Bulletin de liaison pour les militants de la CSN



# le travail

Numéro 12 Février 1977

## des militants



Rétrospective de l'année 1976 à la CSN

- page 3

"Et au cours de l'année qui vient nous devrions être encore plus unis; apprendre à se connaître. à se comprendre, à se respecter et à respecter les autres, surtout l'opinion des autres. mais aussi accepter toute critique afin de mieux faire avancer la classe ouvrière."

Pierre Mercille



Les victoires de la CSN sur le syndicalisme de boutique

- page 15



# e travalles militants

Travail mois-ci. le des Militants fait la rétrospective de l'année 1976 à la CSN. On trouvera un article du Conseil Central de Montréal sur les comités de coordination, la chronique du service de recherche sur la crise du capitalisme. On y parle aussi des syndicats de boutique, du régime raciste d'Afrique du Sud et du bilan de la lutte de Vilas.

Tout commentaire, opinion, photo, analyse ou document peut être envoyé au Travail des Militants. On se fera un plaisir de le reproduire dans le Bulletin.

Le Travail des militants Bulletin de Liaison des militants de la CSN Produit par le Service d'information de la CSN 1001 St-Denis, Montréal, 842-3181, poste 408

Coordonnateur: Clément Gaumont.

Photographie: Jean-Claude Champagne, Guy Turcot, Michel Giroux. Tirage: 5,000

Lithographié par Journal Offset Inc. 254 Benjamin-Hudon, Ville St-Laurent





(photo: J.M. Villeneuve, Le Soleil)

## TRUST GÉNÉRAL

Tous ceux qui vont utiliser un régime d'épargne-retraite afin de sauver de l'impôt devraient se rappeler que ce n'est pas avec le Trust General qu'ils devraient faire affaires. Cinquante-quatre travailleurs du Trust General de Québec sont en grève depuis le 28 janvier 1976. Ils luttent pour la reconnaissance syndicale, un supposé droit que les travailleurs ont acquis il y a cent ans. Et si vous doutez de la force de ce boycottage, qu'il suffise de mentionner que le Trust General qui accaparait, avant cette grève, la grosse part du marché immobilier est aujourd'hui, suite aux boycottages, très mal en point (à Québec: pertes de 50% du marché, etc...)

## La rétrospective de l'année 1976 à la CSN



On peut dire qu'en 1976, la CSN a été un mouvement en mouvement.

Plus de 116,444 membres de la CSN ont été en lutte, totalisant 635 syndicats.

Le Fonds de Défense Professionnelle a versé, au cours de l'année, aux travailleurs et aux syndicats en lutte une somme de \$8,569,292. afin que les objectifs des membres regroupés dans des syndicats, affiliés à la CSN, soient atteints.

## La lutte du front commun

Les 85,000 travailleurs CSN, membres de 565 syndicats, affiliés à 4 fédérations, ont mené une très dure lutte au cours de l'année afin d'atteindre certains objectifs qu'ils s'étaient fixés.

Dès le début des négociations le gouvernement libéral voulut arracher aux travailleurs des droits qu'ils avaient obtenus difficilement dans le passé: que l'on pense seulement à la mobilité des postes dans les hôpitaux.

Les travailleurs du secteur public avaient à défoncer plusieurs murs de béton:

- La loi 253;
- La loi 23;
- La loi 64;
- Les injonctions;

- Les congédiements, suspensions, lock-out;
- La police sur les lignes de piquetage;
- Les tentatives de division du Front commun, provoquées tant de l'intérieur que de l'extérieur;
- La signature d'une convention à rabais, en décembre 1975, par le Syndicat des fonctionnaires provinciaux.

Tous ces murs de béton, auxquels les travailleurs du secteur public ont dû faire face, ils les ont démolis, grâce à leur unité, si difficile parfois à maintenir, mais aussi grâce à l'aide des autres travailleurs.

En effet, il y a eu, le 24 avril 1976, les Etats Généraux du mouvement ouvrier CSN-FTQ-CEQ où plus de 1,800 délégués, dont 150 de la FTQ, se sont rassemblés à Montréal, afin d'organiser la solidarité de tous les travailleurs du Québec avec les membres du Front commun et organiser la mobilisation contre la répression et pour le retrait des lois C-73 et 64.

