

le monde OUVRIER



Bulletin d'information de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)

Mars-avril 1981

Colloque sur les fermetures et les licenciements

'La bataille des années '80 est commencée'

Louis Laberge, président de la FTQ



Photographe: Michel Cloutier

Canada Post
Postes Canada
Canada Post
Postes Canada

Third class
Troisième classe
B-678
MONTREAL

Port de retour garanti, si adressé à Fédération
des travailleurs du Québec, 2100, avenue Papi-
neau, 4e étage, Montréal, Québec H2K 4J4.
Téléphone: (514) 527-8533.

SOMMAIRE

DOSSIER

sur
les services essentiels
et le droit de grève
dans le secteur public
et parapublic

pages 3-4-5-6-7



REPORTAGE

sur
le colloque de la FTQ
sur les fermetures
et les licenciements

pages 11-12-13



FTQ-CONSTRUCTION

La voix de la
majorité
pages 15-16

8 MARS 81

Les activités de la FTQ
à l'occasion du 8 mars
et un rappel des
positions de la FTQ sur
la question des femmes
pages 8-9-10

CONTIENT ÉGALEMENT

■ MÉMOIRE DE LA FTQ
À LA COMMISSION JEAN

page 17

■ NOUVELLES BRÈVES

pages 18-19-10-21-22

■ PRATT & WHITNEY ALIAS
UNITED AIRCRAFT

pages 22-23

■ COLLOQUE SUR LA
RETRAITE

page 24

le
monde
ouvrier

Bulletin d'information publié par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

Responsable: André Laplante

Collaboration: Mona-Josée Gagnon, Normand Guimond, André Leclerc, Michel Matte, Osvaldo Nunez

1290 rue Saint-Denis, 5ème étage, Montréal, Québec, H2X 3J7.

Téléphone (514) 288-7431. Tirage: 60,000

Le doyen des journaux syndicaux au Québec et au Canada. Première parution: 18 mars 1916.

Composé et imprimé par des travailleurs membres de la FTQ à l'Imprimerie Transcontinentale.

Dépôt légal à la bibliothèque nationale du Québec.

Toute reproduction totale ou partielle des articles contenus dans le Monde Ouvrier est permise à condition d'en indiquer la source.

La FTQ a organisé le 14 mars dernier une journée d'étude et de consultation en vue de la présentation d'un mémoire à la Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre du gouvernement du Québec sur le droit de grève et les services essentiels dans le secteur public et para-public.

Les 600 participants membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), de l'Union des employés de service, local 298 et de l'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 ont signifié au gouvernement et à tout autre parti politique "leur ferme intention de s'opposer de toutes leurs forces à toute attaque qui viserait à abolir ou à réduire le droit des travailleurs et des travailleuses à la libre négociation et le droit de grève, l'existence de ces deux droits étant indissociable. Le droit de grève est une condition fondamentale d'existence dans la vie collective d'une société qui se dit démocratique; le droit de grève est aussi une condition fondamentale pour l'avènement d'une société plus juste et plus égalitaire. "Le président de la FTQ, Louis Laberge a poursuivi en dénonçant la démagogie des éditorialistes et des hommes politiques qui "condamnent le recours à la grève ici mais applaudissent les actions des travailleurs polonais et ce, sans savoir au préalable si les services essentiels étaient assurés et malgré qu'il s'agissait de grèves illégales et dirigées contre le gouvernement polonais".

Une seule catégorie de travailleurs

Le mémoire réaffirme la nécessité de reconnaître les travailleuses et les travailleurs du secteur public et para-public comme des membres à part entière de la société québécoise. Ils ne doivent pas être relégués au rang de seconde zone comme ils l'étaient avant 1964, année où le droit de grève a été obtenu dans le secteur des services publics. Aussi nous pouvons lire que "la FTQ a toujours considéré et considère encore que tous les travailleurs et les travailleuses tant du secteur privé que du secteur public devraient être couverts par les mêmes règles et par un même code du travail; par conséquent la FTQ s'oppose à toute règle d'exception comme celles que l'on retrouve dans la loi 59 sur les services essentiels.

NE TOUCHEZ PAS AU DROIT DE GREVE LOUIS LABERGE



Régime de négociation

La FTQ réaffirme que le droit à la libre négociation ne doit souffrir d'aucune exclusion quant aux matières négociables. Tout doit être négociable. Par exemple le plan de classification dans le secteur du soutien scolaire, collégial et des commissions de formation professionnelles est considéré comme non négociable par l'employeur. C'est ce refus de négocier une question jugée importante par un groupe de syndiqués qui est générateur de conflits. De plus dans la très grande majorité des cas les demandes patronales ne constituent qu'une stratégie pour réagir aux demandes syndicales et pour revenir au statu quo de la convention qui expire.

Les services essentiels

La FTQ va s'opposer farouchement à toute tentative de quelque gouvernement que ce soit qui par le biais de la réglementation des services essentiels par exemple viserait à réduire l'efficacité du droit de grève ou qui chercherait à tripoter ce droit.

L'expérience démontre et le Conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux l'a reconnu publiquement, que les travailleurs ont manifesté une grande maturité dans l'exercice de leur droit de grève. En 1976, l'Hydro-Québec déposait une requête en injonction à la Cour supérieure. Devant la preuve évidente que les grévistes assuraient les services essentiels, la requête en injonction fut refusée. "Quand on connaît la propension quasi naturelle des juges à accorder des injonctions on voit que les travailleurs ont la capacité et la volonté de maintenir les services essentiels." a souligné Louis Laberge lors de la conférence de presse qui a suivi la journée d'étude.

"Seuls les syndiqués en grève peuvent et doivent définir les services essentiels. Ce sont eux qui sont impliqués dans le milieu et qui sont en mesure d'évaluer les besoins".

"Il va falloir que la population se préoccupe davantage de la qualité des services et du problème des coupures de postes plutôt que de se préoccuper de la possibilité d'une grève à tous les 3 ans où les services essentiels vont être assurés de toutes façons" a conclu le président de la FTQ.

Avant 1964 les conditions de travail dans les services publics, l'éducation ou la fonction publique étaient extrêmement difficiles. Un préposé aux malades pouvait gagner \$40 par semaine pour plus de cinquante heures de travail.

1964

C'est sous le gouvernement Lesage que le code du travail est amendé de façon à reconnaître le droit de grève dans le secteur des services publics, suite entre autres au Congrès spécial qu'avait convoqué le FTQ et du mandat de grève générale, qu'elle avait reçu des délégués pour forcer le gouvernement à agir. Cette victoire va permettre aux travailleurs et aux travailleuses de ce secteur de faire des gains appréciables.

1966

En 1966 les employés d'hôpitaux se mettent en grève et défient les injonctions durant trois semaines. Ils obligent le gouvernement Johnson à mettre les administrations hospitalières sous la tutelle de l'Etat, à uniformiser les conditions de travail et à accorder une hausse sensible de salaires. Ce sont les syndiqués qui définissent et assurent les services essentiels. Les travailleurs de l'Hydro entreprennent leur première négociation provinciale en 1967 et sont les premiers à faire des grèves tournantes. Les employés de la Ville de Montréal font une grève d'une semaine et obtiennent des augmentations de salaires de \$1.25 l'heure et un contrat d'un an. Les enseignants se font imposer par le Bill 25 une échelle de salaires.

1969

En 1969 après le débrayage et une négociation dans l'ensemble du secteur public et para-public, le gouvernement se dote d'une véritable politique salariale et les travailleurs obtiennent des gains importants comme la sécurité d'emploi après deux ans d'ancienneté.

LE DROIT DE GRÈVE DANS LE SECTEUR PUBLIC: UN DROIT DUREMENT GAGNÉ



FRONT COMMUN (1972)

En 1972 les 210,000 salariés de l'Etat forment un front commun intercentral et déclenchent la grève générale illimitée. Le gouvernement Bourassa emprisonne les chefs syndicaux ce qui donne lieu à une grève générale à la grandeur du Québec. Le Front commun gagne cependant sa revendication majeure: un seuil minimum de salaires qui ne soit plus basé seulement sur la comparaison avec d'autres secteurs, mais qui tienne compte des besoins sociaux des travailleurs. La demande syndicale est de \$100 par semaine. Le gouvernement a par la suite augmenté le salaire minimum dans le secteur privé. Le Front commun obtient aussi l'indexation au coût de la vie. Les services essentiels sont négociés au niveau local.

FRONT COMMUN (1976)

Le Front commun de 1976 déclenche plusieurs grèves d'une journée. Les travailleurs obtiennent des gains salariaux substantiels, 4 semaines de vacances après un an et l'abolition de plusieurs formes de discrimination dans les classifications d'emploi. Le soutien scolaire doit faire face de son côté à une loi spéciale, la loi 23. Les employés de l'Hydro défient l'injonction émise contre eux et gagnent leur principales revendications. Un événement important se produit à la même époque: c'est la loi 253 qui obligent les travailleurs des hôpitaux à signer une entente sur les services essentiels. Cette loi va être défiée et demeurera inapplicable.

FRONT COMMUN (1979)

Le Front commun de 1979 permet aux travailleurs et aux travailleuses d'obtenir des congés parentaux dont un congé de maternité payé de cinq mois et des garderies sur les lieux de travail. Le gouvernement vote la loi 62 qui force les membres du front commun à reprendre le travail tandis que plus tôt dans l'année la loi 93 met fin à la grève de 6 semaines des cols bleus de la ville de Montréal. Le gouvernement passe également la loi 88 qui impose un règlement de 4 ans aux employés de l'Hydro. ■

Devant toute la démagogie des déclarations des hommes politiques et l'absence dans les média d'information du point de vue de ceux et celles qui assurent les services essentiels, Le Monde Ouvrier a rencontré des travailleurs du secteur des Affaires sociales, de la Ville de Montréal et de l'Hydro-Québec et leur a demandé de nous expliquer comment sont assurés les services essentiels.

Secteur des Affaires sociales



Gilles Giguère,
coordonateur
du secteur des
affaires
sociales au SCFP

“

“Pour déterminer les services essentiels on se base sur les services qui prévalent dans les établissements durant les fins de semaine et les autres périodes de congés. On suppose que les administrateurs qui établissent les cédules de travail tiennent compte des besoins de la population et des services essentiels pour répondre à ces besoins. Le deuxième principe sur lequel on s'appuie c'est la réévaluation régulière des besoins et des services offerts. Il y a des clauses qui prévoient des rencontres avec les patrons pour évaluer toutes situations d'urgence. Enfin le syndicat essaie de signer des ententes sur les services essentiels à assurer. Si cela n'est pas possible, c'est la liste syndicale qui prévaut. L'employeur peut contester et envoyer un enquêteur du Conseil sur le maintien des services. La liste syndicale inclut les cadres.”

”



Gilles
Mathieu,
SCFP,
local 313

“

“Chez-nous à Rivière-des-Prairies on se dit que tout le monde est capable de travailler. En enlevant ceux et celles parmi les cadres qui ne peuvent faire le travail on obtient une quarantaine de personnes de nuit alors qu'en temps normal il y en a 20. Le comité chargé d'assurer les urgences a acquiescé à toutes les demandes des employeurs. Il y a des contacts à chaque jour avec les commissaires du Conseil sur le maintien des services pour faire le compte rendu de la situation.”

”

LES SERVICES ESSENTIELS: DES TRAVAILLEURS NOUS EXPLIQUENT



Francine
Myles,
UES,
local 298

“

“Les services essentiels dans le centre d'accueil le Mainbourg à Pointe-aux-Trembles sont définis de façon à assurer le bien-être physique des bénéficiaires. On assure le service 24 heures par jour. Ce sont les cadres qui s'occupent de la maintenance. La qualité des soins est la même qu'en temps normal.”

