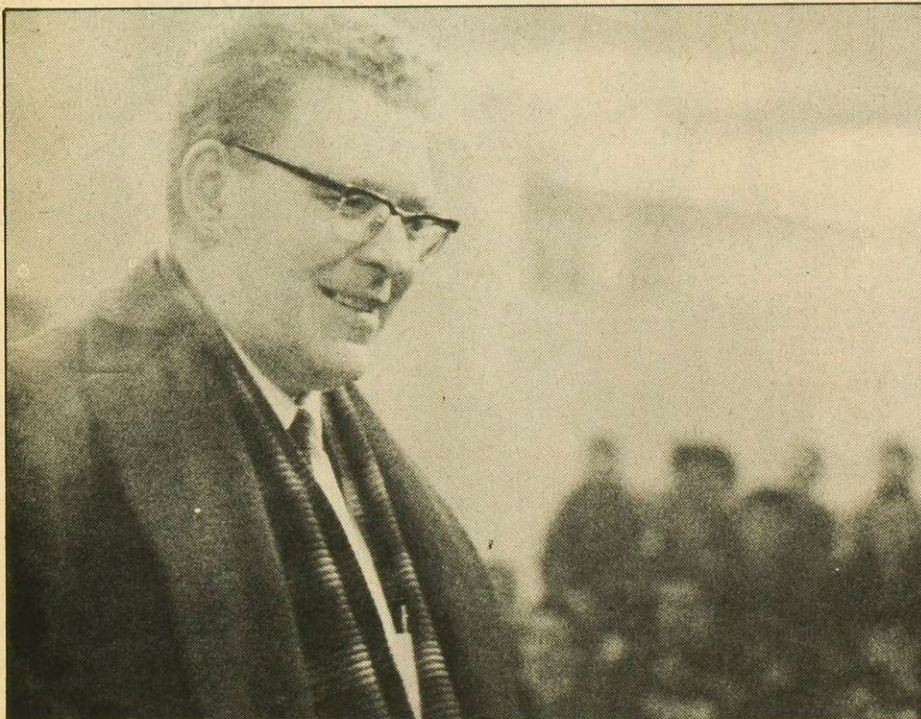
"Cette grève de neuf jours constitue, à mon avis, un acte de courage, d'audace et d'intrépidité inouï de la part des 1,750 grévistes."

*Jacques Archambault,
conseiller technique de la CSN,
qui est l'auteur de "Neuf jours
de jeûne" qui débute en page 7.*



L'ALIMENTATION

A Québec, du 19 au 27 octobre, une coordination magistrale de 1,750 grévistes travaillant dans quelque 300 établissements conduit au meilleur contrat jamais vu dans l'alimentation. Augmentation moyenne de .65 cents l'heure, et des avantages sans précédents!



Robert Tremblay

A Montréal

Robert Tremblay, organisateur de la CSN, dirige les opérations de recrutement. Solidement épaulé par le syndicat en place et par les permanents, la campagne suscite des espoirs nouveaux.

Grâce au courage de 1750 grévistes !

**Débloccage en
règle dans
l'alimentation**



Claude Girard, organisateur à Québec, a imaginé, conçu et appliqué la manoeuvre-clé de ce conflit qui a consisté à amener la partie patronale à signer l'entente conjointe qui a donné lieu à la requête devant le conseil des ministres au sujet des heures de travail avant la fin des négociations.

Neuf jours de jeûne

Par: Jacques Archambault conseiller technique de la CSN

Le conflit de l'alimentation, comme on l'appelle communément à Québec, risque de tomber dans l'oubli et d'être sans lendemain si on néglige d'en faire l'analyse critique et d'en supputer, à la fois, les causes, les conséquences, et les implications pour l'avenir. C'est la raison pour laquelle j'ai décidé d'écrire, non pas l'histoire de la grève (ce serait là une affreuse prétention) mais de coucher sur papier certaines réflexions.

Pendant neuf jours, soit du jeudi matin, le 19 octobre au vendredi soir, le 27 octobre, plus de 1500 employés des épicerie-boucheries de la ville de Québec et des environs ont mis la population "sur les dents" parce qu'elle craignait de n'avoir rien à se mettre sous la dent, c'est le cas de le dire, en faisant la grève. La ville et la banlieue entière furent complètement bouleversées et surexcitées, surtout aux premiers jours de la grève.

Les grévistes étaient répartis, selon une structure longuement et savamment pen-

sée et réfléchi en sept (7) endroits, en des salles stratégiques couvrant la périphérie (rayon de 25 milles environ) de façon à distribuer les grévistes par groupe de 50 à 250 environ, selon les quartiers ou localités. Chaque matin, à 8.00 heures a.m., après l'enregistrement, les patrouilles commençaient leur travail.

Il n'y avait pas de piquetage au sens classique et syndical du terme. Les grévistes se répartissaient en groupe de 5 ou 6 et devaient dépister chacune des épicerie-boucheries (424 établissements), constater si des employés syndiqués y travaillaient, entrer dans l'établissement, pour tenter, par des moyens pacifiques, de convaincre les "scabs", de rejoindre leurs camarades, amener le propriétaire à fermer son établissement. La règle d'or: *Les épicerie-boucheries devaient demeurer ouvertes au public si le propriétaire le voulait, mais les employés n'y étaient pas.*

Plusieurs propriétaires ont tout simplement fermé leurs portes, certains autres sont demeurés seuls au comptoir.

Jeudi et vendredi, les 19 et 20 octobre, soit les deux premiers jours de la grève, il y eut un certain nombre d'incidents. Entre autre, un propriétaire furieux saisit un revolver, tira deux ou trois balles et une balle atteignit un gréviste à la cuisse. Dans certains gros établissements, (Steinberg, Dominion, Magasins à chaîne), l'intrusion en masse par groupe de 50 à 200 des grévistes pour parlementer ou magasiner, causa d'innombrables difficultés. Le samedi 28 octobre, les injonctions interdisant les attroupements et les patrouilles dans les grands magasins venaient modifier le climat de la grève et la stratégie syndicale. La police municipale ne suffisait pas à la tâche et plusieurs vitrines volèrent en éclat, surtout pendant la nuit.

CHRONOLOGIE DES FAITS

Le 24 avril 1967 est une date à retenir. Près de 700 employés de l'alimentation



Robert Fleury, président du syndicat.

au détail sont réunis à l'Edifice des Syndicats Nationaux, 155 est, boul. Charest, pour entendre le rapport de négociations que leur livre leur conseiller technique, Jacques Archambault. Il faut dire que l'assemblée générale qui avait précédé quelques semaines auparavant groupait environ 38 membres. Elle avait lieu en vue de préparer les amendements au décret de l'alimentation qui se terminait le 28 février. Après deux séances de négociations, l'Employeur transmettait des propositions qui impliquaient une augmentation des heures existantes. En effet, les employeurs proposaient les heures suivantes pour la semaine normale:

Les lundi, mardi, mercredi:
de 8.00 h. a.m. à 5.30 h. p.m.;
les jeudi et vendredi:
de 8.00 h. a.m. à 9.00 h. p.m.;
et le samedi:
de 8.00 h. a.m. à midi.

Si ce système avait été appliqué et si les propositions patronales avaient été acceptées, ceci signifiait qu'on chambardeait le système des heures. On proposait aux employés de travailler les jeudi soir et vendredi soir, ce qui n'existait pas auparavant.

On remplaçait le congé existant du lundi avant-midi par le samedi après-midi.

Par ailleurs, on proposait une heure pour le dîner au lieu de une heure et quart comme auparavant.

Au plan des salaires, les patrons proposaient des augmentations d'environ 5%.

On eut l'idée d'imprimer ces propositions sur circulaire et par le truchement des listes d'employés du Comité Paritaire de l'Alimentation du Détail de Québec, on décida de faire parvenir la teneur de ces propositions patronales aux 3,000 salariés assujettis au décret, ce qui amena l'affluence sans précédent à l'assemblée générale du 24 avril.

