LA SECTION LOCALE

PRÉFACE

Bonjour à tous et à toutes. Mon nom est Francis Gaudet, et je suis historien en syndicalisme. En août 1996, j'ai été mandaté par le comité exécutif pour écrire l'histoire de la section locale 1500. Cet historique raconte essentiellement l'évolution des conditions de travail des travailleurs de métiers ainsi que les grandes batailles syndicales depuis 1966 à ce jour. Ce document n'aurait jamais vu le jour sans l'aide et le soutien de plusieurs personnes.

Je tiens donc à remercier sincèrement monsieur René Fournier, du Centre d'archives d'Hydro-Québec, madame Carole Pelletier, du Centre de documentation du S.C.F.P. ainsi que madame Isabelle Reny, responsable du Centre de documentation de la F.T.Q. Finalement, je remercie chaleureusement toute l'équipe de la section locale 1500 avec qui j'ai passé des moments inoubliables. Vous êtes formidables.

INTRODUCTION[1]

La syndicalisation et l'évolution des conditions de travail des employés d'Hydro-Québec représente une histoire riche en événements. Fondée le 15 décembre 1966, la section locale 1500 du Syndicat canadien de la fonction publique rassemble tous les travailleurs et travailleuses de métiers de la société d'État. À travers les nombreuses manifestations et grèves qui ont eu lieu, le syndicat a toujours su relever les plus grands défis. Ce bref historique raconte les origines et la naissance de la section locale 1500, ses nombreux combats ainsi que l'amélioration des conditions de travail de ses membres. Grâce à la quantité volumineuse de renseignements disponibles, il a été également possible de dessiner un portrait général des relations patronales-syndicales. Je vous invite donc à parcourir ce document et à revivre l'histoire de votre section locale. Bons souvenirs et bonne lecture!!!

Syndicalement vôtre,

Francis Gaudet

[1] La forme masculine utilisée dans le texte désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

TABLE DES SIGLES

C.E.Q.	Centrale de l'Enseignement du Québec
C.R.O.	Commission des relations ouvrières
C.R.T.	Commission des relations de travail
C.S.N.	Confédération des syndicats nationaux
C.T.C.	Congrès du travail du Canada
C.T.C.C.	Confédération des travailleurs catholiques du Canada
F.T.Q.	Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
I.B.E.W.	International Brotherhood of Electrical Worker (Fraternité internationale des ouvriers en électricité)
S.C.F.P.	Syndicat canadien de la fonction publique
U.N.E.S.P.	Union nationale des employés des secteurs publics

• HISTORIQUE DE LA SECTION LOCALE 1500 •

LA SITUATION SYNDICALE AVANT 1960

La syndicalisation des gens de métiers à Hydro-Québec a connu de grands bouleversements à travers son histoire. Les nombreuses luttes intersyndicales et juridiques témoignent de la combativité du S.C.F.P. au cours de cette période. La formation et le regroupement des sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique se sont effectués non sans difficultés. Afin de mieux découvrir le paysage syndical, il est nécessaire d'étudier son évolution.

Dans les années 1930, les syndicats qui représentaient les travailleurs de l'énergie et des ressources hydroélectriques étaient, dans la plupart des cas, affiliés soit à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (C.T.C.C.)[2], soit à la Fraternité internationale des ouvriers de l'électricité (I.B.E.W.). Par contre, il y avait aussi des travailleurs qui étaient syndiqués à des syndicats indépendants (ou de boutique) comme l'*Association des employés de la Shawinigan Water & Power Company*. Le panorama syndical représentait donc une véritable mosaïque. Chaque région, installation électrique ou barrage possédait sa propre association d'employés. Par exemple, les travailleurs de la *Gatineau Power Company* étaient regroupés sous la section locale 1039 de l'I.B.E.W., alors qu'à la *Compagnie électrique du Saguenay*, c'était la C.T.C.C. qui s'occupait de défendre les intérêts de la classe ouvrière. Dans chacune des régions, les négociations étaient complètement séparées et conduisaient à la signature de conventions collectives pour chacune d'elles[3]. En avril 1944, le gouvernement québécois décida d'intervenir dans la gestion des ressources hydroélectriques en créant la Commission hydroélectrique de Québec.

[2] Elle adoptera son nouveau nom, C.S.N., en 1960.

[3] Campeau, Aimé. *Administration du personnel à Hydro-Québec*, Université de Montréal, Thèse de Doctorat en Relations industrielles, 1957, 86 pages.

L'acquisition par l'État des compagnies productrices d'électricité de la région montréalaise[4] n'amènera aucun changement dans les structures syndicales déjà établies. La Commission continuera de reconnaître les syndicats de l'I.B.E.W.[5], la principale représentante des syndiqués de la *Montreal Light Heat & Power*.

En 1949, coup de théâtre! L'annonce faite par la Commission hydroélectrique de ne plus renouveler les conventions collectives des sections locales de l'I.B.E.W. causait tout un émoi. Cette décision de la Commission, appuyée par le Premier ministre, Maurice Duplessis, favorisait même la création de syndicats de boutique en remplacement des syndicats internationaux :

«*Sur instructions du Premier ministre, il avait été décidé que l'Hydro-Québec et la Compagnie Beauharnois, à titre d'émanations de la Couronne, ne renouvelleraient pas de conventions collectives de travail avec les locaux d'union. Par la suite, nous avons dénoncé les conventions existantes dans le délai légal prévu aux diverses conventions et les employés de l'Hydro se sont groupés en deux Associations, une pour les employés de bureau, et l'autre pour les employés de l'extérieur*».[6]

Même sous autorité étatique, rien n'empêchait la Commission hydroélectrique de créer ses propres syndicats de boutique.

Cette conséquence malheureuse pour le syndicat international (I.B.E.W.) se poursuivra encore pour quelques temps, et ce malgré tous les efforts déployés pour se faire reconnaître une autre accréditation. À maintes reprises, les dirigeants de l'internationale s'en sont remis à la Commission des relations ouvrières de la Province de Québec (C.R.O.)[7] pour régler leurs différends. En 1949, puis en 1953, la C.R.O. refusa la demande d'accréditation de l'I.B.E.W. en lui indiquant que la Commission hydroélectrique représentait la Couronne et que celle-ci ne pouvait être régie par la Loi des relations ouvrières :

[4] L'acquisition de la *Montreal Light Heat & Power* comprend également la *Beauharnois Light Heat & Power* et de nombreuses filiales dont les centrales de Chambly, Rivière-des-Prairies et des Cèdres.

[5] Centre d'archives Hydro-Québec, *Lettre de Me Phil Cutler au Ministre des Ressources hydrauliques, M. René Lévesque*, 26 juillet 1960.[6] Centre d'archives Hydro-Québec, *Lettre de Louis O'Sullivan, directeur général adjoint au ministre du Travail, Antonio Barrette*, 12 juillet 1949.

[7] Adoptée en février 1944, la Loi provinciale des relations ouvrières obligeait les employeurs à négocier de bonne foi avec les représentants des travailleurs; elle exigeait du syndicat son accréditation auprès de la Commission des relations ouvrières. Dans Jacques Rouillard,*Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Boréal, 1989, p. 251.

«La Loi des relations ouvrières ne contient aucune disposition expresse qui la rende applicable à la Couronne, et comme la Commission hydroélectrique de Québec est un agent de la Couronne, la Commission des relations ouvrières conclut que les dispositions de la Loi des relations ouvrières n'affectent aucunement les droits ou prérogatives de la Couronne et ne peuvent s'appliquer à la Commission hydroélectrique de Québec. Pour ces motifs, la Commission des relations ouvrières refuse d'accueillir la requête du syndicat requérant.»[8]

D'ailleurs, non seulement les syndicats internationaux I.B.E.W. étaient incapables de syndiquer les travailleurs de l'Hydro-Québec, mais la C.T.C.C. connaissait elle aussi des difficultés à ce niveau.

Elle subissait l'échec, en 1953, devant la Commission des relations ouvrières, en tentant de syndiquer les hommes de lignes du Centre Jarry. À l'époque, la version de l'Hydro-Québec était de dire que ses employés ne pouvaient être syndiqués. Certes, plusieurs travailleurs du secteur hydroélectrique étaient représentés par la C.T.C.C., mais ces travailleurs oeuvraient pour le compte de compagnies hydroélectriques qui n'appartenaient pas encore à l'Hydro-Québec[9]. Bref, que ce soit la C.T.C.C. ou un syndicat international, la syndicalisation des employés d'Hydro-Québec semblait impossible avant 1960. Seuls les syndicats de boutique créés par Hydro-Québec pouvaient représenter les travailleurs.

[8] Centre d'archives Hydro-Québec, *Décision de la Commission des relations ouvrières de la Province de Québec*, 13 août 1953.

[9] Pensons par exemple à la *Compagnie électrique du Saguenay* et la *Compagnie de pouvoir du Bas St-Laurent*.

EFFORTS DE SYNDICALISATION DU S.C.F.P. (1960-1966)

À l'automne de 1960 et au début de l'année 1961, l'Union nationale des employés des services publics (ancêtre du Syndicat canadien de la fonction publique) contesta la prétention de l'Hydro-Québec à l'effet que les employés de cette société n'étaient pas des employés de la Couronne, mais bien des employés d'un agent de la Couronne. L'U.N.E.S.P. soulignait ainsi le fait qu'Hydro-Québec devait être soumise aux lois ouvrières et que ses employés pouvaient demander un certificat d'accréditation. Cette bataille juridique devant la Commission des relations ouvrières dura plusieurs mois. Finalement, le 9 juin 1961, l'U.N.E.S.P. remporta une victoire importante pour le monde syndical. Le syndicat réussit à convaincre le C.R.O. qu'Hydro-Québec constituait un agent de la Couronne, ce qui entraîna la syndicalisation de ses employés :

«La Commission est d'avis que la mise-en-cause (Hydro-Québec) n'a pas démontré qu'elle devait être assimilée à la Couronne. La conséquence, il faut tenir que la Loi des relations ouvrières lui est en principe applicable. La Commission décide de reconnaître l'Union nationale des employés des services publics, section locale 314 de Labrieville, comté de Saguenay, comme représentant collectif du groupe de salariés.»[10]

Ainsi naissait, le 9 juin 1961, le premier syndicat U.N.E.S.P. des employés d'Hydro-Québec. La section locale 314 représentait tous les travailleurs des complexes Bersimis 1 et 2. Aujourd'hui, le village de Labrieville n'existe plus, mais les gens de la région Manicouagan se souviennent qu'ils ont été à l'origine des premiers succès du S.C.F.P. dans le secteur hydroélectrique au Québec.

[10] Commission des relations ouvrières de la Province de Québec, *Union nationale des employés des services publics, section locale 314, Labrieville, comté de Saguenay vs La Commission hydroélectrique de Québec*, 6 juin 1961, pp. 4-5.

De 1961 à 1963,
treize (13) nouvelles sections locales voyaient le jour :

9 juin 1961	Section locale 314	Labrieville
6 juillet 1961 (Montréal & Québec)	Section locale 316	Sous-stations régionales
16 novembre 1961	Section locale 321	Les Boules
18 novembre 1961 (Northern Quebec Power)	Section locale 319	Nord-Ouest
18 décembre 1961	Section locale 320	Centre de service Jarry
30 août 1962	Section locale 315	Rivière-des-Prairies
30 août 1962	Section locale 318	Les Cèdres
12 septembre 1962	Section locale 300	Sous-stations métropolitaines
13 septembre 1962	Section locale 322	Carillon
13 juin 1963	Section locale 324	Beauharnois
8 août 1963 (Southern Canada Power)	Section locale 325	Employés extérieurs
8 août 1963	Section locale 326	Southern Canada Power
8 août 1963	Section locale 127	Northern Quebec Power[11]

La reconnaissance du syndicat de l'U.N.E.S.P. éliminait dorénavant les syndicats de boutique qu'Hydro-Québec avait mis sur pied pour organiser ses employés. Libéré des contraintes juridiques, le syndicat voyait grand. Dans un élan sans précédent, il se lança dans l'organisation de tous les employés de la société d'État.

Depuis 1962, l'Union nationale des employés des services publics représentait déjà tous les employés de métiers de l'ancienne Hydro. L'année suivante, la nationalisation de toutes les autres compagnies d'électricité entraîna des transformations encore plus importantes sur la structure syndicale. Employant les thèmes de l'époque : «*Face à un colosse patronal, il faut un colosse syndical. Bâtissons ensemble un colosse syndical*», l'U.N.E.S.P. visait ni plus ni moins la syndicalisation de tous les travailleurs de la province.