”



Claude
Dion,
SCFP,
local 1810

“

“Ici à Bedford il y a trois établissements. On a établi une liste syndicale qui inclut les cadres. Les cadres du CLSC sont envoyés au Centre hospitalier pour s'occuper des malades. Le CLSC est fermé les fins de semaine et fonctionne avec un personnel réduit le reste du temps car ce n'est pas un service d'urgence qui touche directement la santé des gens.”

”



Claude
Turcotte,
SCFP,
local 1554

“

“On est arrivé à la Maison Ste Clothilde à signer des ententes négociées. Les trois premiers jours, les cadres devaient assurer le service et le 4e ce sont tous les employés syndiqués qui rentraient. Nous avons déjà fait des grèves parlées. La plus longue a duré 32 heures!”

”

“

Gilles Mathieu "Un des gros problèmes c'est que la population est contre nous parce qu'elle a été conditionnée par les média. Dans un centre hospitalier comme celui de Rivière-des-Prairies, en 15 ans il y a eu environ 30 jours de débrayage en tout. Et c'est l'endroit qui a débrayé le plus au SCFP!"

”

“

Francines Myles "Les employeurs savent tellement qu'ils ont l'opinion publique de leur bord que depuis qu'il faut négocier les services essentiels ils veulent qu'on fournisse 80% des effectifs alors qu'en temps normal ils ne font pas ça. Un autre problème aussi c'est qu'une fois que la liste est déposée les cadres font du harcèlement en nous disant que le centre d'accueil peut fermer si on fait la grève ou en faisant des pressions auprès des parents."

”

“

Gilles Giguère "Ce que les gens oublient c'est que depuis qu'on a le droit de grève les travailleurs ont pu obtenir des améliorations importantes dans leurs conditions de travail. Les revendications syndicales comme la définition des postes, du fardeau de tâches, le problème de la mobilité des postes, cela a des répercussions non seulement sur le travailleur mais aussi au niveau de la qualité des soins pour l'ensemble de la population. Ce n'est pas nous qui coupons les postes ou qui envoyons des directives comme au Centre hospitalier de Chibougameau pour réduire les portions ou éliminer la soupe au souper! Sur 27 centres d'accueil il y en a 21 où il y a un alourdissement du fardeau de la tâche et dix-huit disent qu'on refuse d'augmenter le nombre d'employés."

”

“

Gilles Mathieu "A Rivière-des-Prairies le problème des accidents de travail est plus grave que celui de la grève. L'an passé il y a eu 600 accidents de travail sur 730 employés. En plus on est obligé de se battre tous les jours contre la menace de coupures de postes. Le travail devient trop routinier parce qu'on n'a pas suffi-

samment de personnel pour s'occuper comme il faut des patients."

”

HYDRO- QUÉBEC

Gilles Morisseau,
coordonnateur
du SCFP à
l'Hydro-Québec



“

"Le syndicat s'engage à faire en sorte que la santé du public ne soit pas en danger. On établit des priorités comme les foyers de vieillards, les hôpitaux... C'est sûr par contre que le chalet d'un tel au bout d'un lac ne sera pas sur la liste des priorités. Dans chacune des dix régions du Québec, le syndicat a mis sur pied des bureaux pour les services essentiels avec des représentants des bureaux, des techniciens et des métiers. Ces bureaux fonctionnent 24 heures par jour. On fournit une liste à l'Hydro avec le nom des responsables. La compagnie nous donne aussi la liste des cadres. A chaque grève qu'on a fait, les services essentiels ont toujours été respectés."

”

Pacelli Desrosiers,
président
du local 957,
SCFP



“

"Nous-autres les techniciens on s'occupe de la protection de lignes de haute tension. C'est sûr qu'une grève dans le secteur hydro électrique cause des inconvénients mais cela ne met pas en danger la sécurité de la population. Un des gros problèmes ce sont le média. Au lieu d'expliquer le contenu du conflit et comment les travailleurs assurent les services essentiels, les média reprennent les déclarations alarmistes des politiciens en insistant seulement sur les pannes. Pourtant cet hiver le nombre et la durée des pannes d'électricité se comparent et même dépassent les chiffres fournis à la

presse par le gouvernement lors des dernières négociations. C'est à peine si on en parle dans les journaux sauf pour dire que c'est la faute du gell!"

”

Charles Cuerrier,
président
du local 1500,
SCFP



“

"Un autre problème c'est celui des délais. En temps normal l'Hydro contacte directement les travailleurs. Ce qu'elle fait durant la grève c'est qu'elle vérifie elle-même avant de contacter le syndicat, ce qui bien sûr augmente les délais. Dans la région de Montréal on a vu des cas où cela a pris 7 heures avant que l'Hydro avertisse le syndicat."

”

“

Morisseau "Moi ce qui me choque ra-dedans c'est la démagogie et l'irresponsabilité des hommes politiques. On a obtenu un jugement favorable en 1976 où le juge Lagacé reconnaît que la direction de l'Hydro va trop loin et que les travailleurs assurent les services essentiels. Cette même année on a obtenu que le Journal de Montréal se rétracte parce qu'il avait laissé sous-entendre qu'il y avait eu un mort à cause de la grève. Même le ministre Bérubé a déjà reconnu que le nombre de pannes n'est pas plus élevé qu'en temps ordinaire sauf que les délais sont un peu plus longs. Et pourtant on s'est fait imposé par ces mêmes politiciens un règlement de 4 ans avec la loi 88!"

”

André Charbonneau
président
du local 200,
SCFP



“

“Nous autres au niveau des employés de bureaux on participent activement dans les bureaux pour assurer les services essentiels. En novembre 79 le premier ministre a déclaré qu'il ne tolérerait pas des pannes prolongées. Pourtant cet hiver il y a eu une panne de 3 jours à St-Donat et le West Island de Montréal a connu des pannes de plus de 48 heures. C'est bizarre mais le gouvernement n'a fait aucune déclaration alarmiste et n'a pas brandi la menace d'une loi spéciale!

”

“

Pacelli Desrosiers “Des pannes c'est normal même les boss le reconnaissent. Il y en a mêmes qui sont planifiées en temps ordinaire. Prend par exemple le cas du délestage cyclique. Il arrive régulièrement qu'on enlève la charge électrique parce qu'elle est trop haute sur une longue période de temps.

”

Jean Claude Laniel,
secrétaire trésorier
local 1500
SCFP

“

“Jamais on n'admettra que ce soit la partie patronale qui détermine les services essentiels à donner. Ce sont les travailleurs qui connaissent le mieux les services à assurer. Nous avons toujours assuré des services de façon à ne pas mettre la sécurité de la population en jeu. On va vérifier sur place chaque fois qu'il y a une plainte et on assure un service de 24 heures sur 24. De toutes façons grève ou pas grève, les syndiqués de l'Hydro se sont toujours fait un devoir de réparer toutes les pannes. La planification à long terme du réseau, l'élaboration des budgets, les politiques globales de fonctionnement tout cela relève de la direction de l'Hydro. Qu'on arrête de mettre sur le dos des syndiqués tous les crimes du monde et qu'on reconnaisse que le réseau est le même en temps de grève qu'en temps normal.”

”

COLS BLEUS (Ville de Montréal)

Jacques Forest,
directeur
exécutif
SCFP local 301



“

“Le principe syndical auquel on se réfère c'est le suivant: donner des services de façon à assurer la sécurité du public, comme le sel pour les côtes ou le service d'eau. Mais on considère par exemple que le chauffage des bâtisses ce n'est pas un service nécessaire; les contremaîtres peuvent très bien faire l'entretien des bâtiments et de la machinerie.”

”

Jean Lapierre,
SCFP,
local 301



“

“On avait une liste de travailleurs disponibles jour et nuit pour tous les secteurs de la Ville de Montréal. On avait aussi des équipes pour aller vérifier les plaintes. On répondait cas par cas. En fait le syndicat était disponible jour et nuit pour répondre à toutes les plaintes.

”

“

Jacques Forest: On a des preuves que des fuites d'eau ont entraîné plus durant l'année que durant la grève. La Ville nous a continuellement mis des bâtons dans les roues afin de nous nuire face à l'opinion publique. On voulait mettre par exemple des panneaux de signalisation à la place des lumières. Les boss voulaient qu'on vérifie les lumières et refusaient de nous donner des pancartes. Il y a même des cas de contremaîtres qui ont joué avec des lumières pour qu'elles deviennent jaunes!

”

“

Jean Lapierre: “Quand on voit aussi comment les médias ont traité notre conflit, c'est clair que la population a seulement eu le point de vue du patron. Cette année dans le temps des Fêtes la Ville a laissé les rues dans un état pire que quand on était en grève. Puis à part de ça je trouve

plus grave les coupures de postes qui entraînent une baisse des services à la population. Je trouve que la Ville est plus irresponsable en coupant les services à la population que nous qui avons toujours assuré les services essentiels en temps de grève et en temps normal. Même qu'heureusement qu'on a eu un syndicat parce que j'ai l'impression que la situation serait encore pire. En luttant contre les coupures on se bat aussi pour la population.”

”

“

Jacques Forest: “C'est là qu'elle est la solution: que la ville améliore les services à la population et nos conditions de travail. On n'a pas un mot à dire dans la planification et la direction des services: c'est à la Ville de prendre ses responsabilités. Et c'est bien clair que droit de grève ou pas, on va sortir pareil. Il n'est pas question de faire les frais de l'irresponsabilité de la Ville de Montréal. C'est notre travail et les services à la population qui sont en jeu.”

”

CONSULTATION AU LOCAL 298

A l'unanimité, plus de 250 membres des exécutifs de base des affaires sociales de l'UES-298, région de Montréal, ont proclamé le caractère essentiel du droit de grève dans le secteur public.

C'est au cours d'une assemblée de consultation des élus de la base organisée par le local 298, le 10 mars, que cette position a été adoptée. Cette rencontre était préalable au colloque de la FTQ tenu le 14 mars.

Ces deux rencontres s'inscrivent dans la riposte quela FTQ et ses syndicats affiliés opposent aux attaques contre le droit de grève dans le secteur public et à l'exercice de ce droit, que ces attaques proviennent des partis politiques, des organismes patronaux ou des médias.



CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES FEMMES

Le Comité de la condition féminine qui avait mis l'accent cette année sur la promotion d'activités au niveau de chaque section locale et une sensibilisation auprès de l'ensemble de la population considère que ses objectifs ont été atteints. Il s'est vendu plus de 25,000 macarons et 6,000 affiches ont été distribuées. Dans tous les syndicats ou/et Conseils représentés par les membres du Comité, la semaine du 8 mars a été soulignée de diverses façons telles des soirées d'information, des visites des unités de travail, des discussions lors des pauses-café ou des périodes de repas, des kiosques d'information, des visionnements de films etc.

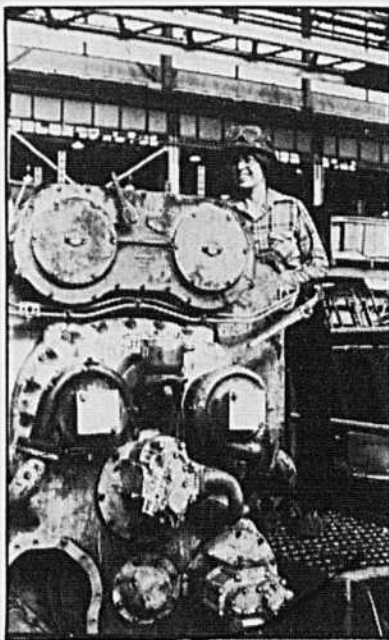
Dans la semaine précédant le 8 mars, la FTQ a tenu quatre conférences de presse: la première pour le lancement de la semaine du 8 mars et les trois autres concernant des luttes de femmes pour la reconnaissance de leurs droits (Canadien National, Burlington et Zeller's). Quelques Conseils du travail notamment ceux de Québec, de Ste-Thérèse et de l'Estrie avaient également convoqué des conférences de presse.