A partir de ce moment, tout fut chambarde; on présenta de nouvelles demandes et on entreprit des nouveaux pour-parlers avec les patrons.

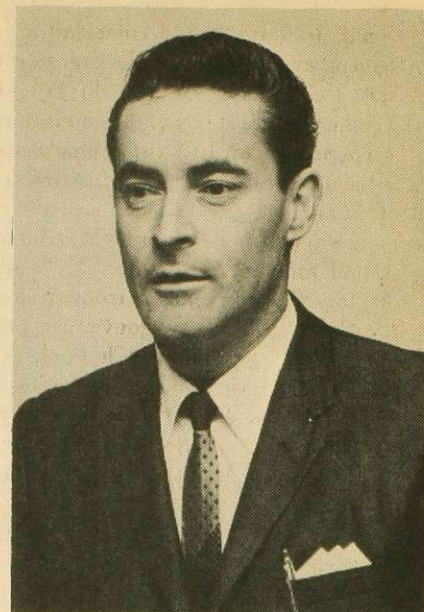
Presque en même temps, un autre événement capital se produisit. Le gouvernement annonçait que le Comité d'étude Rameau mis sur pied pour étudier le problème des heures d'ouverture et de fermeture des commerces et magasins recommandait la semaine de commerce de 54 heures et même de 68 heures selon les régions sans stipuler aucune semaine normale de travail. Les employés pris de panique s'agrippèrent à la seule force capable de les défendre: leur Syndicat.

Et depuis avril, le travail se poursuivait avec acharnement: préparation des nouveaux amendements au décret, nombreuses séances pour étudier les conditions de travail actuelles, contacts avec les employeurs, etc., etc...

Après une dizaine de rencontres de négociations directes, échec des pourparlers et demande d'intervention d'un conciliateur du Ministère du Travail.

Du mois d'août au mois d'octobre, il y eût six rencontres de conciliation.

Un des points majeurs des demandes syndicales se rapportait à la semaine normale de travail. Le Syndicat, demandait que la semaine normale de travail soit réduite de 48 à 40 heures



André Poulin, vice-président du syndicat.

par semaine, mais surtout, que toutes les épiceries-boucheries du Québec Métropolitain, sans exception, soient fermées toute la journée le samedi. Notons qu'auparavant, les épiceries-boucheries étaient ouvertes toute la journée le samedi mais étaient fermées le lundi matin. Or, il arriva un événement assez extraordinaire et inusité. Le Syndicat réussit à conclure une entente sur les heures de travail et sur la fermeture le samedi avec l'interlocuteur à la table des négociations, la section des Produits Alimentaires de l'Association des Marchands Détaillants qui négociaient au nom de quelque 325 petits et moyens épiciers-bouchers du Québec Métropolitain.

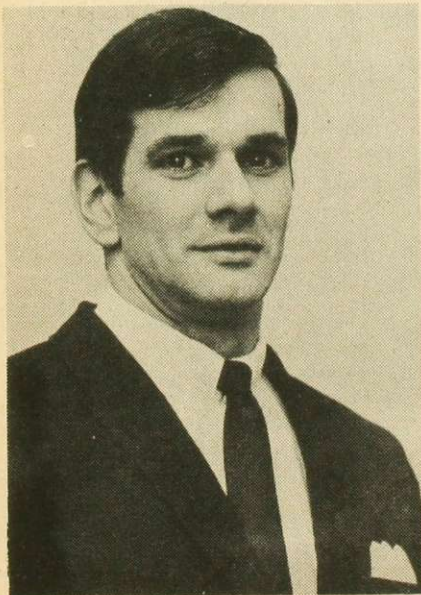
Dès que l'entente fut conclue, au stade de la conciliation, les parties adressèrent une requête conjointe au ministre du Travail, lui demandant d'ordonner que ces heures de travail et que la réglementation de la fermeture le samedi s'étendent, le plus tôt possible, à toutes les épiceries-boucheries du Québec Métropolitain sans exception.

Or, d'après la loi des décrets de conventions collectives, le délai pour mettre en vigueur cette réglementation expirait

lundi, le 9 octobre, et coïncidait exactement avec la date où la grève devenait légale selon le Code du Travail. C'est donc dire et ceci est très important, qu'à ce niveau, il n'existait plus de mésentente avec les mandataires officiels de la majorité des épiciers-bouchers c'est à dire avec l'Association des Marchands Détaillants sur la question des heures de travail. Le conflit se trouvait donc transposé au niveau gouvernemental. Car, si le gouvernement le voulait, et il en avait les pouvoirs en vertu de la législation du Travail, il pouvait ordonner, par décret, que l'entente intervenue avec la section des Produits Alimentaires de l'Association des Marchands Détaillants s'étende obligatoirement à toutes les épicerie-boucheries du Québec Métropolitain sans en excepter une seule.

La grève, si elle avait lieu, impliquait donc directement le gouvernement. Cependant, à l'issue de l'étape normale de la conciliation, d'autres points en litige demeuraient. On peut les énumérer ainsi :

- 1 - l'ancienneté;
- 2 - la sécurité syndicale;
- 3 - les fêtes chômées et payées;
- 4 - les vacances payées;



Gilles Marquis trésorier du syndicat.

- 5 - les contrats à forfait;
- 6 - les salaires et les classifications.

Après l'expiration du délai rendant la grève légale (9 octobre), des négociations longues et laborieuses se poursuivirent avec l'Association des Marchands Détaillants. Le vote de grève fut tenu le 5 octobre 1967.

Au lendemain du vote de grève, le sous-ministre du Travail, Me Donat Quimper, à la demande de la partie syndicale, désignait Me Robert Auclair comme médiateur spécial, qui entreprit, sans délai, son travail de médiation.

Entretiens, le sous-ministre du Travail convoqua les parties et les protestataires en audition pour lundi, le 16 octobre 1967. Ce fut un beau spectacle. D'un côté, les parties signataires fortement majoritaires (Syndicat et Association des Marchands Détaillants) de la requête en extension juridique demandant au ministre du Travail d'extensionner par arrêté en conseil à tous les commerces d'épicerie-boucheries sans exception la semaine de 40 heures et la fermeture le samedi, et, d'autre part, un groupe minoritaire en nombre mais puissant en intérêts financiers, Steinberg en tête, s'opposant vigoureusement et farouchement à la fermeture le samedi "because" les investissements et le service au public. Les protestataires invoquaient, les avocats de Steinberg en tête, l'inconstitutionnalité et le caractère ultra vires réglementant les heures d'ouverture et de fermeture. Les avocats de Steinberg s'appuyaient ainsi sur un jugement d'un juge de la Cour Supérieure, le Juge Laurendeau, rendu en octobre 1965, qui avait suspendu les effets juridiques du décret de l'alimentation de Montréal et qui avait été porté en appel devant la Cour d'Appel depuis deux ans, presque exactement.

Jeudi matin, le 19 octobre, le gouvernement n'ayant pas donné de réponse et n'ayant pas passé d'arrêté en conseil, et les parties syndicales et patronale n'étant pas tombé d'accord sur les autres dispositions de la convention collective en suspens, la grève éclatait.

Mercredi matin, le 25 octobre 1967, les journaux annonçaient que la Cour d'Appel venait, la veille même, de rendre jugement dans l'affaire Steinberg.

Le jugement donnait gain de cause au Comité paritaire et au Syndicat, déboutait Steinberg de son bref de prohibition, déclarait la loi de la convention collective constitutionnelle et intra vires des pouvoirs du législateur de réglementer les heures d'ouverture et de fermeture.

Quelques heures plus tard, le Conseil des ministres réuni d'urgence adoptait un arrêté en conseil ordonnant la semaine de 40 heures et la fermeture des magasins d'alimentation du Québec Métropolitain du samedi midi au lundi midi.

A partir de ce moment, le conflit était donc désamorcé.