[11] Dans la convention collective des employés de la *Northern Quebec Power*, on remarque que la section locale 127 possédait déjà une accréditation datée du 29 juin 1959. Cette section locale n'était pas encore affiliée au S.C.F.P.; elle ne le sera qu'à partir de 1963. Dans *Convention collective de travail entre la Northern Quebec Power et le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 127 et 319, 1er janvier 1964 au 31 décembre 1966*, p. 9.

Durant l'été et l'automne de 1962, des représentants syndicaux de l'U.N.E.S.P. amorcèrent des pourparlers afin de syndiquer les travailleurs de la *Southern Canada Power,* de la *Northern Quebec Power* et de la puissante *Shawinigan Water & Power Company*. Une lutte acharnée allait donc opposer le syndicat U.N.E.S.P. contre la C.S.N. En 1963, l'U.N.E.S.P. (devenue le S.C.F.P.) réussit finalement à syndiquer les travailleurs de la *Southern Canada Power* et ceux de la *Northern Quebec Power*. La même année, les employés de la centrale Beauharnois vinrent eux aussi rejoindre les rangs du S.C.F.P. Malgré ces succès, le syndicat connaissait néanmoins des difficultés à syndiquer les travailleurs de la *Shawinigan Water & Power Company*. Ces derniers étaient déjà syndiqués à un syndicat indépendant[12]. La C.S.N. mit tout en oeuvre pour dissuader les employés de la *Shawinigan* d'adhérer au syndicat S.C.F.P. Une véritable campagne de peur dirigée par la C.S.N. s'organisa.

Elle exprimait le fait qu'un vote en faveur du S.C.F.P. signifiait la perte des droits acquis et le transfert d'employés : «*Si vous entrez dans l'U.N.E.S.P., vous perdrez tous vos droits acquis, vous n'aurez plus de certificat, plus de contrat. Vous repartirez à zéro, vous serez transférés et les employés de l'Hydro prendront vos places*».[13]

En septembre 1963, la C.S.N. profita du long week-end de la Fête du travail pour syndiquer plusieurs membres. Quelques semaines plus tard, les employés de métiers de la *Shawinigan*, lors d'une assemblée régulière de leur association, votèrent en faveur de l'affiliation à la C.S.N.[14] Le 25 septembre, le S.C.F.P. contesta les adhésions obtenues par la C.S.N. et présenta lui aussi une demande en accréditation. Pour mettre un peu d'ordre dans toute cette confusion, la Commission des relations de travail (anciennement la Commission des relations ouvrières) décida d'enquêter pour trancher le litige. Cette enquête dura environ deux ans.

12 L'*Association des employés de la Shawinigan Water & Power Company*.

13 Archives de la C.S.N., *Historique des batailles syndicales dans l'électricité et en particulier à la Shawinigan*, p. 2.

14 Clarence Hogue, André Bolduc et Daniel Larouche, *Québec. Un siècle d'électricité*, Libre Expression, Montréal, 1979, p. 262.

La Commission conclut qu'un vote en provenance des employés constituait le meilleur moyen pour régler le problème. Le 27 janvier 1965, la C.S.N. récolta 57 % des voix. La victoire de la C.S.N. était attribuable au fait qu'elle avait réussi, par le passé, à obtenir la parité salariale pour tout le territoire entourant la compagnie *Shawinigan*[15]. Ces salaires étaient, de plus, supérieurs à la moyenne obtenue dans l'électricité. Il était donc évident que les employés de la *Shawinigan* souhaitaient être représentés par la C.S.N. Malgré la défaite, le S.C.F.P. démontrait quand même des signes encourageants. Il avait réussi à syndiquer, en 1965, les travailleurs de la région Manic regroupés sous la section locale 965. Au total, pour l'année 1965, 14 sections locales faisaient partie du S.C.F.P.

Quoi qu'il en soit, le S.C.F.P. regroupait dans ses rangs, en septembre 1965, près de 40 % des 6 900 employés permanents syndiqués d'Hydro-Québec et de ses filiales, soit environ 2 700. «*La majorité de ses membres sont des employés d'Hydro-Québec, alors que la C.S.N. a recruté ses quelque 2 100 membres surtout au sein des filiales*[16]». Ailleurs, l'I.B.E.W. ne comptait que 525 membres, tous de la *Gatineau Power Company*.

Bien que la formation des sections locales du S.C.F.P. ait eu un grand succès depuis 1961, il ne restait plus qu'à former une entité commune afin de négocier devant l'employeur. Selon la constitution du S.C.F.P., chaque section locale s'administrait et négociait ses propres contrats de travail. Comme les intérêts et les besoins étaient différents pour chaque groupe de travailleurs, les revendications syndicales l'étaient tout autant.

Cette situation pouvait donc s'avérer très compliquée pendant les négociations :

«*Par conséquent, les conseillers techniques du S.C.F.P. pouvaient se présenter devant une même compagnie avec des demandes totalement contradictoires selon les locaux qu'ils représentaient.*

15 Le territoire de cette compagnie couvrait en effet les villes de Shawinigan, La Tuque, Joliette, Sainte-Thérèse, Donnacona, Sorel, Victoriaville et Thetford-Mines.

16 Hogues, op cit., p. 263 17 Archives de la section locale 1500, *L'affrontement syndical à l'Hydro-Québec*, p. 44.

Il était alors facile pour l'Hydro-Québec de refuser les demandes en s'appuyant sur le fait qu'auparavant ces mêmes conseillers avaient demandé exactement l'opposé. Par exemple, les employés de Montréal demandaient que leurs années d'ancienneté passées à Montréal soient une garantie de travail dans cette région, tandis que les employés des centres éloignés demandaient que les années passées dans ces centres soient considérées de sorte qu'ils aient ensuite priorité sur les postes ouverts à Montréal. Il était donc impossible de satisfaire ces intérêts en même temps».[17]

Afin d'uniformiser les demandes et d'exercer une pression plus forte sur l'employeur, les dirigeants syndicaux s'unirent entre eux pour former le *Conseil consultatif des syndicats de l'U.N.E.S.P.* (S.C.F.P.). Les membres de ce comité, formé en juin 1963, décidèrent de réunir leurs demandes et de négocier en front commun une première convention collective. C'était la naissance du premier regroupement syndical au sein d'Hydro-Québec. L'U.N.E.S.P. pouvait maintenant négocier sur une même base au nom de ses onze (11) sections locales :

Abitibi	Section locale 127
Sous-stations métropolitaines	Section locale 300
Labrieville	Section locale 314
Rivière-des-Prairies	Section locale 315
Sous-stations régionales	Section locale 316
Les Cèdres	Section locale 318
Nord-Ouest du Québec	Section locale 319
Centre Jarry	Section locale 320
Les Boules	Section locale 321
Carillon	Section locale 322
Beauharnois	Section locale 324

Ce conseil consultatif négocia la convention collective de 1964 et obtint du succès. Le principe de la disparité des salaires, d'une région à l'autre, était aboli. Les salaires de certaines régions furent uniformisés et le conseil se fixait comme ultime objectif pour les prochaines négociations la parité salariale à travers la province. «*Ainsi, grâce au S.C.F.P., tous les employés d'une même catégorie d'emploi pourront recevoir le même salaire*», voilà l'objectif que se donnait le conseil pour le futur.

[17] Archives de la section locale 1500, *L'affrontement syndical à l'Hydro-Québec,* p. 44.

NAISSANCE DE LA SECTION LOCALE 1500 DU S.C.F.P. (1966)

En 1966, la structure syndicale à Hydro-Québec était très diversifiée. Une panoplie de syndicats avaient pris place au sein de l'entreprise, et il était devenu difficile pour la direction de négocier avec ceux-ci. L'entreprise faisait alors face à quatorze (14) sections locales affiliées au S.C.F.P., sept (7) sections locales à la C.S.N., une (1) section locale appartenant à la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (I.B.E.W.), et finalement, une (1) à l'Union internationale des travailleurs des industries chimiques. La plupart des conventions collectives de ces syndicats venaient à échéance le 31 décembre 1966.

Le désir de regrouper tous ces syndicats en une seule unité de négociation n'était pas seulement le rêve des syndicats S.C.F.P., mais aussi celui d'Hydro-Québec. Invoquant le fait que l'intégration de ses filiales était maintenant terminée, Hydro-Québec demandait à la Commission des relations de travail (C.R.T.), en février 1966, de révoquer toutes les accréditations et d'en émettre une seule pour l'ensemble des employés[18]. C'est à ce moment que le S.C.F.P., fort de ses 14 sections locales, décida de porter le dernier coup de grâce à la C.S.N.

RÉSULTATS DU VOTE (30 SEPTEMBRE 1966)
EN FAVEUR DU S.C.F.P.

	MÉTIERS	BUREAU
Montréal	61 %	71 %
Beauharnois	80 %	53 %
Les Cèdres	78 %	------
Quebec Power	50 %	84 %
Gatineau	80 %	43 %
Shawinigan	50 %	14 %
Abitibi	93 %	85 %
Bas St-Laurent	26 %	10 %
Southern Canada	80 %	89 %
Saguenay	13 %	6 %

[18] Hogues, *loc. Cit.*, p. 264

Il proposa de tenir un vote auprès de l'ensemble des employés afin de mettre un terme au conflit. Le C.R.T. fixa la date du vote au 30 septembre 1966. De part et d'autre, une vaste campagne de sensibilisation s'organisa durant tout l'été de 1966. Finalement, le Jour J arriva. Avec une majorité des votes de 62 % pour les employés de métiers, et de 58 % pour les employés de bureau, le S.C.F.P. remporta la lutte. Les votes en faveur de la C.S.N. provenaient surtout des anciennes filiales d'Hydro-Québec ou de ses anciens châteaux forts.[19] Pour la première fois de l'histoire, un seul syndicat allait donc représenter l'ensemble des travailleurs de l'hydroélectricité du Québec.

Le **15 décembre 1966**, la section locale 1500, qui représente tous les employés de métiers d'Hydro-Québec, obtenait sa charte d'accréditation. Forte de ses 3 001 membres, la section locale 1500 connaîtra une croissance sans précédent. Solidement établie, elle ne cessera d'améliorer les conditions de travail de ses membres et de leur apporter tout le soutien nécessaire.

19 C'est-à-dire *Quebec Power, Shawinigan, Bas St-Laurent* et *Saguenay.*

L'attente du résultat des votes.

Le soir du 30 septembre 1966, on célèbre la victoire du SCFP contre la CSN suite au vote de représentation syndicale à Hydro-Québec qui venait d'être nationalisée.

Accompagné du directeur du SCFP, voici le «comité des sept» qui a préparé le projet de nouvelles structures syndicales à Hydro. Les confrères Asselin, Beaudry, Dion, Dean, Dalcourt, Thibaudeau, Brisebois et Cuerrier

GRÈVES ET AMÉLIORATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL (1967-1997)

PÉRIODE ANTÉRIEURE À 1967

À l'image de la diversité syndicale, les conditions de travail étaient différentes d'une compagnie à l'autre. C'est surtout au niveau des salaires que l'on retrouvait le plus d'inégalités. Alors que les travailleurs de la *Northern Quebec Power* recevaient un salaire de 2,43 $ de l'heure en 1964 (taux minimum, classe 13), ceux de la région montréalaise gagnaient 2,80 $ de l'heure et ceux de Labrieville (Bersimis) 2,99 $ de l'heure. Bien que la disparité salariale fut abolie dans certaines régions[20], l'objectif à atteindre pour les syndicats était d'uniformiser les salaires à l'échelle provinciale. Ce sera l'un des enjeux des négociations de 1967.

Un monteur de l'hydro en 1966

Mis à part ce problème de la disparité des salaires, les conditions de travail, dans leur majorité, étaient sensiblement les mêmes à peu près partout et les changements n'existaient à peu près pas. À ce niveau, les travailleurs étaient peu choyés. La sécurité d'emploi n'existait pas, les salaires étaient peu élevés et il n'y avait aucun système d'évaluation et de classification des emplois. De plus, les règles en santé et sécurité étaient peu développées. À l'époque, le droit de refus était inconnu et c'est l'entreprise qui dictait les règles de sécurité. Dans ce contexte, le travailleur était souvent laissé à lui-même et devenait le principal responsable des accidents qui se produisaient.

20 Comme c'était le cas pour la région métropolitaine de Montréal, voir *Convention collective de travail entre la Commission hydroélectrique de Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 300, 314, 315, 316, 318, 320, 321, 322 et 324, 1er janvier 1964 au 31 décembre 1966.*

La négligence professionnelle était souvent imputée au travailleur et non à l'entreprise. La période antérieure à 1967 nous indique également le faible pouvoir que possédaient les syndicats au sein des négociations : «*Les séances sont ordinairement très calmes, sans violence ni d'un côté ni de l'autre, et l'entente finale vient assez vite. D'ailleurs, nous n'avons jamais entendu parler d'un cas où l'on se serait rendu à l'arbitrage*»[21]. De plus, «*l'administration de la convention cause rarement de graves problèmes. Les griefs se règlent habituellement au lieu même du travail par les supérieurs immédiats. Un grief est quelque chose d'exceptionnel qui fait époque et défraie la chronique*»[22]. Dans le cadre des négociations pour l'année 1967, les nombreuses revendications des syndiqués exprimaient bien le profond malaise qui existait dans l'entreprise.