Quelques membres du Comité ont par ailleurs participé à des émissions de lignes ouvertes ou d'autres émissions aux postes CJMS, CKVL et CKAC. ■

VICTOIRE AU CN

Après 2 ans de lutte, un groupe de femmes ont obtenu, en collaboration avec l'organisation "Action-travail des jeunes" que la compagnie du Canadien National ouvrent des postes dans des métiers non traditionnels.

"Le CN a reconnu qu'il avait agi de façon discriminatoire et a accepté de donner des possibilités réelles à ces femmes d'avoir accès à des emplois de leur choix. Cela n'a pas été facile. Les femmes ont été victimes d'intimidation lorsqu'elles ont fait application pour des emplois non-traditionnels et aussi pour celles qui avaient déjà obtenu un emploi. Nous tenons à souligner cependant que ces problèmes ne



se sont pas posés avec les travailleurs qui nous ont appuyés dans notre lutte contre la compagnie", a poursuivi une porte-parole du groupe des travailleuses du Canadien National.

"Cet exemple de ténacité et de courage a suscité chez-nous une motion d'appui à ces femmes où l'Association internationale des machinistes s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et de frein à l'évolution de la classe ouvrière. Le 30e congrès de septembre 1980 de l'AIM à Cincinnati, s'est prononcé afin de favoriser l'accès des femmes dans des emplois non-traditionnels et pour que soient mises en place des formes rapides de formation et d'intégration", a affirmé de son côté un représentant du local 118 de l'AIM.

Des gains d'une portée considérable

C'est le 4 mars dernier que la compagnie reconnaissait devant un conciliateur de la Commission fédérale des droits de la personne, qu'elle avait fait preuve de discrimination et s'engageait à soumettre un règlement permettant un véritable accès des femmes aux emplois non-traditionnels au Canadien National.

Les points les plus remarquables du règlement sont les suivants:

1) Compensation monétaire:

La compagnie reconnaît qu'elle a privé ces femmes d'un revenu qu'elles auraient dû normalement gagner s'il n'y avait pas eu de discrimination à l'embauche. Aussi la compagnie accepte de verser des compensations monétaires qui totalisent la somme de \$71,612.00.

2) Ouverture de postes dans des métiers non-traditionnels: La compagnie accepte d'ouvrir des postes pour ces femmes dans les principaux métiers de l'usine de Pointe Saint-Charles, soit ceux d'apprentis-plombiers, de chaudronniers, d'électriciens, de wagonniers et de machinistes.

3) Dans le cas de mise-à-pied des 6 femmes durant les deux premières années de travail le CN accepte de payer une compensation monétaire pour salaire perdu dans chaque cas où elles n'auraient pas été mises à pied sans le refus discriminatoire d'embauche. ■

BURLINGTON CANADA: UNE COMPAGNIE RÉTROGRADE

La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) a violemment dénoncé la compagnie Burlington Canada Inc. de Lachine qui depuis 25 ans harcèle et met à pied ses employés afin d'empêcher toute tentative de syndicalisation. La majorité des employés sont des femmes. "La compagnie Burlington Canada utilise quotidiennement tout un système de favoritisme et de terreur qui nous ramène aux pires années du Duplessisme. Il est totalement inacceptable qu'une compagnie qui se targue d'être à l'avant-garde de la technologie dans le secteur du textile adopte un comportement aussi odieux lorsqu'il s'agit de ses usines au Québec où la majorité de ses employés sont des femmes. La FTQ va tout mettre en oeuvre pour civiliser cette compagnie moyenâgeuse", a déclaré M. Fernand Daoust, secrétaire général de la FTQ et responsable politique du Comité de la condition féminine de la FTQ.

Campagnes de syndicalisation

La première campagne de

CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES FEMMES

syndicalisation entreprise par les salariés a commencé en mars 1956. La bataille a duré six ans et s'est gagnée en Cour suprême, dernière instance où l'accréditation fut accordée. Cependant, la compagnie avait eu le temps d'instaurer un véritable régime de terreur, de sorte que le syndicat ne réussit jamais à négocier une convention collective.

Durant cette période, soit de 1962 à 1980, le dossier d'accréditation est demeuré ouvert au ministère du Travail. Comme aucune convention collective n'avait pu être négociée, la compagnie n'a jamais jugé utile de demander la révocation de l'accréditation.

L'Union des employés de commerce (TUAC), local 501, entreprit au début de 1980 une campagne de syndicalisation. La compagnie eut une réaction sauvage et anti-syndicale. Elle congédia une quinzaine d'employés pour activités syndicales et mit sur pied un comité d'usine qui avait pour tâche de pratiquer le harcèlement auprès des employés. Malgré cela, les femmes ont réussi à obtenir l'adhésion syndicale de la majorité des travailleuses soit 72% et à déposer une requête en accréditation le 18 avril 1980.

"Pendant ce temps-là, la compagnie a beau jeu. Elle change continuellement les conditions de travail, harcèle les militantes syndicales, quand ce n'est pas le fait de les congédier comme cela s'est produit au début de 1980. De plus, la compagnie accorde des privilèges à certains salariés, crée des clans et modifie ses règlements presque tous les jours. S'il n'y a pas une intervention rapide du ministère du Travail, Burlington Canada de Lachine va réussir à nouveau son coup de 1956", a affirmé M. Richard Mercier, président du Conseil provincial de l'Union des employés de commerce (TUAC) et vice-président de la FTQ.

Conditions de travail rétrogrades

La compagnie utilise depuis le début le système de boni qui est un véritable cancer pour les travailleuses qui sont sur des machines, car il permet de maintenir des taux horaires extrêmement bas et oblige les femmes à travailler dans des conditions qui

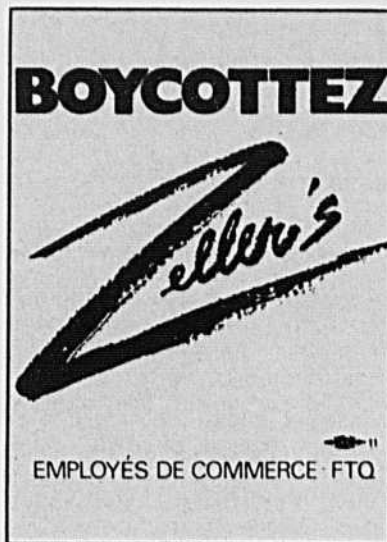
menacent leur santé. Le salaire horaire est de 4,33\$ pour celles qui travaillent au boni.

"La compagnie exige un niveau de production minimum, sans cela l'employée risque d'être mise à la porte. Ainsi toute nouvelle employée doit parvenir à produire 192 douzaines de paires de bas de nylon par jour pendant dix jours d'affilés et il y a à peine 10% des nouvelles employées qui y arrivent, ce qui donne déjà une idée du roulement incroyablement élevé du personnel. Par exemple, depuis le début des démarches du syndicat pour faire signer des cartes en février 1980, on a eu connaissance d'un roulement de personnel de près de 500 personnes. Et c'est environ le nombre d'employés que compte l'entreprise", a souligné une travailleuse de l'usine de Lachine.

Il y a des employés qui ont près de 30 ans de service et qui gagnent le même salaire qu'un débutant. La semaine de travail est de 40 heures. L'usine fonctionne jour et nuit. La compagnie augmente ses normes sans cesse.

Il règne au niveau de la santé-sécurité l'arbitraire et l'irresponsabilité les plus absolus. La compagnie menace de congédier des employés qui ont des accidents. Il y a régulièrement des cas de coupures, de doigts écrasés, de brûlures, d'intoxication dans le département de teinture. "La compagnie se fiche carrément de notre santé. Elle met les femmes dehors plutôt que de corriger la situation. Il y a même le cas actuellement d'un employé qui avant d'être congédié, avait été mordu par un rat parce qu'il faut dire aussi qu'il y a des rats dans l'usine", a dit une employée de Burlington Canada.

Le harcèlement et les mesures vexatoires sont tellement poussées jusqu'à la limite du ridicule, qu'on voit des contre-maîtres masculins se permettre d'entrer dans les toilettes des femmes pour vérifier si elles y vont par besoin naturel. Il est interdit aux employés de parler à l'ouvrage. Les employés du département de la teinturerie n'ont pas le droit de manger à la cafétéria et doivent demeurer dans un département où les cas d'intoxication ou d'incommodection ne sont pas rares. ■



La compagnie Zeller's a congédié les employées de son magasin à Lachute. Les employées, en majorité des femmes, sont en grève depuis 16 mois pour négocier une première convention collective. "Nous dénonçons cette compagnie antisyndicale qui met à pied ses employées plutôt que d'accepter la présence d'un syndicat. Avec un chiffre d'affaires sans précédent de 885\$ millions et près de 21\$ millions de profits, cette compagnie fait preuve d'un mépris intolérable envers ses employées en les jetant sur le pavé et en refusant de leur accorder des conditions décentes de travail et de salaires", a déclaré M. Fernand Daoust, secrétaire général de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

Un antisindicalisme viscéral

Depuis le mois de décembre 1980, l'Union des employés de commerce, local 501, a rencontré la partie patronale à quatre reprises. La dernière rencontre du 3 mars dernier s'est faite en présence d'un conciliateur, M. Yvon Forest. Tous les points en litige au chapitre des salaires, des classifications et de la rétroactivité sont réglés. Le seul point en litige demeure celui de la reconnaissance syndicale. "Nous avons fait des concessions sur l'ensemble de nos revendications. Tout ce que nous voulons, c'est que la compagnie accepte le principe de la sécurité syndicale. Elle veut garder le contrôle absolu sur ses employées. On s'est battu et on va se battre encore pour avoir droit à un syndicat pour défendre nos droits", a poursuivi Marie-Claude Clermont, porte-parole des employées de Zeller's à Lachute. ■

CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES FEMMES

La FTQ et la question des femmes

1968

La FTQ s'est préoccupée très tôt de la situation des travailleuses et a soumis dès 1968 un rapport à la Commission Bird où elle préconisait la déséxisation des emplois. La CSN réclamait encore à l'époque des mesures protectionnistes qui font qu'on attribue exclusivement aux femmes les responsabilités ménagères et parentales.

Fondation d'un comité en 1973

En 1973, un comité est officiellement formé. Il produit le texte "Travailleuses et syndiquées" pour le congrès de décembre 1973. On y réclame à nouveau la déséxisation des emplois et une présence accrue des femmes dans les postes de direction et de responsabilité des syndicats.

Congrès de 1975

Lors du congrès de 75 un document "Le combat syndical et les femmes" est présenté par la direction de la FTQ. On suggère comme ligne de conduite que la non-discrimination soit un des fondements des conventions collectives.

Congrès de 1977

Au congrès de 1977, la FTQ se dote d'une politique de la famille comme par exemple la nécessité d'un réseau de garderies. Une majorité de délégués se prononcent pour le droit à l'avortement libre et gratuit.

Colloque de 1979

A l'automne 1979 la FTQ tient un important colloque sur la situation des travailleuses sous le thème "Une double exploitation...une seule lutte". Près de 500 personnes dont 25% d'hommes sont présentes comme déléguées officielles.