Mais il restait les points suivants à régler entre l'Association patronale et le Syndicat, quant aux dispositions de la convention collective de travail: -

- 1- l'ancienneté;
- 2- le temps supplémentaire;
- 3- les congés maladie;
- 4- l'assurance-groupe-vie-maladie-accident-hospitalisation;
- 5- les vacances;
- 6- les salaires, les classifications et la rétroactivité.



André Bertrand, directeur du syndicat.



Une des nombreuses assemblées des grévistes de l'alimentation.



*Paul-Emile Isabelle,
directeur du syndicat.*



*Carmin Paquet,
directeur du syndicat.*



*Fernand Marceau,
directeur du syndicat.*

Au lendemain de la réunion du Conseil des ministres, soit le 26 octobre, l'Association patronale faisait parvenir au Syndicat, par télégramme, un ultimatum à l'effet qu'elle se conformait au décret gouvernemental sur les heures, mais qu'elle acceptait de reprendre les négociations sur le reste de la convention collective à la condition sine qua non que les employés retournent au travail immédiatement. Evidemment, le Syndicat refusa. Le médiateur dut également saisi de l'ultimatum patronal. Le ministre du Travail, rapidement informé de la situation, rétorqua sur le champ en servant à l'Association patronale la mise en demeure suivante qui me fut communiquée par téléphone vers 11.00 heures a.m., jeudi, le 26 octobre:-

"J'informe la partie patronale que si d'ici 3.00 hres cet après-midi, elle ne s'est pas présentée au bureau du Ministère du Travail, le ministre négociera avec le Syndicat et les accords conclus feront l'objet d'un décret que j'imposerai d'autorité."

A 4.00 hres p.m., le même jour, les pourparlers reprenaient sous la présidence du sous-ministre-adjoint au Travail, M. Réal Mireault et du médiateur du gouvernement provincial, Me Robert Auclair.

Les pourparlers devaient se poursuivre jusqu'à 2.00 heures a.m. le lendemain matin.

Vendredi après-midi, le 27, à 3.00 heures p.m., les parties en arrivaient à une entente définitive et vers 5.10 heures, les grévistes, dans une proportion de 98%, approuvaient le projet de convention collective et l'entente de retour au travail conclus pendant la nuit et la matinée et la grève se terminait officiellement à 6.00 heures p.m. vendredi, le 27 octobre 1967.

Sous cette même rubrique de la chronologie des faits, il convient d'insérer un autre incident qui mérite d'être signalé et qui se produisit au tout début de la grève. J'ai mentionné, tout à l'heure, que les deux premiers jours de la grève, soit les 19 et 20 octobre, des patrouilles de grévistes s'étaient présentés un peu partout et principalement dans les

grands magasins à chaîne. Or, les employés des magasins Dominion sont membres (environ 200) d'un syndicat affilié à la F.T.Q., signataire d'une convention collective en vigueur au moment du déclenchement du conflit. Or, les magasins Dominion furent fermés quelques heures à cause des manifestations. Le Conseil du Travail de Québec convoqua une conférence de presse, et accompagné du président de l'Association des employés de Steinberg (syndicat de boutique) fit une violente partie contre les grévistes, se désolidarisant complètement des revendications fondamentales de la C.S.N. et annonçant avec fracas qu'elle ferait tout en son pouvoir pour maintenir les magasins ouverts envers et contre tous les grévistes.

Quelques heures plus tard, le président du Conseil Central, le confrère Roland Tapin, convoqua une conférence de presse et fit la déclaration suivante:-

"Le geste que vient de poser le Conseil du Travail de Québec (F.T.Q.), constitue une honteuse trahison à l'égard des travailleurs en général, des employés de l'alimentation du Québec Métropolitain, en particulier.

Alors que les employés de l'alimentation au détail du Québec Métropolitain luttent d'arrache-pied pour améliorer leurs conditions de travail, les dirigeants de la F.T.Q. se rangent du côté des patrons et, sous prétexte de protéger leurs membres en s'appuyant sur une prétendue légalité, posent des gestes qui contribuent à saboter les intérêts primordiaux de leurs propres membres.

La semaine de quarante (40) heures et la fermeture des épiceries le samedi constituent l'objectif fondamental des employés de l'alimentation au détail et cet avantage qui sera obtenu, j'en suis convaincu, profiterait également aux employés des magasins Dominion, membres d'un syndicat affilié à la F.T.Q.

"Devant la lâcheté de ce geste et la collusion des chefs de la F.T.Q. avec les patrons des grands magasins à chaîne qui sont les plus farouches adversaires des revendications syndi-

cales, j'ai peine à retenir mon indignation.

Que deviennent donc les belles déclarations d'intention du président de la F.T.Q., monsieur Louis Laberge, à son dernier congrès alors qu'il affirmait qu'il fallait concentrer nos efforts à la lutte contre la pauvreté. Tout le monde sait, en effet, que les employés du commerce en général, et ceux de l'alimentation en particulier, sont les travailleurs les plus mal traités, donc les plus pauvres entre tous.

Je demande à tous les travailleurs du Québec Métropolitain, quelle que soit leur allégeance syndicale, d'appuyer de toutes leurs forces les employés de l'alimentation, car les dirigeants de la F.T.Q. viennent de prouver qu'ils couchent avec les patrons et qu'ils ne méritent pas la confiance des travailleurs".

AVANTAGES OBTENUS

L'ensemble des avantages obtenus à la suite de cette grève et de la signature de la convention collective constitue une somme vraiment imposante et impressionnante de précédents de tous ordres et de toutes natures dans le secteur du commerce de l'alimentation.

a) Au titre des clauses normatives et contractuelles: Bien que le Syndicat existait depuis les années 1940, l'absence de force, de membres et de vie syndicale à l'effet que la convention collective préliminaire au décret ne contenait pratiquement rien. Or, la nouvelle convention collective contient les dispositions suivantes:-

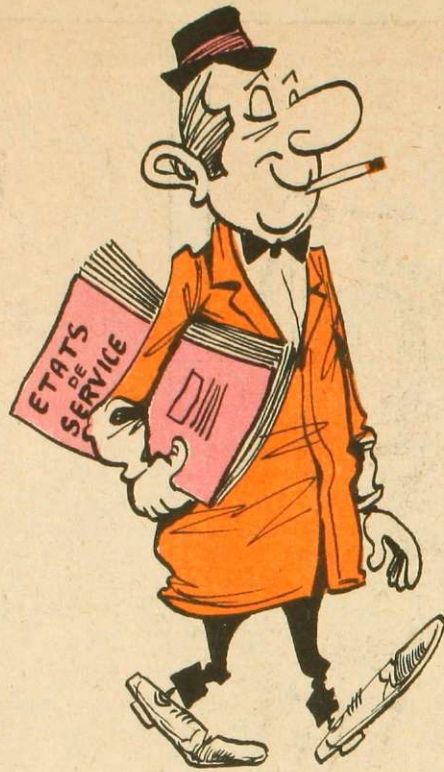
1- Définition des termes:

La convention collective définit le statut de l'employé régulier, de l'employé à l'essai, de l'employé à temps partiel et de l'employé surnuméraire. Elle indique qu'après soixante (60) jours d'emploi, l'employé obtient sa permanence. Elle définit d'une façon rigoureuse ce qu'est un employé à temps partiel et un employé surnuméraire, car les employeurs du commerce en général jouent énormément sur ce point.

