SEMB SAQ

le pionnier

Journal publié par le SEMB-SAQ
Vol. 5, No 4, Septembre 1981

Mémoire à la commission parlementaire du travail et de la main-d'oeuvre sur les moyens d'améliorer les négociations et l'exercice du droit de grève

Des gestionnaires qui n'acceptent pas la présence d'un syndicat qui existe pourtant depuis dix-sept ans !

Voir pages 2 et 5

«Je suis scandalisé par les méthodes de la Société des Alcools. Ça n'en restera pas là.»

— Denis Perron
Député péquiste de Duplessis

«Le gouvernement, ainsi que les sociétés d'état comme la Société des Alcools, devront faire leur examen de conscience et reviser leur approche dans leurs relations avec leurs syndicats.» C'est en ces termes que s'est exprimé M. Pierre Marois, Ministre du Travail, en réponse au mémoire présenté par le président de notre syndicat, M. Ronald Asselin, lors de la Commission parlementaire du Travail et de la Main d'oeuvre sur les moyens d'améliorer les négociations et l'exercice du droit de grève dans les secteurs publics, parapublics et péripublics. Les audiences de la dite commission eurent lieu entre les 15 et 26 septembre et une cinquantaine d'organismes syndicales, patronales et autres présentèrent des mémoires. M. Marois aurait entérieurement félicité Monsieur Asselin pour la qualité de son mémoire. «Ce que vous dites dans votre mémoire, M. Le Président, est vrai. La Société des Alcools a toujours refusé de négocier de bonne foi.»

par :
André Cardinal

Aucune négociation sans grève

Ronald Asselin souligne que le syndicat n'avait jamais signé de convention collective sans grève, que ce soit en 1964, 1968, 1972, 1976 ou 1979. «Si on additionne tous les jours de grève qu'on a faits, non membres ont grévé un an et demi en 17 ans. Le titre de notre mémoire reflète bien la réalité que nous vivons à la société. C'est vrai que nous faisons face à «des gestionnaires» qui n'acceptent pas la présence d'un syndicat qui existe pourtant depuis 17 ans.»

L'utilisation du lockout

Le président de notre syndicat informa alors les membres de la commission des méthodes odieuses dont se servit la société lors des négociations, de 1978-79. «Pour la première fois en 17 ans de négociations, la SAQ eut recours à une nouvelle méthode pour faire face aux revendications des gars et des filles : **le lockout.**»

Ronald Asselin : «Nous devons vous écoeurer, messieurs.»

La loi anti-briseurs de grève violée

«Pire encore» de poursuivre Ronald Asselin,» la Société des Alcools a été l'un des premiers employeurs à violer la loi anti-briseurs de grève. Je demande aux membres de la Commission de lire en détail les extraits du rapport de l'enquêteur désigné par le ministre du Travail sur l'utilisation de briseurs de grève à la SAQ qui condamne, sans équivoque, la Société pour avoir contrevenu aux articles 97A et 97AB, 97AC du Code du travail.

Pierre Marois : «La Société des Alcools devra faire son examen de conscience.»

Les chèques non négociables

La décision de la SAQ d'envoyer, au cours de la grève de 1978 à chaque employé, un chèque non-négociable, afin de rappeler à ces derniers qu'ils étaient en grève, comme s'ils ne le savaient pas, a été dénoncé par Ronald Asselin comme une provocation tout à fait inacceptable. Le ministre du Travail, M. Pierre Marois, accepta les conclusions du président de notre syndicat, en ajoutant que l'envoi des fameux chèques aurait été arrêté quand les autorités gouvernementales avaient été mises au courant du procédé de la Société.

Ronald Asselin conclut, à la présentation de son mémoire, en insistant sur le fait que les employés de la Société des Alcools n'avaient qu'un recours pour forcer à un règlement rapide de leurs négociations. «Il faut vous écoeurer, messieurs, et vous inciter à prendre vos responsabilités, en vous forçant à intervenir auprès de notre employeur, pour qu'il en vienne à un règlement. Il ne faut pas oublier que la Société a, depuis 1967, une police d'assurance anti-grève qui lui est fournie par le gouvernement centralisateur d'Ottawa. Le système de péréquation canadien permet, en effet, à la SAQ de recouvrer l'argent qu'elle a perdu au cours d'une grève...

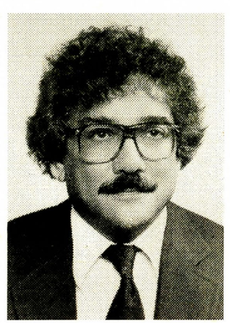
Pour Denis Perron, député péquiste de Duplessis, la tactique de la Société d'envoyer des chèques non-négociables à ses employés en grève est immorale. «C'est dégueulasse d'utiliser un tel procédé,» de poursuivre le député. Quand une société d'état est l'un des premiers employeurs à violer une loi qui a reçu l'approbation sans équivoque d'un bon nombre d'entre nous, c'est aussi inacceptable. J'aimerais aussi vous remercier, Monsieur Asselin, de nous avoir informés par votre excellent mémoire, de la situation réelle à la Société des Alcools. Si ça ne dépend que de moi, ça n'en restera pas là...

La procédure en grief

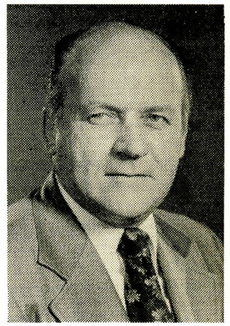
Le député Perron s'intéressa tout particulièrement à la recommandation de notre syndicat remettant en question le système d'arbitrage qui prévaut à la Société. Il, posa beaucoup de questions au président Asselin. Ce dernier insista sur le fait que 60% des griefs déposés à la Société aboutissaient à l'arbitrage. Les procureurs patronaux s'objectent souvent à la validité des griefs forcant ainsi les arbitres à se prononcer sur la forme avant de statuer sur le fond du litige. Cette procédure double le nombre d'audiences et coûte très cher à la Société et au Syndicat.

«Vous pourriez poursuivre la Société au criminel».

M. Maximilien Pollack, député libéral de Ste-Anne, félicita aussi Monsieur Asselin, pour son intervention. «Vous m'avez éclairé, M. Asselin, car je ne savais pas ce qui se passait à la Commission. J'espère que le ministre du Travail interviendra auprès du ministre de l'Industrie et du Commerce afin que ce dernier fasse les changements nécessaires à la Société des Alcools.» Vous savez, M. Asselin,» de poursuivre le député de Ste-Anne, je pense que



Maximilien Polack : «Les chèques non négociables, je pense que c'est criminel.»

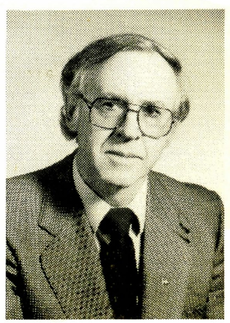


Denis Perron : «C'est dégeulasse, ça n'en restera pas là.»

la Société a posé un geste criminel en vous envoyant des chèques non-négociables. Vous avez des recours. Je vous conseille de regarder la situation de plus près.»

Plusieurs députés sont venus nous rencontrer

Les représentants du syndicat furent ni plus ni moins envahis par les députés siégeant à la commission, une fois leur audience terminée. Tous étaient là.



Robert Dean : «60% des griefs qui se rendent en arbitrage, c'est impensable.»

Les Rivest, les Dean, les Pollack et les Perron. Les paroles les plus significatives vinrent de Robert Dean, député de Provost qui battait Madame Chaput-Rolland aux élections du 13 avril dernier et qui affirmait : «60% des griefs qui se rendent en arbitrage, çà ne se rencontre même pas chez les employeurs les plus rétrogrades de l'entreprise privée.

Le Pionnier

1065, rue St-Denis
Montréal H2X 3J3
849-7754
et extérieur de Montréal :
1-800-361-8427

Rédactrice :
Laurette Maheu

Réalisation graphique :
Michel Schneider

Dépôt légal :
Bibliothèque nationale du Québec

LES MAGASINS

par :
Jules St-Amour

L'intersyndicale

Les associations participantes à l'intersyndicale se sont rencontrées le 3 juin 1981 à Montréal. Elles ont exposé leur point de vue respectif sur les revendications communes qui ont été rediscutées cette fois à Québec, le 9 septembre 1981.

Le mémoire final rediscuté et accepté par les associations représentées sera présenté à la Commission parlementaire du travail et de la main-d'oeuvre sur les moyens d'améliorer les négociations et l'exercice du droit de grève le 23 septembre 1981 à Québec.

Il a été aussi résolu que chaque organisation syndicale présentera un mémoire distinct sur le même sujet. Notre organisation, ne faisant pas exception, présentera elle aussi son mémoire. Il nous semble évident qu'en faisant l'historique de notre syndicat depuis son existence, soit juillet 1964, nous avons dû exercer notre droit de grève à cinq reprises et nous n'avons aucunement l'intention de nous priver de ce droit.

J'ai grande pitié des ignorants qui croient que les syndicats et leurs membres organisent des grèves pour le «fun». J'ai pu remarquer que ceux qui l'affirment ne participent pas au mouvement parce qu'ils sont des lèche-culs qui attendent leur future «job» et permettent, par le fait même, de faire durer plus longtemps les conflits, ou des «boss» matraqueurs.

Ayant eu à nous servir de notre droit de grève dans le passé, non pas pour le «fun» mis pour améliorer des conditions de travail et des salaires désuets, nous pouvons attester que nous ne laisserons pas tomber notre droit de grève qui est un droit inaliénable. Vous pouvez être certains que nous nous battrons jusqu'au bout et que nous utiliserons notre droit dans le futur si le besoin s'en fait sentir.

Le droit de grève appartient aux travailleurs et à leur syndicat et non pas au patronat qui, lui, cherche par tous les moyens à nous fourrer.

Quant au législateur, il n'a pas à se mêler de réduire, restreindre ou enlever un droit qui appartient à tous les travailleurs, surtout quand lui-même est souvent l'État-employeur.

À toutes ces personnes, nous répétons : nous nous battrons pour notre droit de grève et celui des autres.

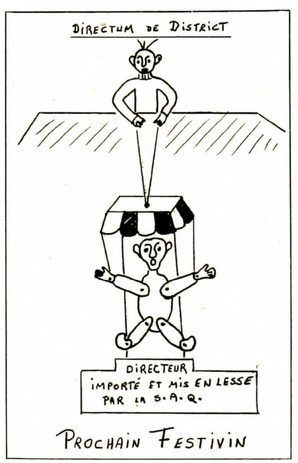
Communications à la S.A.Q., parlons-en

par : **Réal Racette, magasin 21**

En espérant que la saison des vacances nous a été profitable, j'aimerais parler des communications (sic) à la S.A.Q..

Si on remonte un peu au temps d'Armand Tanguay et de types du même genre, quand ces messieurs sentaient un malaise même minime, ils se déplaçaient ou téléphonaient pour s'informer. On réglait et on n'en reparlait plus. Maintenant, la S.A.Q. a pris de l'expansion. On s'agrandit, on planifie, on réglemente mais on ne règle rien. Même avec la toute récente formation du secteur des ressources humaines, on ne s'occupe que de matériel humain (ils sont vraiment terre-à-terre avec leur définition).