Les délégués revendiquent la possibilité de négocier des programmes d'action positive. Ils votent sur des mesures à prendre pour lutter contre le harcèlement sexuel. Ils insistent enfin pour que la centrale se dote de moyens concrets afin d'augmenter et de favoriser la participation des femmes dans l'action syndicale.



Johanne Deschamps, SCFP présidente du Comité de la condition féminine en 1978-79.

Congrès de 1979

La déclaration de principes de la FTQ votée lors du 16ème congrès en novembre 1979 s'appuie sur les discussions et les propositions du colloque. La FTQ se prononce pour le droit des femmes au travail social, la maternité et les droits parentaux, les garderies, la lutte contre les discriminations au niveau du travail et au niveau légal et enfin la participation des femmes à la vie syndicale.

Aujourd'hui

Le Comité de la condition féminine de la FTQ s'est donné 5 priorités pour répondre davantage aux besoins concrets qu'expriment de plus en plus de femmes: la santé et la sécurité au travail, la formation syndicale, l'accès au syndicalisme et la formation de comités de la condition féminine. ■



Anne Dandurand, de l'Union des artistes, présidente du CCF de la FTQ en 1979-80.



L'actuel comité de la condition féminine de la FTQ

De gauche à droite: Fernand Daoust, responsable politique du comité, Marcèle Lamarche (TUAC), Carole Racicot (FTQ), Marie Pinsonneault (STCC), Denise Bellalite (TUA), Reine Allard (CTQ), Carole Gingras-Larivière (TUAC)- présidente du comité, Francine Leblanc-Doucet (CTST) et Lina Belval (Métallos). N'apparaissent pas sur cette photo: Johanne St-Amour, Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Louise Dahman, Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes (APENAC), Nadia Koshedub, Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile (TAVT) Marielle Riendeau, Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames (UIOVD), Nicole Perron, Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et Léonie Boisvert, Conseil du travail de Saint-Jean (CTSJ).

pertes d'emplois: MOBILISATION



Colloque de la Fédération des Travailleurs du Québec

sur les fermetures et les licenciements.

Les 15, 16 et 17 février 1981 s'est déroulé le colloque de la FTQ sur les fermetures et les licenciements sur le thème "Pertes d'emploi: mobilisation". Les syndicats affiliés à la FTQ y ont délégué près de 500 personnes, auxquelles se sont ajoutées une centaine d'observateurs officiels.

DES PROPOSITIONS POUR LA RÉFLEXION ET L'ACTION

Réunis en atelier le lundi puis en plénière le mardi, les participants ont discuté de la situation actuelle des fermetures et des licenciements ainsi que des moyens à prendre pour enrayer ce fléau tant par le biais de l'action syndicale que par celui de la mobilisation collective en vue de l'obtention d'une meilleure législation et d'une action gouvernementale efficace.

L'ensemble des propositions adoptées, ainsi que celles renvoyées aux instances, seront la base d'une nouvelle déclaration de politique qui sera présentée au prochain congrès de la FTQ, qui se tiendra à Montréal en novembre 1981.

Les délégués au colloque ont aussi demandé à la FTQ de prolonger le colloque dans leurs rangs en diffusant des documents résumant les discussions du colloque, en

tenant des assemblées régionales à ce sujet. Un guide sur "l'action syndicale face à une fermeture" est d'ailleurs en préparation à la FTQ. Les délégués au colloque ont aussi demandé à la FTQ de proposer un plan de campagne anti-fermetures au prochain congrès, et d'intervenir à ce sujet aussi souvent qu'il est possible d'ici là.

L'ACTION SYNDICALE FACE AUX FERMETURES ET AUX LICENCIEMENTS

Parmi les pistes que le colloque a demandé à la FTQ d'explorer figure, notamment l'avenue des expériences de participation des travailleurs à la gestion d'entreprises "relancées". La constitution de "dossiers économiques" sur l'entreprise est aussi une autre façon de prévenir les coups, afin de savoir ce qui s'en vient et réagir plus efficacement lorsque apparaît une menace de fermeture.

Un vif débat parmi les délégués au colloque est intervenu sur la question des "concessions" qu'il convient — ou ne convient pas — de faire à un employeur en difficulté. Cette question a finalement été renvoyée aux instances, une majorité de délégués ne voulant pas engager la FTQ dans le sens,



Nicolas Talbot, (SCTP).

“Après 5 ans de mauvaise administration la compagnie ITT a fermé. On a eu 1 mois de salaire et 2 mois de loyer. Tout ce qui reste ce sont des projets PIL, PACLE pour nous faire taire. Ce qu'on veut c'est de l'ouvrage. On n'était pas assez sensibilisés à ce que c'est une fermeture d'usine.”



Jacqueline Bournival, (UIOVD)

“J'ai travaillé 4 ans et demi dans un atelier de couture à Drummondville. L'Employeur a graduellement transféré la production dans un atelier non syndiqué. Puis on a reçu une lettre recommandée, annonçant la fermeture. L'assurance-chômage nous coupe de 2 semaines lorsqu'une usine ferme. En plus comme j'étais présidente de mon atelier, mon nom est sur la liste noire. Ce que je viens de rapporter aujourd'hui vous pourriez le vivre... alors réveillez-vous avant qu'il ne soit trop tard!”



Francine Chainé, Union des employés de commerce, local 502.

“Je travaillais pour les magasins Lasalle qui employait 400 personnes en majorité des femmes. Ils ont commencé par fermer les magasins moins rentables. Jusqu'à la dernière minute on croyait que la compagnie faisait du chantage. La compagnie m'a remboursé jusqu'à maintenant \$180. C'est ceux qui travaillent qui sont payé en dernier après les banques, les créanciers.”

”

d'une acceptation conditionnelle de concessions salariales.

L'utilisation de la négociation comme moyen de contrer les licenciements a par contre été retenue par les délégués au colloque comme moyen d'action. Les syndicats vont préparer des demandes en négociation en vue d'obtenir des informations de nature technologique, financière et commerciale. Ils vont également négocier des clauses visant à imposer un coût aux licenciements éventuels et aussi des clauses normatives visant à mieux protéger les travailleurs en cas de licenciements.

Les cas de faillites présentent des difficultés particulières. Aussi les délégués ont adopté une série de revendications d'amendements aux législations, dont le Code du travail québécois et la Loi (fédérale) concernant les faillites.

POUR UNE INTERVENTION GOUVERNEMENTALE EFFICACE

Au-delà de la loi sur les fermetures et les licenciements que le mouvement syndical réclame depuis longtemps, il est ressorti clairement des discussions du colloque que, pour que cette loi voit le jour, et pour qu'elle ne soit pas qu'un "plaster" sur une jambe de bois, il fallait que le gouvernement soit animé d'une volonté politique nouvelle.

Volonté d'abord de privilégier le plein emploi, de le rechercher et d'en faire une priorité. Aucun gouvernement n'a jamais voulu prendre tel engagement et jamais il n'a cependant été aussi nécessaire. Cela suppose une planification économique, une politique de main-d'oeuvre, une protection systématique des emplois existants, ce dont nous ne bénéficions pas à l'heure actuelle.

Plusieurs participants au colloque ont critiqué vivement les

politiques gouvernementales actuelles de subventions. En vertu de l'infinité de programmes existants, des employeurs peuvent abolir des emplois à un endroit et en "créer" ailleurs avec l'aide gouvernementale, c'est-à-dire avec nos impôts. Ou encore les gouvernements récompenseront les idées "novatrices" d'une entreprise qui ne se gêne pas pour licencier du personnel.

L'absence de stratégie industrielle, la fiscalité, le fonctionnement des institutions bancaires, sont d'autres facteurs de fermetures et de licenciements qui ont été évoqués, et qui tous appellent des correctifs. Plusieurs autres causes de fermetures découlent d'autre part du fonctionnement "naturel" des entreprises, qui sont à la recherche du meilleur profit. Dans le cadre de notre système économique, la seule façon de combattre cette attitude patronale réside dans la mise sur pied de contraintes pour les entreprises voulant licencier des travailleurs. Une de ces barrières serait l'obligation pour les entreprises d'ouvrir leurs livres aux syndicats et au Gouvernement et de divulguer leurs plans d'investissement et de main-d'oeuvre.

POUR UNE LOI ANTI-FERMETURES

Les dispositions actuelles sur les préavis de licenciements sont pleines de trous et plusieurs exemples ont été apportés à cet égard. Le colloque a réitéré des revendications visant à resserrer ces délais de préavis (6 mois à 2 ans) et à tenir compte de certains facteurs particuliers (par exemple dans les régions isolées).

L'événement central d'une nouvelle loi sur les fermetures serait cependant constitué par la procédure de justification. Dans un premier temps, l'entreprise projetant de licencier du personnel devrait en informer le syndicat et accepter de négocier avec lui. En cas d'échec des négociations, l'entreprise serait obligée de comparaître devant un "Conseil de justification" ou elle devrait motiver sa décision, et où les organismes et personnes intéressées pourraient aussi faire valoir leurs points de vue. Ce Conseil de justification aurait pour mission d'évaluer le bien-fondé de la décision de l'entreprise, d'en faire ressortir les conséquences sociales et de faire toutes les recommandations pertinentes.



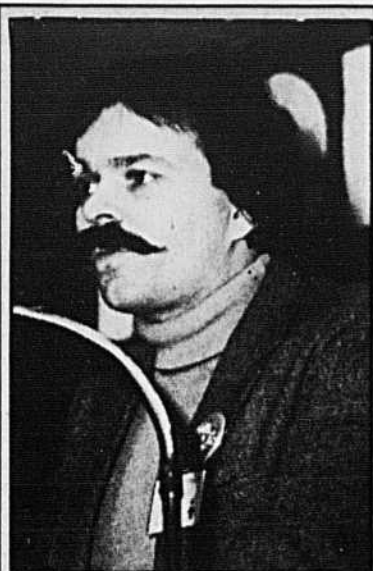
André Charest, SCTP, local 216.

“

“Nous avons subi à la Wayagamak une fermeture sauvage qui n'a été précédé d'aucune discussion avec le syndicat. Tout ce qu'on a pu avoir c'est un comité de reclassement. Aucun travailleur n'a pu se placer avec l'aide du comité. Même l'usine Wayagamak du Cap de la Madeleine qui a été transformée pour faire du papier d'amiante n'a pas donné la priorité aux ex-employés Wayagamak. Le test du PQ a été fait et seule une détermination de nos membres pourra faire modifier les politiques des gouvernements.”

”





Michel Arseneault, Syndicat des Métallös

“En 1920 la ville de Sept-Îles est passée de 900 habitants à 40,000. En 1979 la compagnie minière IOC déclara des gains de 95 millions ce qui représente un rendement d'au moins 16% en tenant compte du capital investi par les actionnaires. En 81 elle escompte faire au moins 80 millions de profit. Le 9 janvier la compagnie convoquait les syndicats pour annoncer la fermeture du concentrateur et de l'usine de boulettes à Sept Îles et une réduction des opérations à Schefferville. Cela va affecter 650 travailleurs en plus des 700 déjà mis à pied à l'automne 80. Chaque mise à pied va affecter au moins 10 personnes dans notre région et les gens de chez-nous ont dû déjà subir un déracinement en venant sur la Côte-Nord. C'est inacceptable sur le plan social.”

”

Enfin, le colloque a accepté l'idée de mettre sur pied des caisses d'indemnisation sectorielles qui auraient pour mandat de protéger la sécurité du revenu des travailleurs licenciés, en complétant les prestations d'assurance-chômage, en prolongeant les contrats d'avantages sociaux, en indemnisant les victimes de faillites jusqu'à ce qu'ils recouvrent leurs dus.