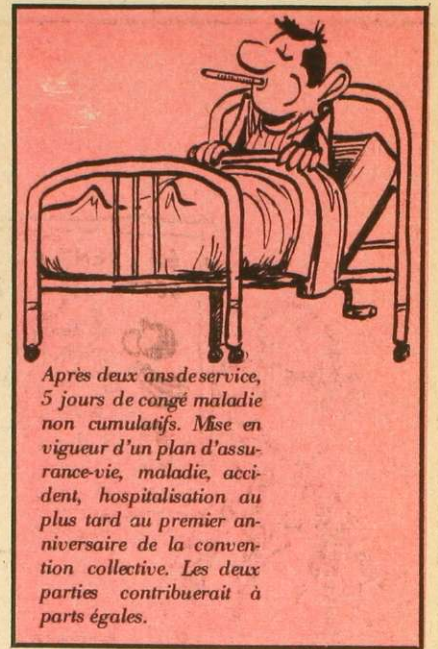
(Suite à la page 15)



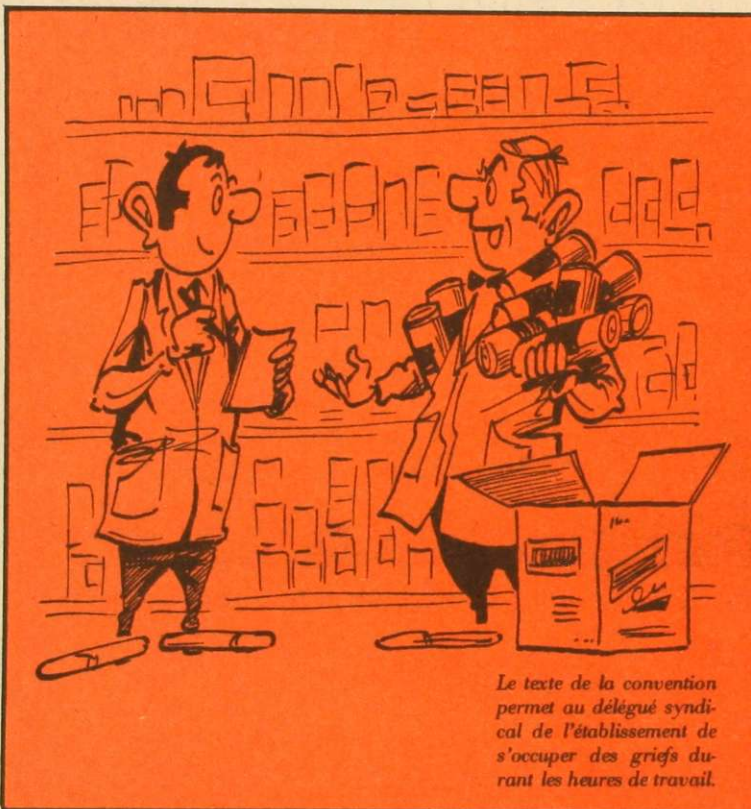
Journées de congé pour les naissances, les décès.



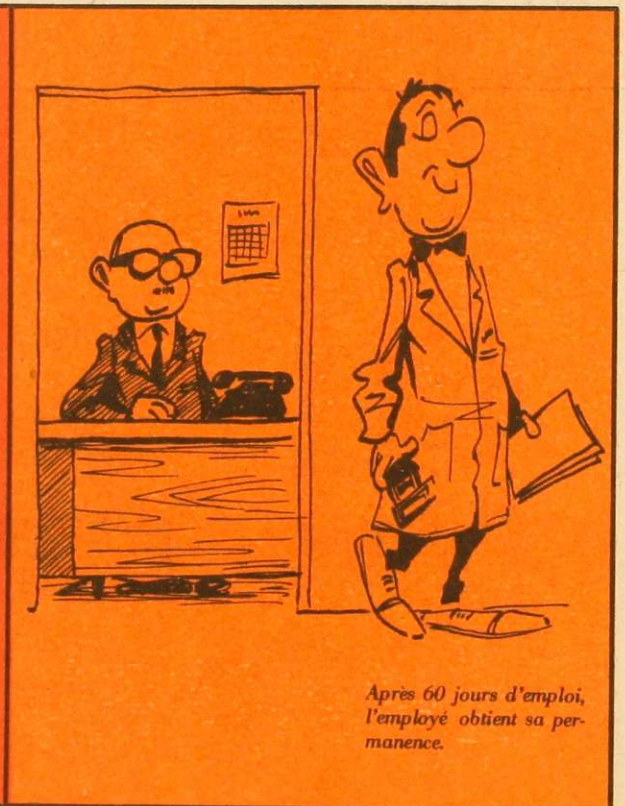
Un employé pourra transporter son ancienneté d'un employeur à l'autre pour le calcul de ses états de service, à la condition qu'il fournisse une preuve attestant ses états de service antérieurs.



Après deux ans de service, 5 jours de congé maladie non cumulatifs. Mise en vigueur d'un plan d'assurance-vie, maladie, accident, hospitalisation au plus tard au premier anniversaire de la convention collective. Les deux parties contribuerait à parts égales.



Le texte de la convention permet au délégué syndical de l'établissement de s'occuper des griefs durant les heures de travail.



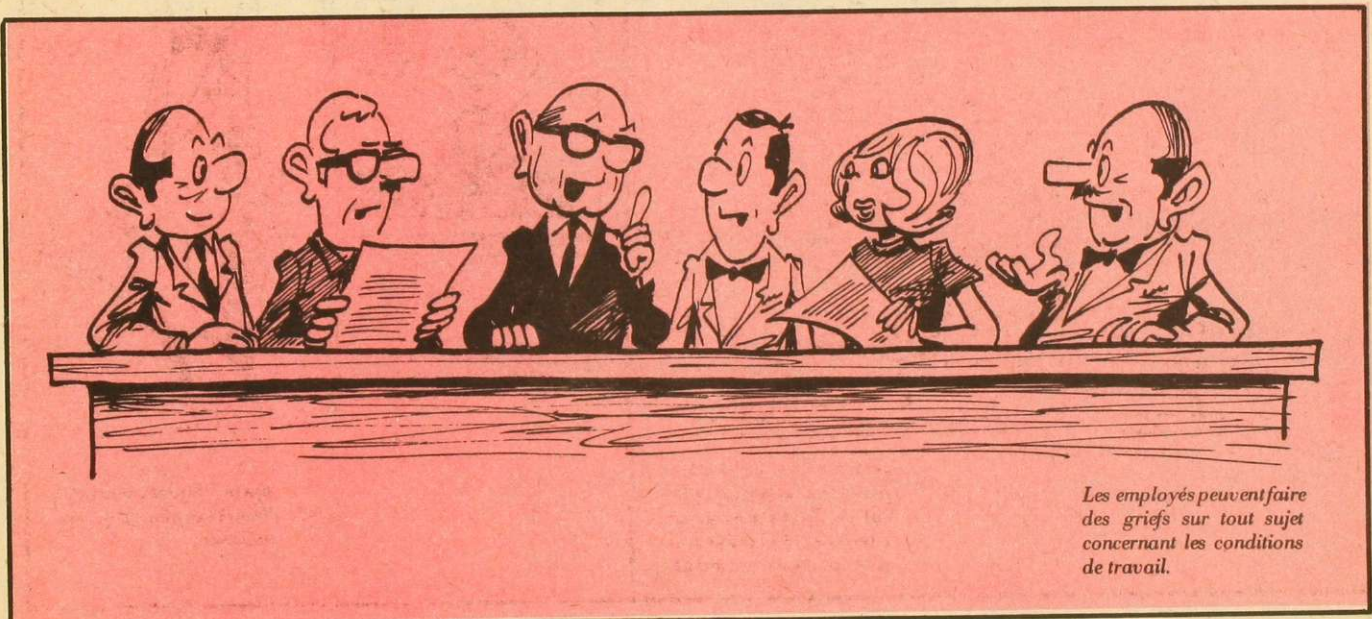
Après 60 jours d'emploi, l'employé obtient sa permanence.



Permission au syndicat d'afficher sur des tableaux des avis d'assemblées et autres informations.



Neuf fêtes chômées et payées garanties payables à temps triple si les employés sont appelés à travailler par exception. Vacances payées: une demi-journée pour moins d'un an de service, une semaine après un an, deux semaines après 5 ans, trois semaines après 12 ans.



Les employés peuvent faire des griefs sur tout sujet concernant les conditions de travail.



"Jeudi et vendredi, les 19 et 20 octobre, soit les deux premiers jours de la grève, il y eut un certain nombre d'incidents. Entre autre, un propriétaire furieux saisit un revolver, tira deux ou trois balles et une balle atteignit un gréviste à la cuisse".