Période 1967-1975

Au chapitre des demandes syndicales, le syndicat exigeait une hausse salariale de 1,50 $ de l'heure, la création d'un système d'évaluation et de classification des tâches, l'adoption d'une clause de sécurité d'emploi comportant l'interdiction de confier des travaux à des sous-traitants et l'interdiction de prendre des sanctions contre un employé qui refusait d'exécuter un travail pour des raisons de sécurité. Face à ces revendications, Hydro-Québec n'offrait rien de plus qu'une faible augmentation de 2 % pour un contrat de 2 ans[23]. Après de nombreuses rencontres infructueuses entre les parties, les syndiqués décidèrent de se mettre en grève.

21 Campeau, Aimé. *Administration du personnel à Hydro-Québec,* Université de Montréal, Thèse de Doctorat, Relations industrielles, 1957, p. 38.

22 *Ibid.*, p. 40

23 *Le Réseau*, mars-avril 1967, vol. 4, no 4, p.1.

Les confrères Asselin, Favreau, Héneault, Parenteau, Rives et Saint-Pierre

ON SE PRÉPARAIT SÉRIEUSEMENT À NÉGOCIER EN 1966

Les confrères Cloutier, Drolet, Dupuis, Godin, Grégoire, Lafond, Marcotte, Murphy et Tremblay

Les confrères Boissonneault, Boucher, Caron, Dumont, Fraser, Gagnon, Jaeger, Ménard, Nolet, Pineau et Vigneault

SUITE DES NÉGOCIATIONS DE 1966

Les confrères Cuerrier, Denis, Gérin-Roze, Leboeuf, Marceau, Martel, Mireault et Samson

La grève de 1967 était la première de toute l'histoire des syndicats 957-1500-2000 affiliés au S.C.F.P.[24] Elle dura environ 2 mois (8 mai au 27 juin), et toucha 8 250 travailleurs. La stratégie employée par les syndicats s'avérait être nouvelle et avant-gardiste. En effet, c'était la première fois que des syndicats se servaient de la grève tournante comme moyen de pression. Cette formule était employée pour la première fois au Québec et peut-être même en Amérique du Nord[25]. Ce type de grève consistait à faire des arrêts de travail à tour de rôle dans chacune des neuf (9) régions[26] où les travailleurs syndiqués étaient représentés. Cette stratégie, nouvellement implantée au Canada, provenait des tactiques utilisées en Europe[27].

Le but de cette grève tournante visait un double objectif. D'abord, tenter d'éviter la grève générale afin de ne pas subir une loi spéciale de retour au travail; puis, éviter de se mettre à dos l'opinion publique en respectant l'engagement des syndiqués d'effectuer les services essentiels. Cette nouvelle forme de lutte venait déranger tous les plans de la partie patronale. Hydro-Québec n'avait jamais cru que ses employés avaient suffisamment de maturité et de courage pour s'imposer la discipline sans laquelle une grève tournante était irréalisable. Envisageant la grève générale, Hydro-Québec avait basé toute sa stratégie sur l'intervention gouvernementale afin de régler le conflit par l'adoption d'une loi spéciale. Tout au long de la grève, Hydro-Québec n'hésita pas à suspendre des travailleurs et à soutirer le régime de sécurité de salaire en signe de représailles.[28]

Le 21 juin, le gouvernement menaça les travailleurs d'utiliser une loi spéciale si ces derniers ne mettaient pas fin à la grève. Une semaine plus tard, les dirigeants syndicaux incitèrent leurs membres à accepter les offres patronales. Bien que certains problèmes continuèrent d'exister, comme le refus d'améliorer les clauses en santé et sécurité au travail et le rejet du droit de refus, la signature de la convention collective de 1967 apportait plusieurs améliorations aux conditions de travail.

24 Depuis 1964, le gouvernement provincial reconnaissait le droit de grève aux travailleurs des services publics et parapublics. Sans contrat de travail depuis le mois de décembre 1966, les syndiqués d'Hydro-Québec n'hésitaient pas à recourir à ce droit.
25 *Le Réseau*, *op.cit.*, p. 4.
26 Les régions Baie James et Maisonneuve n'existaient pas encore à cette époque.
27 *The Gazette*, 22 mai 1967
28 *Le Nouvelliste*, 7 juin 1967.

D'abord, pour les salaires, les travailleurs recevaient des augmentations de base de 10 % la première année et de 5 % pour la deuxième. En observant le tableau qui suit, nous constatons que les augmentations reçues surpassaient largement celles obtenues auparavant. Dans certains cas, les hausses pouvaient même atteindre 19 %.

TABLEAU 1
Augmentations salariales des employés de métiers (1964-1968)

Années	Salaire classe inférieure ($)	Salaire classe supérieure ($)	% augmentation classe inférieure	% augmentation classe supérieure
1964	1,94	2,80	3 %	3 %
1965	2,00	2,86	3 %	3 %
1966	2,07	2,93	10 %	19 %
1967	2,31	3,63	5 %	5 %
1968	2,43	3,81	5 %	5 %

Malgré tout, ces hausses de salaires ne rejoignaient pas l'objectif que les syndicats s'étaient fixé, soit de rattraper le retard salarial vis-à-vis les autres provinces canadiennes. Même si nous ne possédons par les données statistiques de 1967, celles de 1968 et 1969 nous montrent bien les écarts salariaux qui pouvaient encore exister.

TABLEAU 2
Salaires dans l'industrie hydroélectrique au Canada[29]

Métiers	Québec		Ontario		Manitoba		Colombie-Britan.	
	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969
Électricien	3,26-3,81	3,42-4,00	3,40-3,82	3,88-4,27	2,95-3,85	3,73-4,11	3,68-4,35	N.D.
Monteur	3,26-3,81	3,52-4,00	3,37-3,83	3,70-4,27	3,29-3,92	3,91-4,32	4,08-4,65	4,35-4,65
Mécanicien	3,26-3,81	3,42-4,00	3,35-3,76	3,57-4,12	N.D.	N.D.	3,68-4,53	N.D.
Réparateur de compteur	3,02-3,26	3,17-3,42	3,06-3,82	3,39-4,24	2,54-3,55	2,75-4,03	4,50	4,51

[29] Canada, ministère du Travail. *Taux de salaires, Traitements et Heures de travail*, 1968-1969, rapport annuel no 51 à 52

Les autres gains obtenus par la convention collective de 1967 furent l'acquisition de la sécurité d'emploi, l'ancienneté comme seul critère d'obtention d'un poste vacant ou d'une promotion[30], l'amélioration du régime de vacances[31], l'obtention de deux congés fériés de plus pour 1968, la création d'un comité pour la formation professionnelle et d'un comité sur l'évaluation et la classification des emplois. Ce dernier comité était chargé d'étudier et de mettre sur pied un nouveau système d'évaluation qui devait entrer en vigueur pour le mois de décembre 1968. Ces améliorations constituaient donc des signes encourageants pour l'avenir. L'avènement d'un syndicalisme mieux structuré, la formation d'une coalition de trois (3) sections locales, ainsi qu'une grève tournante bien organisée, permettaient aux syndiqués d'obtenir ces gains appréciables. Néanmoins, il restait encore beaucoup à faire.

Contrairement aux négociations de 1967, celles de 1969 furent moins agitées mais aussi très longues. Alors que les syndicats remettaient leurs premières demandes le 20 novembre 1968, les premières offres patronales ne furent déposées que le 2 juillet 1969. À ce chapitre, Hydro-Québec offrait une augmentation de 8 % répartie sur un contrat de trois (3) ans (3 %-3 %-2 %). Le syndicat, quant à lui, exigeait des hausses de 18 % pour un contrat de deux (2) ans. Dans ses autres revendications, le syndicat demandait aussi une plus grande participation à l'évaluation des emplois. Même si le syndicat avait réussi à obtenir une participation au sein du comité d'évaluation lors des négociations de 1967, il ne possédait que très peu de pouvoir quant aux décisions à prendre. En ce domaine, le patronat se réservait la totalité des pouvoirs. Finalement, les dirigeants syndicaux réclamaient aussi le droit de négocier les régimes d'avantages sociaux pour leurs membres.

Au cours des négociations, les accidents de travail constituaient aussi un enjeu important pour le syndicat.

.

30 Le système d'examen est aboli pour obtenir un poste vacant.

31 Les travailleurs ayant un (1) an d'ancienneté obtenaient deux (2) semaines de vacances au lieu d'une. Le nombre d'années d'ancienneté fut abaissé de 10 à 8 ans pour obtenir trois (3) semaines, et de 25 à 20 ans pour quatre (4) semaines.

L'étude et la compréhension des causes d'un accident de travail représentaient le meilleur moyen d'améliorer et de corriger les méthodes de travail, tout en évitant qu'un accident du même type se reproduise. Éclairé par cette prise de conscience, le syndicat revendiquait l'établissement d'enquêtes officielles lorsque des accidents se produisaient, et demandait que des représentants syndicaux soient présents lors de ces enquêtes. Pour le syndicat, une plus grande participation de sa part ne pouvait qu'améliorer le sort des travailleurs ainsi que réduire le nombre de blessés et de décès. Par l'enquête officielle, le syndicat cherchait aussi à prouver qu'un accident n'était pas toujours causé par une négligence de la part du travailleur, mais que dans bien des cas, l'attitude des contremaîtres ainsi qu'une mauvaise transmission des directives pouvaient engendrer de tels accidents.

Après de longues négociations houleuses et le risque de voir éclater une grève générale, les deux parties parvenaient finalement à s'entendre. Les gains obtenus par les syndiqués furent d'abord des augmentations de salaires variant entre 18 % et 23 % pour un contrat de travail de trois (3) ans, ce qui à l'époque rejoignait celles reçues dans les autres services publics au Québec[32]. Au niveau des vacances, le nombre d'années d'ancienneté pour obtenir 3 semaines de vacances était abaissé de 8 à 5 ans, et de 20 à 15 ans pour l'obtention de 4 semaines. Mais les améliorations les plus importantes furent l'acquisition de l'enquête officielle et la participation des représentants syndicaux à cette dernière lorsque survenait un accident de travail. Désormais, le syndicat avait son mot à dire lorsque de graves problèmes de sécurité se produisaient. Finalement, comme autre gain important, le syndicat participerait à l'élaboration de politiques touchant la formation professionnelle.

La convention collective conclue le 10 novembre 1969, malgré certaines acquisitions intéressantes, ne semblait être en réalité qu'une solution de compromis.

32 À cette époque, les employés du secteur hospitalier obtenaient pour trois (3) ans une hausse moyenne de 28 %, alors que les policiers de la S.Q. recevaient une hausse variant de 13 % à 18 %.

D'abord, bien que le syndicat ait réussi à obtenir une assurance groupe vie pour ses membres, il avait échoué pour s'approprier le pouvoir de négocier l'ensemble de tous les avantages sociaux. Puis, tout au long des négociations, le principal problème qui divisait les deux parties était toute la question de l'évaluation des tâches. Le syndicat demandait une plus grande participation, tandis que le patronat considérait que la définition du contenu des emplois relevait exclusivement de la Direction. Cet épineux problème de l'évaluation des tâches n'avait toujours pas été réglé lors des discussions. Même après la signature de l'entente, le litige se perpétuait. Les dirigeants syndicaux refusèrent d'abandonner ce cheval de bataille. En effet, la grève de juin 1971, qui ne dura que 4 jours, constituait un mouvement de protestation à l'égard du système d'évaluation des tâches. Encore une fois, le syndicat blâmait Hydro-Québec de ne pas tenir compte de ses avis et suggestions dans ce domaine :

«*L'Hydro-Québec a donc fait un travail unilatéral, afin de nous fournir une série de descriptions. L'Hydro nous a remis une première série concernant 72 descriptions et évaluations d'emplois, sur lesquelles le syndicat n'avait pas travaillé. L'Hydro-Québec, dans sa grande sagesse, a cru bon de travailler seule, sans aucune consultation avec le syndicat*».[33]

Cette grève visait aussi l'inaction de l'entreprise pour résoudre les conflits qui existaient au sein de ce système d'évaluation des tâches :

«*Hydro-Québec a accueilli 25 % des griefs et a rejeté le reste, 75 %. Il faut absolument forcer l'Hydro à nous rencontrer et à régler les problèmes d'évaluation*».[34]

Environ 1 150 griefs concernant les nouvelles classifications des hommes de métiers touchaient 2 500 employés. En dépit de cette grève, le problème de l'évaluation des tâches n'était pas encore résolu.