D'autres propositions ont été adoptées touchant les comités de reclassement, les congés de recherche d'emploi, etc...

Déjà, vous pouvez trouver à la FTQ les services suivants, si votre groupe est visé par une fermeture d'entreprise:

- aide pour l'analyse de la situation économique de votre entreprise;
 - encadrement d'une démarche de prise en charge de l'entreprise par les travailleurs;
 - assistance dans l'élaboration de votre stratégie de lutte et de mobilisation;
 - aide pour la préparation d'une campagne de presse;
 - information technique et militante sur l'assurance-chômage;
 - mise sur pied de cours - ou de sessions de formation - spécialement adaptés aux besoins de votre groupe.
- Bientôt, la FTQ mettra à la disposition de ses affiliés:
- un guide de lutte anti fermetures;
 - un guide pour la constitution de dossiers économiques sur les entreprises;
 - un réseau d'échange entre groupes ayant menées des luttes antifermetures;



Paul-André Boucher, Tricofil:

“

“Quand l'usine a fermé en juin 1974, on a mis sur pied un comité pour étudier la réouverture. On n'avait pas le choix parce qu'il n'y a pas d'autres emplois dans St-Jérôme. Pour faire fonctionner l'usine à l'intérieur, on a mis à terre le système du bonus qui avait été mis sur pied pour fouetter; les contremaîtres ont disparus; on a mis sur pied un comité de gestion paritaire; avant on avait 22 échelles de salaires, ensuite 10 et maintenant 7 et tout le monde ne s'en porte pas plus mal, les gens maintenant se réunissent pour trouver des solutions; enfin au niveau des augmentations de salaires on essaie de privilégier cette année les échelles les plus basses. Il faut rester des travailleurs et non pas devenir de petits capitalistes. Il faut continuer à se solidariser avec le mouvement ouvrier. Les moyens que j'ai donné tantôt sont importants. Mais il y a deux points qui me semblent vitaux si on en veut pas perdre de vue nos objectifs: c'est l'existence de notre syndicat qui est l'outil essentiel pour maintenir la démocratie et c'est aussi la réflexion collective.”

”



1 LA FTQ-CONSTRUCTION, SEULE ASSOCIATION REPRÉSENTATIVE

Au sortir du vote que prévoyait la Loi 109, la FTQ-Construction est la seule grande association représentative dans l'industrie québécoise de la construction. Elle a arraché 72.1% des travailleurs au Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (52 689 sur 73 069). Ce dernier est maintenant ramené au rang d'association minoritaire derrière la CSN.

On se souviendra qu'une crise au sein des métiers de la construction avait opposé la majorité des affiliés du CPQMC au Building Trade dept. de l'AFLCIO. Estimant la démocratie bloquée à l'intérieur de cet organisme inféodé à Washington, une majorité de métiers représentant une majorité de membres ont formé la FTQ-Construction. Avec l'aide de

Louis Laberge, président de la FTQ, le groupe a fait des représentations auprès du Gouvernement du Québec pour que la nouvelle association soit reconnue. Ce fut la Loi 109 qui demandait à chaque section locale du CPQMC de choisir par scrutin secret entre le CPQMC et la FTQ-Construction.

Au mois de novembre, tous les travailleurs de la construction auront à se prononcer individuellement, en dehors de leur structure syndicale. Ils auront la possibilité alors d'adhérer à la FTQ-Construction qui mettra sur pied des structures d'accueil démocratiques et efficaces.

"La FTQ-Construction, dès

CPQMC. "La FTQ-Construction, dès qu'elle aura accès au financement qui lui est dû, remettra sur pied les services régionaux et provinciaux que le Conseil provincial avait abolis au cours des dernières années. Les membres de quelque métier que ce soit auront accès à des services permanents sur tout le territoire du Québec. Ces structures nous permettront de faire une information et une éducation syndicales qui font défaut présentement dans la construction. Elles attireront en plus une proportion importante de membres des autres associations: CPQMC, CSN, CSD, Syndicat de Sept-Iles." a déclaré Jean Lavallée, président de la FTQ Construction

2 CONGRÈS DE FONDATION DE LA FTQ-CONSTRUCTION

C'est le 16 avril dernier que se tenait à Montréal le Congrès de fondation de la FTQ-Construction, en présence du président de la FTQ, Louis Laberge et le président du Congrès du travail du Canada (CTC). Ce dernier a révélé que plusieurs syndicats locaux de la construction ainsi que leurs militants ou officiers font actuellement l'objet de représailles à travers le pays pour s'être montrés favorables à l'établissement d'une

structure syndicale canadienne pour les travailleurs dans la construction. Il a également affirmé que le mouvement syndical canadien ne sera pas un témoin passif de ces actes d'intimidation, qui sont des exemples d'un syndicalisme dictatorial intolérable pour le CTC.

Parmi les menaces utilisées par les leaders de certains syndicats internationaux de la construction, il y a la menace de priver les travailleurs de

leur fonds de pension, la suspension de membres et de permanents syndicaux, la mise en tutelle des syndicats locaux malgré la volonté de leurs membres et l'expulsion pure et simple des permanents ou syndicaux locaux.

On se souviendra que le Conseil exécutif du CTC avait voté unanimement le 11 mars dernier en faveur de la suspension du CTC et de ses fédérations provinciales et territoriales à compter du 30 avril de douze (12) syndicats internationaux des métiers de la construction pour non-paiement de leurs cotisations. Selon les chiffres du CTC pour l'année 1979- la dernière année où les syndicats des métiers de la construction ont payé leurs cotisations- la moyenne du membership dûment accrédité était de 229,783 et le total des cotisations versées s'élevait à \$695,226. Ce montant représente 12.6% de tous les revenus perçus par le CTC en 1979. De plus ces derniers voulaient imposer des modifications radicales à la conduite des assemblées statutaires du CTC.

Le conseil exécutif annonçait par la même occasion la création d'un nouvel organisme syndical canadien qui permet aux sections locales de la construction de demeurer au sein du mouvement syndical canadien sans avoir pour cela à rompre leurs liens internationaux.



On aperçoit sur cette photo de gauche à droite Louis - Marie Cloutier des charpentiers-menuisiers, Louis Laberge, président de la FTQ, Dennis McDermott, président du CTC, Normand Tousignant des journaliers et Jean Lavallée de la FIPOE.

Devant l'arrogance de l'Internationale

3

LES CHARPENTIERS-MENUISIERS SE DONNENT UNE NOUVELLE STRUCTURE NATIONALE

Le 1er avril dernier, les locaux 134, 1427, 752, 1064 et 2040 de la Fraternité unie des charpentiers-menuisiers (FTQ-Construction) ont fondé une nouvelle association, la Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers, local 9, et rompu tout lien avec le bureau-chef de Washington. "Nous avons hésité longuement avant de poser ce geste irréversible, mais l'incompréhension et l'arrogance dont on fait preuve l'Internationale et son président, M. Konia, nous ont forcé à agir dans le meilleur intérêt de nos membres", a déclaré M. Louis-Marie Cloutier, président de la Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers, local 9.

Un congrès est prévu en septembre 1981 afin d'adopter une nouvelle constitution et de voter l'affiliation au Département des métiers de la construction du Congrès du travail du Canada.

Une longue histoire d'incompréhension des travailleurs québécois

Depuis de nombreuses années, les charpentiers-menuisiers québécois sont insatisfaits des attitudes et des services offerts par la Fraternité unie. C'est le 30 novembre 1978 qu'une délégation de 10 gérants d'affaires tente un ultime effort de rapprochement en se rendant à Washington expliquer les problèmes que vivent les charpentiers-menuisiers québécois: inefficacité du Conseil provincial des charpentiers-menuisiers, absence de services adéquats en proportion du montant des cotisations, urgence pour l'Internationale de comprendre la situation

particulière que connaît l'industrie de la construction au Québec avec ses lois spéciales, un maraudage obligatoire à tous les trois ans...

Cela n'empêche pas le président de la Fraternité unie, lors du Congrès à l'automne 1978, d'annoncer et de faire voter une hausse des cotisations de 50c par membre par mois, ainsi que l'annulation du fonds de pension payé jusqu'à maintenant par les travailleurs du Québec.

En janvier 1980, le bureau-chef annonce la mise en tutelle du local 134 parce que les membres de ce local refusent de payer cette hausse de cotisations. "Cette décision du local faisait suite à plus de 40 assemblées dûment convoquées à travers le Québec, où les membres avaient majoritairement exprimé leur refus de payer", a poursuivi M. Cloutier.

Un jugement de la Cour donne raison au local 134

Devant l'arrogance de l'Internationale, le local 134 fait une demande d'injonction interlocutoire à l'été 1979. Le juge Maurice E. Lagacé donne raison au 134. L'Internationale va en appel en novembre 1980. La Cour maintient son jugement. "Avec cette menace toujours possible d'une tutelle et l'absence de support du bureau-chef depuis les six dernières années, les charpentiers-menuisiers ont décidé de se donner de nouvelles structures qui répondent à leurs besoins et les protègent plus efficacement contre les employeurs. Nous avons tout essayé, mais les comportements méprisants du bureau-chef ne nous laissaient plus

aucun espoir", a expliqué Louis-Marie Cloutier.

La FTQ supporte les charpentiers-menuisiers du local 9

"Devant l'hypocrisie du président international des charpentiers-menuisiers lors d'une rencontre en mars 1980 à Toronto, et aussi suite à la récente décision du Conseil exécutif du Congrès du travail du Canada de suspendre douze syndicats internationaux des métiers de la construction et de fonder une nouvelle structure en collaboration avec les Fédérations du travail, la FTQ a décidé de s'impliquer et de supporter le local 9 de la nouvelle Fraternité", a soutenu M. Louis L'Écuyer, président de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

"Il faut également dire que la décision prise par les "Building Trades" d'essayer de fonder une centrale canadienne rivale avec l'argent qu'ils devaient au CTC, a pesé lourdement dans la balance. Les travailleurs canadiens et québécois n'accepteront jamais une telle arrogance. La création du local 9 en est l'exemple frappant", a conclu le président de la FTQ. ■



"LA FORMATION DES ADULTES AU QUÉBEC EST DANS UNE SITUATION CHAOTIQUE, COÛTEUSE QUI A ASSEZ DURÉ"

Fernand Daoust, secrétaire général de la FTQ

"La situation générale de l'éducation des adultes, surtout la formation s'adressant aux travailleurs et travailleuses du Québec, est dans un état lamentable et nécessite de la part du gouvernement du Québec un sérieux coup de barre", a déclaré M. Fernand Daoust secrétaire général de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) lors de la présentation d'un mémoire devant la Commission d'enquête sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes présidée par Mme Michèle Jean.

Parmi les griefs sur la politique actuelle de la formation professionnelle des adultes au Québec que contient le mémoire de la FTQ on peut mentionner: le fouillis administratif et l'enchevêtrement des responsabilités à tous les niveaux, l'incapacité du système à répondre aux besoins, des travailleurs et notamment des travailleuses, l'absence d'informations sur les droits des travailleurs et sur les conditions de santé-sécurité dans les milieux de travail, la dualité de juridiction fédérale-provinciale et le chassé-croisé d'institutions du Québec, le manque de consultation des travailleurs, et le maintien des ghettos d'emploi homme-femme.

Et en plus ce fouillis coûte terriblement cher et ne rapporte pas. "Lorsque l'on sait par exemple qu'à lui seul le gouvernement fédéral a dépensé près de 700 millions en 1978-79 dans toutes sortes de programmes de formation professionnelle et que 55% de ces fonds s'en vont en frais administratifs c'est un véritable scandale qui a assez duré" a poursuivi M. Daoust.