2- Représentation syndicale:

Il n'y avait, avant, absolument rien. Le texte de la convention reconnaît un délégué par établissement. Le texte de la convention permet à ce délégué d'établissement de s'occuper des griefs pendant les heures de travail. Cet article de représentation syndicale reconnaît les congés ordinaires prévus par toutes les conventions collectives pour participer à des activités syndicales officielles.

3- Affichage d'avis:

C'est la clause usuelle permettant au Syndicat d'afficher sur des tableaux des avis d'assemblée et autres informations.

4- Sécurité syndicale:

Maintien d'affiliation, atelier syndical imparfait et formule Rand.

5- Ancienneté:

Il n'existait aucune disposition concernant l'ancienneté dans l'ancienne convention. Or, le nouveau texte est inspiré largement du texte de la convention collective signée avec les hôpitaux à la suite de la grève de l'an dernier. Après avoir défini l'ancienneté, on établit les circonstances et conditions selon lesquelles un employé conserve et accumule son ancienneté, selon lesquelles également il perd son ancienneté. Dans l'application de l'ancienneté, l'ancienneté prévaut dans les cas de mise à pied, de réembauche et dans les cas de promotion, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi concerné. De plus, la clause des promotions prévoit l'affichage des postes et la période d'adaptation de quinze (15) jours.

6- Procédure de règlement de griefs:

La nouvelle convention collective prévoit une clause ouverte sur les griefs qui permet aux employés de faire des griefs sur tout sujet concernant les conditions de travail. Procédure usuelle. Cependant, au sujet des griefs concernant les classifications, la convention

collective prévoit que les griefs peuvent être référés au Bureau d'examineurs du Comité Paritaire composé de trois (3) représentants désignés par le Syndicat et de trois (3) représentants désignés par les employeurs. Si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue par le Bureau des examineurs au sujet de sa classification, le grief peut être soumis à l'arbitrage en vertu des dispositions de l'article 10 de la convention.

7- Arbitrage:

La procédure de l'arbitrage des griefs pendant la durée de la convention comporte des dispositions qui désignent d'abord deux arbitres uniques, Me Fernand Morin et le Juge Victor Trépanier et force véritablement les parties à procéder. En effet, sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief lui a été référé, l'arbitre et la partie qui a soumis le grief s'entendent pour fixer la date de la première séance d'audition dans un délai n'excédant pas quarante (40) jours de calendrier suivant la date de l'émission de l'avis écrit. Si la partie défenderesse, qui est habituellement la partie patronale, ne peut se présenter à cette séance d'audition, les deux parties conviennent que la partie requérante a automatiquement gain de cause.

Toutefois, si aucune séance d'audition n'est tenue dans les quarante (40) jours ouvrables suivant la date de l'émission de l'avis écrit, les deux parties conviennent que la plainte doit être considérée comme non avenue. L'arbitre a un délai de trois (3) semaines pour rendre sa décision à moins qu'une prolongation du délai ne soit accordée par entente écrite entre les deux parties.

8- Contrat à forfait:

Afin de pallier aux possibilités que les employeurs soient tentés de donner certains travaux de livraison et certains travaux de ménage à forfait, la convention collective contient la clause de contrat à forfait semblable à celle qui a été conclue avec les hôpitaux à la suite de la grève de juillet dernier.

b) CLAUSES ECONOMIQUES:

1- Durée du travail:

Réduction de la semaine normale de quarante-huit (48) à quarante (40) heu-

res, avec pleine compensation, d'un seul coup. Décret ministériel ordonnant la fermeture de tous les établissements du samedi midi au lundi midi.

Heures de repas: une heure et demie (1 1/2) pour le dîner; une (1) heure pour le souper le vendredi soir.

2- Système de poinçon et de contrôle:

Cette nouvelle disposition constitue un moyen pour pallier aux abus considérables qui s'étaient faits dans le passé au sujet du paiement des heures supplémentaires en dehors de la semaine normale.

3- Pause-café:

Dix minutes l'avant-midi, dix minutes l'après-midi. Inexistante auparavant.

4- Fêtes chômées et payées:

Neuf (9) fêtes chômées et payées garanties payables à temps triple si les employés sont appelés à travailler par exception.

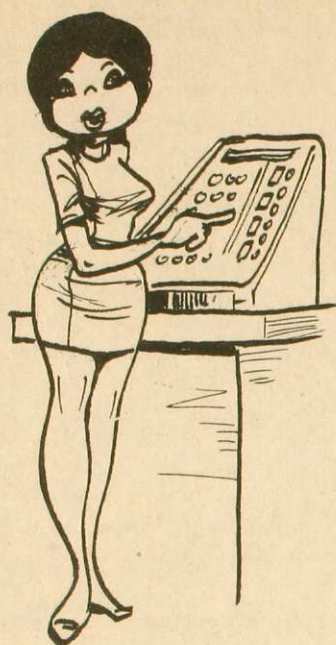
5- Vacances payées:

Ancien régime: une semaine après un an, deux semaines après cinq ans. Le décret ne contenait aucun bénéfice de vacances pour les employés de moins d'un an de service. La nouvelle convention prévoit une demi-journée pour moins d'un an de service; deux semaines après cinq ans de service; trois semaines après douze ans de service.

6- Avantages sociaux:

Les avantages sociaux étaient absolument inexistant dans l'ancienne convention collective. La nouvelle convention collective prévoit les jours de congé usuels à l'occasion du décès des membres de la famille. Trois (3) jours dans le cas du père, de la mère, frère, soeur, époux, épouse, enfant, beau-père, belle-mère; une (1) journée de congé à l'occasion du décès de la belle-soeur, du beau-frère, des grands-parents, du grand-père et de la bru; et un jour de calendrier de congé à l'occasion de la naissance ou du baptême d'un enfant.

L'ancienne convention ne prévoyait aucun congé maladie. La nouvelle convention collective prévoit qu'après deux



*Caissière téléphoniste
Augmentation par semaine de \$8 à \$10.*



*Commis-épicier-légumier-fruité.
Augmentation par semaine de \$15 à \$17.*



*Livreur-camionneur
Augmentation par semaine de \$7 à \$27.*



*Bouchers-salaisonniers
Augmentation par semaine \$17 à \$20.*

(2) ans de service continu, le salarié régulier a droit à cinq (5) jours de congé maladie non cumulatifs.

L'ancienne convention en contenait aucun plan d'assurance-groupe. La nouvelle convention prévoit que dans les douze (12) mois de la signature de la convention, les parties conviennent d'étudier un contrat collectif d'assurance-vie-maladie-accident-hospitalisation avec une seule compagnie d'assurance et de la mettre en vigueur au plus tard au premier anniversaire de la convention collective. Les deux parties contribueraient à parts égales au paiement de la prime, soit 50-50.

7- Salaires et classifications :

L'ancien décret contenait un système de classification des employés arbitraire, unilatéral et discrétionnaire. Les employés étaient classés par l'employeur, sous réserve de révision du Comité Paritaire, selon un système automatique. Chaque catégorie était divisée de la façon suivante :

Classe "A" - Classe "B" - Classe "C" - Classe "D". Une table prévoyait que dans des établissements de quatre (4) salariés, il devait y avoir un "A", un "B", un "C", un "D". Dans les établissements de trente (30) employés, il devait y avoir huit "A", neuf "B", huit "C", six "D". Dans les établissements de cent (100) employés, vingt-cinq "A", trente "B", vingt-cinq "C", vingt "D". Et ainsi de suite. Cette classification est totalement abolie. Elle est remplacée par une nomenclature et une définition des emplois et les augmentations de salaire, à l'avenir seront accordées d'une façon statutaire et automatique, selon les états de service de l'employé.

Mais contrairement à ce qui existait auparavant, un employé pourra transporter son ancienneté d'un employeur à l'autre pour le calcul de ses états de service et par conséquent, pour la fixation de son salaire, selon les échelles de salaire prévues, à la condition qu'il fournisse une preuve attestant ses états de service antérieurs. On comprend l'importance de cette nouvelle disposition quand on sait qu'il y a plus de 424 établissements assujettis au décret.