Ce département a la vocation de régler des problèmes ou, tout au moins, de les prévenir. Mais les centaines de griefs qui traînent en longueur ne justifient pas les salaires de ces messieurs. Eux qui cherchent bien plus à les créer qou à les contourner. Avec eux, on règle plus souvent devant un arbitre qu'autrement. Et on peut être sûr qu'ils le remettront sur la table avant longtemps, surtout s'ils l'ont perdu en arbitrage. Ils n'aiment pas qu'on leur démontre qu'ils ont tort quelquefois. Avec l'entrée des St-Martin, Giraldeau et Cie (avocats, personnes-conseils, etc.), on grossit cette boîte qui bouffe des $$$ et on réduit le personnel des magasins qui lui était efficace. Et on appelle ça réduire les budgets. En parlant de dialogue, je m'en voudrais de passer sous silence le magnifique travail de ceux qu'on appelle en général les belles-mères. Les communications, y connaissent ça ! ! ! Avec eux, une réputation ne vous suit pas, elle vous précède.. ils vous salissent si bien qu'avant même d'arriver dans votre nouveau magasin, votre futur gérant vous attend de pied ferme. Il s'arme ou bien se cache dans son bureau en espérant qu'on ne cassera pas tout en entrant. Ils ont un don inouï de semer la zizanie où l'on tente de s'entendre dans les circonstances actuelles. Ils se colportent les nouvelles comme le font les commères de quartier. Demandez à MM. Brabant et Gingras des choses sur mon sujet et je suis sûr qu'ils n'auront que des bons mots. Ces deux-là ont dû passer de bons moments ensemble lorsque j'ai été transféré. Et si, par malheur, vous tombez sur un frustré, il vous empêchera de remplacer votre gérant même à la demande de celui-ci. Il tentera aussi de vous faire travailler le vendredi soir, lorsque normalement, c'est le jeudi. Sortes de petites tracasseries dans lesquelles se complaisent ces grands enfants gâtés ou imbéciles heureux, si vous préférez. Ce sont ces mêmes gens qui viennent à la succursale et qui disent en entrant, large sourire au bec : «On va bien ce matin, Monsieur Racette ?».



Si la haute direction avant l'intelligence de se débarrasser de ces fauteurs de troubles, de ces gens qui créent un climat malsain, pour les remplacer par des gens compétents, elle se soulagerait de 75% des problèmes à l'intérieur de sa boîte. Et si M. Villeneuve et M. Lacroix, irresponsables et ignares, des relations de travail pour l'un et antidémocratique pour l'autre, se sentant seuls dans cette merde, décidaient de remettre leur démission, ces mêmes gens de la haute feraient une croix sur le 25% qui reste.

C'est la rentrée pour tous

Nous entreprenons, dans quelques semaines, la période d'automne. Les classes sont commencées, les enfants ont repris leurs activités régulières et les parents commencent à souffler un peu.

Quand tout celà est rentré dans l'ordre, il vient un temps où on doit faire le point : faire ceci ou faire celà. Pourvu que l'on s'occupe l'esprit.

Et puis, très bientôt, l'on se retrouvera à la période des Fêtes avec tout ce que celà comporte de travail, de joies.

Pourquoi ne pas essayer de s'instruire davantage au cours de cette période mélancolique ? Pourquoi ne pas essayer de nouvelles méthodes de cuisine, de nouvelles recettes ?

La hausse continuelle du coût de la vie inquiète tout le monde à ce point que l'avenir paraît moins rose et moins sûr pour tous.

Tentons de rester calmes et d'envisager la vie avec optimisme et le temps nous paraîtra moins lourd, moins monotone et moins long.

La vie vaut la peine d'être vécue et il ne faut pas cesser d'être optimiste puisqu'il faut continuer à remplir toutes les obligations qu'on attend de vous.

Bonjours, chers amis et soyez assurés de mon amitié.

Continuez de me lire et donnez-nous vos impressions.

Laurette Maheu,
rédactrice-en-chef.

Avis important

Les membres de notre syndicat qui ont déménagé ou changé d'adresse sont priés de nous faire parvenir la nouvelle adresse en remplissant le coupon suivant, au plus tôt.

Nom .....
Adresse .....
Cité .....
Code postal ..... Tél. : .....
Numéro d'assurance sociale .....
Numéro du magasin où vous travaillez .....

Faire parvenir le tout au bureau du Syndicat
1065, rue St-Denis
Montréal H2X 3J3

Merci !

ÉDITORIAL

Des gestionnaires qui n'acceptent pas la présence d'un syndicat qui existe pourtant depuis 17 ans

par :
Ronald Asselin,
président

Ce n'est pas un secret de polichinelle que le syndicat participe à la Commission parlementaire du Travail et de la Main-d'oeuvre sur les moyens d'améliorer les négociations et l'exercice du droit de grève. Le syndicat se faisait entendre, mercredi le 23 septembre 1981, à 10h00 de l'avant midi, devant cette commission.

Votre syndicat existe depuis 17 ans et, depuis ce temps, la SAQ a pris le temps de changer trois fois de nom. De Commission des Liqueurs à Régie des Alcools, pour enfin hériter du nom de Société des Alcools. Plus ça change, plus c'est pareil. Et plus c'est pareil, moins c'est efficace.

C'est en juillet 64 que naissait le Syndicat des Employés de la SAQ. Pour nous, travailleurs de la SAQ, c'était l'heure de la dignité parce que, pendant des années, les politiciens avaient droit de vie ou de mort sur les travailleurs et chaque fois que les gouvernements changeaient, ils se voyaient menacés, parce qu'un grand nettoyage s'opérait automatiquement à la SAQ, exemple : si les rouges étaient au pouvoir, les bleus venaient prendre nos jobs ou vice-versa.

En 17 années de vie syndicale, je peux vous affirmer qu'il ne s'est négocié que deux conventions : un premier contrat en 1965 et une deuxième convention en 1976.

Il faut dire qu'en 1976, le syndicat a eu une lueur de changement sous la gouverne de M. Jacques Demeules, PDG à la SAQ. Ce qui nous a permis de vivre la plus courte grève de notre histoire. À ce moment-là, on avait réussi à instaurer une forme de dialogue, créant ainsi chez les travailleurs de la SAQ un optimisme en vue du renouvellement de la convention en 1978.

Cet optimisme s'est rapidement changé en un pessimisme débordant dès l'ouverture de la négociation, par l'attitude intransigeante de la SAQ, ainsi que par la désignation d'un avocat porte-parole qui, durant 20 mois de négociations, n'a jamais eu le mandat de négocier.

Vous comprendrez que je n'ai pas l'intention de faire le procès de la dernière négociation, vous savez mieux que moi ce qui s'est passé. La SAQ bénéficie d'une police d'assurance anti-grève provenant du gouvernement fédéral (Ottawa), appelée le «Système de péréquation», ayant pour effet de rembourser à la SAQ l'argent perdu durant la grève.

La SAQ, dans sa tactique de négociation et de moyens de pression, s'est servie de son droit de lockout pour violer la loi anti-scabs. Elle n'avait même pas à ouvrir ses magasins au public, sachant que les sommes perdues lui étaient remboursées. Si on a agi ainsi, c'était simplement dans le but de vouloir casser le syndicat. Faudrait peut-être aussi se rappeler d'un autre moyen de pression utilisé par la SAQ, et c'est celui de vous faire parvenir des chèques de paye au montant de «000 nul et non négociable». C'était un excellent moyen de pression pouvant déclencher des chicanes de famille amenant l'épouse et mère de famille de nos syndiqués à enguirlander son époux en lui disant : «Regarde ce que te donne la grève». Ce qui, en principe, n'était pas une grève puisque nous étions, pour la plupart d'entre nous, en lockout, c'est-à-dire que notre employeur avait décidé de nous foutre à la porte et de fermer les magasins et les réouvrir avec des gérants et, aussi, en faisant appel au service des scabs. Si cela n'est pas de la matraque, je me demande ce que c'est que de la matraque.

Les relations de travail, après le conflit, ne se sont pas améliorées pour autant : au-delà de 500 griefs ont été logés par des travailleurs, ce qui veut dire : moins de un grief par deux employés ; 60% de ces griefs se rendent en arbitrage.

Si le syndicat détient un championnat pour les jours perdus en grève, notre employeur a aussi son championnat comme ayant le département de relations de travail les plus pourries au Québec.

À la SAQ, ça a toujours été la loi du «bouge pas» qui a amené les conflits que nous connaissons. Les seules explications fournies par notre employeur à une telle pourriture, c'est de dire qu'il existe des conflits de personnalité entre les officiers du syndicat et la SAQ.

C'est un argument qui leur permet de se faire une belle jambe face aux représentants du gouvernement.

Ce qui est aberrant est que la SAQ n'a jamais fait de nettoyage et que notre syndicat le réclame depuis son existence.

Le mémoire présenté à la Commission parlementaire a pour conclusion de dire aux commissaires que nous ne les obligeons pas à nous croire sur parole mais que nous voulons une enquête sur la SAQ afin que la lumière soit faite.

Nous avons donné notre adhésion à l'Intersyndicale qui regroupe les représentants des deux grandes centrales syndicales : la CSN et la CEQ, ainsi que la Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec, la Centrale du Syndicat indépendant, le Syndicat des Professionnels de l'État québécois, le Syndicat des Infirmières Unies du Québec et plusieurs autres syndicats. Cette adhésion donne le nombre de 400,000 travailleurs syndiqués.

Nous endossons les demandes de ce groupe qui réclame du gouvernement le maintien du droit de grève et l'abolition des lockouts ainsi que les formules qui amèneraient notre employeur à un plus grand respect de cette loi antiscabs et que des amendes soit versées aux syndicats pour violation de cette dite loi.

Je termine en vous invitant à une série d'assemblées générales qui seront cédulées dans votre région et à travers la province. Nous vous ferons connaître sous peu la date et l'endroit de ces réunions.

La nouvelle secrétaire du syndicat :
Suzanne Clément

par : **Laurette Maheu**

J'allais rencontrer dernièrement une jeune fille élégamment vêtue d'une salopette de couleur mauve, d'une belle coupe qui lui seyait très bien. Tête brune à la toison naturellement ondulée, Suzanne Clément est timide à première vue mais elle affiche une franchise qui ne se dément pas, qui ne trompe pas.

Sa discrétion est proverbiale et elle ne peut nier qu'elle a reçu une très belle éducation.

Suzanne Clément est la nouvelle secrétaire du syndicat des Employés de Magasins et de Bureau de la Société des Alcools du Québec. Elle était élue le 25 février 1981 et, depuis lors, elle se renseigne sur les lois et règlements de cet organisme. Elle est très efficace au sein de ce syndicat et, comme bûcheuse, il ne s'en fait pas d'autre comme elle. Elle n'est pas prête à abandonner ce poste qui lui convient d'une façon excellente et qui lui procure certaines satisfactions.

Cette jeune célibataire a 26 ans et, après ses études primaires et secondaires, elle fit des études commerciales pour ensuite s'engager dans des banques puis arriver à la Société des Alcools du Québec le 28 novembre 1978 aux comptes payables puis recevables comme commis intermédiaire.

Suzanne Clément habite chez ses parents à St-Philippe-de-Laprairie. Elle fait partie d'une équipe de balle molle qui vient de rapporter tous les honneurs de sa ligue. Elle est toute fière de cette victoire qui est tout en son honneur puisqu'elle s'est avérée le joueur le plus utile de son club durant cette saison qui se termine.

Elle pratique le ski en vraie sportive. Le badmington la fascine au point qu'elle peut battre Claude Tremblay dans son meilleur score.

Suzanne sait se mettre à la disposition de tous ceux qui ont recours à ses services. Jamais elle ne refuse d'aider et de prendre conseil des gens qui l'entourent.

L'hiver dernier, Suzanne, qui est une grande voyageuse dans ses temps libres, a fait un séjour à Miami, en compagnie de quelques amis.

Elle voyage et aime voyager en groupe. Ce qui l'a conduite en Californie, à Nassau, à Freeport, etc.

