

LE TRAIT D'UNION

vol.2 no.7 mars 83

*“Une drôle d'odeur flotte dans
l'air. On a vécu le passage de
l'étafisme au lévesquisme; puis
celui-ci, par retouches
successives, se transformer en
une sorte de duplessisme à la
moderne.*

*Or, les derniers événements font
croire que le processus de
transformation pourrait ne pas
s'arrêter là. On dirait parfois
comme une rumeur de bruits de
bottes dans les coulisses.”*

Louis O'Neil, ministre
du gouvernement Lévesque, 1976-1980
Le Soleil, 26 janvier 1983.



BULLETIN d'INFORMATION de
l'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
du PERSONNEL ADMINISTRATIF
de la C.É.C.M. INC. (CSN).

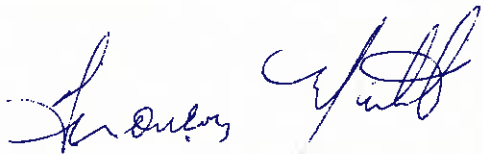


N.D.L.R.

On trouve pratiquement autant d'explications de la loi 111 qu'il y a d'intervenants. Quand un gouvernement décide d'improviser des lois et de les faire adopter sans laisser aux députés le droit d'exprimer leurs opinions et de poser des questions, il faut bien s'attendre à ce genre de confusion sur le contenu des lois.

Nous vous proposons les commentaires de notre Centrale (C.S.N.) sur la loi 111. Au moment de la rédaction de ce numéro du Trait d'Union, le texte intégral de la loi n'était pas encore disponible chez l'Editeur Officiel du Québec. Nous avons dû nous contenter d'une photocopie de trop mauvaise qualité pour permettre sa reproduction pour tous les membres.

Nous conseillons quand même à chaque membre de tenter d'avoir une copie du texte intégral de la loi 111 auprès de l'Editeur Officiel ou de l'emprunter à un délégué syndical de l'Alliance. De cette façon, chacun pourra faire la part entre les explications et les interprétations de cette loi.



François Martel

COMITÉ d'INFORMATION

Rédaction: François Martel
Claudette Légaré-Richard
Micheline Di Tomaso
Martine Joliveau

Conception graphique: Claude Hudon

Impression: Guy Roy

Dactylographie: Claire Payeur

SOMMAIRE

<u>EDITORIAL</u>	p.3
<u>DOSSIER</u> La loi 111	p.4-5
<u>ORGANISATION</u> S'organiser pour briser l'isolement et la peur	p.6
<u>CONVENTION</u>	p.7
<u>LES P'TITES NOUVELLES</u>	p.8

ÉDITORIAL



En décembre dernier, le gouvernement forçait l'Assemblée Nationale du Québec à adopter la loi 105. Les yeux, les oreilles et la bouche fermés dans un état de soumission totale aux volontés du chef, les députés ont voté les décrets sans même connaître leur contenu. Il fallait voir l'énorme pile de documents déposés devant les députés pour comprendre cette caricature du pouvoir législatif.

Et pourtant ces documents entassés sur le plancher imposaient les conditions de vie au travail des milliers d'employés du secteur public et parapublic jusqu'en 1986.

A la fin de janvier, suite aux mouvements de grève et à la demande de la F.A.S., le gouvernement convoquait les comités syndicaux de négociation en annonçant qu'il consentait à proposer des changements aux décrets.

Et quels changements! Des modifications nettement inférieures aux acquis de la convention collective 1979-82 même si elles sont supérieures au décret (ce qui n'était pas difficile). En échange de cette "bonté" le gouvernement impose aux représentants syndicaux de les accepter comme si elles avaient été vraiment négociées ou de s'en tenir intégralement au décret.

Cette générosité après-coup est suspecte de la part d'un gouvernement qui n'a jamais voulu négocier avec les représentants syndicaux et qui n'a pas hésité à manipuler l'Assemblée Nationale pour imposer ses intérêts politiques et patronaux.

L'opération des "amendements aux décrets" vise d'abord et avant tout à refaire l'image du gouvernement devant l'opinion publique qui considère sa conduite et son attitude immorales, sauvages et abusives envers ses employés. En réalité, le gouvernement ne fait que farder ses décrets en se gardant bien de modifier la crasse qu'ils contiennent. C'est au moment des abolitions de postes et des mouvements de relocalisation que cette crasse refera surface au détriment des employés et des services à la population.