Puis, le 7 mai 1976, plus de 18,000 travailleurs du secteur privé, membres de la CSN, débrayent pour appuyer les travailleurs du secteur public. Malheureusement, les membres de la CEQ et de la FTQ n'embarquent pas dans cette journée de solidarité.

Malgré cette répression les travailleurs du secteur public, appuyés par ceux du secteur privé CSN, ont remporté la victoire, autant pour eux que pour toute la classe ouvrière du Québec.

Cette lutte a aussi démystifié le rôle de l'Etat et a développé la conscience de classe chez les membres.

Et les travailleurs n'ont pas eu peur de braver les lois anti-ouvrières et les injonctions.

Cette lutte a permis aux travailleurs, dans la majorité des cas, de conserver les droits acquis, dont le droit de grève, d'obtenir 4 semaines de vacances après 1 an et \$165.00 de salaire de base. Cette lutte a aussi permis de défoncer les lois anti-inflation.

Cette lutte a été un facteur important de la défaite du Parti libéral.

Et elle aura des répercussions pour tous les travailleurs au Québec.

#### LE SECTEUR PRIVE

Les travailleurs du secteur privé, au Québec, ont mené, au cours de l'année 1976, de dures et longues luttes afin d'atteindre les objectifs qu'ils s'étaient fixés et garder les droits acquis.

Les boss du secteur privé, eux, se sont organisés et ont développé de nouvelles méthodes pour empêcher l'organisation de nouveaux syndicats ou pour casser les syndicats.

Ces méthodes, apprises lors de cours de formation qu'ils ont suivi en mai, juin et décembre 1976, consistent à prendre tous les moyens possibles pour empêcher la syndicalisation:

- · en congédiant les militants;
- en prenant toutes les procédures judiciaires imaginables pour retarder la syndicalisation, comme chez Canadian Vickers, aux Entrepôts Simpsons.

Ces méthodes consistent à prendre tous les moyens pour détruire les syndicats existants:

- en encourageant la désaffiliation des centrales syndicales;
- en congédiant ou suspendant les militants:
- -en refusant de négocier ou en voulant enlever des droits acquis:
- en laissant pourrir les conflits;
- -en prenant toutes les procédures judiciaires possibles;
- en engageant des lutteurs ou des fiers-à-bras;
- en engageant des scabs;
- en faisant intervenir la police sur les lignes de piquetage, avec des fusils et des gaz paralysants;

- -en tentant, au cours du conflit, de diviser les membres entre eux:
- en faisant des lock-out;
- en faisant adopter les lois comme la loi C-73.



Manifestation des travailleurs de Celanese à Drummondville

Les travailleurs du secteur privé, au cours de l'année 1976, ont eu à faire face à toute cette répression: c'est pourquoi un syndicat en lutte ne doit plus rester isolé; les syndicats doivent se regrouper dans les comités d'appui aux luttes des conseils centraux, afin de développer la solidarité entre les différents groupes en lutte et aussi avec tous les autres travailleurs de leur région.

#### Les luttes du secteur privé qui ont marqué le Québec

Toutes les luttes des travailleurs, quelles qu'elles soient, font avancer la conscience de classe et arrachent de nouveaux droits aux boss.

Cependant, il y en a eu, au cours de l'année 1976, des luttes qui ont marqué le Québec plus que d'autres, et ce sans vouloir minimiser toute autre lutte menée par des travailleurs:

#### CELANESE, SOREL VILAS, COWANSVILLE GREB SHOES, TROIS-RIVIERES.

Les luttes de ces travailleurs contre le plan boni, c'est-à-dire contre le système d'esclavage que constitue le travail à la pièce, ont marqué le Québec. Et ils se sont battus jusqu'au bout pour faire abolir le plan boni.

Les travailleurs de **Celanese**, de Sorel, ont obtenu l'abolition du plan boni.

Les travailleurs de **Greb Shoes**, à Trois-Rivières, ont perdu leur emploi, la compagnie, qui refusait d'abolir le plan boni, ayant décidé de fermer ses portes.

Quant aux travailleurs de Vilas, de Cowansville, ils ont fait une percée en ce qui concerne le travail à boni, mais ils ne l'ont pas fait disparaître complètement.

Mais, en ce qui concerne la lutte des travailleurs de Vilas, elle a été marquée par le boycottage des bières Molson, boycottage qui fut un véritable succès. Selon un vendeur, que j'ai rencontré à la fin de l'été dernier, les ventes des bières Molson ont diminué de 40,000 caisses par mois; malgré la publicité intensive, la compagnie ne réussissait pas à reprendre le marché.