Peut-être qu'un jour apprendrons-nous qu'elle se promène quelque part en Europe. Si elle se dévoue pour son syndicat, c'est qu'elle a à coeur, le bien-être et le bonheur de ses amis et de ses confrères et consoeurs de travail qui auront besoin d'elle et qu'elle saura défendre jusqu'au bout. Si elle veut obtenir une victoire syndicale, c'est qu'elle juge que la cause en vaut la peine et mérite d'être prise en considération.

Nous aimons bien Suzanne et elle nous le rend bien. Son sourire nous permet de croire qu'elle aime bien tous ceux qui la côtoient.

Suzanne est une toute jeune fille qui n'a pas beaucoup de choses à dire sur son passé. Elle une travailleuse acharnée et la facilité avec laquelle elle exerce sa profession et son nouveau poste nous la fait apprécier davantage. Il faut la connaître et puis, après, on l'aime et on l'apprécie à sa juste valeur.

Bonne chance, Suzanne Clément.

Mémoire à la commission parlementaire du travail et de la main-d'oeuvre sur les moyens d'améliorer les négociations et l'exercice du droit de grève

Des gestionnaires qui n'acceptent pas la présence d'un syndicat

qui existe pourtant depuis dix-sept ans !

Septembre 1981

Négociations 64/65	Durée :	20 mois	Grève :	3 mois
Négociations 68/69	Durée :	18 mois	Grève :	6 mois
Négociations 72/73	Durée :	22 mois	Grève :	1 mois
Négociations 75/76	Durée :	15 mois	Grève :	15 jours
Négociations 78/79	Durée :	20 mois	Grève et lock out :	5 1/2 mois

En dix-sept ans d'existence, le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec n'a jamais réussi à parapher une convention collective avec son employeur sans avoir eu recours à la grève. Ce syndicat est-il constitué de militants enragés ? Pourtant, non ! La grande majorité de ses membres sont répartis dans quelque trois cent cinquante magasins dispersés sur tout le territoire du Québec, alors que deux cents autres travaillent dans les bureaux de la S.A.Q. à Québec et à Montréal. Pourquoi donc ces travailleurs ont-ils eu recours à la grève à cinq reprises, totalisant ainsi plus d'un an et demi de jours perdus en dix-sept ans ? C'est simple. Ils font face à un employeur dont la haute direction n'a pas encore accepté le syndicalisme et ce, après dix-sept ans. Son ex-directeur des relations industrielles, M. Fernand-Néré Pépin, résumait assez bien l'orientation des hautes instances de la S.A.Q., quand il déclarait, il y a quelques années : «J'aime mieux être condamné par un juge que par le syndicat».

Les autorités de la S.A.Q. mettaient ces propos en pratique lors de la grève de 1978 en violant impunément la loi anti-briseurs de grève.

Qu'est-ce qui peut bien pousser des travailleurs à la grève ? Il est important de répondre à cette question et tenter de modifier l'attitude des responsables des relations de travail du secteur public avant de remettre en question un droit aussi fondamental que le droit de grève. Annihiler ce droit, même en partie, ne règlera rien. Ceci risque au contraire d'envenimer les choses. Mais, modifier le comportement antisyndical des négociateurs patronaux ainsi que celui de ceux qui sont responsables de l'application de la convention collective, pourrait grandement améliorer les relations de travail dans le secteur public et para-public et particulièrement, à la Société des alcools du Québec.

Nous voulons profiter de ce mémoire pour vous donner un aperçu de l'histoire de notre syndicat. Nous voulons cerner le comportement des négociateurs patronaux qui, en 1978 tout comme en 1964, continuent de négocier à pas de tortue. Les négociations qui ont abouti à la signature de notre dernière convention ont duré vingt mois, tout comme nos premières négociations, quatorze ans plus tôt.

Pendant que ces négociateurs refusent de négocier de bonne foi, poussant ainsi les travailleurs à avoir recours à la grève, les responsables de la S.A.Q. ont toujours tenté de briser leurs lignes de piquetage. En 1964, on faisait appel au commerce clandestin des alcools ; en 1978, on avait recours à des scabs, violant ainsi impunément les articles 109.1a, 109.1b. et 109.1c du Code du Travail, défendant l'utilisation de briseurs de grèves. Le rapport de l'enquêteur désigné par le Ministre du Travail du temps, M. Pierre-Marc Johnson Me Jean-Yves Ferland, publié le 17 septembre 1979, est assez éloquent à cet effet. Nous y reviendrons.

De plus, en 1979, la Société utilise une nouvelle arme inconnue jusqu'ici des travailleurs de la S.A.Q., le lock-out. Nous trouvons ces tactiques assez étranges, car la Société ne perd aucun argent grâce à sa police d'assurance du fédéral, le système de péréquation.

Enfin, le comportement des responsables patronaux et syndicaux affectés à l'application de la convention collective influence énormément les relations de travail entre un employeur et ses employés. L'état des relations de travail est facilement vérifiable en dénombrant le nombre de griefs déposés par un syndicat durant la convention collective. Ce nombre a toujours été particulièrement élevé à la Société des alcools. Nous nous attarderons plus en détails sur ce sujet ultérieurement.

1.0 L'histoire de nos négociations

À l'automne 1961, les employés de la S.A.Q. acceptaient l'idée de former un syndicat. En 1962, le gouvernement tente de trouver le plus grand nombre de poux dans la demande syndicale, étire les délais, multiplie les auditions. Ce n'est qu'à la menace d'une grève de la part des travailleurs du temps, qui ont une moyenne d'âge de cinquante ans, que la Commission des relations de travail accorde la reconnaissance syndicale aux travailleurs de la S.A.Q.

1.1 Nos premières négociations en 1964

L'enjeu de la négociation de 1964 était double : la sécurité d'emploi et le rattrapage. Obtenir la sécurité d'emploi, cela voulait dire, mettre la hache dans un régime inacceptable de travail hérité du passé et dont l'insécurité, la politicaillerie et le patronage formaient les éléments essentiels. Il fallait en finir une fois pour toutes avec ces mises-à-pied collectives, consécutives aux changements de gouvernements. En 1962, année d'élections, le favoritisme politique avait encore provoqué le congédiement de deux cents employés. En 1964, le salaire moyen à la Société des alcools était de $50.00 par semaine. Il était donc urgent de modifier cette situation. Ce qui ennuyait le gouvernement, ce n'était pas tant les exigences salariales des syndiqués que leur insistance par rapport à la sécurité d'emploi. Pour des raisons d'utilité politique, le gouvernement tenait à ce que la Régie demeure un nid à patronage.

La haute direction de la Société des alcools ne prenait pas ces négociations au sérieux. Le 2 septembre 1964, le syndicat demanda la conciliation. Au cours des trois mois suivants, les négociateurs patronaux ne participèrent qu'à 25 sur 90 journées disponibles à la négociation. Le 4 décembre 1964, les syndiqués votèrent la grève à 97.8% ; ce n'est que deux mois et demi plus tard que les syndiqués retournèrent au travail, ayant paraphé leur première convention collective.

1.2 Les négociations de 1968

Pour les syndiqués de la S.A.Q., l'enjeu des négociations de 1968 était double. D'abord, il s'agissait de continuer à démolir le système de privilèges, de favoritisme et de mesquineries qui existait encore à la Société, en dépit de quatre années de syndicalisme pour y instaurer un régime de travail basé sur l'honnêteté, la compétence et la justice. Second objectif : le rattrapage salarial.

La Société était prête à négocier. Contrairement à 1964, elle avait recruté une équipe de spécialistes en relations industrielles. Cependant, les autorités de la Société étaient totalement à la remorque des volontés du gouvernement. En ce sens que, même si la Société avait vraiment voulu négocier, elle n'aurait pu le faire, son manque d'autonomie le lui interdisant.

La grève de 1968 tourne au désastre comme en 1964. Après huit mois de discussions inutiles, le Syndicat est acculé au mur. Ses membres sont contraints, pour la deuxième fois en trois ans, de poursuivre dans la rue les discussions commencées autour d'une table ; nous sommes le 23 juin 1968. Le 23 novembre de la même année, les syndiqués retournent au travail, ayant signé leur deuxième convention.

Cette grève leur a coûté cinq millions de dollars. La Société a perdu quarante-trois millions de dollars, mais les pertes réelles de cette dernière se chiffrent à treize millions de dollars, car le gouvernement récupère trente millions de dollars grâce aux versements de péréquation consentis par Ottawa. Depuis 1967, Ottawa tient compte des recettes fiscales provenant de la vente des alcools dans le calcul des paiements de péréquation. La Société savait que ses pertes fiscales occasionnées par la grève lui seraient remboursées, en partie, par le gouvernement fédéral. Sa marge de manoeuvre s'en trouvait accrue.

1.3 Les négociations de 1972

En 1972, les syndiqués de la S.A.Q. sont dégoûtés des agissements de certains contremaîtres de la Société qui tentent de les intimider en leur faisant signer des documents contre leur gré. C'est pourquoi ils exigent que leur Syndicat soit le seul représentant lorsqu'ils sont au travail et que, conséquemment, tout document ne sera considéré comme valide que s'il a été signé en présence d'un représentant du Syndicat.

En 1972, certains employés sont temporaires depuis 1944. Ils n'ont jamais pu acquérir leur permanence parce que d'autres personnes, engagées par la voie du patronage, la leur avaient volée. Face à cela, le Syndicat demande que le travail temporaire soit cumulatif et qu'après six mois d'un tel travail, le temporaire deviennent permanent. Le Syndicat réclame également la semaine de cinq jours, soit du lundi au vendredi, ainsi que l'accélération de la procédure de grief.

Les négociations se prolongent pendant deux ans. Ce n'est que six mois après que tous les autres syndicats du «Front commun» auront signé leur convention, que le porte-parole de la table centrale de négociations se présenta au Syndicat avec un protocole signé par le président de la S.A.Q., M. Jacques Desmeules, qui devait tenir lieu de convention. La grève de 1972 dura un mois ; nous faisions alors partie du «Front commun».

1.4 Les négociations de 1976

C'est au cours de la négociation de 1976 que notre Syndicat obtient la semaine de travail de cinq jours, soit du lundi au vendredi. De son côté, la partie patronale n'avait pas de mandat pour régler les clauses monétaires, ce qui retarda la signature de notre convention. Mais, pour une fois, la Société négocia de bonne foi ; les employés de la S.A.Q. ne débrayèrent que deux semaines.

1.5 Les négociations de 1978

Au mois d'août 1976, à la signature de la convention, M. Jacques Desmeules, ex-président-directeur-général et ex-président du conseil d'administration de la S.A.Q., recommende à notre Syndicat de commencer les négociations avant l'échéance de la convention collective, espérant par ce procédé aboutir par des négociations plus rapides. Notre Syndicat prend ses recommandations au sérieux et présente les demandes syndicales au comité de négociation patronal, le 28 avril 1978, soit deux mois avant l'échéance de la convention collective.

Les négociations durent vingt mois. La partie patronale veut s'attaquer à

des droits acquis du Syndicat. Ils veulent modifier les horaires de travail, faire des «cadres» des caissiers seniors du fait qu'ils devaient remplacer les gérants occasionnellement. La modification des heures de travail signifiait que tout travailleur engagé après le 1er juillet 1978, aurait à travailler le samedi, tandis que ceux qui avaient été engagés avant cette date n'auraient pas eu à travailler le samedi.

Comment les travailleurs ont-ils réagi face à l'offre de la partie patronale ? Le 5 avril 1979, ils la refusaient à 99%.