En 1980, le gouvernement nous avait menacé d'un décret pour mettre fin à la grève. En 1982, le même gouvernement nous impose un décret même si nous n'avons pas fait une seule journée de grève. C'est clair, la "nouvelle façon péquiste" d'établir des conditions de travail consiste à imposer par la loi les prétentions patronales. C'est tellement plus simple et expéditif! Et tant pis pour les droits et les besoins des employés et de la population...!

On se souviendra, je l'espère, qu'en 1976 ce gouvernement clamait bien haut son préjugé favorable aux travailleurs et qu'en 1980, le Parti Québécois sollicitait un mandat de "bon gouvernement" respectueux de la démocratie et de ses engagements.

Au fait est-ce bien le même gouvernement sous les mêmes masques officiels?

Martine Joliveau
Martine Joliveau

Vice-présidente

Membre du comité national de négociation soutien scolaire C.S.N.

DOSSIER

LA LOI 111

Même si elle ne s'applique pas spécifiquement au personnel de soutien scolaire, la loi 111 constitue un affront direct du gouvernement envers tous les syndicats du secteur public comme du secteur privé et envers l'ensemble des citoyens du Québec.

Adoptée pour "régler" un problème de relations de travail de nature normative, cette loi spéciale introduit des notions et des mesures inconnues en régime démocratique et totalement disproportionnées avec ses causes et les effets officiellement recherchés.

En réalité, la loi 111 n'est pas seulement une autre loi-matraque plus corsée que les précédentes.

C'est une négation du droit d'association syndicale des employés, une suspension jusqu'en 1986 du statut de citoyens libres et égaux devant les pouvoirs politiques et judiciaires pour les membres d'un groupe opposé aux visées patronales et le bouleversement de la procédure judiciaire. Il s'agit d'un véritable "coup d'Etat" qui modifie brutalement et radicalement la nature du régime politique québécois pour en faire un régime totalitaire soumis à un petit groupe d'individus qui s'octroient tous les pouvoirs.

Il n'y a pas que la C.E.Q. et la F.N.E.E.Q.-C.S.N. qui s'opposent à cette loi et qui exigent son retrait immédiat.

Mis à part le Conseil du Patronat, on est unanime à déclarer que cette loi ne règle en rien les problèmes posés mais qu'au contraire, elle dérègle la qualité de l'enseignement, les droits fondamentaux et les bases des institutions politiques et judiciaires.

Les commentaires du Barreau du Québec, de la Commission des droits de la personne, du Conseil fédéral de la C.S.N., des associations de parents, des commissions scolaires, du Conseil du statut de la femme, de la Confédération mondiale du travail, de la Fédération des CEGEP vont dans le même sens.

Rappelons quelques-uns des aspects les plus répugnants de cette loi sans précédent:

- CONGEDIEMENTS ARBITRAIRES;
- PRESOMPTION DE CULPABILITE;
- SUSPENSION DE LA CHARTE QUEBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTES ET DE LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS;
- TROIS ANS DE PERTE D'ANCIENNETE POUR CHAQUE JOUR DE GREVE.

C'est grave! C'est très grave!

Projet de loi n° 111

Loi concernant le régime des services dans les collèges
et les écoles du secteur public.

Première lecture le
 Deuxième lecture le
 Troisième lecture le

adopté par
M. RONALD FRANCHETTE
Ministre du Travail

L'ARTICLE OFFICIEL, 10-0000
1983

Cette loi, en plus d'être d'une sévérité inqualifiable, contient des mesures qui visent tant les salarié-e-s individuellement, que les élu-e-s des syndicats, que les syndicats eux-mêmes. Elle s'attaque également aux organisations syndicales.

En voici les grandes lignes:

1) L'article 2 et l'article 3 obligent tout salarié-e à reprendre le travail dès le 17 février 1983 et à remplir toutes ses fonctions normales ou habituelles, sans ralentissement, diminution ou arrêt de travail jusqu'au 31 décembre 1985.

2) Les employeurs et les syndicats ou autres organisations syndicales doivent prendre les moyens appropriés pour que les salarié-e-s entrent au travail et exercent leurs fonctions normalement.

3) Si le gouvernement estime que le nombre de salarié-e-s entrés au travail n'est pas suffisant pour assurer les services que lui juge appropriés dans une école ou un collège, il peut adopter un décret pour:

a) modifier ou enlever les dispositions d'une convention collective concernant l'organisation du travail, c'est-à-dire tout ce qui concerne la tâche, l'affectation, etc.;

b) permettre à un em-

une loi sans précédent

ployeur sur un simple avis, sans autre formalité, de congédier le ou la salariée qui ne serait pas retournée travailler ou qui n'accomplirait pas ses fonctions habituelles;

c) permettre à un employeur d'embaucher qui il veut sans suivre aucune règle.