Les travailleurs auront encore le loisir de manifester leur mécontentement lors des grèves de 1972.

33 *Le Réseau*, mars-avril 1971, vol. 9, no 2, pp. 2-3.

34 *Ibid.*, p. 4

Les grèves de 1972

Le climat social qui prévalait au Québec au début des années 70 poussait les masses ouvrières et populaires à revendiquer une meilleure distribution de la richesse collective. La mise sur pied du front commun de 1972, organisé par les trois grandes centrales syndicales québécoises (F.T.Q., C.S.N. et C.E.Q.), encourageait l'ensemble des syndicats à ébranler le pouvoir établi. Les travailleurs de l'Hydro allaient aussi profiter de ce contexte favorable pour déclencher la grève.

Dans le cadre des négociations de 1972, le syndicat cherchait à améliorer les clauses touchant l'évaluation des emplois, les heures supplémentaires et les salaires. Il tentait également d'obtenir le pouvoir de gérer et de surveiller les actifs de son fonds de retraite, de protéger les horaires de travail[35] et d'exiger le français comme langue de travail. La réponse d'Hydro-Québec fut courte : elle refusa de reconnaître l'ensemble des demandes syndicales. Après dix rencontres de conciliation entre les parties, le syndicat comprit rapidement que seule la grève pouvait amener la société d'État à négocier plus sérieusement. Cette grève était prévue pour le 28 mars et devait se faire en même temps que le mouvement de grève du front commun[36]. Mais, dans la nuit du 27 au 28 mars, «*le gouvernement répliqua par des injonctions contre les employés d'Hydro-Québec et de certains hôpitaux*»[37]. Cette injonction enlevait le droit de grève aux syndicats touchés pour une période de 80 jours. Les syndicats d'Hydro ne pouvaient donc plus participer au front commun et aucune grève ne pouvait prendre forme avant le 15 juin. D'ailleurs, les trois sections locales avaient déjà décidé de se retirer du front commun. Le 16 juin, le syndicat rejetait à 81 % les offres patronales et déclarait la grève. Amorcée le 21 juin, cette grève ne dura que deux jours pour se terminer le 23 juin. La nomination d'un médiateur par le gouvernement avait favorisé le retour au travail des 8 500 employés.

35 Hydro-Québec cherchait à obtenir une plus grande flexibilité des horaires de travail.

36 Le 9 mars 1972, les travailleurs de la section locale 1500 votèrent à 72,4 % en faveur de l'appui donné au front commun de 1972. Ce front commun, qui représentait l'ensemble des travailleurs des secteurs publics et parapublics, souhaitait faire pression sur l'État employeur en déclarant la grève générale. Le syndicat des métiers d'Hydro-Québec était donc prêt à déclarer la grève en même temps que le front.

37 Jacques Rouillard. *Histoire de la CSN 1921-1981*, Boréal Express/CSN, 1981, p. 283.

La question salariale était au coeur du conflit. Alors que le patronat offrait 13 % d'augmentation pour 3 ans, le syndicat demandait une hausse de 30 %[38]. Après plusieurs mois de négociations, les dirigeants syndicaux annoncèrent, le 3 novembre, que le médiateur avait échoué dans sa tentative de rapprocher les parties. Trois jours plus tard, les travailleurs d'Hydro débrayaient à nouveau.

La deuxième grève de 1972 fut elle aussi de courte durée. Elle s'échelonna du 6 au 15 novembre. Mise à part l'offre patronale de 21 % d'augmentation salariale à ses employés, cette deuxième grève ne semblait pas faire progresser les négociations. Souhaitant poursuivre la lutte, les syndiqués se voyaient imposer, le 15 novembre, une loi spéciale de retour au travail (Loi 73)[39]. Le gouvernement établissait par la suite une commission parlementaire afin de rapprocher les parties. Cette commission dura 3 mois et aboutit à la signature d'une convention collective, le 13 février 1973. Le nouveau contrat de travail était fixé pour une durée de trois (3) ans (1973-1975). Les gains obtenus par les syndiqués étaient moyens. Au niveau des salaires, les augmentations variaient de 18 % à 25 % et ne rejoignaient même pas la hausse du coût de la vie qui avait progressé de 31,1 % en 4 ans, c'est-à-dire de 1972 à 1975 (graphique 1, annexe D). La plus grande victoire syndicale se résumait à l'amélioration du système de classement physique des postes et centrales et à une plus grande participation du syndicat au système d'évaluation des emplois[40]. De même, les syndiqués reçurent aussi quelques autres bénéfices comme le prolongement des congés de maternité pour les travailleuses et la possibilité de déposer un grief pour contester le transfert d'un employé.

38 *Montréal-Matin*, 17 juin 1972, p. 3 «*Les syndiqués de l'Hydro-Québec touchent actuellement des salaires qui, pour être égaux à ceux de leurs confrères de l'Hydro-Ontario, devraient être haussés de 35 %*».

Le Réseau 1500, Bulletin no 36, octobre 1972 «*... en acceptant les dernières offres salariales, les travailleurs de l'Hydro-Québec verraient s'accentuer le différentiel entre eux et leurs collègues de l'Hydro-Ontario de 0,68 $ l'heure à 1,14 $*».

39 Cette loi exigeait «*que les employés dont la fonction habituelle est les services d'Hydro-Québec doivent reprendre leurs activités*».

40 Finalement, après 3 ans de luttes acharnées, le syndicat avait réussi à obtenir une plus grande participation à l'évaluation des emplois. Le syndicat pouvait donc dorénavant vérifier les descriptions de tâches sur les lieux de travail, auprès des employés et du représentant de la Direction.

Hydro-Québec, quant à elle, avait refusé de reconnaître les demandes syndicales touchant la langue de travail, les heures supplémentaires et le fonds de pension[41]. En mettant un terme à la grève, le gouvernement avait agi sauvagement envers ses employés. En perdant son pouvoir de négociation, le syndicat ne pouvait plus revendiquer les améliorations qu'il cherchait encore à obtenir. Malgré l'acceptation de conditions de travail imposées, les syndiqués avaient quand même bien tiré leur épingle du jeu.

Peu de temps après la signature d'une nouvelle convention collective, un autre conflit de travail éclata. Le 18 février 1975, quelque 120 travailleurs de la centrale nucléaire de Gentilly occupèrent les lieux de travail afin de se faire reconnaître comme travailleurs du nucléaire. Depuis plusieurs mois, les travailleurs réclamaient à grands cris cette reconnaissance. De ce fait, ils revendiquaient deux classes de salaire de plus qu'un poste équivalant au leur dans une centrale hydraulique[42]. L'immobilisme d'Hydro-Québec face à cette requête avait poussé les travailleurs à occuper la centrale afin de se faire entendre. Sentant que le conflit pouvait perdurer, la direction d'Hydro-Québec obtenait de la cour supérieure une injonction qui forçait les travailleurs à mettre fin aux ralentissements de travail et à l'occupation des locaux. Le 27 février, l'injonction était respectée et le 5 mars, la direction et le syndicat en arrivèrent à une entente. Hydro-Québec allait accorder une classe de salaire de plus à tous les employés pour l'année 1976. Cette décision apportait des augmentations de salaire variant de 32 % à 38 %. Comparativement aux hausses salariales des métiers et des employés de centrales thermiques, les travailleurs du nucléaire recevaient de 5 % à 11 % d'augmentation de plus . (voir tableau 3, page suivante)

41 *Le Réseau*, vol. 11, no 1, avril 1973, p. 9. Concernant le fonds de pension, la nouvelle entente prévoyait que le syndicat allait posséder uniquement un droit de regard sur le rendement du fonds, mais non sur le droit de gérance, comme le souhaitaient les syndiqués.

42 *Hydro-Presse*, 55e année, no 6, Montréal, fin mars 1975, p. 1.

TABLEAU 3
Augmentations salariales des secteurs Métiers-Thermique-Nucléaire pour 1976

SECTEUR	AUGMENTATION EN % POUR 1976
Métiers	21 % - 27 %
Thermique	21 % - 26 %
Nucléaire	32 % - 38 %

La ténacité et l'audace des employés de Gentilly l'avaient emporté sur les dirigeants de l'Hydro. Dans ce nouvel esprit de confiance et de dynamisme, les syndiqués prenaient alors conscience de leur véritable force. L'année 1976 qui allait suivre ne constituait qu'une suite logique des événements de février 1975.

La grande grève de 1976

Dans les annales de l'histoire syndicale au Québec, l'année 1976 ressemble énormément à l'année 1972. En cette période olympique, une grande partie des syndiqués québécois demandait la formation d'un autre front commun afin d'exiger que les gouvernements mettent un terme au gel des salaires et qu'ils haussent le salaire minimum. On se souvient qu'en 1972, les syndiqués d'Hydro-Québec avaient donné leur accord pour la participation au front commun, mais peu de temps après, ils s'étaient retirés à cause des injonctions émises par le gouvernement. Quatre années plus tard, ils ne désiraient pas s'associer au front commun. Cependant, cela ne voulait pas dire faire bande à part.

En effet, près de 900 syndiqués d'Hydro-Québec avaient participé, avec 30 000 autres travailleurs canadiens, à une grande manifestation du C.T.C. (Congrès du travail du Canada) pour protester contre le gel des salaires[43]. Dans l'ambiance de ces mouvements de protestations, les syndicats de l'Hydro-Québec allaient en profiter eux aussi pour revendiquer de meilleures conditions de travail.

La grève de 1976 fut très dure et très longue si on la compare aux autres. D'une durée de huit (8) mois, s'échelonnant du 22 mars au 15 novembre 1976, elle démontrait toute la vigueur que les travailleurs mettaient pour conserver leurs acquis et obtenir certaines améliorations.

Au niveau stratégique, cette grève était très bien organisée. Elle débutait par une journée de grève générale et était suivie par une série de grèves rotatives, telles qu'on les avait conçues et pratiquées en 1967. Ce procédé à la mode était même emprunté par le front commun de 1976[44].

De façon brève et précise, voici les principales demandes syndicales déposées pour 1976 :

- *Hausse de salaire de 35 %*
- *Le français comme langue de travail*
- *Temps double pour toutes les heures supplémentaires (lundi au samedi)*
- *Régime supplémentaire de sécurité-salaire*
- *Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité*
- *Permis d'absence pour le comité d'évaluation des emplois*
- *Amélioration des vacances : 4 semaines après 1 an d'ancienneté*
- *Abaissement de l'âge de la retraite, passant de 65 à 60 ans*
- *Réduction du travail à forfait*

Parmi ces enjeux, le travail à forfait constituait l'un des problèmes que le syndicat cherchait à corriger. Pour les dirigeants syndicaux, malgré les promesses de l'Hydro, il était clair que les contrats pour l'entretien des réseaux accordés à des entrepreneurs privés étaient de plus en plus nombreux.

43 Archives de la section locale 1500. *Le point sur la négociation 957/1500/2000*, no 18, 1976. Et *Le Réseau*, vol. 3, no 2, juin 1976, p. 5.

44 «*Le front commun, qui prend la peine cette fois de bien informer le public, préfère à la grève générale illimitée le harcèlement de grèves locales limitées dans le temps, de façon rotative*», dans Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme québécois*, p. 383.,

Par ce fait, «*les employés d'Hydro qui étaient appelés de plus en plus à travailler avec des entrepreneurs privés craignent les dangers que le manque de respect des normes de sécurité des firmes privées leur font courir*»[45]. De son côté, Hydro-Québec cherchait plutôt le moyen d'affaiblir la clause portant sur l'ancienneté. Selon elle, il fallait miser davantage sur la compétence que sur l'ancienneté pour combler des postes vacants ou pour obtenir une promotion :

«*De plus, nous croyons que parmi les clauses non encore réglées de la convention collective, les demandes qui prévoient des promotions basées à toute fin pratique uniquement sur l'ancienneté sont inacceptables pour la bonne gestion de toute entreprise*»[46]

Le conflit qui opposait les parties s'intensifiait autant en dehors qu'à l'intérieur des négociations. Quelques actes de sabotage s'étaient produits un peu partout dans la province. À Joliette, des bureaux étaient saccagés, à Charlesbourg, des relais endommagés, fermetures de vannes de têtes à la centrale de La Tuque et à Sept-Iles, des pneus crevés ainsi que des vitres de camions fracassées. En retour, des centaines de mises à pied temporaires et de congédiements pénalisaient injustement plusieurs travailleurs qui n'avaient pas été mêlés aux incidents. De part et d'autre, on s'accusait de ne pas respecter les services essentiels.