Raoul Lessard résumait assez bien les sentiments de beaucoup de ses confrères alors qu'il affirmait, lors d'une entrevue faite à Hull, en décembre 1978 : «Les offres salariales ne valent rien ; c'est un investissement à perte. Si je dois me sentir obligé de travailler le samedi, je ne marche plus du tout. Je me suis battu pour obtenir le samedi. J'ai une femme et des enfants et j'aime avoir mes samedis libres. Je ne suis pas prêt à m'engager à négocier un contrat qui serait dangereux pour les temporaires ; ce serait leur mettre une chaîne aux pieds avant même qu'ils soient véritablement des permanents. En un mot, mon boulet de prisonnier, je ne le passerais pas aux autres ; c'est impensable ! Et du point de vue de l'unité syndicale, c'est encore plus impensable !» (extrait du «Pionnier» de décembre 1978.

Le 29 octobre 1979, les membres de notre Syndicat retourneront au travail. Les horaires de travail n'avaient pas été changés. La Société n'avait pas réussi à modifier à la baisse les clauses normatives, mais les cinq mois et demi de lock-out pour 60% des syndiqués du Lac St-Jean, de Hull, de l'Estrie et de Trois-Rivières furent longs.

Un dernier commentaire sur les négociations de 1978. Quand on engage un négociateur patronal comme André Loranger, on prend des risques que ces négociations soient dures. N'oublions pas que ce dernier n'était pas le dernier venu en négociation. Il était reconnu comme spécialiste en stratégie et expert en prolongation de conflits, puisqu'au cours de sa carrière, il n'a jamais négocié mais plutôt travaillé à essayer d'user ses adversaires. Demandez aux travailleurs de Radio-Québec ou du journal Le Devoir ce qu'ils pensent de M. Loranger...

Notre Syndicat a reçu un appui quelque peu inusité au cours de la grève de 1979, celui d'un commentateur anglophone qui, comme il l'affirme lui-même, n'a pas l'habitude d'appuyer les travailleurs. Dans son éditorial du 10 mai 1979, M. Sinclair souligne :

«En général, Sinclair se retrouve du côté des patrons dans les conflits de travail... Mon opinion est que les travailleurs ont parfois des exigences irraisonnées, mais dans le cas du conflit des employés de la Société des alcools, je suis avec ces travailleurs. Premièrement, ces gens ne gagnent pas cher.

De plus, cette fois-ci, les employés de la S.A.Q. ont été plus que patients. Ils n'ont pas de contrat de travail depuis juin dernier et ils auraient pu légalement quitter leur travail dans la période achalandée de Noël et du Jour de l'An, mais ils avaient promis de ne pas le faire... et ils ne l'ont pas fait.

Et même depuis lors, mois après mois, ils ont été patients et ils ont tenté de faire mal partiellement au public avec des grèves rotatives.

Même à cela, leurs patrons ne se sont pas penchés sur leurs problèmes et ce n'est pas juste.

Il me semble qu'il est temps pour le gouvernement de s'asseoir avec ces travailleurs et de trouver une solution. Des gens ne devraient pas avoir à attendre une année pour une négociation sérieuse afin d'obtenir un nouveau contrat de travail.

Ici Gordon Sinclair, Bonsoir !»

2.0 Les agissements de la S.A.Q. pendant différentes grèves depuis 17 ans

Les travailleurs avaient bon espoir qu'avec l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement qui se disait avoir des préjugés favorables aux travailleurs, les attitudes de la Société allaient changer, mais rien n'y fit. Lors des négociations de 1978, la Société introduisit une nouvelle arme, qui a été utilisée par beaucoup d'employeurs depuis quelques années, le lock-out. De plus, elle viola sans vergogne une loi qui avait été demandée depuis longtemps, tant par les membres des différents syndicats que par ceux du Parti Québécois : la loi anti-briseurs de grève. Il est très étrange que l'un des premiers employeurs à violer une lois d'un gouvernement «social démocrate» soit une institution qui dépend de ce même gouvernement.

2.1 Commerce clandestin en 1964

Le comportement antisyndical de la S.A.Q. ne date pas d'hier. En 1964, la Société continua de vendre des boissons alcooliques, malgré la grève et surtout, malgré une entente intervenue au début du conflit entre la Société et le directeur de grève du temps, M. Raymond Couture. Selon cette entente, la Société s'engageait à fermer ses magasins, ses entrepôts et ses bureaux, donc à interrompre tout négoce durant la grève. En réalité, les administrateurs de la Société avaient tout prévu. Non seulement s'étaient-ils préparés à la grève en faisant stocker dans les magasins et les entrepôts plus de bouteilles que nécessaire, mais, trois semaines avant son déclenchement, ils avaient fait prévenir restaurteurs et hôteliers afin que ceux-ci fassent des provisions. Elle mit au point un système de vente ad hoc au cas où il y aurait grève.

Ce système, la Commission Thinel (commission formée par le Premier ministre Bertrand pour enquêter) est parvenue à le mettre en lumière, en dépit des témoignages des fonctionnaires de la Société qui nièrent, lors des audiences publiques, toute participation de la Société à la vente d'alcools au cours de la grève de 1964.

«*Nous fûmes fort étonnés de constater les réticences les imprécisions, les contradictions et les trous de mémoire de certains fonctionnaires de la Régie au cours de leurs témoignages lors des audiences publiques. Ils ont tenté de nous convaincre, avec beaucoup d'acharnement, que la Régie n'avait rien vendu durant la grève. Leurs témoignages ne nous ont cependant guère convaincus.*»

La procédure était relativement simple. La Régie se servait du magasin 500 – un magasin spécial pour servir les représentants des fabriquants de boissons alcooliques et non le public – situé dans les entrepôts de la maison Seaway Storage Inc. depuis 1964.

2.2 En 1968 : l'alcool coule à flots, comme en 1964

Contrairement à 1964, la Régie admit devant la Commission Thinel qu'elle avait autorisé la vente de boissons alcooliques. Le directeur général de la Régie, M. Roger Laverdure, déclara aux commissaires qu'au début du conflit, il avait permis aux distillateurs de livrer eux-mêmes les spiritueux aux détenteurs de permis. La société Melchers se prévalut de cette permission et en profita pour monter un commerce clandestin fort bien organisé, selon l'expression des commissaires. Un accident de parcours permit toutefois à la population de découvrir le pot-aux-roses, lorsqu'un camion des Transports d'Anjou, propriété d'un député de l'Union Nationale fut saisi avec un chargement de la société Melchers évalué à $100,000.

2.3 La grève de 1972

En 1972, la Société ne tenta pas de vendre d'alcool pendant la grève car cette dernière fut de très courte durée, soit un mois.

2.4 La grève de 1976

Lors de la grève, pour la première fois, la Société tenta de maintenir des magasins ouverts en se servant de cadres et de syndiqués, en un mot, de briseurs de grève.

2.5 La grève de 1978

Comme nous le précisions antérieurement, l'arrêt de travail de 1978 se caractérisa par le fait que, pour la première fois, la Société se servit du lock-out comme moyen d'intimidation auprès des travailleurs.

La S.A.Q. n'avait pas besoin d'ouvrir ses magasins durant l'arrêt de travail pour maintenir son même taux de revenus, étant donné que le gouvernement fédéral lui remboursait les sommes d'argent perdues par le biais du système de péréquation.

Vincent Prince résume bien la situation quand il écrit, dans La Presse du 30 octobre 1979 :

«*Cette grève, par exemple, a permis d'apprendre des choses assez cocasses. Ainsi, le 24 septembre dernier, le ministre québécois des Finances, M. Jacques Parizeau, révélait que les millions que le Québec allait perdre suite à cette grève, au chapitre des profits et taxes sur les spiritueux, seraient récupérés à peu près au complet d'Ottawa par le biais de la péréquation. Un tel arrangement, qui relève d'un fédéralisme rentable sur lequel même un gouvernement indépendantiste ne saurait cracher, comporte une résonance plutôt étrange !*»

La Société tenta aussi de matraquer psychologiquement chacun des travailleurs et leur famille en leur rappelant les effets concrets de l'arrêt de travail. Chaque famille recevait, à toutes les semaines, un chèque «non négociable» émis par le service de la paie de la S.A.Q. Vous trouverez en annexe I une copie d'un tel chèque.

La Société avait, à ce moment, pris l'initiative d'ouvrir un certain nombre de magasins en recourant à des directeurs de succursales comme commis ou caissiers. Des briseurs de grève se présentèrent, la nuit, dans diverses succursales stratégiques pour y effectuer de la mise en tablettes. Lorsque nous avons découvert le pot-aux-roses, nous avons fait appel au ministre du Travail, M. Pierre-Marc Johnson, pour qu'il nomme un enquêteur, conformément au Code du Travail, pour vérifier l'authenticité de nos appréhensions quant à la présence de scabs à l'intérieur de magasins.

Vous trouverez, en annexe II, les articles du Code du travail prohibant l'utilisation de briseurs de grève. L'introduction de ces articles au Code du travail semblait très importante à certains membres de cette commission. Par contre, une étude de l'enquête Ferland, que vous trouverez en annexe III, nous fera découvrir comment les dirigeants d'une société d'état ont tenté de contourner la loi. Nous espérons que certains membres de cette commission pourront en tirer les conclusions qui s'imposent et qu'ils poseront les gestes appropriés.

3.0 Les relations patronales/ouvrières à la société des alcools du Québec

On ne peut comprendre l'état des relations patronales/ouvrières à l'intérieur d'une entreprise sans nous attarder aux comportements des responsables patronaux et syndicaux affectés à l'application de la convention collective. Le nombre de griefs est aussi un bon indice de l'état des relations de travail entre la direction d'une entreprise et ses employés.

Rappelons, tout d'abord, que les griefs pour les avocats, c'est comme une sucette pour les enfants : plus ça dure longtemps, plus ils sont contents. Aussi, des cas simples et évidents demandent-ils des mois avant d'être solutionnés. Les arbitrages n'en finissent plus.

Depuis la fondation de notre Syndicat, ce dernier a présenté au moins 4,000 griefs, dont 60% se sont rendus en arbitrage ; ceci représente pour notre Syndicat une dépense approximative d'un demi-million de dollars pour faire respecter notre convention. Dans les deux premières années qui suivirent la signature de notre première convention en 1965, les syndiqués présentent pas moins de 861 griefs. Quatorze ans plus tard, les syndiqués durent, au cours des derniers dix-huit mois qui suivirent la signature de leur dernière convention, en 1979, présenter pas mons de 826 griefs. Plus ça change, plus c'est pareil à la S.A.Q. !

Le système d'arbitrage actuellement utilisé au Québec sert mal les travailleurs. Plus souvent qu'autrement, nous sommes obligés de plaider deux fois, dû au système qui permet aux avocats patronaux de pratiquer le jeu des objections. Ceci a pour effet de retarder le déroulement des arbitrages et oblige l'arbitre à rendre une décision sur l'objection avant de procéder sur le fond du litige. Ceci a aussi pour effet de doubler le coût des honoraires, déjà exorbitants, des arbitrages et de prolonger indûment les délais. Toute cette procédure et mise en scène nous donnent l'impression de participer à un procès comme cela se produit dans nos

cours de justice. Nous déplorons le fait que ce jeu de jurisprudence force les arbitres à oublier le fond du litige et les amène à se prononcer sur cette avalanche de jurisprudence déposée de part et d'autre. L'employeur se sert donc de cette tactique afin de décourager les travailleurs qui ont osé formuler leurs griefs.