Cette innovation constitue un véritable chambardement de la structure des salaires, vous pouvez le deviner facilement.

Le tableau suivant vous permet d'apprécier les augmentations de salaire obtenues par la nouvelle convention collective.

Il ne s'agit là que de quelques classifications-clés.

Augmentation générale de \$5.00 l'an prochain: \$0.12 l'heure \$0.12.

Total: \$0.65 1/2.

Ex.: Ancien maximum du décret \$73.00 pour 48 hres; \$73.00 pour 40 hres: \$0.41 de compensation

AUGMENTATIONS DE SALAIRE			
	Ancien décret	Nouv. conv. règlement	Augmentation hebdomadaire en \$
Caissière-téléphoniste	\$52.00	\$60.00	\$ 8.00
	47.00	55.00	8.00
	42.00		
	40.00	50.00	10.00
Commis-Epicier-Légumier-Fruiter	\$68.00	\$85.00	\$17.00
	58.00	75.00	17.00
	48.00	65.00	17.00
	40.00	55.00	15.00
Livreur-camionneur	\$58.00	\$65.00	\$ 7.00
	-----	70.00	12.00
	-----	75.00	17.00
	-----	80.00	22.00
	-----	85.00	27.00
Bouchers-salaisoniers	\$73.00	\$90.00	\$17.00
	63.00	80.00	17.00
	51.00	70.00	19.00
	40.00	60.00	20.00
Minimum garanti:		<i>1^{ère} année</i> \$5.00 par semaine	<i>2^e année</i> \$5.00 par semaine

Il est permis maintenant de faire quelques simples calculs. La convention collective de travail signée à la suite du règlement de la grève est une convention collective d'une durée de deux (2) ans du 27 octobre 1967 au 26 octobre 1969. Si l'on calcule la pleine compensation à la suite de la diminution de la semaine de travail de 48 à 40 heures, on en arrive à la conclusion que les augmentations de salaire, ramenées au taux horaires se répartissent entre \$0.65 1/2 et \$0.95 l'heure.

Ex.: Ancien taux de base: \$40.00 pour 48 hres \$40.00 pour 40 heures: \$0.16 1/2.

Ancien taux de base porté de \$40.00 à \$55.00 par semaine: \$15.00: \$0.37 1/2.

Ancien taux de base protégé de \$73.00 à \$90.00 par semaine: \$17.00: \$0.42.

Augmentation générale de \$5.00 l'an prochain: \$0.12 l'heure: \$0.12.

Total: \$0.95.

En appliquant la loi des moyennes, on peut affirmer sans risque de se tromper, que l'augmentation moyenne obtenue par cette nouvelle convention se situe aux alentours de \$0.65 l'heure pour un contrat de deux (2) ans.

Il s'agit là d'un précédent historique dans le secteur commerce. On a vu souvent des industries en pointe et des contrats de travail accordant des augmentations de cette nature dans des contrats, mais jamais la chose ne s'est produite, ici, au Québec, dans le secteur du commerce de l'alimentation.

Mais le couronnement de cette convention collective remarquable, le grand coup et le bouquet de toute l'affaire, c'est la mise sur pied d'une Ecole d'Apprentissage des Métiers de l'Alimentation. Voici le texte de l'article 22 de la convention collective:

"22.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur représenté par la section des Produits Alimentaires de l'Association des Marchands Détaillants du district de Québec, conviennent de désigner cinq (5) personnes de leur choix, et le Syndicat convient également de désigner cinq (5) personnes de son choix, en vue de la formation d'un comité de dix (10) membres qui aura pour tâche de mettre sur pied conjointement et solidairement, dans les plus brefs délais, une Ecole des Métiers de l'Alimentation dirigée et administrée conjointement par les Employeurs et le Syndicat.

22.02 Cette école aura pour objet de travailler à la revalorisation du service de l'alimentation au public.

22.03 Elle devra comporter deux (2) sections:

a) 1re section: une section dite de "rattrapage scolaire" qui permettra au salarié de compléter ou d'approfondir sa formation scolaire. Cette section devra être organisée et mise sur pied en étroite collaboration avec le Ministère de l'Éducation de la province de Québec.

b) 2e section: une section dite "d'apprentissage des métiers de l'alimentation" qui aura pour tâche principale d'établir des normes professionnelles dans la pratique des différents métiers de l'alimentation et d'enseigner ces normes et la pratique du métier.

Ladite section pourra établir la réglementation nécessaire en vue de l'obtention des certificats, diplômes ou cartes de compétence.

DIAGNOSTIC

À la première lecture de cette rétrospective, on peut esquisser brièvement les remarques et constatations suivantes:

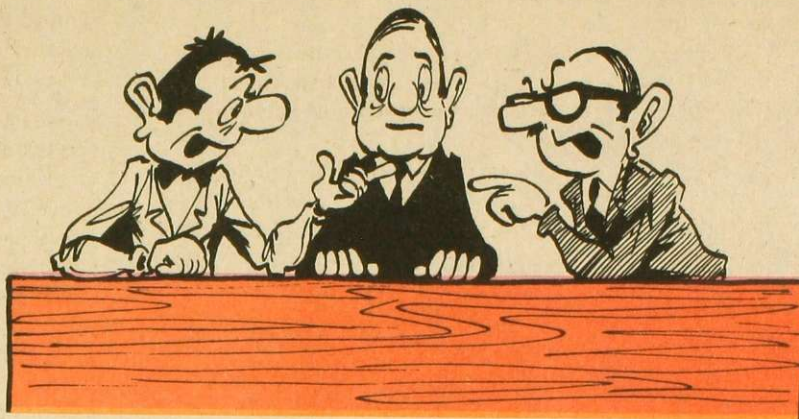
- 1- Ce précédent syndical historique renverse la politique traditionnelle du mouvement syndical. Le mouvement syndical, jusqu'à date, avait été extrêmement réservé et réticent à répondre aux demandes d'organisation dans le secteur commerce. Particulièrement, on était convaincu que des employés isolés, presque seuls en face de leur patron, et disséminés dans une multitude d'entreprises disparates ne pouvaient espérer sortir de leur situation. Dans le Québec Métropolitain, en excluant les entreprises comme Lafleur (125 employés), W.E. Bégin (une cinquantaine d'employés), la moyenne des employés par établissement se situe aux alentours de cinq (5). En fait, il y a quelque 424 établissements au total. Le Syndicat a placé et obtenu quelque 280 certificats d'accréditation. À date, il y a quelque 1750 membres en règle. Je n'ose pas affirmer que la formule que nous avons utilisée est magique et infaillible et qu'elle réussirait dans chaque cas. Mais, le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elle trace une nouvelle piste et soulève d'immenses espoirs.
- 2- Ce précédent syndical historique fait la démonstration qu'un décret peut être non seulement utile mais essentiel et vital à l'organisation syndicale, ce qui renverse complètement la croyance traditionnelle malheureusement trop souvent sanctionnée par les faits et les réalités.
- 3- La consolidation permanente des structures syndicales pour enraciner d'une façon définitive un syndicalisme actif, vivant et dynamique, les problèmes d'application de cette convention collective pose de graves questions pour l'avenir qu'il faudra affronter avec vigueur et lucidité, car les structures actuelles risquent de s'effriter, de s'effondrer, si on n'y prend garde.
- 4- Cette grève de neuf jours constitue, à mon avis, un acte de courage, d'audace et d'intrépidité inouï de la part des 1750 grévistes. Cette grève

remet en question le concept traditionnel de la force économique dans les conflits de travail et pose de nouveaux jalons.