D'un côté, Hydro-Québec blâmait les travailleurs de ne pas réparer les pannes, et du côté syndical, on reprochait à la direction de ne pas signaler les pannes ou de ne les annoncer que beaucoup plus tard :

«*Hydro-Québec nous a caché quatorze (14) pannes; ce qui arrive c'est que l'Hydro, pour se protéger, elle nous envoie des télégrammes. Ces derniers nous arrivent toujours deux (2) jours plus tard. Comment voulez-vous qu'on s'occupe des pannes*»[47]

45 *La Presse*, 29 avril 1976, p. 6

46 Centre d'archives d'Hydro-Québec, *Télégramme de M. Létourneau à M. Robert Bourassa, Premier ministre de la province de Québec*, 4 novembre 1976.

47 Archives de la section locale 1500, *Compte rendu d'une conférence donnée par le président du syndicat de la région Laurentides*, 8 avril 1976.

Vers la mi-juillet, Hydro-Québec réussissait à obtenir une injonction pour forcer le retour au travail des employés et empêcher toute grève pour une période de dix (10) jours. Les grévistes, au nombre de 9 600, défièrent l'injonction émise contre eux. Le 26 juillet, cette même Hydro tenta de prolonger l'injonction pour une période de soixante-dix (70) jours, mais la cour supérieure rejeta cette demande.

Pendant ce temps, à la table des négociations, des progrès importants avaient été réalisés. À la fin du mois d'octobre, l'intervention du ministre des Richesses naturelles, Jean Cournoyer, au sein des pourparlers, permettait d'apporter des solutions qui favorisaient les travailleurs. Au niveau de la santé et de la sécurité, il recommandait que l'enquête officielle ait lieu non seulement en cas d'accident, mais aussi lorsqu'il y avait perte de vie ou risque de perte de vie. Le ministre donnait aussi son appui à l'effet «*qu'aucun opérateur n'est passible de mesures disciplinaires parce qu'il refuse d'effectuer seul des manoeuvres sur des appareils sous tension*». Parmi les autres propositions, il était prêt à accorder un permis d'absence de 150 jours par année pour le comité d'évaluation des emplois, et pour ce qui concernait le travail à forfait, il appuyait l'idée que les travaux à contrats pour 1977 et 1978 ne devaient pas dépasser le niveau de 1975[48]. Dans ces mêmes propositions, le ministre Cournoyer soutenait que «*l'ancienneté devait être le seul critère de sélection lorsque plusieurs employés sont en mesure de satisfaire aux exigences normales d'un emploi*»[49]. Sur ce dernier point, Hydro-Québec était en total désaccord avec les recommandations du ministre. La promotion par l'ancienneté continuait toujours de constituer le principal litige qui empêchait les parties d'en venir à une entente.

48 Centre d'archives d'Hydro-Québec, *Propositions du ministre des Richesses naturelles, M. Jean Cournoyer, pour un règlement du conflit.*

49 *La Presse*, 28 octobre 1976, p. 7.

Le 1er novembre, afin de forcer l'Hydro à s'entendre sur les points du rapport Cournoyer, les syndiqués déclenchèrent la grève générale illimitée. Après deux semaines de grève intense, Hydro-Québec cédait sur presque tous les points. Le 15 novembre 1976, les travailleurs venaient de remporter une de leur plus brillante bataille syndicale. Les gains obtenus à l'intérieur de la convention collective signée le 6 décembre 1976 étaient nombreux.

Au niveau des salaires, les travailleurs reçurent des augmentations s'échelonnant entre 21 % et 38 % la première année, entre 5 % et 8 % la deuxième, et 19 % pour la troisième (tableau 4). En plus d'exercer un important rattrapage salarial, ces hausses dépassaient largement l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Manifestation au Siège social lors de la grève de 1976.

Manifestation au Siège social lors de la grève de 1976. Les grévistes étaient bien entourés par les policiers de la Ville de Montréal

Les autres gains obtenus se résumaient ainsi :

- *Le français comme langue de travail;*
- *établissement d'une enquête officielle lors d'un accident mortel ou d'un accident avec risque de perte de vie;*
- *travail à forfait : les contrats pour 1977 et 1978 ne devront pas dépasser le niveau de 1975;*
- *la direction remplace les outils brisés appartenant aux employés;*
- *présence de deux officiers syndicaux lors des enquêtes officielles;*
- *sécurité d'emploi après 12 mois (et non plus après 18 mois);*
- *régime supplémentaire de sécurité-salaire (80 % du salaire);*
- *régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée;*
- *permis d'absence de 150 jours par année pour le comité d'évaluation;*
- *heures supplémentaires payées à temps double pour les jours fériés;*
- *rémunération du temps de transport, passant de 4 heures à 8 heures;*
- *temps de transport payé entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail;*

TABLEAU 4

CONVENTION COLLECTIVE DE 1976 - AUGMENTATIONS SALARIALES

SECTEURS	1975 ($)	1976 ($)	1977 ($)	1978 ($)
Métiers	3,53 - 6,00	4,81 - 7,96 (21 %-27 %)	5,07 - 8,64 (5 %-8 %)	5,88 - 9,98 (19 %)
Thermique	3,79 - 6,65	5,11 - 8,41 (21 %-26 %)	5,41 - 9,15 (5,5 %-8 %)	6,27 - 10,57 (19 %)
Nucléaire	4,03 - 7,03	5,96 - 11,37 (32 %-38 %)	6,43 - 12,28 (7 %)	7,43 - 14,19 (19 %)

- *abolition des anciennes primes de remplacement ou de direction de travail : désormais, le chef d'équipe qui remplacera un contremaître recevra 2 classes de salaire (au lieu de 0,20 $ de l'heure). Un employé régulier qui remplacera un contremaître recevra 4 classes de salaire (et non plus 0,30 $ de l'heure);*
- *vacances :*

  en 1977, le nombre d'années d'ancienneté est abaissé de 25 à 20 ans pour obtenir cinq (5) semaines de vacances, de 10 à 3 ans pour quatre (4) semaines et de 5 à 2 ans pour obtenir trois (3) semaines;

  en 1978, les employés de moins d'un an d'ancienneté (et ceux qui ont de 1 à 3 ans d'ancienneté) recevront quatre (4) semaines de vacances. (Auparavant, ils recevaient deux (2) semaines de vacances).

En comparant les gains obtenus avec les revendications initiales, nous pouvons dire que le syndicat a largement atteint les objectifs qu'il s'était donnés. La longue grève de 1976 avait prouvé qu'une résistance bien organisée pouvait apporter de grands bénéfices pour les travailleurs.

La période 1979-1988

La grève de 1976 avait apporté beaucoup de confiance aux syndiqués. Forts de leur unité, ils cherchaient à entretenir ce dynamisme qui les avait si bien caractérisés jusqu'à maintenant. Alors que les négociations qui s'amorçaient s'avéraient être très difficiles en vue de parapher une nouvelle convention collective, les syndiqués étaient prêts à se battre de nouveau. Fidèle à son habitude, la partie patronale avait pris beaucoup de temps avant de déposer ses premières offres. De leur côté, les dirigeants syndicaux s'étaient efforcés de réduire le nombre de leurs revendications à une dizaine de points seulement[50]. En cet automne de 1979, la menace d'une grève planait à l'horizon. Le syndicat était conscient que c'était grâce à la combativité de ses membres qu'il avait réussi à obtenir de meilleures conditions de travail. Dans l'esprit des syndiqués, la grève de 1976 évoquait encore des souvenirs heureux. À leurs yeux, la grève pouvait encore apporter les bénéfices tant souhaités. Irrité par la lenteur des négociations, le syndicat décida d'agir. Pour forcer Hydro-Québec à négocier, les travailleurs débrayèrent les 19 et 23 novembre. Malheureusement, ces deux jours de grève générale n'avaient pas suffi à faire débloquer le processus de négociation. Le 28 novembre 1979, l'ordre de grève était à nouveau lancé. Cette fois-ci, l'arrêt de travail serait général et illimité[51].

Il n'est pas nécessaire ici d'entrer dans les détails de la grève. Ce qui nous intéresse avant tout, ce sont les résultats qui ressortent de ce conflit. Cette grève qui s'était échelonnée du 28 novembre au 19 décembre 1979 prit fin brusquement par l'imposition d'une loi spéciale de retour au travail (Loi 88). Contrairement à l'année 1972, où le gouvernement avait imposé des conditions de travail difficiles à ses travailleurs (Loi 73), la loi 88 leur paraissait moins hostile. En effet, ce décret reconnaissait plusieurs demandes que le syndicat avait formulées. La loi imposée par le gouvernement apportait certains avantages importants aux syndiqués.

50 *Le point sur la négociation*, vol. 4, no 15, *Texte de la conférence de presse tenue par le syndicat*, 3 octobre 1979.

51 *Ibid.*, vol. 4, no 20, 20 décembre 1979. Le syndicat avait tenté d'éviter la grève en invitant le gouvernement à tenir une commission parlementaire sur les principales questions en litige.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité, des améliorations majeures furent apportées. D'abord, la création d'un comité en santé et sécurité, composé de trois (3) représentants syndicaux[52], pour chaque palier syndical. Il existait donc un comité santé et sécurité formé sur une base locale, un autre représentant la région et, finalement, le grand comité provincial qui s'occupait des problèmes d'ordre général ou provincial. Ce dernier comité réglait aussi les problèmes qui n'avaient pas été résolus aux niveaux inférieurs. Par l'étude, la recherche et la consultation, ces comités travaillaient ensemble afin d'améliorer sans cesse les conditions de travail de leurs membres. Mais surtout, ils cherchaient à bien faire respecter les règles et consignes de sécurité. L'autre gain important obtenu en santé et sécurité fut l'adoption du droit de refus.

Cette clause importante cherchait à protéger le travailleur devant une situation dangereuse :

«*Tout employé qui juge que les tâches qui lui sont assignées vont à l'encontre des normes ou méthodes de l'entreprise ou constituent un risque pour sa santé, sa sécurité ou celle d'autrui, peut refuser d'exécuter ce travail*»[53].

Avec l'acquisition des comités en santé et sécurité et du droit de refus, le syndicat contribuait à mieux protéger la vie de ses membres, en plus de leur offrir une plus grande sécurité au travail.

Les autres améliorations apportées à la convention collective touchaient surtout la retraite et les droits parentaux (congés de maternité et de paternité). Pour la retraite, les employés qui avaient accumulé quinze (15) années de participation au régime pouvaient maintenant prendre leur retraite, s'ils le désiraient, à l'âge de 60 ans (retraite anticipée). Le nouveau régime offrait donc la possibilité de réduire l'âge de la retraite, et ce sans pénalité[54]. Par contre, ceux qui souhaitaient prendre leur retraite plus tard recevaient eux aussi leur récompense.

52 Ces représentants étaient libérés pour une période de 200 jours/personne par année.

53 *Conditions de travail des Employés de Métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500*, décrétées le 18 décembre 1979 par la Loi 88, art. 12.10 b), p. 17.

54 Auparavant, l'âge de la retraite était de 65 ans. Cette demande d'abaissement de l'âge de la retraite était exigée par le syndicat depuis 1976. Il est important de mentionner qu'une indexation à la rente était appliquée (maximum 2 %) afin de suivre l'indice des prix à la consommation.

Désormais, les travailleurs âgés de 60 ans et plus se voyaient accorder des vacances additionnelles durant l'année :

- *60 ans : une semaine*
- *61 ans : deux semaines*
- *62 ans : trois semaines*
- *63 ans : quatre semaines*
- *64 ans : cinq semaines*

Dans les nouvelles conditions de travail, une attention particulière fut aussi portée à l'égard des femmes. Le congé de maternité attribué aux femmes enceintes devenait beaucoup plus généreux. Celles-ci bénéficiaient d'un congé de vingt (20) semaines consécutives et avaient droit à l'assurance-chômage. Pendant les semaines de délai prévu au régime d'assurance-chômage, l'employée recevait une indemnité équivalant à 93 % de son salaire hebdomadaire. Si l'employée (à temps plein ou partiel) n'était pas admise à ce régime, une indemnité de dix (10) semaines payée à 93 % de son salaire lui était attribuée[55].

L'apport de ces améliorations démontrait donc que le syndicat s'efforçait de donner une meilleure protection aux travailleuses, et ce autant pour les employées à temps plein que pour les employées à temps partiel[56].

Toujours parmi les droits parentaux, plusieurs nouveautés venaient s'ajouter à ce chapitre. D'abord, l'employé dont la conjointe accouchait recevait un congé payé d'une durée de cinq (5) jours; ce qui n'existait pas dans les clauses des anciennes conventions collectives. De plus, si un employé ou une employée adoptait légalement un enfant, il ou elle se voyait accorder un congé rémunéré (congé pour adoption) d'une durée de dix (10) semaines. À l'intérieur de ces nouvelles clauses, nous pouvons donc constater une plus grande sensibilité à la question familiale au sein des préoccupations syndicales.