Cela nous a donc permis de constater qu'un boycottage bien structuré peut avoir des effets sur l'employeur et augmenter le rapport de force. Mais nous devrons faire très attention parce que ça dépend du produit que nous boycot tons.

#### UNIROYAL, VILLE D'ANJOU

Depuis 1972 la résistance de ces travailleurs est exemplaire. Et maintenant, selon le syndicat, suite à la vente de la compagnie, un règlement paraît possible et pourrait survenir au début de 1977.

Le boycottage des produits Uniroyal, particulièrement des pneus, a développé, avec le temps, un rapport de force. La preuve c'est que la compagnie nous a demandé de cesser le boycottage et aussi par le fait qu'elle fait beaucoup de publicité pour ses pneus, pour la première fois de son histoire, à la télévision, à la radio et dans les journaux. Tous ces indices réunis nous prouvent que le boycottage leur fait mal.

#### C.K.V.L.

La résistance, pendant 8 mois, des travailleurs de C.K.V.L. leur a permis de remporter une grande victoire pour eux, mais aussi pour tous ceux qui travaillent dans les postes de radio au Québec, et même pour ceux qui travaillent dans le domaine des communications.

Encore là ce sont la solidarité de tous et le boycottage du poste de radio qui ont développé un plus grand rapport de force. A la fin, le boss n'avait que trois choix: vendre, fermer boutique ou s'entendre avec le syndicat. Il a choisi la troisième voie, REGLER.

Le slogan, utilisé par les gars de Firestone à Joliette en 73-74, "TENIR UNE MINUTE DE PLUS QUE LE BOSS", a été vrai aussi pour les travailleurs de C.K.V.L.

#### QUEBEC IRON AND TITANIUM DE SOREL (Q.I.T.)

A l'usine de Q.I.T. de Sorel les travailleurs viennent de remporter une grande victoire concernant leur santé. Ils la doivent à leur détermination et à leur solidarité afin de protéger leur santé contre plusieurs maladies, telles que la silicose et la sidérose. Et aussi grâce au magnifique travail des permanents du service du génie industriel de la CSN dans ce dossier.

Cette victoire aura des répercussions pour tous les travailleurs du Québec qui sont aux prises avec les mêmes problèmes.

Les travailleurs devront cependant s'organiser, se sensibiliser, s'informer sur le sujet et, ensuite, passer à l'action s'ils veulent obtenir les mêmes résultats.

#### SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE TRANSPORT BLAINVILLE

La lutte des chauffeurs d'autobus

de la compagnie de Transport Blainville, près de Sainte-Thérèse, dans les Laurentides, a fait ressortir tous les problèmes des contrats intervenus entre les compagnies de transport scolaire et les commissions scolaires.

Nous y avons découvert que ces employés avaient trois boss: la compagnie de transport, la commission scolaire, le ministère des transports.

Mais, malgré tous ces obstacles, les travailleurs ont passé au travers et remporté une victoire.

Cette lutte nous oblige cependant à étudier et à analyser tout le domaine du transport scolaire au Québec, le rapport de force existant et la faible syndicalisation dans ce secteur.

Nous avons donc mis sur pied un comité qui a pour mandat de préparer une convention collective-type, un plan d'organisation syndicale et élaborer une politique du transport au Québec, tant scolaire qu'urbain.

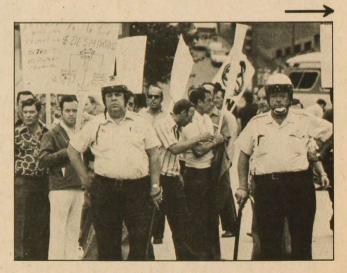
Plusieurs autres luttes ont aussi marqué le Québec, par exemple:

-le TRUST GENERAL, à Québec, premier syndicat à être organisé dans le domaine de la finance:

- METROPOLITAIN SUD et METROPOLITAIN PROVIN-



La lutte des travailleurs de Camions Incendie Pierreville pour la reconnaissance syndicale dure depuis le 19 mai 1976



Les travailleurs de Métropolitain Provincial ont vite compris que leur vrai patron c'était Power Corporation

CIAL où nous avons découvert des liens directs avec l'empire Power Corporation.

Il y a eu aussi la grève dans le secteur de la CONSTRUCTION, mais, pour moi, cette lutte marque un recul pour les travailleurs, vu le refus des syndiqués, membres des métiers de la construction de la FTQ, de faire front commun avec la CSN à cause de la division entre les différents métiers au sein même de la FTQ. Cet échec a et aura des effets de rejet du syndicalisme et de leur syndicat de la part des travailleurs de la construction.

#### LA MOBILISATION CONTRE LES LOIS C-73 ET 64

Le 14 octobre 1975 Trudeau annonçait le contrôle des prix et des salaires destiné à combattre l'inflation.

Dès l'annonce de ces mesures la CSN prenait position et déclarait que ces mesures ne constituraient pas un contrôle des prix mais uniquement un contrôle des salaires.

Puis, au début de novembre 1975, la CSN convoquait les membres du conseil confédéral pour discuter de ce programme. Et le conseil décidait d'organiser la riposte à ces contrôles par de l'information aux membres, une mobilisation générale, des manifestations et, aussi, par une grève générale conjointe des syndiqués des centrales syndicales.

Il est très important, selon moi, de dire que c'est la **centrale CSN** qui a été la première à décider de la grève générale contre les contrôles.

## Et le mandat a été exécuté, plus particulièrement:

a) Par le vote de grève dans les syndicats, au début de l'année;

 b) Par la manifestation du 22 mars à Ottawa, où plus de 10,000 travailleurs québécois s'étaient donné rendez-vous et par 15 autres manifestations dans différentes régions du Québec; c) Par la tenue des états généraux du 22 mars à Montréal;

d) Par l'unité entre le secteur privé et le secteur public dans leur lutte pour défoncer les lignes directrices des commissions anti-inflation.

Cette unité s'est manifestée le 7 mai 1976 par la grève générale du secteur privé et du secteur public de la CSN (ce fut une grave erreur, de la part des autres centrales, de ne pas avoir embarqué dans le mouvement de grève générale, surtout en ce qui concerne les syndiqués du secteur public);

2-La défaite du gouvernement fibéral;

3-Les démissions de Claude Castonguay et de Jean-Luc Pépin;

4-La possibilité du retrait des lois C-73 et 64, ou, à tout le moins, leur suspension dans les prochains mois;

5-La possibilité d'une défaite du gouvernement libéral fédéral lors de la prochaine élection;

6-L'augmentation du niveau de conscience de classe chez les travailleurs.



Dans la construction, le massacre continue

e) Par la grève générale du 14 octobre 1976, au Québec et au Canada, alors que plus d'un million de travailleurs ont débrayé, dont plus de 200,000 au Québec;

f) Par une meilleure coordination, qu'assure dans ce domaine le comité inter-fédérations.

Toute cette information, cette mobilisation, cette solidarité, ont eu des effets, au cours de 1976:

1-La victoire du Front commun;

#### L'ORGANISATION POLITIQUE DES TRAVAILLEURS

L'idée d'une organisation politique des travailleurs a connu une évolution sans précédent au Québec, au cours de l'année 1976 et, à mon avis, le conseil confédéral de janvier 1976 a été une étape importante dans cette évolution.

Les colloques de mai 1976 en ont été la suite logique, et à ce moment-là, la réflexion collective des travailleurs sur leur organisation politique a fait un autre pas en avant.

Bien sûr, les discussions et la réflexion sur ce sujet sont loin d'être terminées, particulièrement en ce qui concerne la question nationale (indépendance du Québec), l'économie socialiste, l'organisation pratique de la structure politique au Québec, la stratégie à employer, la libération nationale du peuple québécois!

Nous avons encore un grand bout de chemin à faire, les tensions et les conflits idéologiques ne sont pas terminés, loin de là, mais comme militants engagés dans la lutte il ne faut jamais oublier que nous devons connaître le terrain sur lequel nous travaillons et, à partir de ce terrain, continuer à l'améliorer.

Cette rétrospective est très brève et l'analyse de la situation a

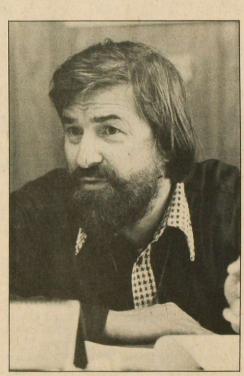
été faite assez rapidement.