Revendication majeure: associer les travailleurs à leur formation professionnelle

"Il faut mettre de l'ordre dans tout ce système de formation qui s'adresse aux travailleurs. Et pour cela il faut associer de très près les travailleurs et leurs organisations syndicales dans toutes les étapes de mise en oeuvre d'une politique d'ensemble", a affirmé le secrétaire général de la FTQ.

La FTQ réclame dans un premier temps que les gouvernements définissent clairement leur compétence présentement partagée sur la formation professionnelle des adultes. La FTQ propose que cette compétence soit assumée de façon pleine et entière par le gouvernement du Québec. Dans un deuxième temps la FTQ réclame l'élaboration et la mise en oeuvre d'une véritable politique d'ensemble sur la main-d'oeuvre et la formation professionnelle visant en premier lieu le plein emploi.

Un soutien massif à l'éducation syndicale et le congé-éducation payé

Depuis de nombreuses années la FTQ ses syndicats affiliés et ses Conseils du travail ont bâti et développé des programmes de formation syndicale adaptés aux besoins des membres, militants et responsables syndicaux de notre mouvement. Le mémoire de la FTQ insiste particulièrement sur l'importance des fonds syndicaux consacrés à l'éducation syndicale (près de \$5 millions par année) le volume des activités déployées (plus de

12,000 personnes rejointes l'an dernier) l'originalité du programme de formation de formateurs qui permet l'expansion dans toutes les régions d'une dizaine de programmes de formation syndicale.

"Ces revendications de la FTQ au chapitre de la formation syndicale s'appuient comme nous venons de le souligner sur de multiples expériences de formation et les acquis de la FTQ dans ce domaine donnent un poids particulier à nos demandes", a conclu Fernand Daoust.

La FTQ revendique finalement auprès du gouvernement du Québec le principe d'un financement permanent et statutaire pour les programmes syndicaux en reconnaissant le principe du contrôle exclusif du mouvement syndical et la mise sur pied d'un mécanisme de congé éducation payé avec pleine reconnaissance des droits et privilèges des travailleurs de participer aux programmes de leur choix. ■

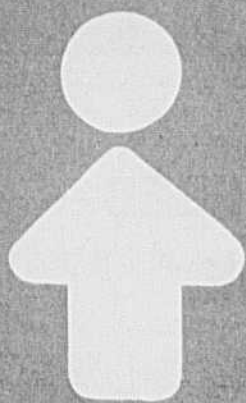
MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR

**LA FEDERATION
DES TRAVAILLEURS
DU QUÉBEC (FTQ)**

**LA COMMISSION D'ENQUÊTE
SUR LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
ET SOCIO-CULTURELLE
DES ADULTES**

DECEMBRE 1980





NOUVELLES BRÈVES

L'ORDONNANCE 17 SUR LE CONGÉ DE MATERNITÉ EST ABROGÉE!

Le 25 mars 1981, le gouvernement du Québec adoptait un nouveau règlement en vertu de la Loi 126 sur les normes de travail, comprenant entre autre, un nouveau texte sur le congé de maternité.

Les principales modifications sont les suivantes:

Article 17:
(ancien article 7)
Plus de précision sur le droit de la femme de déterminer elle-même les dates et congé.

Article 23:
(ancien article 14)
La prolongation a été augmentée de 4 à 6 semaines.

Article 24:
(ancien article 5)
Au moment de son départ, la femme doit maintenant indiquer la date probable de son retour.

Article 28:
(nouveau)
Une femme qui désire abroger son congé doit donner un préavis de 2 semaines.

(Dans l'ancien texte, si la femme débutait son congé de 18 semaines mais que, à la suite d'un avortement ou de la naissance d'un enfant mort-né, etc., elle voulait revenir au travail avant la 19ième semaine, son employeur n'était pas tenu de la reprendre avant cette date. Avec le nouveau texte, il sera obligé de la reprendre 15 jours après son avis de retour.

Autres modifications:

- Le mot "naissance" dans l'ordonnance 17 a été remplacé par le mot "accouchement" partout où il apparaît dans le nouveau règlement.

- Comme les articles de la Loi 17 sur la santé et la sécurité au travail, en ce qui a trait au retraité préventif, sont maintenant en vigueur (1er janvier 1981), l'ancien article 9 de l'ordonnance n'apparaît pas dans le nouveau texte.

- L'article 25 est abrogé, puisqu'il apparaît dans la ligne des revendications du dernier colloque de la FTQ sur la condition féminine, mais il y a encore du chemin à faire.

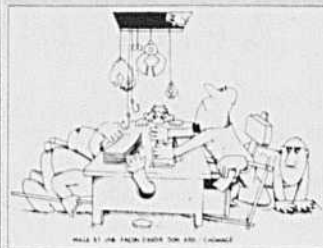
Pour plus d'informations contacter Michel Matte au Service d'éducation de la FTQ. ■

ENFIN, LE VOICI!

Pour la première fois, le Service d'éducation de la FTQ a décidé de publier un petit manuel sur l'assurance-chômage.

Ce manuel a été rédigé dans un langage simple et contient une interprétation syndicale de l'ensemble de la Loi.

MANUEL DE LA FTQ SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE



LE SERVICE D'ÉDUCATION
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC
2100, Avenue Papineau
Montréal, Québec H2K 4J4

Le manuel contient également une multitude de moyens et de méthodes pour régler la plupart des problèmes de réclamations ainsi que des conseils pour plaider des causes au conseil arbitral et devant le juge-arbitre.

Si ce manuel est vraiment un besoin, d'autres suivront, sur des sujets tels que les réclamations d'accidents ou de maladies du travail, etc.

Vous pouvez vous procurer ce nouveau manuel en vous adressant au Conseil du travail de votre région. ■

CLÉMENT GODBOUT EST ÉLU DIRECTEUR DU SYNDICAT DES MÉTALLOS

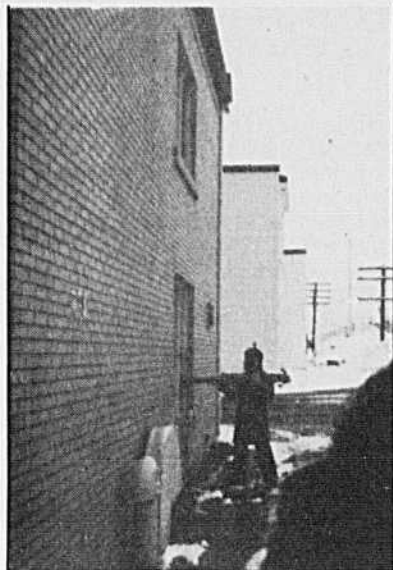
M. Clément Godbout a été élu sans opposition au poste de direc-



teur du District 5 des Métallurgistes unis d'Amérique, District qui comprend 300 syndicats locaux avec 45,000 membres au Québec et 11,500 membres dans les Provinces Maritimes.

M. Godbout succédera le 1er septembre prochain à M. Jean Gérin-Lajoie, directeur depuis 1965, qui a annoncé il y a quelque temps qu'il ne solliciterait pas un renouvellement de mandat. ■

PREMIÈRE GRÈVE À LA CAISSE POPULAIRE DE RIMOUSKI



Boss de la Caisse populaire défonçant une fenêtre pour pénétrer à l'intérieur de l'édifice!

Les 57 employés de la Caisse populaire Rimouski, membres de la section locale 2173 du Syndicat canadien de la fonction publique sont en grève depuis le 3 février dernier. Le syndicat revendique une clause de sécurité d'emploi après 12 mois d'ancienneté afin de protéger les employés en cas de changements technologiques ou administratifs. Les employés demandent également que le rappel au travail se fasse par ordre d'ancienneté et que la promotion se fasse selon le même principe. Il y a dix employés temporaires. Les employés ont voté à 98% pour la grève. Un mouvement de solidarité s'est formé dans la région via le Conseil du travail du Bas St-Laurent Des plaintes ont été portées en vertu des dispositions anti-scab de la loi et des pressions sont

exercées auprès des sociétaires pour obliger la direction à négocier. ■

LEO LEBRUN, FONDATEUR DU 301



Léo Lebrun, était le fondateur de la Fraternité canadienne des employés municipaux, local no. 1 aujourd'hui la section locale 301 du Syndicat canadien de la fonction publique du Canada (SCFP). "Le syndicaliste Léo Lebrun est un de ceux qui a contribué à bâtir la FTQ et qui a laissé dans nos rangs l'exemple d'un militant d'une très grande intégrité intellectuelle" a souligné Fernand Daoust, secrétaire général de la FTQ.

Né le 16 février 1895 à Grande Rivière en Gaspésie il arrive à Montréal à l'âge de 16 ans. En 1920 il se trouve du travail chez Simmons Bedding où il fait ses premières expériences comme militant syndical. C'est en 1940 qu'il commence à organiser les employés de la ville de Montréal. Le maire Camilien Houde avait juré que jamais il ne signera de convention collective avec un syndicat ayant un communiste à sa tête. C'est d'ailleurs l'étiquette qu'on donne à quiconque s'occupe d'activités syndicales. Une première convention est signée en 1943 après une grève.

Le confrère Lebrun est élu à la présidence du local 1 de la Fraternité le 1er 1944 jusqu'au 20 juin 1954; il est réélu le 1er juin 1956 et demeure à la présidence jusqu'à la date de sa retraite le 1er mai 1963.

Il a milité au Conseil du travail de Montréal, au Congrès canadien du travail et à la Fédération des unions industrielles du Québec. Il était aussi très impliqué dans d'autres secteurs d'activité. Il est un des fondateurs (avec Albert St-Martin) de l'Université ouvrière. Il a été un organisateur très actif du mouvement des chômeurs durant la crise. Il est mort le 30 octobre dernier. ■

HISTORIQUE DE LA FÊTE DES FEMMES

Le 8 mars 1857 dans le Lower East

Side de New-York, des travailleuses du textile et du vêtement manifestent contre la journée de 12 heures, les bas salaires et les mauvaises conditions de travail. Quand le défilé sort des quartiers pauvres pour se diriger vers les secteurs plus riches de la ville, la police intervient et attaque les manifestantes. Plusieurs sont arrêtées, certaines sont piétinées par les chevaux dans la confusion qui s'ensuit. Trois ans plus tard, en mars 1860, ces femmes forment leur propre syndicat.



Le 8 mars 1908, des milliers de femmes de l'industrie de l'aiguille marchent de nouveau, encore à partir du Lower East Side de New-York. A 51 ans de distance, les revendications sont sensiblement les mêmes; heures de travail plus courtes et meilleures conditions. S'y ajoutent une condamnation du travail des enfants et la réclamation du droit de vote.

Deux ans plus tard, à Copenhague, une motion présentée par les militantes américaines proclame le 8 mars Journée internationale des Femmes en souvenir de la violente grève des travailleuses du textile de New-York.

En 1911, pour la première fois, la Journée internationale des femmes est célébrée en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Suisse et aux Etats-Unis. ■

CE QUE NOUS DOIVENT LES COMPAGNIES PÉTROLIÈRES

Le magazine des TUA, **Solidarité**, nous pose une question sur les compagnies pétrolières.

Question: Les compagnies pétrolières disent qu'elles ont besoin de plus de revenus pour l'exploration et la mise en valeur. A la fin de 1979, combien d'argent les quatre plus grandes compagnies pétrolières devraient-elles au gouvernement en impôts différés?... (a) \$112 millions (b) \$1,739 millions (c) \$750 millions ou (d) \$451 millions?