Nos recommandations

- Même si, au cours des dix-sept dernières années, les membres du SEMB SAQ* ont accumulé plus d'un an de grève et subi près de six mois de lock-out afin d'améliorer leurs conditions de travail, **ils recommandent que la grève soit permise en tout temps et sans contrainte. Ils recommandent aussi l'abrogation du droit de lock-out.**

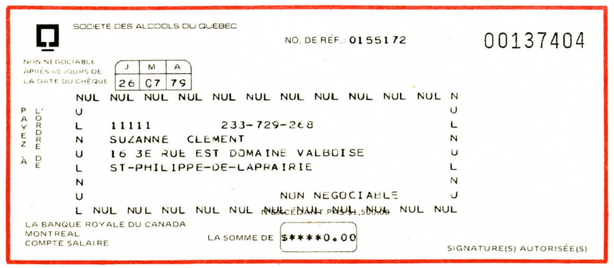
- Suite au rapport Ferland qui condamnait la Société des alcools du Québec pour avoir contrevenu aux dispositions du Code du travail en vertu de l'article 109, les membres du SEMB SAQ **recommandent qu'en cas d'infraction commise par les employeurs, ceux-ci soient tenus de verser une indemnité au bénéfice de l'association de salariés contre qui l'infraction a été commise.**

- Le système d'arbitrage actuellement utilisé au Québec donne l'impression aux travailleurs d'être un calque de nos cours de justice. Il est à l'origine de coûts excessifs pour les travailleurs. Il profite plus aux patrons qu'aux travailleurs. Par conséquent, les membres du SEMB SAQ **recommandent que le système actuel d'arbitrage soit remplacé par une nouvelle formule basée sur le principe qui fût à l'origine de la Cour des petites créances.** Cette nouvelle formule devra permettre à l'arbitre de rendre une décision instantanément ; par conséquent, ce nouvel état de fait réduira les coûts excessifs, tout en éliminant la «procédurite» et les «avocasseries».

- Depuis dix-sept ans, les membres du SEMB SAQ dénoncent les mauvaises relations patronales/ouvrières à la Société des alcools du Québec. **Ils recommandent à la Commission d'aller vérifier leurs dires par le biais d'une enquête.**

** SEMB SAQ : Syndicat des employés de magazins et de bureaux de la Société des alcools du Québec.*

ANNEXE I



ANNEXE II

ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL CONCERNANT LES BRISEURS DE GRÈVE

109.1. Il est interdit à un employeur : (*)

a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié représenté par une association accréditée qui a déclaré une grève conformément à l'article 58 et, le cas échéant, aux articles, 111, 111.11 et 111,12 ou d'un salarié lock-outé, lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence en vertu des articles 53 ou 111.7 et la fin de la grève ou du lock-out ;

b) d'utiliser dans un établissement où une grève a été déclarée conformément à l'article 58 et, le cas échéant, aux articles 111, 111.11 et 111.12, par une association accréditée ou dans un établissement où les salariés sont lock-outés, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins :

i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties et dans la mesure où il y pourvoit ;

ii. qu'une liste n'ait été déposée suivant l'article 111.10 et dans la mesure où elle y pourvoit ;

iii. qu'une ordonnance ne soit rendue en vertu de l'article 111 ; ou

iv. qu'une décision du gouvernement ne soit rendue en vertu de l'article 111.12 ;

c) d'utiliser dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié représenté par une association accréditée qui a déclaré une grève conformément à l'article 58 et, le cas échéant, aux articles 111, 111.11 et 111.12 ou d'un salarié lock-outé ;

d) d'utiliser, dans un établissement où une grève a été déclarée conformément à l'article 58 et, le cas échéant, aux articles 111, 111.11 et 111.12, par une association accréditée ou dans un établissement où les salariés sont lock-outés, les services de salariés qu'il emploie dans un autre établissement.

1977, c. 41, a. 53 ; 1978, c. 52, a. 2.

(*) Ces articles correspondent aux articles 97.a)a, 97.a)b et 97.a)c auxquels réfère Me Jean-Yves Ferland dans son rapport sur les briseurs de grève à la S.A.Q.

ANNEXE III

EXTRAIT DU RAPPORT DE L'ENQUÊTEUR DÉSIGNE PAR LE MINISTRE DU TRAVAIL SUR L'UTILISATION DE BRISEURS DE GRÈVE À LA S.A.Q.

C'est à l'intérieur de ses règlements constitutifs que l'Exécutif provincial a obtenu de son assemblée générale du 4 mars au 20 mars 1979 le mandat suivant : «que le comité exécutif soit autorisé à déclencher tout moyen de pression à l'exclusion de la grève illimitée afin d'amener un déblocage dans les négociations».

Dans le présent cas, les grèves sporadiques se sont succédées dans des circonstances telles qu'il était souvent impossible, tant pour les syndiqués que pour les administrateurs, de savoir s'il y avait déclaration de grève pour un magasin précis, tel jour particulier. Le type de débrayage décrété par le Syndicat se caractérise également par son aspect dit sélectif ou rotatif. Le débrayage ne s'applique qu'à un certain pourcentage de membres de l'unité d'accréditation.

Dans les faits, cette façon de déclarer des grèves sélectives a suscité au sein du Syndicat une façon bien particulière. En effet, au cours du mois de juin, s'est rapidement répandue l'idée que puisque la grève procédait par magasin, les syndiqués de chaque magasin pouvaient se réunir et décider d'obéir ou non à l'ordre de grève émis par l'Exécutif provincial. À la majorité des syndiqués alors présents dans la succursale, on vote «oui» ou «non» à la grève. Cette pratique semble se fonder sur des opinions émises par certains directeurs de district de la S.A.Q. à l'effet que chaque succursale est une «entité distincte investie d'un pouvoir de décision quant à la conduite de la grève».

L'Exécutif n'a délégué en aucune façon son mandat aux divers établissements. De surcroît, cette pratique, fermement favorisée par plusieurs directeurs d'établissements, n'est pas suivie par la S.A.Q. elle-même. En fait, ce n'est pas le directeur de la succursale qui déclare le lock-out. Il n'en a pas le pouvoir.

Malgré les grèves et les lock-out en cours durant cette période couverte par l'enquête, la Société a opéré plusieurs succursales.

Le 31 août 1979, M. Pelissier effectue à la succursale de la Place Ville-Marie du travail normalement accompli par les syndiqués. Or, les documents officiels de la Société établissent que cette succursale est en lock-out le 31 août 1979.

Mme Claire Blondin-Rossi s'est trouvée à la succursale 23111 de ville d'Anjou au cours du mois d'août, alors qu'il y avait grève. Il est admis que madame y effectuait du travail de syndiqués à la console téléphonique.

M. Normand Provost se trouvait à la succursale 23361 de Rosemère, les 28, 29, 30 et 31 août 1979, où il remplit des tablettes, opère un «lifter», tient la caisse, soit du travail de syndiqués. Or les documents de la Société établissent qu'elle savait qu'il y avait déclaration de grève à ces dates, pour cette succursale.

En conséquence, le soussigné doit conclure que la Société des alcools du Québec, en utilisant les services de Mme Blondin-Rossi et de MM. Pélissier et Provost, aux lieux et dates ci-haut mentionnés, pour effectuer du travail de syndiqués alors en grève ou en lock-out, a contrevenu à l'article 97 A.a du Code du travail.

Plusieurs caissiers seniors, appelés pour remplacer des directeurs en vacances, ont effectué du travail de syndiqués, soit dans leur propre succursale, soit dans une autre.

Dans les faits, la Société a maintes fois procédé : une succursale est fermée par grève ou lock-out ; son directeur attitré est en vacances ; la société choisit alors un caissier senior, le nomme remplaçant à cette succursale et l'utilise pour opérer un autre magasin ailleurs. Il y fera du travail de syndiqués alors que ceux-ci sont en grève ou en lock-out. Les cas suivants en sont des exemples :

En conséquences, en utilisant dans un autre établissement les services de MM. Michel Fecteau, Michel Darveau et Michel Robert pour effectuer du travail de syndiqués en grève ou en lock-out, la Société a contrevenu aux dispositions de l'article 97a.c) du Code du travail.

Au magasin 23033 de St-Jorôme, le 13 juillet 1979, le directeur M. René Therrien, communique aux syndiqués le texte d'un télégramme de M. Ronald Asselin, président du Syndicat, relatif à une grève pour ce même jour. Après discussion et vote, les syndiqués choisissent de rester au travail. La succursale reste ouverte de façon régulière.

En conséquence, en utilisant les services de syndiqués en grève ou en lock-out, la Société a contrevenu aux dispositions de l'article 97.a)b du Code du travail.

Et l'enquêteur Jean-Yves Ferland conclut :

DANS LES CIRCONSTANCES CI-HAUT EXPOSÉES QUANT AUX LIEUX ET AUX DATES, LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC A CONTREVENU AUX DISPOSITIONS DES ARTICLES 97.a)a, 97.a)b et 97.a)c DU CODE DU TRAVAIL.

Fait à Longueuil,
ce 17 septembre 1979,

Me Jean-Yves Ferland,
Enquêteur désigné.

MÉMOIRE COMMUN DE REVENDICATIONS PRÉSENTÉ À LA COMMISSION ÉLUE PERMANENTE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

siégeant à propos «des moyens d'améliorer le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic maintien des services essentiels...»

Les organisations syndicales suivantes souscrivent aux revendications énumérées au présent mémoire commun :

1. Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)
2. Syndicat des employés de magasins et bureaux de la SAQ (SEMB/SAQ)
3. Fédération québécoise des infirmières et infirmiers (FQII)
4. Fédération des syndicats professionnels des infirmières et infirmiers du Québec (FSPIIQ)
5. Fédération des infirmières et infirmiers unis (FIIU)
6. Association provinciale des enseignants protestants (APEP)
7. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ)
8. Confédération canadienne des syndicats (CCS)
9. Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)
10. Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Les organisations syndicales qui souscrivent au présent mémoire représentent plus de 350,000 travailleurs et travailleuses québécois.

Les organisations syndicales revendiquent le respect intégral des droits des travailleurs, notamment le droit de se constituer en syndicats démocratiques, le droit de négocier, le droit d'exiger le respect des conditions de travail négociées et le droit de pouvoir recourir à la grève comme moyen d'établir des conditions de vie décentes et des conditions de travail respectueuses de leurs aspirations.

Les organisations syndicales proclament qu'il ne doit exister aucune distinction entre les travailleurs et travailleuses oeuvrant dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Le présent mémoire s'applique donc indistinctement à tous les secteurs. De plus, il cherche à résoudre particulièrement la question que soulève le maintien des services essentiels dans le secteur des affaires sociales.

Les organisations syndicales précisent finalement que les réformes proposées sont partielles et qu'une véritable modification du code du travail s'impose afin de garantir les droits à la syndicalisation, à la négociation, au respect des organisations des travailleurs et travailleuses, à l'exercice des droits, sans ingérences gouvernementales ni interférences des appareils judiciaires.

Nous avons regroupé en 5 chapitres les amendements au code du travail que les organisations syndicales jugent nécessaires et pertinents :

1) les limitations
2) les contraintes judiciaires et légales
3) les services essentiels
4) la négociation
5) l'impunité de l'administration

1) Les limitations

1.1 L'article 108 du code du travail

Très souvent des intervenants extérieurs ou même à la partie patronale font valoir que les travailleurs et travailleuses utilisent la grève comme seul moyen de pression pour résoudre un conflit d'intérêt. Certains suggèrent même des actes ou omissions (autres que la grève) qu'ils estiment propres à résoudre les conflits d'intérêt avec civilité ou, à tout le moins, propres à servir de semonce utile.