Finalement, à partir du 31 décembre 1981, le syndicat obtenait la réduction de la semaine de travail qui passait de 40 heures à 38¾ heures.

55 Dans le passé, le congé de maternité prévoyait un congé maximum de dix-sept (17) semaines, dont seules les deux (2) premières étaient rémunérées.

56 Grâce aux améliorations apportées, la clause des congés de maternité plaçait les employées d'Hydro-Québec nettement en avance sur celles d'Hydro-Ontario. Celles-ci ne recevaient que dix-sept (17) semaines de congé et aucune clause ne tenait compte des travailleuses à temps partiel. De plus, il n'existait aucun article sur le sort des travailleuses qui ne pouvaient avoir accès au programme d'assurance-chômage.

Cette acquisition devenait la norme un peu partout. Chez Hydro-Ontario, la semaine de travail avait été fixée à 37½ heures. Les syndiqués hydro-québécois recevaient donc les mêmes avantages qu'ailleurs. Quant aux salaires, même s'ils ne rejoignaient pas l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la période 1979-1980 (graphique 1, annexe D), leur hausse en 1981 et 1982 venait largement compenser cet écart.

En résumé, bien que les conditions de travail imposées par le gouvernement aient eu force de loi sur les syndiqués, ces derniers ont quand même pu bénéficier d'améliorations importantes. C'est par sa combativité et sa ténacité que le syndicat avait réussi à faire plier le gouvernement en sa faveur. Dans certains cas, des changements innovateurs avaient contribué à favoriser les travailleurs québécois par rapport à ceux de l'Ontario. Par exemple, les régimes de congé de maternité, de paternité et d'adoption étaient plus développés au Québec qu'en Ontario. Alors que les travailleuses de l'Ontario recevaient 17 semaines de congé de maternité, celles du Québec obtenaient 20 semaines. De plus, les congés de paternité et d'adoption existaient uniquement au Québec. Pour les vacances, les travailleurs québécois étaient plus avantagés : après un an de service, ces derniers recevaient 4 semaines, alors qu'en Ontario, 2 semaines seulement étaient accordées aux syndiqués. Et finalement, les travailleurs québécois bénéficiaient du droit de refus, droit que les Ontariens ne possédaient pas.

Le décret de 1979 établissait les conditions de travail pour les années 1979-1982. Comme nous venons de le voir, il avait contribué à améliorer la situation des travailleurs[57]. Après avoir vécu la grève de 1979, les syndiqués allaient maintenant connaître une grande période d'accalmie. Entre 1983 et 1988, aucun incident majeur n'était venu perturber les négociations. Au cours de cette période, deux (2) nouvelles conventions collectives furent signées et d'autres améliorations vinrent s'ajouter aux conditions de travail.

[57] Le décret (Loi 88) de 1979 s'était basé sur le rapport du médiateur pour l'imposition des conditions de travail. Or, ce rapport avait été favorable aux travailleurs.

D'abord, de 1983 à 1985, le domaine de la santé et de la sécurité devenait de plus en plus important. Dorénavant, le syndicat demandait à ses membres de remplir un relevé de conditions dangereuses (formule syndicale) afin de signaler de façon formelle la présence de dangers sur les lieux de travail. Également, à l'intérieur des programmes de santé et de prévention ainsi que pour le choix des équipements de protection, le syndicat provincial possédait un plus grand pouvoir de consultation. Au niveau de l'évaluation des emplois, les syndiqués accueillaient avec joie la création du nouveau système de rangement des emplois pour les opérateurs ainsi qu'un rôle plus accru du comité d'évaluation (banque de 200 jours au lieu de 150 jours).

Pour les employés temporaires, le syndicat apporta une amélioration importante à leur régime de sécurité sociale en exigeant qu'Hydro-Québec cotise 50 % des coûts de leur régime d'assurance-vie. Enfin, le syndicat avait désormais son mot à dire pour l'octroi des contrats. Un comité spécial, formé de représentants syndicaux et patronaux, était créé afin de prendre connaissance des contrats octroyés à des sous-traitants. À l'aide de ce comité, le syndicat pouvait donc exercer un certain pouvoir de surveillance envers les contrats accordés par Hydro-Québec et ainsi mieux protéger les intérêts de ses membres.

À partir de 1986, lors de la signature d'une nouvelle convention collective (1986-1988), les syndiqués bénéficièrent d'autres améliorations intéressantes. Les employés temporaires étaient admis au régime d'assurance-maladie et la direction défrayait 50 % des coûts. La nouvelle convention accordait plus d'importance à la formation professionnelle. En effet, le comité responsable de la formation professionnelle recevait une banque de 50 jours/personne/année et de plus, la formation des travailleurs devait avoir lieu pendant les heures de travail. Toujours à l'intérieur de cette même convention, certaines innovations majeures prenaient forme, comme la création d'un comité des changements techniques et technologiques, avec une banque de 125 jours/personne/année, qui devait donner ses recommandations à la direction sur tout changement qui pouvait survenir dans ce domaine.

Si la direction envisageait un changement technique et/ou technologique, elle devait en aviser le syndicat. Ce comité se chargeait également de former ou de recycler des travailleurs si la nature de leur métier se voyait modifiée. Parfois, le métier en question pouvait même disparaître.Finalement, le régime de retraite connaissait lui aussi de grandes transformations. En effet, l'âge de la retraite (retraite anticipée) était abaissé de 60 ans à 55 ans.

De 1983 à 1988, comme nous venons de le voir, les syndiqués de la section locale 1500 ont pu bénéficier d'améliorations importantes dans leurs conditions de travail. Le rôle du syndicat s'est aussi accru durant cette période. La création de nouveaux comités permettait ainsi de mieux encadrer et informer les travailleurs. Après avoir connu un climat de paix au niveau des relations patronales-syndicales, la période suivante allait s'avérer très différente.

Manifestation pendant la période de négociations en 1986

3e Manifestation devant le Siège social en 1986

De la grève de 1989-1990 jusqu'à aujourd'hui

Sans contrat de travail depuis le mois de décembre 1988, le syndicat était prêt à amorcer de nouvelles rondes de négociations. La volonté syndicale de négocier se heurtait à l'intransigeance patronale. Après quelques semaines à peine, «*l'employeur demandait la conciliation, preuve évidente de mauvaise foi. Malgré 30 séances de conciliation entre janvier et septembre 1989, le conciliateur a été incapable d'amener le comité patronal à faire des offres au-dessus du statu quo*»[58]. Exacerbé par cette impasse, le syndicat incita ses membres à déclarer la grève. Le 6 novembre, 14 000 employés appartenant aux sections locales 957, 1500 et 2000 débrayèrent. Les principaux points en litige dans les négociations étaient les augmentations salariales, la création de 2 400 postes permanents, la semaine de quatre (4) jours et la sous-traitance.

La grève générale du 6 novembre 1989 fut suivie de six (6) grèves rotatives affectant chacune deux (2) régions administratives à la fois. Ces grèves laissaient place à une nouvelle journée de grève générale suivie encore une fois de six (6) grèves rotatives et ainsi de suite. Cette stratégie syndicale fut employée jusqu'au 18 décembre. Pendant ce temps, sur les lignes de piquetage, la tension montait. Le 10 novembre, 1500 grévistes environ empêchèrent les voitures de circuler à l'angle des rues Jarry et Esplanade, site du centre de services d'Hydro-Québec. Ils manifestèrent également leur colère en lançant des oeufs sur les gardiens de sécurité qui surveillaient les lieux.

À la table des négociations, les parties cherchaient toujours à s'entendre sur plusieurs points. Au niveau des clauses salariales, le syndicat revendiquait des augmentations de 18 % pour trois (3) ans, alors qu'Hydro-Québec offrait entre 8 % et 10 %.

58 *Le monde ouvrier*, bulletin d'information de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), novembre 1989, p. 12.

La principale pierre d'achoppement demeurait la difficile question de la sous-traitance. Le syndicat estimait que l'entreprise d'État octroyait des contrats d'entretien à des entrepreneurs privés. Or, «*le contrat actuel liant Hydro-Québec au syndicat prévoit que l'entretien doit être fait à l'interne, alors que la construction, elle, peut relever des entrepreneurs privés*»[59]. Le problème était donc que les parties interprétaient différemment les travaux qui concernaient le remplacement des équipements défectueux ou usés.

La stratégie syndicale se modifia radicalement à partir du 20 décembre. À partir de ce moment, les employés n'allaient effectuer que les quarts normaux de travail. Après ces heures, ils ne faisaient plus d'heures supplémentaires, sauf pour des cas d'urgence, de pannes ou pour assurer les services essentiels.

De plus, l'alternance des grèves rotatives et des grèves générales d'une journée s'accomplissait dans un délai plus court :

«*Ainsi, on prévoit d'abord le maintien du refus de faire du temps supplémentaire en tout temps, dans toutes les régions. La panoplie comprend également une alternance de grèves régionales de 24 heures, une région à la fois, et non plus deux comme précédemment, et de grèves générales de 24 heures sur des cycles de 15 jours.*»[60]

Ça jouait dur en 1990

Grâce à ces nouvelles tactiques, les syndiqués espéraient bien faire plier l'échine des dirigeants de l'Hydro et les amener à négocier plus sérieusement.

59 *La Presse*, 7 novembre 1989.

60 *La Presse*, 15 janvier 1990, p. A3.

De leur côté, les représentants d'Hydro refusaient souvent l'accès des équipements aux travailleurs assignés à la réparation des pannes[61], dans le seul but de faire perdre la crédibilité aux syndiqués. Mais depuis le début du conflit, ces derniers s'étaient toujours montré très coopératifs en ce qui concernait la maintenance des services essentiels.

Cette grève de 1989-1990 fut très dure d'un côté comme de l'autre. La violence du conflit s'est reflétée à plusieurs niveaux. Évidemment, il est difficile de raconter dans le détail tous les événements qui se sont produits sur les lignes de piquetage. Cependant, quelques descriptions peuvent nous aider à mieux comprendre le climat qui régnait à l'époque. Le 16 janvier 1990, des grévistes qui tentaient d'empêcher les cadres d'Hydro de se rendre à leur travail ont livré une bataille rangée à des policiers casqués et armés de bâtons; il n'y eut toutefois aucune arrestation. Un mois plus tard, le 14 février, 400 syndiqués furent arrêtés par la police, menottes aux poignets. Puis le 8 mars, plus de 200 grévistes s'introduisirent à l'intérieur des bureaux du service à la clientèle de la rue Jarry et semèrent la pagaille, occasionnant environ 40 000 $ de dommages :

«*Les actes de vandalisme commis hier à Montréal n'étaient pas les premiers, mais peut-être les plus sérieux, si on excepte les 262 crevaisons de pneus commises sur les camions de la société en octobre dernier.*»[62]

Le 26 mars, 4 000 travailleurs vinrent manifester devant l'Assemblée nationale à Québec, afin de presser le gouvernement de conclure une entente[63]. Mais cette manifestation ne donna aucun résultat. Un mois plus tard, c'était au tour de la ministre de l'Énergie, Lise Bacon, de refuser de s'entretenir avec les grévistes[64]. Ces attitudes démontraient bien le refus du gouvernement de régler ce conflit par la négociation. Au total, ce dur conflit avait coûté pas moins de 300 millions de dollars à la société d'État[65].

61 *Le Réseau*, vol. 12, no 4, décembre 1989-janvier 1990, p. 9.

62 *Op.cit.*, 9 mars 1990, p. A1.

63 *The Gazette*, 27 mars 1990, p. A8.

64 *Ibid*, 21 avril 1990, p. A6.

65 *Le Réseau*, vol. 16, no 2, printemps 1995, p. 8.

Cette grève s'était soldée par 30 000 mesures disciplinaires, 13 000 griefs et 8 congédiements.(ceux-ci ont été réintégré à Hydro-Québec)

Pour les syndicats d'Hydro, l'enjeu de cette grève était de taille; l'objectif visé était de réduire, voire éliminer la sous-traitance, afin d'éviter une réduction des emplois et de créer plus de postes à l'interne.