- 5- L'impact politique de ce conflit devrait être examiné avec attention. Venant immédiatement au lendemain de la grève de la C.T.M. et du bill 1, la grève de l'alimentation de Québec marque au front et stigmatise nos structures sociales et politiques.
- 6- Cette période de six (6) mois (avril 1967 à octobre 1967) a été marquée au coin du travail d'équipe le plus authentique. Nous avons tenté une nouvelle expérience au niveau de l'organisation et de la négociation. L'organisateur Claude Girard et moi-même avons convenu, au tout début, de faire fi de la distinction académique contractuelle et traditionnelle entre organisateur et conseiller technique pour travailler toujours en duo. Claude Girard a participé à toutes et chacune des séances de négociations du début à la fin. Comme exemple type de ce travail d'équipe, il est même arrivé que l'organisateur ait imaginé, conçu et appliqué la manœuvre-clé de ce conflit qui a consisté à amener la partie patronale à signer l'entente conjointe qui a donné lieu à la requête devant le Conseil des ministres au sujet des heures de travail avant la fin des négociations. Cette manœuvre extrêmement habile plaçait le gouvernement "on the spot" et faisait coïncider la date de l'action gouvernementale avec la date légale du déclenchement de la grève. Cette haute stratégie, au moment où l'entente a été conclue, à la fin août, a été effectuée pendant que j'étais en vacances et nous avons communiqué, par téléphone, pour nous enligner, mais c'est Claude Girard qui conduisait les négociations le soir de l'entente.

Par ailleurs, à partir de la première journée de la grève, presque toute l'équipe des permanents du bureau régional a été mobilisée.

Hommages et merci aux 1750 gars et filles de l'alimentation d'abord, à Claude Girard, Amédée Daigle, Robert Marceau, Jude Poulin, René Harmégnies, Claude-André Morin, Georges Cantin, Roland Tapin, Arthur Dorval et Jean-Paul Marcotte.



Arbitrage des griefs non réglés à la satisfaction des employés.



Réduction de la semaine normale de travail de 48 à 40 heures, avec pleine compensation, d'un seul coup. Fermeture de tous les établissements du samedi au lundi midi. Une heure et demie pour le dîner; une heure pour le souper le vendredi soir.



Pause-café:
l'avant-midi, 10 minutes
l'après-midi, 10 minutes



Système de poinçon et de contrôle. Cette nouvelle disposition constitue un moyen pour pallier aux abus considérables qui s'étaient faits dans le passé au sujet du paiement des heures supplémentaires.

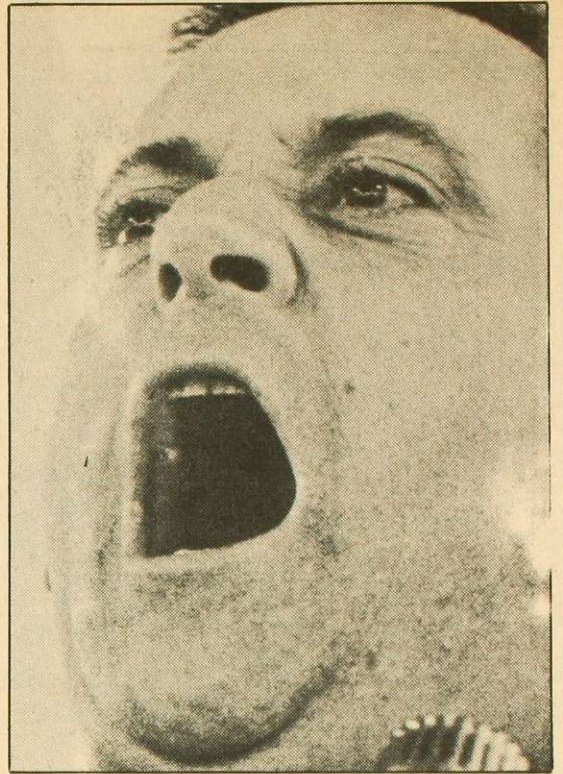


Dans l'application de l'ancienneté, l'ancienneté prévaut dans les cas de mise à pied, de réembauchage et dans les cas de promotion, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi.



Afin de pallier aux possibilités que les employeurs soient tentés de donner certains travaux de livraison et certains travaux de ménage à forfait, la convention collective contient la clause de contrat à forfait semblable à celle qui a été conclue avec les hôpitaux à la suite de la grève de juillet, 1966.

Les bûcherons de la Côte Nord choisissent la CSN



Edmond Savoie:
"Il faut tout refaire".

Les travailleurs en forêt, à l'emploi de la Quebec North Shore Paper Co., viennent de voter pour se constituer un syndicat autonome et affilié à la CSN. Ils ont jeté par-dessus bord les cadres inefficaces d'une Union internationale en votant dans une majorité de 78% pour prendre en mains leur affaire. Le vote a été pris mercredi le 30 août.

Le dimanche précédant le vote, ils étaient descendus de leur camp pour assister à une réunion au centre d'achat de Haute Rive. Certains avaient dû faire 120 milles pour s'y rendre.

Les treize camps y étaient, et là, enthousiastes, conscients de leur force et de leur commune détermination à se libérer d'un syndicat qui servait mal leurs intérêts, ils fêtaient déjà leur victoire. Oui, c'était la fête. On aurait dit qu'ils rentraient chez

eux après une absence de huit ans. Ils se retrouvaient avec des gars de chez eux, plus forts, mieux équipés, écoutés, appuyés comme ils ne l'avaient jamais été. Ils fêtaient leur réunion avec ces syndiqués de Hauterive dont la conviction et l'ardeur, la force, le cran et la clairvoyance de leurs problèmes ont fait de Hauterive un château fort du syndicalisme libre au Québec.

"Dehors! Dehors! On en a assez de se faire conter des histoires. On veut arrêter de reculer au lieu d'avancer. Il nous faut des gars qui revendiquent ce qu'on demande. Fini l'histoire de venir nous voir une fois par mois pour ramasser notre cotisation. Fini de rire de nous, de nous chanter la pomme. Fini de se faire dire d'être patients! On veut un syndicat à nous autres, un syndicat qui va nous écouter. Dehors le 2817!"

"Depuis trois ou quatre ans ça recule au lieu d'avancer. La mécanique s'est améliorée. Mais on n'a pas amélioré la condition de travail des hommes."

Ils étaient environ deux cents, les travailleurs de la Quebec North Shore Paper Co. qui étaient venus se rencontrer à trois jours du vote qui allait leur laisser décider de rompre avec une union paralytique.

Ils étaient deux cents, de tout âge, qui ont applaudi à tout rompre Edmond Savoie de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie des Pâtes et Papiers, ancien travailleur en forêt, lorsqu'il a déclaré: "Vous n'avez rien! Rien! Aucune vraie sécurité d'emploi, aucun service syndical. Rien. Il faut tout refaire. Repartir à zéro et vous préparer une convention de travail qui ait du sens".

Le bûcheron un travailleur négligé

Le bûcheron au sciote et à la hache, et le charretier sont bien disparus. La mécanique est arrivée... et aide la compagnie, elle augmente le rendement, elle augmente les bénéfices. Mais pour l'homme, pour le gars qui travaille, qu'est-ce qu'elle a changé?

Il travaille toujours à 60 ou 120 milles dans le bois, isolé. Il travaille toujours 8 ou 10 heures par jour sans répit. Sous la pluie, dans la tempête, comme avant. Le travail en forêt est toujours l'un des plus difficiles.