Les décrets sont adoptés par le Conseil des Ministres et c'est une procédure qui peut se faire très, très rapidement. Ils entrent en vigueur à la date mentionnée dans le décret.

4) La personne ainsi congédiée par l'employeur a le fardeau de la preuve:

L'arbitre qui entendrait le grief d'un-e salarié-e congédiée soit selon le paragraphe 4) ou le paragraphe 5) ne pourrait pas modifier la mesure disciplinaire. Il ne peut que la confirmer ou l'annuler.

La section III s'attaque principalement aux organisations syndicales:

6) Le gouvernement peut, par décret, s'il juge qu'il n'y a pas assez de salarié-e-s pour assurer la prestation de services qu'il juge appropriés dans une école ou collège, décider:

a) qu'il n'y a plus de retenue syndicale sur la paie;

Cet empêchement de déduire les cotisations syndicales est de six (6) mois pour chaque jour de grève.

b) que les frais de l'arbitrage de tout grief sont payés à parts égales entre l'employeur et le syndicat.

Ce paiement des frais d'arbitrage à parts égales s'applique pendant un an pour chaque jour de grève.

6) c) Interdire à l'employeur de payer les salarié-e-s libérés pour activités

syndicales et ce, pour une période de six (6) mois pour chaque jour de grève.

7) Dès qu'un-e employé-e ne se présente pas au travail ou ne remplit pas ses fonctions normales, son employeur doit:

a) ne pas le payer pour cette journée ou partie de journée;

b) déduire en plus sur sa paie un montant équivalent ou égal à celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

Cette retenue est faite sur chaque paie à raison d'un maximum de 20% par paie.

Ex.: Donc, si un-e salarié-e fait une grève de 15 jours ouvrables, l'employeur lui enlève une journée de paie sur son salaire pendant les 15 semaines suivantes.

8) Le gouvernement peut adopter un décret qui aurait pour effet de faire perdre trois ans d'ancienneté par journée de grève faite par un-e salarié-e.

Ex.: 10 jours de grève = perte de 30 ans d'ancienneté.

9) Les permis ou amendes

Pour chaque infraction, pour chaque jour ou partie de jour:

a) Pour un-e salarié-e: 50\$ à 200\$

b) Pour un-e dirigeant-e syndical-e, employé-e ou conseiller-ère ou un administrateur de collège ou d'école: 2 000\$ à 10 000\$;

c) Pour un syndicat ou une autre organisation syndicale: 10 000\$ à 50 000\$.

Ces amendes peuvent être imposées à ceux et celles qui contreviennent, incitent ou encouragent une personne à contrevenir à la loi, ou à une organisation syndicale qui ne prend pas les moyens pour amener les salarié-e-s au travail.

Lorsque la preuve est faite qu'une organisation syndica-

nouvelles csn

le a commis une infraction, le (la) dirigeant-e ou l'élu-e est réputé l'avoir également commise et est donc passible des amendes en conséquence.

10) Les présomptions

a) La seule preuve que le Procureur général a à faire contre un ou une salarié-e est de démontrer qu'il ou elle n'a pas exercé ses fonctions normales.

C'est donc un renversement du fardeau de preuve et c'est au salarié ou à la salariée à se défendre.

b) Quant à l'organisation syndicale, elle est réputée ne pas avoir pris les moyens appropriés pour amener les salarié-e-s à retourner au travail dès qu'il est mis en preuve que des salarié-e-s de cette association n'ont pas rempli leurs fonctions normales.

11) Les poursuites

a) Elles sont intentées par le Procureur général ou une personne autorisée par lui à le faire.

b) Le témoignage d'une personne dans une plainte peut être versé dans toutes les autres plaintes reliées.

12) Disposition générale et finale

a) Les plaintes déposées depuis le 25 janvier 1983 devant le Tribunal du Travail pourront être entendues par tout Juge de Paix.

Le gouvernement a adopté cette disposition rétroactive dans le but évident d'accélérer les condamnations.

b) L'application de la Charte des Droits et Libertés de la Personne est suspendue par l'article 28. Il en est ainsi des articles 2 et 7 à 15 de la Déclaration canadienne des Droits.

c) Enfin, la loi peut cesser de s'appliquer par Décret du gouvernement à un syndicat, lorsqu'une entente est conclue par les parties et ce, uniquement si le gouvernement le veut bien.