Le 3 mai dans l'après-midi, les dirigeants syndicaux acceptèrent les offres de l'Hydro. Mais, comble de malheur, le gouvernement fit voter en soirée une loi de retour au travail (Loi 58) qui forçait tous les travailleurs à accepter les conditions de travail imposées par ce dernier. Ce geste sauvage et irréfléchi de la part du gouvernement fit sursauter l'ensemble du monde syndical. À la FTQ, on condamnait le gouvernement de «*s'être donné une convention de patronage*»[66]. Le 8 mai, les trois centrales syndicales québécoises, FTQ-CSN-CEQ, dénonçaient les interventions répétées du gouvernement Bourassa dans le processus de la négociation et demandaient qu'il «*mette un terme à ses interventions autoritaires et injustifiées*»[67]. Du côté du SCFP-National, une résolution condamnait le gouvernement du Québec pour avoir donné force au projet de loi 58. Le SCFP promettait également de «*contester devant l'O.I.T. (Organisation internationale du travail) cette loi insultante passée contre des syndiqués exerçant leurs droits légaux*»[68]. Avec cette Loi 58, Québec imposait donc ses conditions de travail jusqu'en 1992.

Pour les syndiqués, cette loi eut un effet dévastateur. Mises à part les augmentations salariales de 4 %, 5,13 % et 4 % pour les trois (3) premières années d'un contrat de quatre ans, la nouvelle convention collective enlevait tous les avantages acquis par le syndicat, et ce après de nombreuses années de luttes acharnées. «*Non seulement refusait-on de leur reconnaître ce qui avait été déjà négocié, mais en plus on leur enlevait des clauses importantes de leur ancienne convention*»[69]. D'un seul geste, le gouvernement abolissait plusieurs lettres d'ententes ainsi que des articles portant sur la sous-traitance.

66 *Le Monde Ouvrier*, mai-juin 1990, p. 15.

67 *Ibid.*, p. 12.

68 *Le Réseau*, vol. 13, no 1, automne 1990, p. 17.

69 *Ibid.*, vol. 12, no 5, printemps-été 1990, p. 13.

Au total, sept(7) lettres d'ententes furent éliminées dont quelques-unes portaient sur la création d'emploi :

- *lettre d'entente no 12 : comité conjoint de réaménagement des temps de travail*
- *lettre d'entente no 13 : comité conjoint relatif à certains avantages sociaux*
- *lettre d'entente no 14 : modifications au régime de retraite d'Hydro-Québec*
- *lettre d'entente no 19 : création de postes permanents*
- *lettre d'entente no 21 : création de postes permanents reliés à la sous-traitance*
- *lettre d'entente G-7 : plan d'évaluation de métiers*

Pour ce qui concernait la sous-traitance, le syndicat perdait toute marge de manoeuvre : «*Hydro se voyait accorder tous les travaux qu'elle désirait au secteur privé, à la condition que ce geste n'entraînait pas de mises à pied*»[70]. Sur le plan de la santé et de la sécurité, la direction d'Hydro-Québec s'appliqua à sabrer la clause du droit de refus en remplaçant la clause de la convention collective par la protection minimale de la loi.

Hydro-Québec se réservait même le droit de pénaliser les travailleurs qui utiliseraient à plusieurs reprises leur droit de refus :

«*Elle (Hydro-Québec) peut, selon les circonstances, imposer une mesure disciplinaire à l'employé dont le refus a été exercé de façon abusive*»[71].

Dans son ensemble, cette loi spéciale (Loi 58) constituait donc un recul pour les syndiqués. Les retombées négatives de la grève de 1989-1990 avaient aussi apporté certaines interrogations sur la stratégie à employer lors de futures négociations :

«*On a dû s'interroger à savoir si on continuait avec la même méthode de confrontation ou si on envisageait d'autres avenues de solutions au niveau des relations de travail*»[72].

70 *La Presse*, 4 mai 1990, p. A1.

71 *Ibid.*, article 12.17, paragraphe C).

72 *Le Réseau*, vol. 16, no 2, printemps 1995, p. 8.

Travailleurs d'Hydro en route vers les États-Unis pour effectuer des travaux

Sur le terrain, même les syndiqués de la base souhaitaient des changements au niveau des stratégies employées :

«Les membres nous demandaient eux-mêmes d'envisager d'autres avenues que la confrontation»[73].

Cette nouvelle prise de conscience amena donc le syndicat à revoir sa stratégie et à favoriser un type de partenariat avec Hydro-Québec. En 1991, l'abrogation de la Loi 58 avait permis de créer un certain climat d'ouverture entre les parties. Par conséquent, le syndicat récupéra les ententes abolies de 1989-1990, sauf celles qui touchaient les salaires et la sous-traitance. En 1991, la signature d'une nouvelle convention collective apportait aussi d'autres améliorations aux syndiqués. D'abord, trois nouveaux régimes venaient se greffer au domaine de la sécurité sociale : un régime de soins dentaires, un régime de congés de maladie pour les employés temporaires[74] et un régime d'assurance-vie collective complémentaire. Puis, des améliorations substantielles furent aussi apportées au niveau des congés et des vacances : le conjoint qui ne bénéficiait pas du congé de prolongation de deux (2) ans sans salaire (congé de maternité ou de paternité) pouvait recevoir un congé de 34 semaines.

73 *Ibid.*, p. 8.,

74 Les employés temporaires avaient droit à un maximum de six (6) jours par année.

Manifestation des syndiqués d'Hydro-Québec contre la Loi 102

Du côté des vacances, les travailleurs ayant 30 ans de service recevaient 30 jours de congés ouvrables au lieu de 25. Pour les primes de remplacement, les syndiqués se voyaient accorder une prime équivalente à 5 classes de salaire (anciennement 4 classes). Finalement, pour les gens de métiers, le gain le plus important fut le nouveau plan d'évaluation. En effet, 95 % des emplois ont été réévalués et les travailleurs concernés ont reçu des augmentations variant de 1 % à 5%.

Le partenariat avec Hydro-Québec ne signifiait pas pour autant la fin de la lutte syndicale. Au contraire, après 1991, le syndicat mena plusieurs combats, notamment celui contre la Loi 102. Entre les mois de septembre et décembre 1993, le syndicat contesta avec force cette loi qui prévoyait récupérer 1 % de la masse salariale des employés. Les dirigeants syndicaux négocièrent sans relâche et réussirent à détourner les effets néfastes de la Loi 102. Cette entente faisait en sorte que, dans une réorganisation majeure à Hydro-Québec, le 1 % était perçu à même les gains réalisés grâce à notre participation à cette réorganisation. Ce fut une grande victoire pour le syndicat et ses membres.

L'autre bataille importante que livra le syndicat touchait la question de la sous-traitance.

C'est depuis 1990 que les membres de la section Local 1500 sont propriétaire de leur édifice

On se souvient qu'en 1990, la Loi 58 avait éliminé toutes les clauses de la convention collective qui portaient sur la sous-traitance. Profitant du climat de partenariat, le syndicat cherchait à reprendre certains avantages qu'il avait perdus. Des négociations s'amorcèrent avec les dirigeants d'Hydro dès le mois d'avril 1994. Après de longs pourparlers, les deux parties arrivèrent à un accord en janvier 1995.

L'entente stipulait que si les coûts de productivité étaient moins élevés à Hydro-Québec que dans le privé, c'était les travailleurs d'Hydro-Québec qui étaient chargés des travaux. Non seulement avait-il réduit les effets négatifs de la sous-traitance, mais il gagna progressivement du terrain. De plus, le syndicat réussissait à récupérer pas moins de 700 postes pour les trois sections locales chez les spécialistes, et envisageait même la possibilité de créer autant de postes permanents.

Après avoir connu une période difficile en 1990-1991, l'action syndicale a su relever de grands défis après 1993. En 1995, une entente qualifiée d'«historique» fut également conclue à Gentilly. Les dirigeants syndicaux mirent fin à 20 ans de conflits dans le domaine du nucléaire en modifiant de manière importante les conditions de travail des employés.

En plus de se voir accorder un statut particulier spécifique au nucléaire, les travailleurs de la centrale allaient bénéficier d'une prime de salaire très substantielle. Cette prime éliminait ainsi l'ancienne rémunération basée sur les bandes orange, jaunes et vertes. Cette transformation majeure améliorait donc de beaucoup la condition salariale des travailleurs du nucléaire[75], puisque cette prime était intégrée au salaire.

L'année 1995 représentait aussi pour les syndiqués de métiers l'amorce de nouvelles négociations collectives. À l'aube du XXIe siècle, le Syndicat des Employé-e-s de Métiers cherchait à éviter les compressions budgétaires que s'apprêtait à appliquer le gouvernement envers la société d'État. Hydro-Québec ne visait rien de moins qu'une récupération de 90 millions de dollars dans les coûts de main-d'oeuvre.

[75] En 1994, les employés d'entretien de Gentilly avaient aussi conclu une entente. Des augmentations salariales substantielles étaient apportées (variant de 4 % à 9 %) et les avantages sociaux furent bonifiés.

Cet objectif conduisait la compagnie à couper dans les salaires de base, à diminuer sa quote-part dans le régime de retraite et à réduire la couverture du régime d'assurance-salaire[76]. Pour le syndicat, ces négociations s'avéraient très importantes, car beaucoup d'emplois étaient en jeu. La réduction de la semaine de travail, objectif visé par les dirigeants syndicaux, pouvait, selon eux, créer de nombreux emplois. Ils refusaient cependant toute réduction de salaire. C'est dans ce contexte difficile, avec des marges de manoeuvres restreintes, que patrons et syndiqués tentaient d'en arriver à une entente.

En raison du peu de temps qui s'est écoulé depuis les dernières négociations, il est trop tôt pour en faire l'historique. Les résultats obtenus par la signature de la convention collective pour les années 1996-2000 sont les seuls éléments qui puissent nous permettre de tracer un portrait de la situation. Dans le cadre du nouveau contrat d'une durée de quatre (4) ans, les syndiqués recevront des hausses salariales de 3 % sur 18 mois, ce qui constitue un rattrapage important par rapport à 1992. De plus, à partir du 12 décembre 1998, les salaires pourront être à nouveau négociés par le syndicat pour les années 1999 et 2000. Mais l'amélioration la plus importante est sans aucun doute la réduction de la semaine de travail. Dès 1996, la majorité des travailleurs bénéficieront de la semaine de quatre (4) jours. Du côté des avantages sociaux, le régime de soins dentaires est aussi amélioré. Pour les travailleurs accidentés, une modification majeure est également apportée au régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD). Pour les bénéficiaires, ce changement fournit un apport financier beaucoup plus important. Finalement, le régime de retraite procure aussi des avantages aux syndiqués.En raison de l'accroissement des surplus dans le régime, les travailleurs peuvent maintenant prendre une retraite facultative selon la nouvelle formule (80 = âge + années de service).

76 Communiqué de presse du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), le mardi 28 mai 1996.

Cette formule remplace donc, pour quatre ans, l'ancienne (85 = âge + années de service).

Malgré le contexte difficile dans lequel les négociations se sont déroulées, le syndicat a réussi à sauver ses membres des coupures drastiques que préparait la société d'État. En effet, les dirigeants syndicaux ont pu éviter les coupures dans les salaires et ils ont également réussi à mettre au panier la réduction permanente de la cotisation de l'employeur au régime de retraite, ainsi que la diminution de la contribution de l'employeur au régime d'assurance-salaire. Bien plus, le syndicat apporte à ses membres des augmentations salariales de 3 % sur 18 mois et une semaine de travail écourtée (semaine de 4 jours). Alors que dans la majorité des endroits, les salaires sont à la baisse et la durée du temps de travail à la hausse, la section locale 1500 a accompli ce qui paraissait impossible à plusieurs. En dépit des temps difficiles que nous traversons, le syndicat trouvera encore des moyens pour améliorer les conditions de travail et de vie des membres qu'il représente.

CONCLUSION

Au fil de ses 30 ans d'histoire, la section locale 1500 a mené des luttes de tous les instants. Né de la fusion de plusieurs sections locales, le Syndicat des Employé-e-s de Métiers d'Hydro-Québec a vu le jour en décembre 1966. De 3 001 membres en mars 1967, la section locale représente de nos jours quelque 7 000 membres. Elle fut la première organisation syndicale à déclencher une grève rotative au Québec et peut-être même en Amérique du Nord. Cette stratégie lui attira d'ailleurs la sympathie du public lors de conflits importants. Les grandes centrales syndicales (C.S.N., F.T.Q., C.E.Q.) utilisèrent également ce concept des grèves rotatives lors du front commun de 1976. On voit bien là l'influence de la section locale 1500 au sein de la société québécoise.