Réponse: (b) \$1,730 millions. En fait, Shell Oil n'a pas payé un cent d'impôt en 1979. Chaque dollar d'impôt que les entreprises évitent de payer doit être remplacé par un dollar provenant du salaire moyen. Si nous percevions tous ces impôts différés, ils épongeraient totalement le déficit budgétaire de cette année. Chaque homme, femme et enfant au Canada doit actuellement \$2,600 en fonction de cette dette. ■

COLLOQUE SUR LE CANCER AU TRAVAIL

Les 23, 24 et 25 février 1981 quelques 350 délégués assistaient à une conférence spéciale du Congrès du travail du Canada sur le cancer au travail. Les délégués ont appris notamment que des études du gouvernement américain révèlent qu'entre 20 et 40% de tous les cancers peuvent être liés au milieu de travail. Des statistiques semblables ne sont pas disponibles au Canada. Les catégories de travailleurs les plus susceptibles à contracter le cancer au travail sont ceux qui travaillent dans les industries reliées à l'amiante, les travailleurs des fonderies, certains groupes de l'industrie du meuble et les travailleurs du caoutchouc.

Les principales revendications élaborées par les participants concernent un meilleur accès à toute l'information disponible sur les produits utilisés en milieu de travail, la prévention comme la seule méthode efficace pour éventuellement contrôler ce fléau et l'assainissement du milieu de travail.

Concernant ce dernier point, Emile Boudreau responsable du Service de santé et de sécurité de la FTQ, a insisté pour que les travailleurs prennent en main leur santé et ne la laissent pas entre celles des spécialistes et des médecins. "Les professionnels peuvent fournir une expertise utile mais ce ne sont pas eux qui vont changer le milieu de travail. Les problèmes de santé doivent être réglés sur les lieux de travail par l'action syndicale". ■

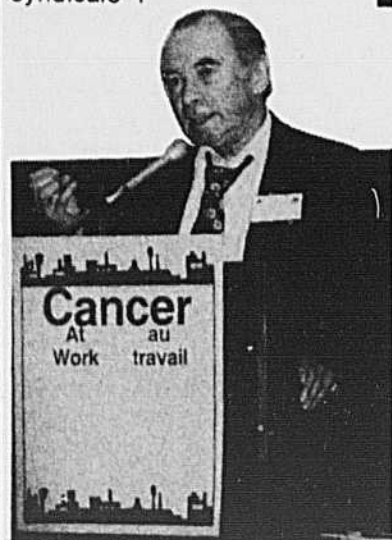


Photo: Christiane Pearson



Photographe: Pierre Fairdeau

Quelques membres du "Comité Paul Rose lors de la conférence de presse le 18 février dernier: de gauche à droite, le cinéaste Pierre Perrault, Guy Bisailon, député du Parti Québécois, Louis Laberge président de la Fédération des travailleurs du Québec, Gilles Vigneault, poète et chansonnier, Gisèle Cartier de la CSN et Fernand Daoust, secrétaire général de la FTQ.

LA FTQ PARTICIPE AU "COMITÉ PAUL ROSE"

Le "Comité Paul Rose" formé de représentants des milieux syndical et artistique a rendu publique le 18 février dernier une lettre par laquelle elle demande une rencontre avec les membres de la Commission fédérale des libérations conditionnelles pour avoir des explications sur les raisons invoquées par la Commission pour refuser la demande de libération de Paul Rose. Selon la commission "sa perception des gestes qu'il a posés il y a dix ans demeure la même, son analyse est marquée de rationalisation et d'intellectualisation, son introspection est limitée par son approche collective!!!". Gilles Vigneault, porte-parole des membres du comité a expliqué que cela équivalait à faire de Paul Rose un prisonnier politique alors que les autorités l'ont toujours considéré comme un prisonnier de droit commun.

Paul Rose est en prison depuis dix ans. Depuis sept ans il aurait pu normalement bénéficier d'absences temporaires. Depuis trois ans, il aurait pu normalement bénéficier d'une libération de jour et depuis le dixième anniversaire de son incarcération il est éligible à une libération conditionnelle. ■

VISITE D'UN SYNDICALISTE CHILIEN À LA FTQ

Rolando Calderon, secrétaire général de la Centrale unique des travailleurs du Chili (CUT), dont le siège du comité extérieur se trouve à Paris, s'est entretenu le 27 avril 1981 avec le secrétaire général de la FTQ, Fernand Daoust.

Le leader syndical chilien a expliqué au secrétaire général de la FTQ le développement des luttes syndicales au Chili au cours des derniers mois, notamment à la suite de la mise en vigueur, le 11 mars, de la nouvelle constitution chilienne qui, en plus de consacrer le dictateur Pinochet comme président de ce pays, limite et encadre strictement les droits d'association, de grève et de négociation collective. Il a remarqué le fait que les employés des secteurs public et parapublic, y compris les enseignants, ne pourront plus appartenir à un syndicat. D'autre part, le droit de grève est sévèrement restreint et devient illégal dans le cas des entreprises "stratégiques" pour l'économie du pays ou lorsque la grève est susceptible d'affecter la sécurité nationale.

De plus, le confrère Calderon a fait appel à la FTQ pour qu'elle intensifie son appui aux travailleurs chiliens, notamment à l'occasion de la première grève importante déclenchée après le coup d'Etat de 1973, soit celle des 10,000 ouvriers de la mine de cuivre de EL Teniente, dans le sud de Santiago, qui a débuté le 23 avril dernier. Aussi, les organisations syndicales chiliennes s'apprêtaient à commémorer le 1er mai en défiant la junte militaire,



avec des manifestations dans les rues et le lancement public du "manifeste du Chili" résumant les principales revendications du mouvement syndical face à la dictature et aux patrons.

Le secrétaire général de la FTQ a réaffirmé la solidarité de la centrale au mouvement syndical chilien dans sa lutte contre la dictature et pour le rétablissement des libertés, particulièrement au niveau syndical. En outre, il a assuré le dirigeant de la CUT que la FTQ examinerait avec attention et sympathie tout projet ou demande d'aide concrète que la centrale chilienne pourrait lui soumettre à l'avenir.

Participait également à cette rencontre le confrère Robert Dean, vice-président de la FTQ et nouveau député à l'Assemblée nationale du Québec.

NOUVEAU SECRÉTAIRE EXÉCUTIF AU CTM



Guy Cousineau membre du Syndicat canadien de la fonction publique du Canada (SCFP), local 301 a été élu secrétaire exécutif lors d'une assemblée régulière du Conseil du travail de Montréal le 10 mars 1981 en remplacement du confrère André Messier. Guy Cousineau était vice-président au CTM depuis 1977. Il a aussi travaillé durant trois ans en éduca-

Photographie: Réjean Morel

tion syndicale au SCFP. La FTQ est heureuse de son élection et est persuadée qu'il saura assurer la continuité et le développement du Conseil. Nous tenons à souligner aussi le travail et la ténacité dont a fait preuve André Messier tout au long de son mandat. Il a joué un rôle-clé dans le renouveau et le dynamisme qui existent depuis quelques années au CTM.

LA VALLÉE DE LA MATAPÉDIA INSATISFAITE

Les médias ont fait largement écho aux événements de février dernier où l'ensemble d'une population s'est soulevée pour qu'on lui reconnaisse le droit au travail. Le taux de chômage est officiellement de plus de 20%. En dix ans, la Vallée a perdu 15,000 habitants: il part trois Matapédiens par jour pour aller vivre ailleurs. "La FTQ a appuyé la population de la Vallée de la Matapédia pour qu'on lui reconnaisse le droit de travailler et de vivre dans sa région. Nous dénonçons l'inertie gouvernementale qui tolère un taux de chômage aussi élevé" a soutenu le secrétaire-général de la FTQ dans un message qu'il adressait au raliement populaire.

Les hommes politiques ont décidé d'installer la papeterie que réclamait la population de la Vallée... à Matane! La principale raison: les coûts pour la protection de l'environnement. Il est à noter que l'évaluation des coûts à grimper en quelques semaines à près de 90 millions. Le projet est évalué à 200 millions et prévoit la création de 280 emplois. On construira dans la région de Sayabec une usine de panneaux-meubles au coût de 60 millions et près de Causapsal une usine de sciage au coût de 9 millions. On prévoit la création de près de 500 emplois.

Cette solution a engendré beaucoup de déception parmi la population. D'un côté la scierie ne fera que remplacer celle qui fermera dans un comté voisin. D'autre part on craint que cela ne demeure qu'à l'état de

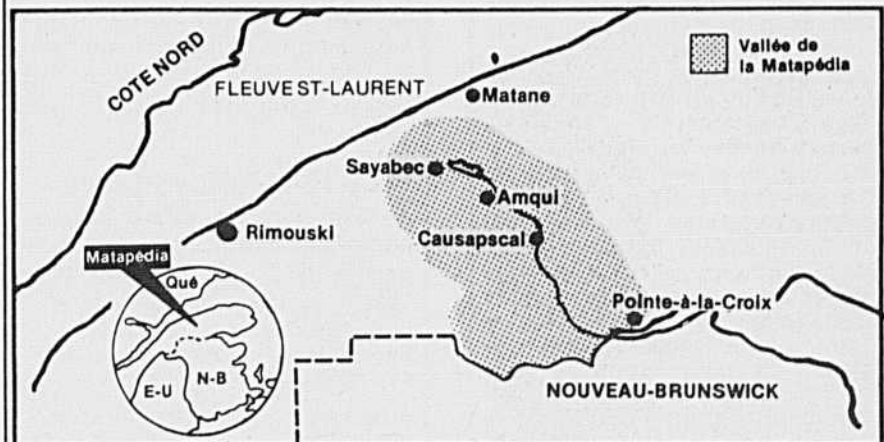
projet: les politiciens n'ont fourni aucune date pour leur mise en chantier. Enfin les salaires et les retombées économiques dans les secteurs mous comme les scieries et les manufactures de meubles ne sont pas comparables à ceux de l'industrie des pâtes et papier.



BOYCOTTAGE CANADIEN DE LA BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE

Le Congrès du travail du Canada a lancé le 10 mars dernier un appel au boycott national de la BCIC suite à la décision de mettre en lock-out les 8 employés de sa succursale le 21 avril 1980.

Le CTC demande à tous ses syndicats affiliés de retirer leurs fonds en dépôt à la Banque de commerce. Des 5 plus grandes banques canadiennes la Banque de Commerce est celle qui a la réputation d'être la plus antisyndicale. Elle a déjà été condamnée à trois reprises par le Conseil canadien des relations de travail (CCRT) pour avoir fait preuve de mauvaise foi envers ses employés et les représentants syndicaux. La pression exercée par le boycottage pourrait être très efficace car les fonds déposés dans les coffres de cette banque par le CTC et ses syndicats affiliés sont de l'ordre de \$850 millions!



FERMETURE DE LA SEULE USINE DE ROBINETS DOMESTIQUES ET COMMERCIAUX

C'est dans des termes très durs que le président de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), M. Louis Laberge, a dénoncé les comportements inqualifiables de la compagnie Cuthbert qui a décidé de fermer son usine à Montréal après 120 ans d'opération.

Cette compagnie était un des principaux manufacturiers et distributeurs de robinets domestiques et commerciaux et employait 115 employés, dont près de 40% étaient des femmes. Elle a décidé de fermer les portes de son usine de la rue Duke non seulement après avoir exploité ses employés pendant 120 ans, mais en refusant en plus de payer près de 250 000\$ qu'elle doit à ses employés. "C'est ce type de comportement inacceptable et condamnable que la FTQ a dénoncé lors de son colloque sur les fermetures et les licenciements et nous allons nous battre farouchement pour que ces travailleurs et ces travailleuses obtiennent justice", a déclaré M. Laberge.