Ces intervenants ignorent sans doute qu'ils se font ainsi complices d'activités interdites par le code du travail. En effet, l'article 108 du code du travail et l'interprétation constante qu'en ont donné les tribunaux du travail et civils rendent illégale toute autre activité que «la cessation concertée de travail» et oblige ainsi à recourir à la grève comme seul moyen de pression.

«Ralentissement d'activités
108. Nulle association de salariés ou personnes agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.
S.R. 1964, c. 141, a.96»

Nous estimons également, sans prétendre que la grève soit devenue périmée, que d'autres moyens d'action, dans des circonstances précises, pourraient contribuer au dénouement de conflits d'intérêts. Mais pour ce permettre, il faudra rendre légal le recours à d'autres moyens que la «cessation concertée de travail».

- *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons l'abrogation de l'article 108 du code du travail.*

1.2 Le droit de grève permanent

La grève a pour objet d'établir ou de maintenir par négociation des conditions de travail. Compte tenu de l'exercice discrétionnaire par l'employeur du droit de gérance, nous croyons qu'il faut rendre conforme à la réalité la définition juridique du droit de grève.

Il faut de plus permettre tout au long de la convention collective que la partie syndicale puisse établir l'égalité devant l'employeur en vue de permettre la solution des conflits d'intérêts, et ainsi de favoriser la solution immédiate des conflits plutôt que l'accumulation, l'exacerbation des situations conflictuelles et la détérioration des conditions de travail. Ces conflits doivent pouvoir se régler en permanence par négociation, laquelle devient illusoire, sans reconnaissance du droit de grève permanent.

- *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons que la grève soit permise en tout temps et sans contrainte.*

1.3 La reconnaissance du piquetage

Le fait de permettre le piquetage par définition négative au code criminel ou par les interprétations contradictoires, obscures même, des tribunaux a pour effet de criminaliser les actions syndicales, de permettre aux policiers d'intervenir dans un conflit privé et conduit souvent à la négation pure et simple d'un droit et aux réactions qui s'ensuivent.

Le piquetage constitue en soi un moyen pour forcer l'égalité entre les parties et a toujours été utilisé malgré les contraintes qu'ont cherché à imposer les tribunaux, corps policiers, administrations, depuis qu'ils ont dû le reconnaître comme un droit non écrit.

L'intervention des appareils répressifs nie parfois carrément l'exercice de la liberté de piquetage en refusant, par exemple, à des travailleurs et des travaileuses en grève dont l'employeur est situé dans un complexe commercial, d'accéder aux portes de l'employeur puisque le complexe est propriété privée.

- *L'exercice des libertés doit avoir préséance sur les règlements municipaux ou sur la propriété privée. EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons que le droit au piquetage soit reconnu au code du travail.*

1.4 Définition des employeurs liés

Très fréquemment, surtout depuis l'adoption des mesures anti-briseurs de grève, à l'occasion d'une grève ou d'un lock-out, les employeurs, parmi lesquels le gouvernement, ont recours aux sous-contrats pour poursuivre la production de biens ou de services ou divertissent carrément leur production vers d'autres entreprises, ou s'assurent, ou encore profitent du voile corporatif pour poursuivre la production de biens et services. L'équilibre sur lequel prétend se fonder l'économie des relations industrielles est ainsi rompu : d'une part les employés sont privés de salaire, mais d'autre part, les employeurs continuent à produire.

Cette situation n'est pas exclusive au secteur privé, plusieurs employeurs du secteur public (entretien ménager, SAQ, alimentation, etc.) ont recours à cette forme d'action patronale.

À la SAQ, lors de grèves ou lock-out, l'employeur (le gouvernement du Québec) est compensé par la police d'assurance fédérale que constituent les paiements de péréquation.

- *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons que le code du travail reconnaisse la notion d'employeurs liés entraînant la reconnaissance de tous les droits syndicaux résultant de cette alliance économique.*

1.5 Le lock-out

Le code du travail permet aux employeurs, aux périodes énoncées à l'article 59, de modifier unilatéralement les conditions de travail de ses salariés syndiqués. Ce droit explicite vient en surplus du fait que l'employeur ne subit aucune contrainte retive à la fixation unilatérale des prix, à la diversification de la production, à l'achat d'autres entreprises, à ses profits...

Il vient également en surplus du fait que les salariés subissent les conditions de travail tant qu'ils n'ont pas conclu une entente avec l'employeur. Le régime des relations industrielles les condamne à être constamment en demande.

À ces puissantes contraintes économiques imposées aux travailleurs et travailleuses, le code du travail, prétextant une égalité formelle, accorde aux employeurs le droit de faire un lock-out, comme si ces derniers avaient l'obligation économique de s'entendre avec leurs salariés à propos des conditions de travail et que pour répondre à cette obligation, ils avaient besoin de ce moyen...

En fait les lock-out sont utilisés souvent comme provocation, comme coercition supplémentaire lorsque les stocks ont été accumulés, quand ils ne sont pas utilisés pour faire monter artificiellement les prix !

- *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons l'abrogation du droit au lock-out. Nous revendiquons également le maintien des conditions de travail, tant que le droit à la grève n'est pas exercé par le syndicat lors de la période prévue pour la négociation de la convention collective et, s'il y a grève, alors les conditions de travail sont maintenues pour les salariés assurant les services essentiels, sauf entente entre les parties.*

1.6 Les préavis

Les préavis de grève dans le secteur public (article III et article III.II) constituent une entrave à l'exercice du droit de grève et peuvent même, dans la mesure où des conditions existent avant d'envoyer un deuxième préavis, obliger les associations accréditées à recourir à la grève.

- *Nous reconnaissons cependant l'utilité de donner un préavis public selon les formes que nous estimons appropriées et EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons l'abrogation de l'obligation légale et ses conséquences juridiques.*

2) Les contraintes judiciaires et légales

2.1 Le retrait de l'injonction

L'injonction est une procédure civile ayant pour fonction de préserver un droit à l'occasion d'un conflit de *droit*. Son utilisation dans les relations industrielles contrarie sa fonction même. En relations industrielles apparaissent des conflits d'*intérêts*. Ainsi l'injonction, parce qu'elle vient en appui à une thèse, parce qu'elle limite tactiquement une des deux parties, parce qu'elle établit momentanément un nouveau rapport de forces (par alliance avec les tribunaux) constitue dans son essence même une arme de la stratégie patronale et nie la fonction de préservation de droits. Au contraire, en modifiant le rapport de forces, en imposant un nouvel état de faits, l'injonction crée des droits au bénéfice de l'employeur.

Le rapport de l'ancien président du CCTMO, Fernand Morin, est très éloquent. Le constat est impitoyable : plus de 95% des requêtes ne franchissent jamais le stage de l'interlocutoire ; la presque totalité des requêtes sont accordées «ex parte» ; près de 80% des requêtes sont intégralement reproduites dans les jugements. Cela démontre que les patrons utilisent les tribunaux comme alliés.

(1) Le recours à l'outrage au tribunal consécutif à l'injonction, même s'il demeure adapté à la solution des conflits privés, ne répond plus, en thèse générale et sauf exceptions, aux impératifs de notre époque dans le domaine des conflits collectifs.
(. . .)
Ainsi cet effort d'imagination, cette adaptation nécessaire aux réalités de notre temps, c'est d'abord le pouvoir politique qui doit s'y astreindre. Il n'a pas le droit de laisser le pouvoir judiciaire être saisi de ces conflits sociaux dans le cadre insatisfaisant des lois actuelles.[1]

[1] Jules Deschesnes, juge en chef – Cour supérieure du Québec, 1974, CTCUM -vs- Syndicat du Transport de Montréal.

«La plupart du temps, les syndicats voient, dans les injonctions en matière de conflits de travail, un moyen permettant à l'État, et particulièrement aux tribunaux, de s'allier à la partie patronale, au détriment des travailleurs.
Pour ce motif, et peut-être à juste titre, ce genre de recours semble répugner à certains juges, notamment lorsqu'il s'agit d'un outrage au tribunal.»[2]

[2] Perry Meyer, juge, Cour supérieure du Québec, janvier 1978.

En plus d'affecter considérablement la crédibilité du système judiciaire, le recours à l'injonction criminalise les relations de travail. À un point tel d'ailleurs, que même le code criminel ne trouve plus application. En effet, une injonction accordée pour interdire un acte pourtant déjà prévu au code criminel permettra une sanction sans que ne s'appliquent la règle de la preuve hors de tout doute, le droit de refuser de témoigner dans sa propre cause, le bénéfice du doute raisonnable. En plus de cela, souvent la condamnation sera, la plupart du temps, beaucoup plus importante que la sanction prévue au code criminel.

• *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons le retrait de l'injonction du domaine des relations de travail.*

2.2 Les exemptions aux dispositions anti-briseurs de grève

Le code du travail contient des lacunes et omissions flagrantes qui sont utilisées par les employeurs en vue de fausser le rapport de forces normal qu'implique un arrêt de travail. Le gouvernement et les employeurs ne peuvent faire exception aux intentions proposées au code du travail. Lorsqu'un employeur ne respecte pas les dispositions anti-briseurs de grève, le code prévoit qu'il paie une amende... au trésor public.

Le gouvernement ne peut plaider sa bonne conduite. Lors du dernier conflit à la SAQ, la Société a embauché des briseurs de grève (comme l'a indiqué le rapport Ferland). De plus, l'utilisation de «bénévoles» dans les établissements de la santé constitue une violation de la loi.

• *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons qu'en cas d'infraction commise par les employeurs, ceux-ci soient tenus de verser une indemnité au bénéfice de l'association de salariés contre qui l'infraction est commise.*

2.3 Interdictions de grève

Tous les travailleurs et travailleuses doivent avoir le droit à la grève. C'est une liberté fondamentale et aucun substitut, fût-il sophistiqué au point que le souhaite le Conseil du patronat, ne peut justifier l'atteinte à une liberté fondamentale.

L'absence du droit de grève a permis aux municipalités de refuser de négocier avec plusieurs associations tout ce qui a trait aux régimes de retraite, aux régimes d'assurances, aux codes disciplinaires, etc...

De plus, systématiquement, les municipalités attaquent la représentation syndicale de ces associations en éliminant des classifications de l'unité de négociation. Le refus de reconnaître le droit de grève conduit inexorablement au refus de reconnaître le droit de négocier et le droit d'association.

Le gouvernement lui-même cherche à se soustraire à son obligation de négocier en retranchant, sous prétexte de confidentialité, des fonctionnaires aux unités de négociation.

• *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons la reconnaissance du droit de grève pour tous les syndiqué(e)s, sans aucune exclusion.*

2.4 Pouvoirs de l'exécutif de suspendre l'exercice de la grève

Par le code du travail, le gouvernement-employeur s'est conféré un pouvoir extraordinaire de suspendre la grève qu'entreprendraient ses employés.

Ce pouvoir est foncièrement antidémocratique. Le droit de grève est un droit reconnu par le Parlement. Sa suppression ne peut survenir d'une décision de l'exécutif.

Raisonner autrement, c'est accorder au pouvoir exécutif le droit de se rendre justice lui-même en devenant juge et partie.

De même lorsque les pouvoirs exécutifs ne suffisent plus, le gouvernement convoque le Parlement pour proposer des lois spéciales qui modifient les règles du jeu qui ne conviennent plus à l'État-employeur.

• *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons l'abrogation du 3ème paragraphe de l'article III et l'abrogation du 2ème paragraphe de l'article III.12 et nous revendiquons que cesse l'utilisation du Parlement pour avantager l'employeur et modifier les règles du jeu.*

3) Les services essentiels

3.1 Le mécanisme de définition des services essentiels

Les organisations syndicales estiment, comme le rapporte d'ailleurs le rapport unanime du comité sur le maintien des services essentiels, que le bilan des services essentiels est positif. Nous ne prétendons pas que tous les problèmes ont été évités. Mais nous affirmons que le maintien des services essentiels a posé moins de problèmes qu'aux négociations précédentes. Les problèmes ont pu être rapidement évalués et corrigés par les organisations syndicales.