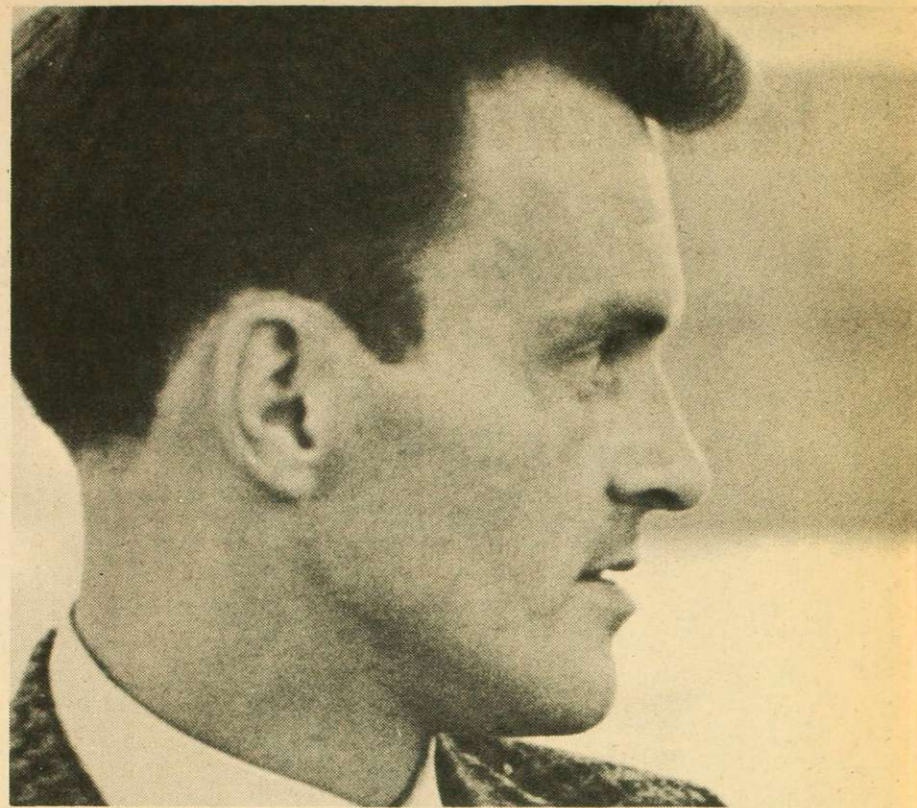
On a amélioré la mécanique mais on n'a pas amélioré la condition du travailleur. On ne peut parler de sécurité d'emploi pour lui. Il est à la merci de la qualité du bois, de la température, de la mécanique, de la maladie. Que ça cloche ici ou là, et voilà une journée, une semaine ou un mois de perdu.

Son camp est situé à 120 milles dans le bois, 120 milles de routes difficiles, recevra-t-il une prime pour l'usure et la dépréciation supplémentaire de son auto? Non. Recevra-t-il une prime adéquate pour l'éloignement de sa famille? Non. Pour se retirer des conditions habituelles et des avantages de la vie "en société", pour s'enlever tous les moyens habituels d'éducation? Non, rien.

Et est-ce qu'on le dédommagera d'avoir ruiné sa santé plus rapide-

ment qu'à un autre emploi? Non. Aura-t-il un bon plan de pension? Non.

S'il est dans un camp où l'on est mal nourri, mal logé, mal installé, recevra-t-il quelque chose? La compensation n'est pas toujours une solution. Il faut forcer le patron à améliorer les conditions de vie et de travail du travailleur en forêt, de la même façon qu'il a amélioré les instruments de travail. Si le temps du sciote est dépassé, si l'ancien bûcheron est remplacé à cause des impératifs de la production et de la société moderne, il faut dépasser aussi les conditions de travail du bûcheron. Le travailleur en forêt doit avoir des conditions de vie et de travail qui soient aussi satisfaisantes que celles des autres travailleurs québécois.



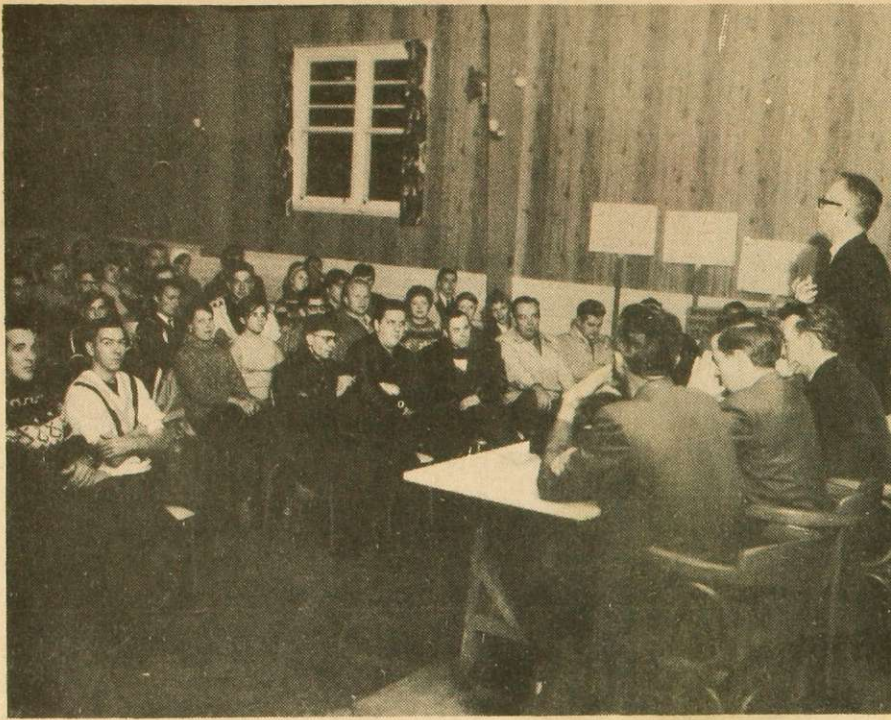
PIERRE D'ANJOU, président du Syndicat National des Travailleurs en Forêt de la Quebec North Shore Paper Company (à gauche) et (à droite) **Raynald Brassard**, directeur régional de la CSN à Hauterive, discutent du vote des travailleurs en forêt.



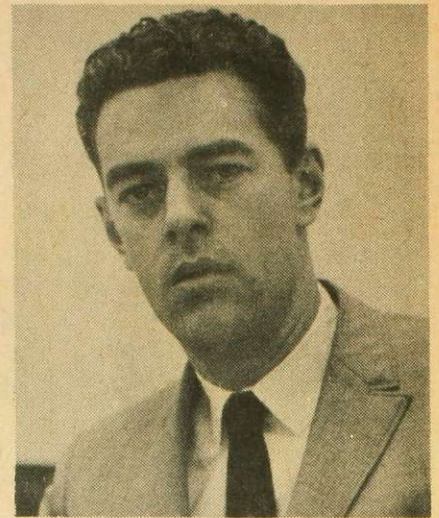
Gilbert Bourgoin, organisateur de la CSN sur la Côte Nord.



Camps de la Quebec North Shore Paper Co. sur le Côte Nord.



Jacques Tardif, conseiller technique de la Fédération du bâtiment, porte la parole au cours d'une assemblée des grévistes.



Raymond Pion, président du syndicat des agents de la paix de la fonction publique. Dans l'édition du 1 Septembre, c'est par erreur que nous avons publié la photo de M. Allen McHughes, officier du syndicat des agents de la paix, sous le nom de M. Pion. Nous prions les lecteurs en général, et M. Pion en particulier, d'accepter nos excuses.

Les Syndiqués de Baribocraft continuent la grève contre un patron muet comme une carpe

Depuis deux mois les 210 ouvriers de Baribocraft, à Lévis, sont en grève.

Les employés demandent de meilleurs salaires et des conditions de travail raisonnable.

Nous avons déjà parlé des salaires (voir l'édition d'octobre) mais répétons qu'ils oscillent entre \$1.00 et \$1.06 pour les femmes. La moyenne de salaire est de \$1.27 si le salaire horaire des employés masculins est calculé.

Le dossier des accidents dans cette usine est effroyable.

Le syndicat rapporte qu'il y a eu au moins 42 accidents graves au cours des dernières années. Un travailleur a été frappé par un morceau de bois à la tête et souffre d'une incapacité totale. Un autre a du se faire enlever deux disques de la colonne vertébrale. Les doigts écorchés, coupés ou fracturés constituent la majorité des accidents.

La poussière est insupportable à l'intérieur de l'usine et pour aller aux toilettes il faut demander la permission et la clef au contremaître.

Appuyons ces syndiqués. Ils luttent pour sortir d'une grande misère.



CIGARETTES

"EXPORT"

BOUT UNI
ou FILTRE

RÉGULIÈRES ET "KING"