

Historique du Syndicat

Critères d'embauche

Avant même d'avoir un syndicat, il faut bien engager des employés. Donc, je vais commencer par les critères d'embauche de l'époque (janvier 1966).

Tout d'abord, on devait avoir complété une 11^{ième} année, être âgé entre 18 et 25 ans, avoir au moins 5' 8" et peser 160 lb, avoir un passé impeccable et être bilingue était un atout pour plus tard devenir « boss ».

Le salaire

Le salaire à l'époque était de 1,71\$ l'heure et augmentait entre 0,01\$ à 0,05\$ sur six (6) mois. Il y avait 125 salariés.

Formation du Syndicat

La première centrale syndicale à s'installer dans l'usine fut les O.U.C.A. (ouvriers unis du caoutchouc d'amérique), un très gros syndicat américain. Avec l'aide des O.U.C.A. et d'un exécutif sans expérience, ils négocient la première convention collective.

Les points majeurs ont été la semaine de 40 heures, surtemps volontaire et on demande le même salaire que Goodyear. Cette "négo" a été uniquement en anglais. Les travailleurs obtiennent la semaine de 40 heures mais le surtemps reste obligatoire. Plusieurs travailleurs se "claquaient" des 18 heures en ligne et ce, six (6) jours sur sept (7). Cela a pris un an avant d'avoir la convention en français.

COMITÉ DE NÉGO 1966

Après la négo

Lorsque la convention collective fut signé en décembre 1966, rien avait vraiment changé, on réussissait à faire de bons salaires parce que le surtemps était obligatoire. Le boss mettait une commande sur le bureau et tu partais quant elle était finie, de là les 18 heures par jour et ce, six (6) jours par semaine, au bout de trois mois ces employés ce sont aperçus que la vie de famille avec Firestone pouvait devenir dangereuse pour la santé.

Concours

À travers les 35 usines Firestone en Amérique du Nord, Joliette remportait tous les prix. Tirages de télévisions couleurs et de pneus en guise de remerciement, sans oublier la bière payée par le boss après le quart de travail était assez courant.

À l'époque il y avait une assemblée générale à tous les mois.

Dans la pratique, les relations entre le Syndicat et la Compagnie étaient bonnes. On réglait les griefs assez rapidement, bien que le personnel de la direction était principalement anglophone.

DEUXIÈME NÉGO

C'est avec un peu plus d'expérience syndicale avec le titre de champion-producteur 1968-1969 qu'on commence la "négo". On demande 1,00\$ à 1,50\$ l'heure soit l'apparité avec l'usine d'Hamilton. On revient avec le surtemps obligatoire. On avait des demandes au chapitre des vacances, de l'assurance salaire, du fonds de pension et plusieurs autres points majeurs.

GRÈVE

La convention expirait le 1^{er} septembre 1969. Après 23 rencontres de "négo" et de conciliation, c'est l'impasse. Le 02 novembre 1969, par un vote de 171 contre 1 on rejette les offres et on sort en grève qui durera 11 semaines (novembre, décembre, janvier). À part le piquetage, ça été tranquille, aucun bris.

Fin janvier, le boss fait des offres qui représentaient 60% des demandes syndicales et par un vote de 107 pour et 80 contre on accepte. Le boss avait offert un meilleur contrat aux salariés à la pièce de là le résultat du vote serré.

LES GAINS

- ✓ Amélioration sur les taux à la pièce
- ✓ Amélioration pour ce qui est des vacances
- ✓ Assurance-salaire (S.U.B.)
- ✓ Affichage des postes vacants
- ✓ Augmentation générale de 0,40\$ la première année, 0,18\$ la deuxième et 0,18\$ la troisième
- ✓ Le surtemps reste obligatoire sauf pour l'équipe de soir, mais pour seulement les samedis d'été