Nous exigeons que les négociations sur les services essentiels soient tenues au niveau local et, qu'à défaut d'entente, les services essentiels soient ceux décidés par le syndicat. Cette exigence n'est pas une «prérogative syndicale abstraite», c'est la condition essentielle pour que les services essentiels soient, dans les faits, respectés.

Ce mécanisme doit également s'appliquer aux associations visées à la loi de la fonction publique.

• *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons le maintien du mécanisme actuel et son extension à la loi de la fonction publique.*

3.2 Le conseil

Tous les intervenants à la présente commission parlementaire font le constat que la loi 253 de 1975 fut un immense fiasco. Les organisations syndicales avaient prévenu que toute loi qui confierait à des tiers le soin de décider des services essentiels, en lieu et place des parties, serait vouée à l'échec. Nous répétons à nouveau devant la commission parlementaire : Toute loi qui confiera à des tiers le soin de décider des services essentiels ne sera pas respectée.

Si le conseil sur le maintien des services essentiels a su conserver la nécessaire crédibilité pour pouvoir utilement intervenir, c'est, à notre avis, parce qu'il reproduisait exactement au sein du conseil la composition des protagonistes.

• *EN CONSÉQUENCE, les organisation syndicales s'opposent carrément et formellement à la constitution d'une régie ou d'un conseil constitué de prétendus «experts». Cette opposition est fondée sur 15 années d'expérience vécue.*

4) Matières négociables

4.1 La loi de la fonction publique, les pouvoirs réglementaires des corps politiques (municipalités), les lois spéciales, particulièrement celle de la fonction publique, excluent du champ de la négociation des chapitres complets traitant des conditions de travail. L'évaluation, l'affectation, la promotion, les règles de classement et tant d'autres dispositions essentielles dans l'établissement des conditions normales de travail dans le cas des fonctionnaires ; les régimes de pension et de retraite sont par décision autoritaire soustraits à la négociation. Sans la reconnaissance dans sa plénitude du droit de négocier, les travailleurs et travailleuses sont privés de libertés et de droits démocratiques.

• *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons le droit absolu pour tous les travailleurs et travailleuses de négocier toutes matières reliées aux conditions de travail.*

4.2 La médiation publique

Quelques intervenants suggèrent fréquemment qu'une instance tierce intervienne lors des négociations du secteur public afin de concilier ou de faire une médiation publique. L'expérience passée témoigne de l'impossibilité d'intervenir en temps utile (commissions d'enquête selon l'ancien article 99 du code du travail ; conseil d'information sur les négociations). Ces impossibilités ne résultent pas de l'incurie ou de l'insouciance de ces organismes. Elles procèdent de la très grande complexité des négociations du secteur public (table centrale, tables sectorielles, tables locales) ; de l'inter-relation entre les diverses tables et secteurs, de la multiplicité des secteurs concernés (enseignement, affaires sociales, fonction publique, régies d'État, etc...), de la très grande diversité des conditions de travail déterminées par cette négociation (infirmières, cuisiniers, professeurs, caissiers, etc...) ainsi que de la pluralité de la représentation syndicale et patronale.

Ce qui est déterminant dans la réalité de la négociation et conforme au mandat légal de représentation – peu importe l'état de l'information du public – c'est le fait, par les instances patronales et syndicales respectivement, de se prononcer sur le rejet ou l'acceptation d'un accord.

• *EN CONSÉQUENCE, les organisations syndicales estiment que toute médiation, conciliation ou autres formes d'intervention de tiers doit se faire, comme condition essentielle afin d'en assurer le succès le cas échéant, de la seule initiative des parties impliquées étant entendue que ce tiers ne peut être un fonctionnaire public.*

4.3 Partage des objets de négociation

Les organisations syndicales reconnaissent que la négociation nationale signifie la possibilité réelle de négocier. Cependant nous estimons nécessaires aussi que des négociations locales (ou régionales) puissent se tenir.

Les négociations locales (ou régionales) permettent de discuter avec plus de pertinence des réalités diverses en tenant compte des spécificités locales (ou régionales).

Ces négociations locales (ou régionales) doivent pouvoir être conduites sans autres règles que celles prévues au code du travail et sans obstacle juridique, notamment la simultanéité avec les négociations provinciales.

• *EN CONSÉQUENCE, nous revendiquons que soit maintenue la prérogative de déterminer l'objet des négociations locales (ou régionales).*

5) L'impunité de l'administration

5.1 Plusieurs conflits trouvent origine dans des décisions que prennent en toute impunité les administrations locales. Or ces administrations sont publiques et doivent rendre compte de leur mandat.

• *EN CONSÉQUENCE, nous estimons que la commission parlementaire devrait évaluer l'opportunité de faire porter aux administrateurs les conséquences de leur mauvaise gestion lorsque surviennent des conflits causés par de mauvaises décisions.*

En plus, nous revendiquons la transparence de l'administration publique qui doit être tenue de transmettre aux associations de salariés ses décisions, budgets, résolutions, etc.

Les noces d'or du patronage

Livre publié par le front commun du secteur public (CSN) en collaboration avec les syndicats des employés de la Régie des Alcools (CSN), en 1971. Nous le publierons en tranches qui paraîtront à chaque parution du journal.

Un incendie détruisait le local du Syndicat des Employés de Magasins et de Bureau de la Société des Alcools du Québec, il y a quelques années, et l'on perdait en même temps tous nos livres. Ce livre que nous publierons en entier mais par sections, est le seul qui reste et nous tenons à faire bénéficier nos lecteurs de son contenu.

Voici le début de ce récit :

Salut aux gars de la RAQ

L'histoire des syndiqués de la Régie des Alcools du Québec est une histoire à part. Les gars de la RAQ ont été aux avant-postes dans la grande bataille pour la reconnaissance syndicale menée au début des années 60 par les travailleurs du secteur public au Québec.

Ce sont eux qui, les premiers, ont essuyé le feu lors des premières négociations entre le gouvernement et ses employés, en 1964. Ils ont dû alors faire grève durant deux mois et demi avant de pouvoir signer leur première convention collective de travail.

À la seconde ronde des négociations du secteur public, en 1968, les syndiqués de la RAQ ont encore été sur la première ligne. Ils ont payé de cinq mois de grève leur résistance à la fameuse politique salariale que le gouvernement voulut, cette année-là, imposer sans discussion à tous les employés de la fonction publique.

Leur bataille fut celle de tous les syndiqués du secteur public. Ils servirent de «cobayes» à un gouvernement désireux d'imposer à tous ses employés des conditions de salaires que lui seul avait élaborées sans tenir compte des besoins humains.

À ce titre seul, les gars de la RAQ méritent donc une place spéciale dans l'histoire du mouvement syndical québécois.

Il y a plus, cependant. Les travailleurs de la Régie font face à l'un des employeurs du secteur public les plus rétrogrades et les plus antisyndicaux. Les gars de la RAQ répètent souvent : «Si le monde savait comment on est traité, il ne le croirait pas.» Cette affirmation n'a rien d'exagéré, comme vous le constaterez en lisant ce volume que le front commun du secteur public (CSN) dédie aux gars de la RAQ.

L'antisyndicalisme attardé de la Régie s'explique d'abord et avant tout par le favoritisme politique, ce cancer qui ronge depuis toujours la moindre de ses activités. Après 50 ans d'existence, la Régie constitue encore une véritable nique à patronage. Une administration saine, efficace, ne peut s'accommoder d'un régime où la prévarication, la politicaillerie et l'arbitraire sont monnaie courante.

Le fonctionnement de la Régie n'a pas fait l'objet de changements profonds et significatifs au cours des 50 dernières années. On s'est contenté de réformettes. On a changé les noms ou les titres, dessiné sur papier de nouvelles structures, mais on n'a pas touché vraiment aux pratiques anciennes. À l'été 1971, le gouvernement a fait adopter les projets de loi 44 et 47 pour donner suite à quelques-unes des recommandations de la commission d'enquête Thinel. On s'est contenté là de refaire le maquillage d'une vieille bonne femme qui s'apprêtait à célébrer ses noces d'or – les noces d'or du patronage !

Le gouvernement ne pourra pas continuellement se dérober devant ses responsabilités. Il faudra bien un jour se mettre à la tâche. Il faudra bien un jour faire un bon nettoyage, jeter à terre cette vieille patente qui sent la poussière et la prévarication et édifier à la place une organisation efficace et rentable pour toute la communauté québécoise, libérée de la tutelle des patroneux du parti au pouvoir, et dans laquelle les employés seront traités comme du monde.

Ronald ASSELIN, président des syndicats des employés de la Régie des alcools du Québec (CSN)
Marcel PEPIN, président général de la CSN

Un climat de travail insupportable

«J'aime mieux être condamné par un juge que par le syndicat»

L'attitude fondamentale des administrateurs de la RAQ à l'endroit de leurs employés tant fonctionnaires qu'ouvriers tient en peu de mots : c'est un refus presque maladif du syndicalisme. Un tel comportement ne date pas d'aujourd'hui. Les syndiqués de la RAQ le subissent quotidiennement depuis le jour où ils décidèrent en 1961 de former un syndicat. Les durs conflits – les grèves de 1964 et 1968 – qui jalonnent leur courte mais héroïque histoire constituent pour eux et les autres syndiqués le constant rappel de l'antisyndicalisme à la fois archaïque mais durable de la Régie.

Il s'agit là, pourrait-on dire, d'une disposition d'esprit caractéristique de ceux qui aspirent à la haute ou moyenne direction de la RAQ. Qu'ils y accèdent grâce aux «bleus» ou aux «rouges» ne change rien à l'affaire. Ils sont pour ainsi dire marqués dès leur nomination ou peu de temps après.

En tout cas, une chose est certaine, c'est une habitude de pensée profondément enracinée chez les cadres de cette société publique. Elle fait pour ainsi dire partie des meubles de la maison.

Quand le directeur des relations industrielles de la RAQ, M. Fernand N. Pépin, lance aux porte-parole syndicaux, pour justifier des actes contraires à l'esprit de la convention de travail, qu'il aime mieux **être condamné par un juge plutôt que par un syndicat**», il exprime avec une sincérité à la fois désarmante et provoquante la mentalité prévalant toujours chez les dirigeants de cette société d'État.

Que les «serviteurs» d'un État qui se veut démocratique et qui reconnaît, tout au moins sur le papier, le droit inaliénable des travailleurs à s'associer, puissent se comporter de la sorte est pour le moins étonnant ou inquiétant ! Voilà pourquoi des syndiqués n'hésitent pas parfois à parler des «camps de travail» de la RAQ pour dépeindre les relations de travail étouffantes qui y existent.

La Régie est prête à se détruire pour détruire le syndicat

Les choses ont même empiré par rapport à l'époque qui a suivi la première grève de 1964. On retrouve encore aujourd'hui ce vieil antisyndicalisme du début des années 60 qui ne peut s'expliquer que par le caractère désuet et folklorique de cette entreprise publique qui fonctionne encore selon des méthodes d'il y a plus de 60 ans. Au cours de 1971, on a assisté à une dégradation constante des relations ouvrières couronnée par huit mois de négociations sans effet pour le renouvellement de la convention.