Anti-syndicalisme depuis 120 ans

Ces salariés sont membres de la loge 631 de l'Association internationale des machinistes (AIM) depuis le 13 juin 1980 et ont réussi à signer une première convention collective en novembre 1980. La compagnie est établie au Québec depuis 1860 et, jusqu'à récemment, grâce à un comité d'entreprise qu'elle contrôlait entièrement, elle avait réussi à imposer à ses employés des salaires très bas et des conditions extrêmement dangereuses. "Tout représentait un danger dans cette usine, tant du point de vue de l'hygiène que du travail lui-même. Par exemple, on n'avait pas de salle à manger et les toilettes étaient malpropres. La compagnie laissait l'usine se détériorer et on avait l'impression de travailler dans une usine désaffectée. Il y avait de nombreux accidents de travail comme des coupures ou des brûlures dans le département des fonderies. Il y a eu des enquêtes, mais la compagnie n'a fait aucun changement", a affirmé un des membres du syndicat, M. Léo Bérubé.

"Les employés ont découvert dernièrement que la compagnie ne payait pas les primes d'assurances, bien qu'elle les retenait du salaire des employés. C'est du vol, et c'est là une autre preuve du caractère odieux de cette compagnie envers ses employés québécois", a noté M. Laberge.

Une gestion du siècle dernier

Cette compagnie qui détenait une bonne part du marché au Québec et même en Ontario n'a jamais changé ses méthodes de gestion. "Elle a préféré profiter de sa situation au Québec pour empocher des profits sans apporter d'améliorations. Il y a eu un énorme gaspillage dans l'usine. Pendant ce temps, les dettes se sont accumulées au point qu'actuellement, il y a une liste de 253 créanciers et évidemment les employés devront passer en dernier. C'est ce qui est injuste, inacceptable et carrément condamnable. La compagnie doit plus de 1 800\$ à chaque employé et cela à part des vacances", a déclaré M. Pierre François, agent d'affaires des Machinistes. ■

CONDITION FÉMININE



Syndicat canadien de la fonction publique

Le Comité de la condition féminine du Conseil du Québec du SCFP a produit un guide pratique pour la mise sur pied au niveau d'une section locale d'un comité de condition féminine. Ce document fait suite à des colloques régionaux organisés par le comité au printemps 80, et tente de répondre aux besoins concrets exprimés par les participantes pour former un comité de condition féminine. La démarche tient compte de la réalité de la section locale (responsabilité syndicale du comité) et de la réalité des femmes au sein de cette même section locale (enquête sur le milieu). Il est possible de s'en procurer des exemplaires en contactant le SCFP. ■

PRATT & WHITNEY TOUJOURS LE MONSTRE QU'ÉTAIT LAUNITED AIRCRAFT EN 1975

L'expansion fabuleuse qu'elle a connu au cours des dernières années, l'essor actuel que connaît l'empire militaro-industriel(*) dont elle fait partie, n'ont pas civilisé Pratt & Whitney. Elle demeure le monstre brutal et anti-syndical qu'elle était en 1975, lorsqu'on l'appelait la United Aircraft.

Au lendemain de la grève de 18 mois qu'avaient mené les 1000 travailleurs qui ont tenu le coup (un nombre quasi égal à scabbé), la principale victoire avait été la sauvegarde du syndicat. L'autre victoire fut législative; c'est un peu à cause du courage exceptionnel de ces hommes et de ces femmes que le Code du travail fut amendé pour intégrer la formule Rand, un début de loi anti-scab et la reconnaissance du droit pour un gréviste de retrouver son travail après un conflit.

Mais le syndicat rentrait affaibli. Outre la présence dans l'usine de plusieurs centaines de scabs, on devait déplorer l'absence de 34 militants non intégrés à cause de leur participation à l'occupation (terminée dans le sang après la charge sauvage de la police) de l'usine le 12 mai 1975. Parmi ses militants se trouvaient les principaux leaders.

Le rapport de force du syndicat étant au minimum, il eut une activité réduite, des officiers plus faibles en ont pris la tête et qui s'estimaient heureux d'être reconnus comme interlocuteurs par la compagnie. Cependant l'absence de formation et d'information syndicale allait avoir des conséquences très néfastes.

Si bien qu'en 1978, pendant la période ouverte, on assista à une tentative de création de syndicat de boutique. Cette initiative manifestement soutenue par la compagnie échoua de justesse.

*Pratt & Whitney fait partie de United Technology, un consortium industriel, qui avait comme président, tout récemment encore le général Haig, promu depuis No 3 du gouvernement Reagan. Au Canada, de 1978 à 1979, elle a doublé ses profits nets. On peut s'attendre à ce qu'à la faveur des politiques militaristes de Reagan, les contrats pleuvent sur United Technology et sur la filiale Pratt & Whitney.

Le syndicat fut maintenu par la faible majorité de 53%. Pendant ce temps, la compagnie prenait de l'expansion.

Aujourd'hui elle compte 3700 travailleurs et travailleuses (il y a maintenant quelque 200 femmes affectées à la production), mais il ne reste pas plus de 1000 travailleurs ayant vécu le conflit de 1975 comme grévistes ou comme scabs. C'est donc dire que plus des 2/3 sont des salariés récemment embauchés, le plus souvent sans grande expérience de travail préalable et donc, sans formation syndicale. On enregistre en plus un taux de roulement qui se situe entre 15% et 20%.

C'est pour faire face à cette situation et ranimer la vie syndicale qu'un noyau de militants, délégués officiers ou simples membres, a commencé à se réunir depuis quelques mois. Ils ont surtout consacré leurs efforts à rattraper le temps perdu au niveau de la formation et de l'information syndicale. Ils ont aussi lancé le débat sur l'orientation de leur syndicat local, la définition de nouvelles priorités, la remise en question de certaines attitudes face à la compagnie, etc...

A l'automne 1980, le syndicat entrait en négociation, au moment où ces débats avaient cours. Malheureusement, la majorité des membres du comité de négociation ne partageaient pas les nouvelles tendances plus combattives qui commençaient à se répandre. Il n'est donc pas étonnant qu'on ait connu les piètres résultats qu'on a connus: un premier vote de rejet des offres, une semaine plus tard, un refus du mandat de grève et, finalement une acceptation des mêmes offres.

Tout cela s'explique, bien sûr par la division interne du syndicat, la faiblesse de sa vie syndicale, mais aussi par les agissements exceptionnels de la compagnie: cette dernière a mobilisé ses contremaîtres pour dénigrer continuellement le syndicat, tentant d'assimiler tout militant combattif à de dangereux subversifs,

empêchant l'information syndicale de circuler, invitant les employés à adhérer au syndicat quelques heures avant le premier vote pour aller voter, favorisant la circulation d'une pétition qui contestait le vote de rejet justement à cause de la participation de ces nouveaux membres au vote (!) et, finalement, agitant le spectre de la grève interminable ou du lock-out de représaille si un mandat de grève était accordé.

Ayant ainsi obtenu que les travailleurs et travailleuses lui concèdent un contrat de travail qui ne comble pas les retards qu'ils accusent sur l'ensemble de l'industrie aéronautique, la compagnie n'a pas atteint son objectif fondamental: la destruction du syndicat. Au contraire, malgré le demi-échec de la négociation, la vie syndicale reprend lentement, mais sûrement. Les mêmes militants travaillent avec la même constance et plusieurs autres tirent des leçons de la manipulation qu'ils ont subie de la part de la compagnie.



Cette dernière qui, depuis quelques mois, surveille cette remontée, a pointé certains délégués un peu trop vigilants à son goût. Maintenant, elle frappe. En moins d'un mois, six suspensions dont trois ont été transformées en congédiements. Et ce n'est pas fini; les contremaîtres font circuler la rumeur que plusieurs autres délégués vont y passer.

Le syndicat a réagi promptement. Il a dénoncé ces agissements. Il a annoncé la création d'un fonds de défense pour venir en aide aux congédiés et il a demandé à la FTQ de faire des pressions sur le ministère du travail pour qu'il intervienne et mette au pas cette compagnie qui bafoue et la lettre et l'esprit du Code du travail.

En effet, la Pratt & Whitney ne se contente pas de réprimer ceux qui affichent un peu trop leurs couleurs syndicales. L'une de ses tactiques préférées, dans laquelle son tristement célèbre conseiller Roy Heenan est passé maître est la remise des arbitra-

Plus c'est long, plus ça pourrait et plus le syndicat perd de la crédibilité auprès de ses membres. Les occupants de 1975 attendent toujours qu'un deuxième arbitre statue sur leur congédiement. La compagnie refuse de se conformer à une ordonnance de la Commission des droits de la personne qui l'enjoint de reprendre à son service trois militantes congédiées, pour leurs opinions politiques et leur activité syndicale. Un délégué congédié en mars 1980 a vu son arbitrage remis quatre fois et attend encore qu'on décide de son sort...

Louis Laberge, qui participait à une conférence de presse du syndicat local, s'est demandé si le Code ne devrait pas être amendé pour empêcher ce genre de situation de s'éterniser. "Les lois, c'est fait pour des personnes de bonne foi, a-t-il dit. Mais il faut des moyens pour mettre au pas des compagnies sauvages et dégueulasses comme Pratt & Whitney." ■

La F.T.Q. organise un colloque sur la retraite

“Ça fait 25-30 ans qu'ils sont à l'ouvrage...tout à coup, on ne les voit plus; ils ont pris leur retraite”.

On a tous des pré-retraités (ées) chez-nous. Mais c'est possible qu'avec tout notre travail syndical, on ne trouve pas le temps de penser à eux ou elles, à leurs préoccupations, leurs problèmes, leurs inquiétudes, etc...

En 1978 avec l'aide de quelques syndicats affiliés, le Conseil du Travail de Montréal met sur pied un cours de préparation à la retraite. Depuis ce temps, pas moins de 800 personnes ont suivi ce cours et démontré les nombreuses difficultés que vivent les travailleurs (ses) face à leur retraite. De là l'idée pour le CTM de proposer au Congrès de la F.T.Q. d'organiser un colloque sur la situation des



pré-retraités (ées) et des retraités (ées).

Ce colloque va avoir lieu le 31 mai, 1er juin et 2 juin prochains. Les principaux objectifs sont les suivants:

1) Ensemble, prendre conscience des problèmes concrets qui se posent pour les travailleurs lors du passage de la vie de travail à la vie de retraite.

2) Préciser le rôle du mouvement syndical au niveau de la convention collective, de la législation et des structures syndicales en ce qui regarde la situation des pré-retraités et des retraités.

3) Commencer à élaborer une plate-forme commune de revendications. ■

La FTQ fera parvenir gratuitement par la poste les prochains numéros du Monde Ouvrier à tous les officiers et militants qui en feront la demande. Il suffit de remplir ce coupon et de nous le retourner.

Si vous désirez recevoir plusieurs exemplaires du Monde Ouvrier pour le distribuer à vos camarade de travail, indiquez le nombre...

Vous pouvez nous rejoindre par la poste à 2100 avenue Papineau 4e étage, Montréal, Québec H2K 4J4
Téléphone: (514) 527-8533

Pour recevoir LE MONDE OUVRIER

Voici les informations dont nous avons besoin:

- Nom:
- Adresse:
- Ville:
- Code postal:
- Téléphone:
- Syndicat:
- Local:
- Employeur:

SI VOUS DÉMÉNAGEZ

NOM:

Nouvelle adresse:

Ancienne adresse: