

LE NOUVEL EXÉCUTIF de la CSN

CEs HOMMES
DOIVENT ASSURER,
JOUR APRÈS JOUR,
LE BON FONCTIONNEMENT
DU MOUVEMENT

Marcel PEPIN

réélu président général par acclamation.



Paul-Émile DALPÉ

élu au nouveau poste de vice-président. Il était jusqu'ici président de la Fédération nationale des services. C'est lui qui a fourni à notre reporter les renseignements publiés dans l'article ci-contre.



Raymond PARENT

réélu secrétaire général par acclamation.



Jacques DION

réélu par acclamation trésorier général.

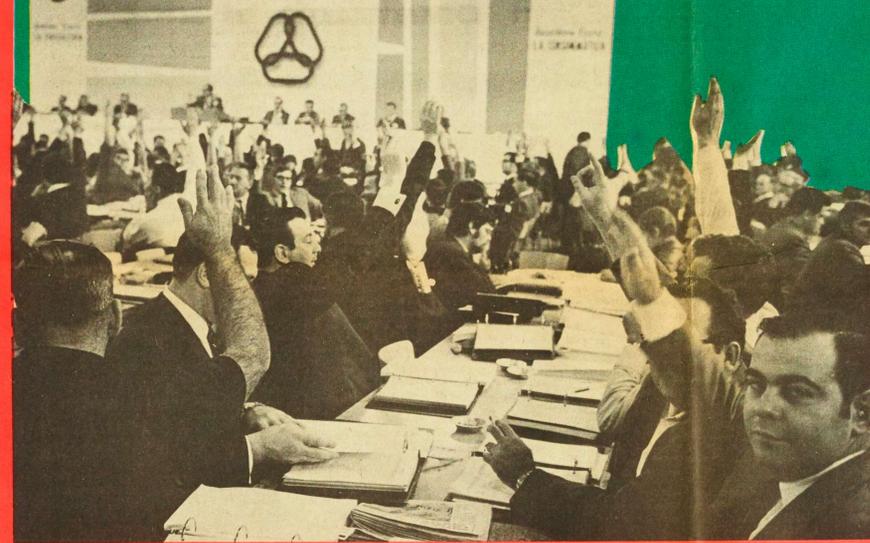


Amédée DAIGLE

élu par acclamation au nouveau poste de directeur général des services. Il était jusqu'ici directeur régional de Québec.



rganisons le deuxième front



LE CONGRÈS ADOPTE
LA RÉFORME DES STRUCTURES
ET DES SERVICES

LA CSN PREND UN NOUVEL ÉLAN

NOUS N'AVONS PAS FINI NOTRE TÂCHE

"La justice sociale n'a plus exactement les exigences d'autrefois; elle en a d'autres, qui s'y sont ajoutées; c'est aux exigences de notre temps qu'il faut répondre. La preuve en est que, malgré les éclatants succès du syndicalisme dans les lieux de travail, une injustice sociale d'une autre sorte a proliféré par en dessous comme de la mauvaise herbe, librement, qui éprouve adieusement les travailleurs, ruine les familles, fait persister la pauvreté dans une société soi-disant riche, brise en plein milieu des vies laborieuses par le chômage et la disparition soudaine des emplois et des métiers, soumet les familles à de pénibles difficultés économiques, abandonne à leur sort des milliers et des milliers de gens désespérés, bloque les progrès de la sécurité sociale et laisse toute la société flotter dans un état de désorganisation économique qui continue de faire l'affaire de tous les profiteurs, au détriment et au mépris de la grande masse des gens. Nous n'avons pas fini notre tâche; nous n'en sommes encore qu'au commencement."

Marcel Pepin — "Le deuxième front", rapport moral au 43e congrès de la CSN, octobre 1968.

LES NOËLS ORGANISÉS PAR LE DIABLE!

Le type qui a perdu son emploi, le type qui se promène de place en place pour trouver du travail, lui, comprend quelque chose. Il y a partout des portes fermées, il y a sa femme qui se désolent, il y a des enfants qui manquent du nécessaire et qui réclament, sans comédie, de la nourriture, des chaussures, des vêtements pour l'hiver, du chauffage. Le type comprend. Ses copains, qui sont dans le même cas, comprennent aussi. L'ouvrage est rare. Après des semaines, après des mois de recherches inutiles, le chômage devient un insupportable fardeau. La misère règne dans le foyer. La discorde entre les époux s'installe. Tout le monde est nerveux, irritable. L'agitation nerveuse aux enfants augmente et elle est un enfer. Les dettes s'accumulent. Le propriétaire menace la famille d'éviction. L'épicière réclame son dû, refuse de plus en plus de faire crédit. Les portes des employeurs ne s'ouvrent toujours pas. L'assurance chômage, cette pitance, tire à sa fin. Elle s'épuise enfin. Le pauvre type fait le tour des agences sociales. Il arrache ici et là quelques dollars. Il respire pour quelques heures. C'est au milieu de ce marasme que les Fêtes arrivent, un Noël sans cadeaux et le garde-manger vide, un Noël triste, un Noël révoltant; rien pour les petits. Un Noël organisé par le diable.

Extrait du livre de Marcel Pepin, "Positions" — pp. 85 et 86.



"Le deuxième front": un espoir dans la jungle de la consommation

Le dimanche, 13 octobre, plus de 1.200 personnes, venues de tous les coins de la province, pénétrèrent dans le Parc Roc-Amadour à Québec. Dans leurs mains se tenait le drapeau de la CSN et, pour une bonne part, l'avenir du syndicalisme québécois.

En une semaine, ils étudient la nouvelle orientation, créent un deuxième front, puis leur propose le président général Marcel Pepin; deux conflits, celui du SPEQ et celui de la RAQ, et ils adoptent une réforme importante des structures et des services qui doit permettre à la CSN de remplir plus efficacement les deux rôles qui s'offrent aujourd'hui à elle, au niveau de la convention collective et de la société.

Marcel Pepin établit le climat dans le rapport moral qu'il lit le 13 octobre. Deux idées principales:

● Grâce aux syndicats, les travailleurs ont pu faire des gains importants dans leur milieu de travail. Les syndicats doivent donc continuer dans cette voie en se donnant les moyens d'être encore plus efficaces qu'ils ne l'ont été jusqu'à maintenant.

● Trop souvent les travailleurs repèrent leurs gains dès qu'ils sortent de leur milieu de travail. Ils sont exploités au niveau de la consommation: logement, prix, crédit, impôts, etc., autant de moyens qui leur échappent. Les syndicats doivent donc représenter vraiment le "peuple organisé" et entrer sur ce "deuxième front" que crée la consommation.

Une réforme des structures s'impose: elle ne sera valable que dans la mesure où elle respectera ces deux exigences que pose le rapport du président. Et c'est bien ce que font les résolutions adoptées par les congressistes: elles renforcent les fédérations qui, constitutionnellement, deviennent seules responsables de tout ce qui concerne la convention collective; et elles renforcent les conseils centraux qui s'occupent des autres aspects importants de la vie syndicale et qui sont, chacun dans leur milieu, de "mini-CSN".

C'est en fait l'aboutissement d'un long processus que le développement considérable de la centrale et que l'évolution de la société, tout particulièrement depuis 1960, ont rendu nécessaire. La CSN doit se doter d'un outillage efficace pour relever de nouveaux défis.

Paul-Émile Dalpé, qui occupe le nouveau poste de vice-président, rappelle à juste titre qu'il y a là respect d'une certaine ligne de pensée. Il y a également respect d'une réalité puisque la CSN vivait encore sur des structures qui avaient été efficaces au moment où elle comptait moins de 75.000 membres mais qui étaient de moins en moins.

Paul-Émile Dalpé, qui occupe le nouveau poste de vice-président, rappelle à juste titre qu'il y a là respect d'une certaine ligne de pensée. Il y a également respect d'une réalité puisque la CSN vivait encore sur des structures qui avaient été efficaces au moment où elle comptait moins de 75.000 membres mais qui étaient de moins en moins.

Paul-Émile Dalpé, qui occupe le nouveau poste de vice-président, rappelle à juste titre qu'il y a là respect d'une certaine ligne de pensée. Il y a également respect d'une réalité puisque la CSN vivait encore sur des structures qui avaient été efficaces au moment où elle comptait moins de 75.000 membres mais qui étaient de moins en moins.

Paul-Émile Dalpé, qui occupe le nouveau poste de vice-président, rappelle à juste titre qu'il y a là respect d'une certaine ligne de pensée. Il y a également respect d'une réalité puisque la CSN vivait encore sur des structures qui avaient été efficaces au moment où elle comptait moins de 75.000 membres mais qui étaient de moins en moins.

Paul-Émile Dalpé, qui occupe le nouveau poste de vice-président, rappelle à juste titre qu'il y a là respect d'une certaine ligne de pensée. Il y a également respect d'une réalité puisque la CSN vivait encore sur des structures qui avaient été efficaces au moment où elle comptait moins de 75.000 membres mais qui étaient de moins en moins.

tion et de consolidation.

Le dynamisme manifesté par la CSN lui a valu un grand nombre d'adhérents (le nombre double entre 1960 et 1968); elle a donc grossi plus vite que ses structures. Cela s'est traduit par un surcroît de travail pour les dirigeants, qui devaient tout faire, tout le temps, et par une obligation pour la Centrale, celle d'assumer momentanément des responsabilités qui, selon la constitution, devaient revenir aux fédérations mais qu'elles ne pouvaient assumer.

Il y a plusieurs raisons: mauvaise distribution des ressources, manque de temps, de cohérence, d'organisation. Il y a aussi la faiblesse relative de certaines fédérations qui étaient en voie d'organisation et la grandeur du territoire québécois. Paul-Émile Dalpé peut dire: "La carte géographique du Québec n'est pas bien propice à une distribution vraiment équitable. C'est en fait ce jeu-là qui a forcé la CSN à s'occuper de régions éloignées qui ne recevaient pas de services".

Les fédérations reprennent leur place

La centrale en était donc venu progressivement à remplir les trous laissés par les fédérations professionnelles. Ce n'était toujours que pour combler un vide; et ce n'était pas l'idéal comme le souhaitaient fréquemment plusieurs syndiqués qui auraient préféré être servis par leur fédération professionnelle. C'est ce qu'a expliqué le président général Marcel Pepin lors de la réunion des États généraux de la CSN qui s'est tenue en avril 1968:

"Au cours des années, la vie syndicale s'adapte aux réalités concrètes. Plus il y a de zones grises dans la détermination des pouvoirs et juridictions, plus la tendance est grande de décider empiriquement suivant les situations. En fait, les règles s'établissent souvent après coup, parce que toutes les situations ne sont pas prévues. Il faut agir, et agir vite. C'est la seule explication que l'on peut donner, et en dépit de la valeur de cette explication, ce n'est pas ainsi que l'on peut continuer à moins d'accepter de mettre en cause le mouvement même."

C'est le premier problème: redéfinir les rôles en tenant compte du désir des membres (ceux-ci, précise le nouveau vice-président, préfèrent être servis par les fédérations professionnelles pour tout ce qui concerne leurs problèmes quotidiens et donc leurs conventions collectives) et des possibilités de chacun. Il faut rendre tout le monde plus efficace et garder constamment le contact avec la base.

Depuis la convention collective

Le deuxième, de politique générale, est bien connu lui aussi; c'est un problème que le dit Marcel Pepin, à la "croisée" des chemins.

Le premier, de fonctionnement interne, est bien connu: c'est un problème d'adaptation.

qui leur imposent ce qu'ils désirent. Trop souvent, les syndicats perdent ainsi ce qu'ils ont réussi, à force de luttes, à gagner au niveau de la convention collective.

L'évolution des dernières années a en fait considérablement modifié les perspectives. La CSN ne peut plus se contenter de négocier des conventions collectives; elle doit représenter le "peuple organisé" et veiller à l'établissement de ce que Marcel Pepin a appelé, dès 1966, "une société bâtie pour l'homme".

Une longue route

Ce n'est pas un hasard si le congrès de 1966 qui, à plusieurs égards, marque un point tournant dans la vie de la CSN, relance le problème des structures. C'est un problème qui traîne depuis longtemps, qu'on a abordé, sans pouvoir aller au fond des choses, en 1962 (il faut en fait faire des études approfondies et permettre à tous de se familiariser avec le problème avant de procéder à des changements aussi importants) mais que la nouvelle orientation de 1966 impose plus que jamais.

Il s'agit en fait de consolider des positions, celles qui ont été conquises dans la lutte pour la reconnaissance des syndicats comme agents négociateurs de conventions collectives; et il s'agit d'aller plus loin et de regarder vers l'avenir.

Dès de départ, deux conceptions extrêmes se font jour:

1. donner tout le pouvoir à la centrale qui la répartira ensuite sur des bases régionales;

2. donner tout le pouvoir aux fédérations.

Un premier comité, Robert Sauvé, Victor Dahl, et Paul-Émile Dalpé, est formé peu après le congrès de 1966. Son projet doit être rejeté puisqu'il est trop centralisateur et qu'il ne tient pas suffisamment compte de l'esprit même du mouvement. Le principe de 1968 est déjà clair: le progrès ne va pas sans continuité. La CSN doit rester fidèle à elle-même et respecter les désirs de ses membres. Un deuxième comité est donc formé. Il compte cinq membres: Marcel Pepin, Raymond Parent, Adrien Plourde, Paul-Émile Dalpé et Jacques Dion. C'est son rapport que le président général Marcel Pepin présente à la réunion des États généraux de la CSN qui se tient les 16 et 17 avril 1968 et c'est de ce rapport que sont tirées les résolutions qui sont soumises au congrès plénier d'octobre.

Devant les États généraux, Marcel Pepin en résume l'esprit:

"Un syndicalisme axé uniquement sur la profession est une illusion grave; c'est un syndicalisme sur "une patte". Ce syndicalisme doit être combattu autant qu'un syndicalisme qui se limite à faire des affaires..."

"C'est dans la jonction des deux éléments, des deux formules, que nous trouverons une réponse véritable, une réponse pour le présent et pour l'avenir..."

"Nous ne devons pas axer tout sur la profession, sur la négociation; et nous ne pouvons réformer en n'ayant en tête que les questions qui dépassent la contestation sociale."

L'avenir ne doit pas se faire au détriment du passé. Et ce d'autant plus que la convention collective demeure centrale, c'est la "vie quotidienne" des syndiqués, et qu'il faut donc continuer à lutter pour obtenir de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires.

Les données sont claires: il faut renforcer les fédérations qui défendent la vie quotidienne des travailleurs, renforcer les conseils centraux, qui sont de "mini-CSN" et qui défendent la vie des travailleurs en société, et renforcer la CSN qui coordonne le tout et lutte pour l'établissement d'une société juste. Le vice-président précise: "Il s'agit moins de donner plus de pouvoirs que d'imposer plus d'obligations." C'est ce que fait le projet de structures soumis et adopté en octobre.

Services... et structures

La réforme tient compte de toutes les exigences énumérées jusqu'à maintenant:

1. elle donne la responsabilité de la convention collective (négociation et application) aux fédérations professionnelles;

2. elle porte l'exécutif de 3 à 5 membres afin de lui permettre de faire face au surcroît de travail;

3. elle assure une voix importante aux conseils centraux grâce à l'élargissement des structures et à la nouvelle composition du conseil confédéral.

Le thème général, explique Paul-Émile Dalpé, c'est "d'obliger constitutionnellement les fédérations professionnelles à garantir un minimum de services, et ce, selon une norme bien précise".

Salon cette "norme", les fédérations professionnelles seront obligées de maintenir un permanent par 1.750 membres dès le premier janvier 1969. Elles devront prendre charge de la négociation et de l'application des conventions collectives et seront responsables de la formation professionnelle de leurs adhérents. (La centrale continuera cependant, si cela est nécessaire, à assurer des services dans certaines régions éloignées: Côte-Nord, Gaspésie, Bas-du-Fleuve.)

Grâce à sa nouvelle composition, le conseil confédéral (où les conseils centraux détiennent une majorité des 2/3) sera vraiment la continuation du congrès. Il en respecte la représentation, et il pourra en respecter l'esprit. Comme au congrès, on insistera surtout sur l'aspect "citoyen" du travailleur.

C'est cet équilibre qui permettra à la centrale de remplir les deux rôles qui sont aujourd'hui les siens, sans en sacrifier aucun. Il permettra également de mettre fin à la méfiance qui marquait souvent les rapports entre les conseils centraux et les fédérations. "Le dernier congrès, dit Paul-Émile Dalpé, a contribué à un rapprochement et à une acceptation mutuelle des deux. La nouvelle formule va contribuer à combler ce fossé-là."

L'équilibre est essentiel pour les deux car, c'est Marcel Pepin que le dit dans son dernier rapport moral, "nous n'avons pas fini notre tâche; nous n'en sommes qu'au commencement."

La nouvelle formule permet également une meilleure répartition des pouvoirs. Le président demeure le grand responsable de la centrale et c'est lui qui s'occupe des relations extérieures et de la représentation; le vice-président s'occupe de relations intérieures; le secrétaire général, de tout le travail du secrétariat, de la coordination des comités, de la préparation des mémoires et des relations avec le personnel; le trésorier, des finances; le directeur général des services, de l'éducation, de l'action politique, de la recherche et de l'organisation.

L'ancien exécutif, explique Paul-Émile Dalpé, ne pouvait être convoqué que pour prendre connaissance et que pour entendre des décisions qui avaient dû être prises par le comité de régie. Le nouvel exécutif pourra prendre des décisions expéditives et plus efficaces puisqu'il est plus homogène et que ses membres sont toujours en contact.

La nouvelle formule permet également une meilleure répartition des pouvoirs. Le président demeure le grand responsable de la centrale et c'est lui qui s'occupe des relations extérieures et de la représentation; le vice-président s'occupe de relations intérieures; le secrétaire général, de tout le travail du secrétariat, de la coordination des comités, de la préparation des mémoires et des relations avec le personnel; le trésorier, des finances; le directeur général des services, de l'éducation, de l'action politique, de la recherche et de l'organisation.

Services... et structures

La réforme tient compte de toutes les exigences énumérées jusqu'à maintenant:

1. elle donne la responsabilité de la convention collective (négociation et application) aux fédérations professionnelles;

2. elle porte l'exécutif de 3 à 5 membres afin de lui permettre de faire face au surcroît de travail;

3. elle assure une voix importante aux conseils centraux grâce à l'élargissement des structures et à la nouvelle composition du conseil confédéral.

Le thème général, explique Paul-Émile Dalpé, c'est "d'obliger constitutionnellement les fédérations professionnelles à garantir un minimum de services, et ce, selon une norme bien précise".

Salon cette "norme", les fédérations professionnelles seront obligées de maintenir un permanent par 1.750 membres dès le premier janvier 1969. Elles devront prendre charge de la négociation et de l'application des conventions collectives et seront responsables de la formation professionnelle de leurs adhérents. (La centrale continuera cependant, si cela est nécessaire, à assurer des services dans certaines régions éloignées: Côte-Nord, Gaspésie, Bas-du-Fleuve.)

Grâce à sa nouvelle composition, le conseil confédéral (où les conseils centraux détiennent une majorité des 2/3) sera vraiment la continuation du congrès. Il en respecte la représentation, et il pourra en respecter l'esprit. Comme au congrès, on insistera surtout sur l'aspect "citoyen" du travailleur.

C'est cet équilibre qui permettra à la centrale de remplir les deux rôles qui sont aujourd'hui les siens, sans en sacrifier aucun. Il permettra également de mettre fin à la méfiance qui marquait souvent les rapports entre les conseils centraux et les fédérations. "Le dernier congrès, dit Paul-Émile Dalpé, a contribué à un rapprochement et à une acceptation mutuelle des deux. La nouvelle formule va contribuer à combler ce fossé-là."

LA RÉFORME DES SERVICES

Le congrès d'octobre 1968 a clarifié les rapports qui doivent exister entre les fédérations et la centrale.

Les fédérations assumeront, à compter du premier janvier 1969, la responsabilité complète en matière de négociation et d'application des conventions collectives et en matière de formation professionnelle. La centrale mettra fin à toutes ententes de services (sauf avec les agents de la paix, les syndicats non-fédérés et, si cela est nécessaire, dans les régions éloignées comme la Côte-Nord, la Gaspésie et le Bas-du-Fluve) et transférera le personnel qui était affecté vers les fédérations.

Les fédérations devront respecter les règlements suivants:

- Chaque fédération devra maintenir à son service un personnel minimum d'un permanent par 1,750 membres ou fraction majeure de 1,750 membres.
- Ce personnel devra être réparti sur la base minimale d'un permanent par 1,750 membres par territoire tombant sous la juridiction territoriale des 9 bureaux régionaux actuels.

Deux exceptions possibles: 1) dans le territoire d'un bureau régional, la règle du minimum pourra être suspendue si une fédération compte plus de 3,000 membres et si elle prouve que les services peuvent être rendus différemment; 2) les syndicats à juridiction provinciale seront dispensés de cette règle si la fédération prouve que les services peuvent être rendus différemment.

c) L'engagement du personnel des fédérations devra se faire en embauchant les permanents de la centrale. Ceux-ci conserveront leur ancienneté et tous leurs privilèges.

Si les fédérations ne respectent pas ces règlements, leurs services pourront être pris en charge par la CSN; elles pourront même être mises en tutelle. C'est le Conseil confédéral qui est responsable de l'application des règlements.

Quant à la centrale même, elle continuera à dispenser comme auparavant les services généraux suivants: relations extérieures, secrétariat, trésorerie, conseillers spéciaux, éducation, action politique, recherche, centre de documentation, organisation provinciale et régionale, budget familial, génie industriel.

Les congressistes ont également décidé de créer 6 postes de directeurs-adjoints des services. Ceux-ci travailleront dans les 6 territoires acceptés pour l'instant: 1. Montréal; 2. Québec; 3. Estrie; 4. Mauricie; 5. Hull, Nord-ouest, St-Jean, Beauharnois, Sorel, Joliette; 6. Saguenay, Côte-Nord, Rimouski, Gaspésie. Un comité "ad hoc" de 3 membres a cependant été formé pour étudier une nouvelle distribution; il devra faire rapport au Conseil confédéral. D'autre part, chaque conseil central créera au moins un poste de permanent syndical; celui-ci sera sous la direction du directeur général des services.

La centrale de la CSN continuera à dispenser comme auparavant les services généraux suivants: relations extérieures, secrétariat, trésorerie, conseillers spéciaux, éducation, action politique, recherche, centre de documentation, organisation provinciale et régionale, budget familial, génie industriel.



la centrale



RELATIONS EXTÉRIEURES



SECRETARIAT



TRÉSORERIE



CONSEILLERS SPÉCIAUX



ÉDUCATION



ACTION POLITIQUE



RECHERCHE



CENTRE DE DOCUMENTATION PROVINCIALE ET RÉGIONALE



BUDGET FAMILIAL



GENIE INDUSTRIEL

les directeurs-adjoints des services



Le congrès a décidé la création de 6 postes de directeurs-adjoints des services. Cette mesure permettra de fournir un meilleur service aux membres de la CSN. Ces directeurs-adjoints travailleront dans les 6 territoires acceptés pour l'instant: 1. Montréal; 2. Québec;

3. Estrie; 4. Mauricie; 5. Hull, Nord-ouest, St-Jean, Beauharnois, Sorel, Joliette; 6. Saguenay, Côte-Nord, Rimouski et Gaspésie.

les conseils centraux

Chaque conseil central devra créer au moins un poste de permanent syndical. Voici la liste des conseils centraux: Montréal, Québec, Sherbrooke, Granby, Thetford-Mines, Côte-Nord, Rimouski, Gaspésie, Saguenay-Lac-St-Jean, Hull-Ottawa, Nord-Ouest québécois, Joliette, Beauharnois-Valleyfield, St-Jean et Sorel; Trois-Rivières, Shawinigan, Drummondville, Victoriaville, St-Hyacinthe.

fédérations



Chaque fédération devra maintenir à son service un personnel minimum d'un (1) permanent par 1,750 membres. Voici la liste des fédérations: Bâtiment et bois; Commerce et bureau; Imprimerie et information; Ingénieurs et cadres; Métallurgie, mines et produits

chimiques; Pâtes et papiers; Services publics; Services; Textile et vêtement; Fonctionnaires provinciaux; Enseignants. Les fédérations auront désormais la responsabilité complète des négociations et de l'application des conventions collectives.

LA RÉFORME DES STRUCTURES

A son congrès d'octobre, la CSN s'est dotée de nouvelles structures. Pensées en fonction de deux critères, efficacité et démocratie, elles permettront une plus grande participation des membres à la vie du mouvement. Ce qui caractérise la réforme, c'est beaucoup plus un

élargissement des cadres des organismes directeurs qu'un déplacement des pouvoirs. Et c'est l'établissement d'un nouvel équilibre entre ces deux maillons essentiels que sont les Fédérations et les Conseils centraux. Les Fédérations auront un rôle plus important au Bureau

confédéral; les Conseils centraux auront un rôle plus important au Conseil confédéral, ce qui fera vraiment de ce conseil le congrès permanent de la CSN. Une comparaison rapide des organismes s'impose:

AVANT

COMITÉ DE RÉGIE

3 PERSONNES: président général, secrétaire général, trésorier général.

COMITÉ EXÉCUTIF

11 PERSONNES: les 3 membres du comité de régie et 8 vice-présidents.

MAINTENANT

COMITÉ EXÉCUTIF

5 PERSONNES: président général, vice-président général, secrétaire général, trésorier général, directeur général des services.

● Le comité exécutif assume les pouvoirs de l'ancien comité de régie. Il a la responsabilité de l'administration quotidienne du mouvement.

BUREAU CONFÉDÉRAL

22 PERSONNES: les 5 membres du Comité exécutif, 1 représentant de chacune des 11 fédérations professionnelles et 6 représentants des conseils centraux: 1 pour Montréal; 1 pour Québec; 1 pour ceux de Sherbrooke, Granby et Thetford-Mines; 1 pour ceux de la Côte-Nord, Rimouski, Gaspésie et Saguenay-Lac-St-Jean; 1 pour ceux de Hull-Ottawa, Nord-ouest québécois, Joliette, Beauharnois-Valleyfield, St-Jean et Sorel; 1 pour ceux de Trois-Rivières, Shawinigan, Drummondville, Victoriaville et St-Hyacinthe.

● Le Bureau confédéral assume les pouvoirs de l'ancien comité exécutif. Il devient responsable du Fonds de défense professionnelle par suite de l'abolition du Comité de défense professionnelle.

BUREAU CONFÉDÉRAL

86 PERSONNES, dont les 11 membres de l'exécutif. Le mode de représentation, selon les effectifs, donnait une majorité des 2/3 aux fédérations.

CONSEIL CONFÉDÉRAL

178 PERSONNES ENVIRON, dont les 22 membres du Bureau confédéral. Le mode de représentation (1 délégué par 2,500 cotisants aux Conseils centraux; 1 délégué par 5,000 cotisants aux Fédérations) donne une majorité des 2/3 aux Conseils centraux.

● Le Conseil confédéral a pour principal devoir d'exécuter les décisions du congrès, de représenter la Confédération, d'encourager ou de combattre les mesures législatives affectant les travailleurs. C'est en fait le congrès permanent de la CSN.

CONGRÈS

Il n'y a rien de changer de ce côté. Le Bureau confédéral a cependant reçu le mandat d'étudier un mode de représentation au congrès qui devra être soumis au Conseil confédéral. C'est ce conseil qui décidera du mode de représentation à appliquer pour le prochain congrès.

Il y a environ 1,500 délégués au congrès

LA COMPOSITION DU CONSEIL CONFÉDÉRAL

- Les 22 membres du Bureau confédéral
- CONSEILS CENTRAUX: Montréal 26; Québec 19; Saguenay-Lac-St-Jean 8; Sherbrooke 4; Côte-Nord 4; Hull-Ottawa 4; Victoriaville 4; Granby 3; Thetford-Mines 3; Rimouski 3; Sorel 3; Shawinigan 3; St-Hyacinthe 3; Gaspésie 2; Nord-ouest québécois 2; Joliette 2; Beauharnois-Valleyfield 2; St-Jean 2; Trois-Rivières 2; Drummondville 2.
- FÉDÉRATIONS: Services 10; Métallurgie, mines et produits chimiques 7; Fonctionnaires provinciaux 7; Bâtiment et bois 6; Textile et vêtement 6; Services publics 5; Commerce et bureaux 3; Pâtes et papiers 3; Imprimerie et information 2; Ingénieurs et cadres 2; Enseignants 2.



PRÉSIDENT GÉNÉRAL
Il a la responsabilité des relations extérieures et du journal.



VICE-PRÉSIDENT GÉNÉRAL
Il a la responsabilité des relations internes et des fédérations.



SECRETARIE GÉNÉRAL
Il a la responsabilité du secrétariat, des procès-verbaux, des comités, des mandats, de la négociation et de l'application des conventions collectives avec le personnel.



TRÉSORIER GÉNÉRAL
Il a la responsabilité de la trésorerie et de la gestion financière.



DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES
Il a la responsabilité de l'organisation, de la négociation, de la recherche et de la documentation, de l'éducation, du génie industriel, du budget familial et de l'action politique.



LES 5 MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF



11 REPRÉSENTANTS DES FÉDÉRATIONS



6 REPRÉSENTANTS DES CONSEILS CENTRAUX



LES 22 MEMBRES DU BUREAU CONFÉDÉRAL



53 DÉLÉGUÉS DES FÉDÉRATIONS



103 DÉLÉGUÉS DES CONSEILS CENTRAUX