Au niveau des conditions de travail, les syndiqués de métiers ont pu bénéficier, entre 1966 et 1988, d'améliorations fort appréciables. Seulement pour l'année 1976, les travailleurs obtinrent pas moins que 35 % d'augmentation salariale, sans compter les nombreux avantages sociaux. La seule ombre au tableau, dans le cadre des relations de travail, était due à l'adoption de la Loi 58, en 1990. Cette loi imposée par le gouvernement sabrait plusieurs des acquis des travailleurs. Depuis 1991, les dirigeants syndicaux ont effectué un travail remarquable afin de redresser la situation. Ils ont en effet réussi à récupérer plusieurs des acquis que le gouvernement leur avait enlevés en plus d'avoir négocié l'implantation d'un nouveau plan d'évaluation. Plus tard, en 1993, lorsqu'il y eut menace de la part de ce même gouvernement d'appliquer le projet de Loi 102, Hydro-Québec et le syndicat négocièrent une entente dans laquelle l'entreprise récupérait les montants d'argent prévus dans la loi sans qu'un sou ne sorte de la poche des travailleurs. En 1995, la section locale 1500 obtint une autre victoire en paraphant une entente importante sur la sous-traitance. L'entente stipulait que si les coûts de productivité étaient moins élevés à Hydro-Québec que dans le privé, c'était les travailleurs d'Hydro-Québec qui étaient chargés des travaux. Finalement, comme nous avons pu le constater, dans le contexte difficile des coupures budgétaires, la signature de la nouvelle convention collective pour les années 1996-2000 apporte quand même aux syndiqués certains avantages intéressants.

Depuis 30 ans, la section locale 1500 a grandement contribué à l'amélioration des conditions de travail de ses membres. Bien sûr, certains diront que les syndicats ne pèsent plus bien lourd dans la balance de nos jours. Cet historique leur rappellera toutefois que l'action syndicale représente encore aujourd'hui le meilleur moyen de faire avancer la cause sociale de tous les travailleurs.

/fa 10.06.1997

ANNEXE A

NOMBRE DE MEMBRES - SECTION LOCALE 1500
DE 1967 À 1996

DATE	MEMBRES	DATE (suite)	MEMBRES (suite)
31 mars 1967	3 001	31 décembre 1985	6 004
30 juin 1967	4 204	31 décembre 1986	6 233
30 septembre 1967	4 254	30 juin 1987	5 864
31 décembre 1967	4 254	30 juin 1988	6 089
31 mars 1968	4 310	31 décembre 1988	6 091
30 juin 1968	4 584	30 juin 1989	6 634
30 septembre 1968	4 803	31 décembre 1989	6 603
31 décembre 1968	4 545	30 juin 1990	6 742
31 mars 1969	4 356	31 décembre 1990	6 742
30 juin 1969	4 549	30 juin 1991	6 828
30 septembre 1969	4 789	31 décembre 1991	6 781
30 décembre 1969	4 221	30 juin 1992	7 025
31 mars 1970	4 231	31 décembre 1992	6 886
30 juin 1970	4 231	30 juin 1993	7 345
30 septembre 1970	4 231	31 décembre 1993	7 060
31 déc. 1970 au 31 déc. 1979	4 252	30 juin 1994	7 281
30 juin 1980 au 31 déc. 1981	5 200	31 décembre 1994	7 304
31 octobre 1982 au 30 juin 1984	5 500	30 juin 1995	7 275
31 décembre 1984	5 759	31 décembre 1995	7 258
30 juin 1985	6 041	16 septembre 1996	7 102

ANNEXE B

NOMBRE DE FEMMES - EMPLOYÉES PERMANENTES
HYDRO-QUÉBEC - SECTION MÉTIERS
DE 1975 À 1996

ANNÉE	EFFECTIFS	ANNÉE	EFFECTIFS
1975/1976	27	1987	38
1977	26	1988	44
1978/1979	28	1989	46
1980/1981	29	1990/1991	51
1982/1983	-----	1992	64
1984	25	1993/1995	-----
1985/1986	26	1996	70

ANNEXE C

HISTORIQUE DU RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC DEPUIS 1966

1966

- **IMPLANTATION DU RÉGIME**
  - cotisation - employés 5 %
  - cotisation - employeur 9 %
  - crédit de rente - 2,25 % (salaire moyen 5 ans)

1980

- **RETRAITE FACULTATIVE À 60 ANS (15 ANNÉES DE SERVICE)**
- **INDEXATION - IPC MAXIMUM 2 %**
- **COTISATION - EMPLOYÉS 6,30 %**
- **COTISATION - EMPLOYEUR 11,34 %**

1986

- **RETRAITE FACULTATIVE - RÈGLE DU 85 (ÂGE + ANNÉES DE SERVICE)**
- **INDEXATION - IPC 3 % OU MAXIMUM DE 2 %**
- **COTISATION - EMPLOYÉS 5,82 %**
- **COTISATION - EMPLOYEUR 10,48 %**
- **UTILISATION DU SURPLUS POUR COTISATIONS EN EXCÉDENT DE 5,82 % ET 10,48 %**
- **AMORTISSEMENT DU DÉFICIT PAR L'EMPLOYEUR, S'IL Y A LIEU**

1989

- **LOI 146 - CESSION DE DROITS**

1990

- **LOI 116 - LOI SUR LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE**
  - participation des employés temporaires
  - transfert des valeurs de rente
  - assemblée annuelle

1992

- **LOI C-52 - LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU**
  - rente de base modifiée
  - prestations maximales
  - crédit de rente - 2 % (salaire moyen 3 ans)

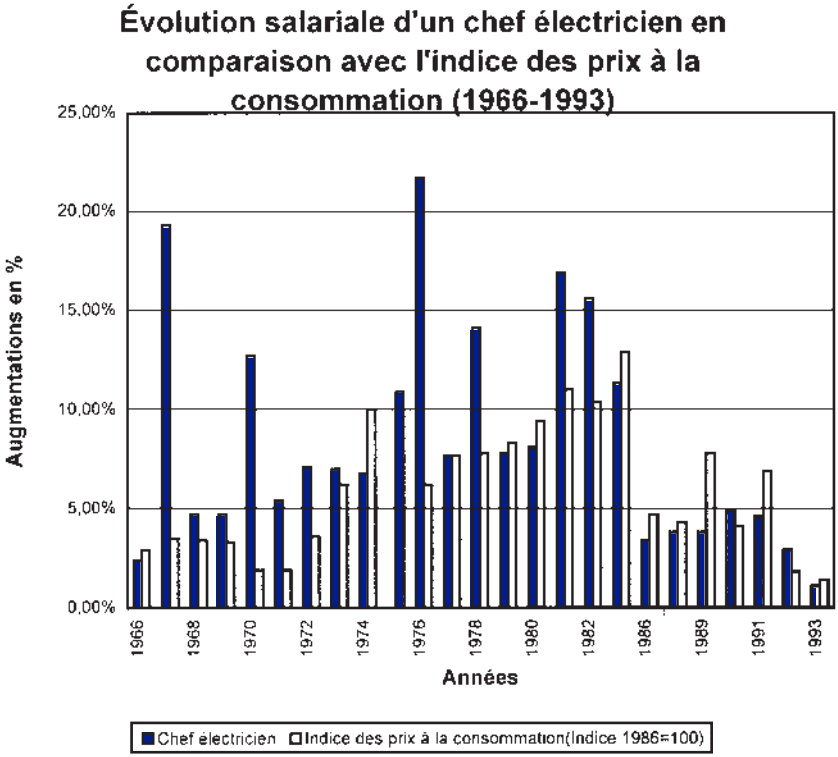
1993

- **FRAIS D'ADMINISTRATION DU RÉGIME ET DE LA CAISSE IMPUTÉS À LA CAISSE**

1996

- **RETRAITE FACULTATIVE - RÈGLE DU 80 (ÂGE + ANNÉES DE SERVICE)**
  Aucun minimum d'âge requis période de 4 ans

ANNEXE D


Évolution salariale d'un chef électricien en comparaison avec l'indice des prix à la consommation (1966-1993)
25,00%
20,00%
15,00%
10,00%
5,00%
0,00%
Augmentations en %
1966
1968
1970
1972
1974
1976
1978
1980
1982
1986
1989
1991
1993
Années
Chef électricien
Indice des prix à la consommation(Indice 1986=100)

Archives de la Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.)

Convention collective de travail entre la Northern Quebec Power et le Syndicat canadien de la fonction publique, Sections locales 127 et 319, 1er janvier 1964 au 31 décembre 1966.

Convention collective de travail entre la Commission hydroélectrique de Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 300, 314, 315, 316, 318, 320, 321, 322 et 324, 1er janvier 1964 au 31 décembre 1966.

Historique des batailles syndicales dans l'électricité et en particulier à la Shawinigan.

Archives de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (F.T.Q.)

Le Monde ouvrier, bulletin d'information de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. Novembre 1989.

Le Monde ouvrier, mai-juin 1990.

La F.T.Q. et le Québec syndical, Montréal, 1997, 58 pages.

Archives d'Hydro-Québec

Hydro-Presse, 55e anniversaire, no 6, Montréal, fin mars 1975.

Lettre de Me Phil Cutler au ministre des Ressources hydrauliques, M. René Lévesque, 26 juillet 1960.

Lettre de Louis O'Sullivan, Directeur général adjoint au ministre du Travail, M. Antonio Barette, 12 juillet 1949.

Décision de la Commission des relations ouvrières de la province de Québec, 13 août 1953.

Commission des relations ouvrières de la province de Québec, Union nationale des employés des services publics, section locale 314 Labrieville, Comté de Saguenay -vs- La Commission hydroélectrique de Québec, 6 juin 1961.

Télégramme de M. Létourneau à M. Robert Bourassa, premier ministre de la province de Québec, 4 novembre 1976.

Propositions du ministre des Richesses naturelles, M. Jean Cournoyer, pour un règlement du conflit, 1976.

Archives du Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.)

Le Réseau, mars-avril 1967, vol. 4, no 4.

Le Réseau, mars-avril 1971, vol. 9, no 2.

Le Réseau, avril 1973, vol. 11, no 1.

Le Réseau, juin 1976, vol. 3, no 2.

Le Réseau, décembre 1989 - janvier 1990, vol. 12, no 4.

Le Réseau, printemps-été 1990.

Le Réseau, printemps 1995, vol. 16, no 2.

Archives du Syndicat des Employé-e-s de Métiers d'Hydro-Québec

L'affrontement syndicat à l'Hydro-Québec.

Le Réseau 1500, bulletin no 36, octobre 1972.

Convention collective de travail entre la Northern Quebec Power et le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 127 et 319, 1er janvier 1964 au 31 décembre 1966.

Convention collective de travail entre la Commission hydroélectrique de Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 300, 314, 315, 316, 318, 320, 321, 322 et 324, 1er janvier 1964 au 31 décembre 1966.

Conventions collectives entre la Commission hydroélectrique de Québec et le Syndicat des Employé-e-s de Métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, Syndicat canadien de la fonction publique (1967-68, 1969-71, 1973-75, 1976-78, 1979-82, 1983-85, 1986-88, 1990, 1991-93, 1996-2000).

Le Point sur la négociation, no 15, vol. 4 (3 octobre 1979).

no 20, vol. 4 (20 décembre 1979).

Le Point sur la négociation 957/1500/2000, no 18, 1976.

Compte rendu d'une conférence donnée par le président du syndicat de la région Laurentides, 8 avril 1976.

Ouvrages généraux

CAMPEAU, Aimé. *Administration du personnel à Hydro-Québec, Montréal, Thèse de Doctorat en Relations industrielles,* 1957, 86 pages.

HOGUE, Clarence, BOLDUC, André, LAROUCHE, Daniel. Québec. *Un siècle d'électricité*, Libre Expression, Montréal, 1979, 381 pages.

ROUILLARD, Jacques. *Histoire de la CSN 1921-1981,* Boréal express/CSN, 1981, 335 pages.

Journaux

La Presse, 7 octobre 1969, 29 avril 1976, 28 octobre 1976, 7 novembre 1989, 15 janvier 1990, 4 mai 1990.

Le Nouvelliste, 7 juin 1967.

The Gazette, 22 mai 1967, 27 mars 1990, 21 avril 1990.

Montréal-Matin, 17 juin 1972.

Publications gouvernementales

Canada, ministère du Travail. *Taux des salaires, Traitements et Heures de travail,* 1968-1969, rapport annuel, no 51 à 52.

Canada, Statistique Canada. *Indices des prix à la consommation,* séries K23-32 Indices des prix à la consommation dans certaines agglomérations urbaines, 1940 à 1975.

Canada, Statistiques Canada. *Indices des prix à la consommation,* Indices des prix à la consommation dans certaines agglomérations urbaines, 1983, 1987, 1990, 1995.

Bureau de la statistique du Québec. *Annuaire du Québec,* 1979-1980, Indice des prix à la consommation, tableau 17, p.736.

FrancisGaudet, 1997

Historien en syndicalisme et en relations de travail, Francis Gaudet est maître en histoire de l'Université de Montréal. En 1995, il a été l'auteur d'un mémoire sur les conditions de travail des débardeurs du port de Montréal dans la période 1946-1966. Il a également écrit dans le Bulletin du Regroupement des chercheurs-chercheuses en histoire des travailleurs et travailleuses du Québec.