Tout se passe comme si la RAQ avait décidé de jouer le tout pour le tout : sa tête contre celle du syndicat. Son attitude revient tout simplement à nier l'existence du syndicat ou à le détruire. À l'heure actuelle, il n'est pas exagéré de parler de la mise en place d'un **système d'intimidation** des syndiqués dont les principaux éléments sont les suivants :

- multiplication des griefs et recours systématique à l'arbitrage ;
- coupure radicale dans le personnel syndiqué ;
- accroissement parallèle du nombre de cadres ;
- embauche accrue de surnuméraires soumis partiellement à la convention ;
- refus acharné de négocier sérieusement avec le syndicat.

Faudrait faire des griefs chaque jour

«**Si vous n'êtes pas d'accord, faites un grief !**». Voilà tout ce que sait dire la Régie quand ses employés lui transmettent leurs doléances. La conséquence d'une méthode aussi arrogante : une pluie de griefs. Si le syndicat s'écoutait, il déposerait entre huit et dix griefs par semaine. On évite de faire des procédures pour des peccadilles, ce qui serait faire le jeu du patron.

Un arbitrage, ça coûte cher dans le présent système. Si la Régie peut tout à loisir gaspiller les fonds publics, le syndicat ne peut se permettre d'en faire autant avec les cotisations de ses membres. En 1961, le syndicat a dû néanmoins inscrire près d'une soixantaine de griefs. Quand on se bat contre des loups, il faut bien se défendre. C'est une question de vie !

Confiée à M. Fernand N. Pépin, un dur à cuire antisyndical ayant à son crédit des grèves célèbres non seulement à la RAQ mais aussi à la compagnie «Shawinigan Chemicals», d'où il est venu en 1965 pour prendre en mains la négociation du côté patronal, la direction des relations de travail n'est pas reconnue pour son efficacité. Elle ne se préoccupe même pas de plaider les griefs qu'elle réfère, comme les arbitrages, à une batterie d'avocats politiquement du «bon bord» et généreusement rémunérés.

Et les griefs pour les avocats, c'est comme une sucette pour les enfants, plus ça dure longtemps plus ils sont contents. Aussi, des cas simples et évidents demandent des mois, voire une ou deux années avant d'être solutionnés. Les arbitrages n'en finissent plus. Cette situation absurde cache une réalité inavouable qui tient du patronage : les griefs à la RAQ ne servent pas à régler des injustices mais à donner du boulot à des avocats partisans et conséquemment à gaspiller l'argent des syndiqués et de la population.

«Viens à la cave me donner ta démission»

Du côté de la logique, ce n'est guère plus satisfaisant. D'une part, la direction invite l'employé qui se sent lésé à déposer une plainte et sitôt que ce dernier s'est rendu à son invitation, elle cherche à l'intimider de mille façons. Tantôt, elle lui écrit que son grief n'est pas valable car les délais sont écoulés, tantôt elle le transfère d'un magasin à l'autre ou encore d'un département à l'autre. L'employé fait l'objet d'une surveillance quasi policière.

Les contremaîtres s'affairent autour de l'employé qui fait un grief : comme par hasard, c'est toujours lui qui écopera des tâches les plus rebutantes. Après quelque temps de ce régime de camp de concentration, on tentera de convaincre l'employé d'accepter une «entente à l'amiable» qu'on ne respectera d'ailleurs pas la plupart du temps dans le cas où l'employé tomberait dans le piège. Des fois, l'employé n'a pas le choix : un taupin lui fera signer des papiers contre sa volonté avec des menaces comme «**viens à la cave me donner ta démission**»

70% des griefs font l'objet d'arbitrages comme l'a révélé en novembre 1971 le président des syndicats de la Régie, Ronald Asselin. Les arbitrages, il faut les «**plaider deux fois**» : la pre-

mière sur la forme du grief où dans 98% des cas le syndicat obtient gain de cause, la seconde sur le fond où les décisions arbitrales sont plus partagées. Tout cela coûte une fortune au syndicat et au trésor public. Le 14 octobre 1971, une sentence arbitrale a donné raison à un employé contre un contremaître qui avait fait un travail outrepassant sa juridiction : l'arbitrage a coûté au syndicat $377.50 pour une compensation monétaire de $0.40 au syndiqué concerné ! Il s'agissait évidemment d'une question de principe sur laquelle le syndicat ne pouvait pas céder à causes des conséquences pour les autres employés.

Le syndicat doit aussi mener une bataille pour faire respecter le jugement de l'arbitre. La direction essaie de contourner la sentence ou de l'appliquer de la façon la plus restrictive possible. La RAQ préférera modifier les modalités d'une fonction plutôt que d'obéir à la prescription arbitrale. Et elle mettra de longs mois avant de donner satisfaction à l'employé concerné s'il y a de l'argent à verser. Quelquefois, le syndicat devra menacer de porter le différend en cour supérieure pour obliger la Régie à s'acquitter de ses obligations.

On coupe le personnel

Au cours des six dernières années, la RAQ a réduit son personnel du tiers, même si le chiffre d'affaires a augmenté considérablement et même si on prévoit que d'ici dix ans, la consommation s'accroîtra de 78 pour cent.

	1965	1971
Nombre d'employés en tout	2,849	2,107
Entrepôts seulement	1,173	706
Région de Montréal	1,963	1,353
Région de Québec	886	754
Chiffre d'affaires	$160 millions	$215 millions

La coupure dans le personnel atteint plus particulièrement le secteur des entrepôts, que ce soit à Montréal ou à Québec. En 1965, il y avait 1,173 employés d'entrepôt, il n'en reste plus que 706, en 1971. Cependant, durant ces six années, le nombre a augmenté de même que le chiffre d'affaires de la RAQ qui est passé de $160 millions à plus de $215 millions. D'ici 1981, on prévoit que le volume de la consommation s'accroîtra de 78 pour cent.

Selon un sondage du syndicat auprès de ses membres, datant de novembre 1971, la pénurie de personnel était criante à travers le Québec dans le secteur des magasins. Par exemple, dans la région montréalaise, les magasins fonctionnaient avec un personnel réduit du tiers en comparaison de l'année précédente à pareille date. L'enquête révéla également que par rapport à novembre 1968, 113 magasins avaient 301 employés en moins, 60 en avaient un nombre égal et 16 avaient vu leur effectif accru de 21 travailleurs. Pour les syndiqués, il s'agit là d'une politique antisociale tout à fait injustifiable dans la période de ralentissement économique que traverse le Québec. Ce n'est pas en tout cas la façon la plus efficace de créer les fameux 100,000 emplois promis par le gouvernement Bourassa.

Bien sûr, pour la direction de la RAQ, cette diminution des effectifs est normale et s'explique par les changements technologiques. Et le fait que ce soit dans les entrepôts que la réduction du personnel soit la plus forte en est l'indice car c'est dans ce secteur que l'automation est la plus sensible. À Montréal, la RAQ doit quitter les entrepôts du Pied-du-Courant avant le premier janvier 1973 et elle prévoit les remplacer par des bâtiments modernes, plus automatisés, qui exigeront moins d'employés. Un problème humain se pose donc à elle.

Les travailleurs ne boudent pas le progrès. Toutefois, on ne peut leur demander d'accepter le coeur léger des changements technologiques dont ils deviennent les victimes. Quand on appelle un progrès des «réformes» dont le premier effet est de provoquer des mises à pied ou de créer un climat de travail oppressant où l'insécurité des travailleurs se mêle à l'arbitraire patronal, comme cela est présentement le cas à la Régie, il faut s'interroger sérieusement notamment sur les méthodes utilisées par l'employeur pour amener les changements technologiques.

On multiplie les cadres et les surnuméraires

À la RAQ, la première question à se poser vis-à-vis la coupure du personnel décrétée par la direction, c'est celle de savoir si elle est justifiée vraiment par l'automation déjà réalisée ou celle prévisible. À ce sujet, il est difficile de répondre avec certitude tant que la direction n'aura pas fait connaître de façon claire et nette ses intentions concernant le réaménagement de ses entrepôts de Montréal.

C'est bien joli de sabrer dans le personnel sous prétexte de modernisation mais encore faut-il savoir jusqu'où on veut aller dans la réforme notamment à propos de l'embouteillage ou de l'entreposage. Aux entrepôts de Québec, la seule mesure réelle d'automation affecte le rangement des caisses de spiritueux auparavant effectué manuellement. Selon le syndicat, cette innovation ne justifie nullement l'ampleur de la réduction du personnel dans ce secteur.

L'attitude de la Régie concernant la diminution des effectifs paraît étrange et contradictoire. D'un côté elle coupe le personnel, de l'autre elle embauche des surnuméraires et augmente jusqu'à l'aberration le nombre de cadres. Curieuse méthode dont le résultat le plus évident est de réduire le personnel, oui, mais le personnel syndiqué et d'accroître le personnel non-syndiqué car le syndicat n'a pas entière juridiction sur les cadres et les surnuméraires. On voit jusqu'où pareil procédé peut conduire : à la désyndicalisation de la majorité du personnel. Bref, à affaiblir le syndicat voir à le tuer. L'automation, à la RAQ, c'est un piège à ours !

La question des surnuméraires empoisonne à l'heure actuelle les rapports entre les employés et les administrateurs. Le problème a pris naissance au cours de la négociation de 1968 alors que les négociateurs de la Régie soumirent un article qui aurait eu pour effet de leur permettre d'embaucher des employés surnuméraires. Ceux-ci auraient été appelés à travailler 20 heures par semaine les jeudi, vendredi et samedi, soit durant la période de pointe. Antérieurement, la RAQ ne faisait appel à des employés surnuméraires qu'à l'époque des Fêtes. Son initiative visait à généraliser le système de façon à l'appliquer à longueur d'année.

La proposition patronale était inacceptable au syndicat qui la combattit.

Pour plusieurs raisons. D'abord, il était clair que ces «occasionnels» ne seraient pas venus du Centre de la main-d'oeuvre mais seraient arrivés à la RAQ par les voies du patronage. Il se serait agi surtout d'étudiants qui, advenant la généralisation du système, auraient pris la place des employés réguliers. Le gouvernement tentait ainsi d'ouvrir toute grande l'une des seules portes qu'il lui reste pour placer son monde. Il voulait mettre en marche un système qui fonctionne à plein dans certains services publics comme les postes, et dans les grands magasins comme Dupuis Frères et Eaton.

Ces employés n'auraient été soumis qu'en partie à la juridiction du syndicat. Ils auraient bénéficié de la convention au point de vue des salaires mais pour le reste, sécurité d'emploi, ancienneté, etc., ils auraient été à la merci complète de l'employeur. Leur état de dépendance en aurait fait des employés soumis, garottés, zélés à l'extrême qui auraient affecté les employés réguliers pour qui l'ère de l'esclavage était terminé depuis l'avènement du syndicat. On devine aussi le grave danger que faisait courir à la vie syndicale pareille entreprise : le jour où le contingent des surnuméraires aurait équilibré ou dépassé celui des syndiqués, que serait-il advenu de la force et de la cohésion du syndicat ?

En 1968, le syndicat ne parvint à bloquer l'offensive de la Régie que partiellement. Après le retour au travail, celle-ci décida de se passer de son accord et elle se mit à embaucher graduellement des employés surnuméraires. Leurs rangs commencèrent de grossir jusqu'au jour où du côté syndical on jugea le moment venu de mettre le cran d'arrêt à un tactique patronale qui à la longue pouvait se révéler nocive. Le syndicat demanda à avoir le contrôle sur les surnuméraires. La bataille est engagée. À l'heure actuelle, les «occasionnels» constituent entre 15 et 20 pour cent des effectifs durant les mois d'été et aux Fêtes. Ce pourcentage est une sonnette d'alarme.

À suivre