APTS CENTRE-OUEST MONTRÉAL

NOS LUTTES SYNDICALES

No 04

Nos luttes entre 1940 et 1979

L'âge minimum au travail: 1943

Comme expliqué dans une précédente édition, l'exploitation des enfants était un problème majeur. Ils effectuaient les tâches subalternes dans d'aussi mauvaises conditions que les adultes. Dans les usines, dès l'âge de 8 ou 9 ans, les enfants étaient employés à des travaux qu'aucune machine ne pouvait exécuter à cette époque. Leur agilité, leur souplesse ainsi que leur petite taille pouvaient être utilisées pour certaines tâches par exemple pour attacher les fils brisés sous les métiers à tisser en marche et nettoyer les bobines encrassées.

Dans les mines, leur petite taille leur permettait de se glisser dans les galeries les plus étroites. Ils poussaient des wagonnets remplis de charbon, au risque de se faire écraser quand ils ne pouvaient plus retenir la lourde charge. Beaucoup de ces travaux étaient inadaptés aux forces réelles des enfants et les accidents étaient nombreux.

Depuis le début du mouvement syndical, la diminution du temps de travail des enfants a été un objectif majeur. Il fut toutefois difficile à obtenir. Au fil des ans, différentes lois furent mises en place puis confrontées à divers problèmes dans leur application. En 1943, c'est l'arrivée de la scolarisation obligatoire, qui fut le facteur le plus décisif de diminution du travail des enfants. Pour les familles, avoir un enfant qui travaille améliorait la qualité de vie et la scolarisation passait au second plan. C'est finalement sa gratuité, ainsi que le fait que l'État octroyait des allocations familiales en fonction de l'assiduité scolaire, qui a grandement contribué à cette généralisation.

De nos jours, au Québec, il n'y a pas d'âge minimum pour occuper un emploi. Toutefois, la loi donne priorité à l'école. Plus précisément, elle prévoit que l'obligation de fréquentation scolaire prévaut jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 16 ans.

Congé annuel: 1946

De nos jours, bénéficier d'une période de congé annuel est un droit acquis. Pourtant, ce droit existe seulement depuis 1946. En effet, c'est à compter de cette année que l'ensemble des travailleur·euse·s québécois·e·s ont eu droit à une semaine de congé payé. À la suite de différentes revendications, ce nombre a graduellement progressé pour atteindre, en 1990, trois semaines de congé payé après cinq ans de service auprès du même employeur.

Dans notre convention collective, il est stipulé qu'une personne salariée qui a au moins une année de service a droit à vingt jours ouvrables de congé annuel (article 23.03). Ce nombre est augmenté graduellement à compter de la 15e année de service (art 23.03 c.c.).

Dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), notre présent défi est d'obtenir davantage de jours de congé annuel mais surtout, que tous puissent bénéficier d'une période de vacances à une date convenable. En effet, plusieurs employeurs tentent de diminuer le nombre de personnes pouvant prendre leur congé annuel simultanément, obligeant de nombreuses personnes à prendre leur congé à l'extérieur de la période estivale.

Loi sur l'assurance-hospitalisation : 1968

Avant les années soixante, le réseau hospitalier était principalement dirigé par des religieuses. À partir des années 1960, dû au manque de personnel religieux, elles ont procédé à l'embauche de laïques formés, infirmières et médecins.

À cette époque, les gens devaient payer pour recevoir des soins médicaux. Pour certains, se faire soigner était un luxe qu'ils ne pouvaient se permettre. Pour remédier à cette situation problématique le gouvernement adopta en 1968 la Loi sur l'assurance-hospitalisation, offrant ainsi un service de santé de premier ordre à l'ensemble de la population, sans discrimination financière. Au cours de la première année de son adoption, plus de 650 000 personnes en bénéficièrent.

Aujourd'hui, le réseau de la santé et des services sociaux est attaqué. Après deux ans de pandémie, des années de sous-financement et de réformes de structures qui restreignent toujours un peu plus l'autonomie du personnel professionnel et technique, le gouvernement a récemment annoncé son intention d'avoir d'avantage recours aux entreprises du secteur privé. Avec son plan de « refondation » du réseau, nous savons que nous avons devant nous une importante lutte à mener.

Négociation en front commun : 1972

Au cours des années 1971-1972, afin de contrer la politique salariale du gouvernement, la CSN, la FTQ, la CEQ ainsi que certains syndicats indépendants, décident, pour la première fois, d'unir leur force en front commun afin de négocier plus efficacement avec le gouvernement. Au cours de cette période, les négociations dans le secteur public et parapublic bouleversent la province.

Les pourparlers échoppent sur une revendication phare des centrales : hausser le salaire minimum des employé·e·s du secteur public à 100 $ par semaine. Le gouvernement Bourassa considère que la rémunération moyenne dans le secteur public ne doit pas dépasser celle qu'on retrouve dans le secteur privé. Les syndicats veulent, au contraire, créer un effet d'entrainement en améliorant ces conditions de travail, qui servirait ensuite de balises pour les négociations dans le privé.

De toutes les rondes de négociation, il s'agit de la plus percutante en raison de la grève illimitée, qui regroupe plus de 210 000 syndiqué·e·s de tous les secteurs (affaires sociales, éducation et fonction publique).Le gouvernement promulgue une loi qui suspend le droit de grève et donne d'importantes amendes aux contrevenants et emprisonne les dirigeants des trois centrales syndicales du Québec – Marcel Pepin (CSN), Louis Laberge (FTQ) et Yvon Charbonneau (CEQ).

Au fil des ans, une série de lois « matraques » fut adoptée qui restreindront le droit de grève. Aujourd'hui, le recours à la grève est toujours restreint dans le réseau. Les parties ont préalablement l'obligation de négocier les services essentiels avant toute période de grève.

Prestation de maternité : 1979

Il n'y a pas si longtemps, les femmes enceintes étaient à risque de perdre leur emploi à cause de leur grossesse.

Les comités ou secteurs syndicaux dédiés à la défense des droits de la femme sont à l'origine de l'obtention et de l'amélioration des éléments permettant de fonder une famille tout en conservant des avantages liés aux conditions de travail. C'est le cas pour les premiers congés de maternité dans le secteur public québécois qui, en 1979, permit aux Québécoises de se prévaloir d'un congé sans solde de dix-huit semaines, tout en garantissant la protection de leur emploi durant leur absence.

L'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006, est le fruit d'une lutte d'une quizaine d'années au cours desquelles de nombreux groupes syndicaux, des représentant.e.s de groupes communautaire et de défense des droits des femmes, se sont alliés pour former le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentales. L'objectif était d'obtenir plus facilement des congés plus longs et un meilleur soutien financier pour les familles lors de l'arrivée d'un nouvel enfant.

De nos jours, le RQAP prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui prennent un congé de maternité, parental d'adoption ou, caractéristique unique en Amérique du Nord, d'offrir un congé de paternité exclusif aux pères. Dans le secteur public québécois, les travailleuses ont droit à un congé de maternité de 20 semaines, payé à 93% et à un congé parental sans solde d'une durée maximale de deux ans.

Aujourd'hui, le manque de place en garderie est devenu un problème criant et collectif. Parfois, suite à un congé parental, faute de place, des parents sont contraints de demeurer à la maison occasionnant une perte de revenu considérable.

Prochaine édition:
Nos luttes syndicales entre 1980 à aujourd'hui