ORGANISATION

S'ORGANISER POUR BRISER L'ISOLEMENT ET LA PEUR

Avez-vous choisi et nommé votre délégué syndical? Dépêchez-vous et visez juste! Vous en aurez bientôt un urgent besoin lorsque le décret entrera en vigueur. Plusieurs patrons croient fermement que TOUT leur est désormais permis et que le décret préparé par leurs technocrates de service a pour effet de les soustraire à toutes les règles dans leurs fantaisies administratives concernant les employés de soutien.

Le décret (avec ou sans modifications) établit des règles et des procédures qui contraignent les patrons à respecter un minimum de logique administrative. S'il est vrai que le décret est infiniment plus favorable aux patrons qu'aux employés, il n'en est pas moins vrai qu'il prévoit des obligations patronales précises. Il est aussi illégal pour un patron que pour un employé d'y déroger.

Encore faut-il connaître ses droits et les moyens de les faire respecter! C'est justement l'un des rôles du délégué syndical présent dans le lieu de travail (ou à proximité) en plus du travail d'animation syndicale, d'information et de liaison avec les paliers décisionnels du syndicat.

Actuellement l'A.P.P.A. effectue des démarches auprès de la C.S.N. et de la F.E.S.P.-C.S.N. pour présenter un cours de formation pour les délégués syndicaux. Ce cours portera notamment sur le contenu du décret, sur la procédure d'assemblée, sur le rôle et les responsabilités des officiers, des directeurs, des délégués et des membres du syndicat.

Seuls les départements qui auront élu leur délégué syndical pourront bénéficier de ce service.

Qui peut devenir délégué syndical? Tout membre d'un département sans exception.

Comment procéder?

- 1- Convoquer tous les membres du département à une réunion (pause-café, heure du dîner, départ du travail);
- 2- Choisir un président d'élection pour présider la réunion et pour signer le procès-verbal;
- 3- Demander les candidats et voter;
- 4- Faire un procès-verbal et une liste de présences, les faire parvenir à la secrétaire générale du syndicat.

CONVENTION

- 1- Jusqu'au 31 mars 1983, c'est la convention collective 1979-82 qui continue de régir nos conditions de travail à l'exception des échelles salariales et de l'avancement d'échelon.

Le décret (document intitulé "DISPOSITIONS CONSTITUANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES" en page couverture et distribué par la C.E.C.M. sur les lieux de travail) n'entrera en vigueur que le 1er avril 1983.

Il n'est donc absolument pas question de subir le décret et ses cochonneries avant le temps.

- 2- Le loi 111 ne vise pas directement les employés de soutien scolaire. Il n'est pas exclu que les sanctions prévues dans cette loi de "conscription au travail" puissent affecter les employés de soutien. Certains patrons plus péquistes que le colonel René, tentent d'intimider leurs employés de soutien en menaçant de les rapporter aux "autorités" s'ils ne fournissent pas les services demandés. Ils exigent même un certificat médical pour toute absence au travail.

L'article 5-3.37 (p.31) de la convention collective 1979-82 PERMET aux patrons d'exiger un certificat médical attestant la nature et la durée de la maladie pour toute absence. Cependant, ce certificat est aux frais de la Commission sur présentation de la facture.

Cet article a été prévu dans la convention collective pour empêcher les excès de fausses maladies à répétition et non pour permettre aux patrons de harceler les employés absents avec une procédure tâtilonne et inutile.

- 3- Le décret du personnel de soutien scolaire n'est pas une lecture particulièrement réjouissante par son contenu et par sa formulation.

Chaque membre devrait pourtant consacrer quelques heures pour prendre connaissance du texte officiel qui fixe ses conditions de travail et qui le lie légalement à l'employeur.

N'oublions pas qu'il s'agit d'un contrat légal. Nous ne l'avons ni accepté ni signé mais le gouvernement a décidé de se passer de notre avis pour le signer à notre place par la loi 105.

Il n'y a cependant pas de raison pour empirer encore la situation en ignorant le contenu exact du décret. Si nous n'avons plus beaucoup de droits après le bull-dozage 105, les patrons se sont imposé quelques contraintes administratives dans l'exercice des droits de gérance. Il est essentiel de connaître les maigres droits qui nous restent et les contraintes aux droits de gérance pour éviter que nos conditions de travail ne se transforment en fouillis et en régime absolu de chantage et de favoritisme.

LES P'TITES NOUVELLES



LOI



Le ministre Bérubé, responsable des 109 décrets de la loi 105, est vraiment le roi des cyniques. Pour lui "la vie est belle", déclarait-il en effet, le 14 janvier dernier. Il fait probablement allusion à l'augmentation de salaire qu'il s'est votée, et non aux diminutions de salaires qu'il a votées pour les travailleurs et travailleuses du secteur public.