De plus vous comprendrez que je ne suis pas un sociologue et encore moins un écrivain, mais seulement un "gars ben ordinaire" qui a fait son "boutte" avec tous ses camarades de travail et tous les militants du mouvement pour faire avancer la classe ouvrière et développer la conscience de classe.

Et au cours de l'année qui vient nous devrions être encore plus unis; apprendre à se connaître, à se comprendre, à se respecter et à respecter les autres, surtout l'opinion des autres, mais aussi accepter toute critique constructive afin de mieux faire avancer la classe ouvrière.

Unis nous vaincrons!

Pierre Mercille Secrétariat d'action politique CSN



Pierre Mercille, du service de l'Action politique, l'auteur de cette rétrospective

### Le Conseil central de Montréal:

## "Que la négociation serve d'appui à la mobilisation"

Les comités de coordination régionaux sont nés suite à une décision du dernier congrès de la CSN. L'exécutif de la CSN a mis en branle, dès la fin de ce congrès, dans toutes les instances (fédérations, conseils cen-traux, etc...) et services, une démarche d'évaluation de nos besoins et de nos objectifs pour que l'on voit l'apport de chacun des services dans l'effort de renforcement de la CSN. Le texte qui suit est la contribution du Conseil Central de Montréal à cet effort. Ce texte fut approuvé par le Conseil syndical du Conseil Central de Montréal. Par ailleurs, les résultats de l'enquête intitulée "Identification des objectifs de services" sont en train d'être compilés par un comité créé à cet effet. Ce texte ne préjuge donc pas des conclusions du comité sur la vie syndicale et ses besoins en services. Nous tenons à rappeler, en terminant, que d'autres or-ganismes de la CSN peuvent faire parvenir leur réflexion. Vous pouvez aussi faire parvenir vos commentaires au soin du service de l'information et nous les transmettrons à qui de droit.

Depuis quelques années, dans le mouvement syndical, il est question du syndicalisme de combat, défini comme étant un syndicalisme de lutte de classes. Le syndicalisme de lutte de classes considère que les intérêts des travailleurs sont irréductiblement opposés à ceux des capitalistes. Il n'est donc pas question de collaborer avec les boss (ni à l'usine, ni au gouvernement).

## COLLABORER AVEC LES BOSS:

- c'est négocier avec eux à l'insudes travailleurs;
- c'est négocier sans s'appuyer sur la mobilisation des travailleurs;
- c'est négocier en faisant croire aux travailleurs que des gains mineurs sont très importants;

#### NEGOCIER SANS COLLABORER:

- c'est affronter les boss, en étant délégué et appuyé par les travailleurs:
- c'est consulter les travailleurs lors des offres patronales, sans pour autant leur imposer;
- c'est considérer que la signature d'une convention même victorieuse doit être envisagée surtout comme un point de départ, pour mieux lutter.

#### PRINCIPE:

Que tout ce qui touche la négociation (convention, griefs, etc.) serve d'appui à la mobilisation des travailleurs, car c'est uniquement par des luttes de masse organisées que la classe ouvrière a fait et fera des gains au dépend de la classe des capitalistes.

Cette orientation de la Centrale entraîne un certain nombre de problèmes et suscite des tiraillements, parce que notre pratique syndicale est souvent contraire aux principes que l'on met de l'avant. Tout ceci est normal, car dans une organisation de masse, tout changement d'orientation et de pratique est long et difficile.

Pour arriver à pratiquer un véritable syndicalisme de lutte de classes, nous devrons lutter patiemment et sans relâche contre la tendance au syndicalisme d'affaire qui continue de se manifester dans le mouvement syndical.

Tendance, il faut le dire, dont nous avons hérité du passé même si la Centrale, à de nombreuses reprises, a dû livrer de très dures luttes.

Ces luttes n'ont souvent rapporté que des avantages immédiats et à court terme, car le syndicalisme que l'on pratique se limite généralement à des revendications qui ne sont pas inscrites dans une perspective à plus long terme.

Il est clair que ces luttes de tendance dans la Centrale se retrouvent à l'intérieur des fédérations et des conseils centraux. Parfois, nous avons l'impression que les fédérations et les conseils centraux ne considèrent pas leur rôle comme étant celui d'appliquer les politiques et orientations de la Centrale. Ils se préoccupent uniquement des problèmes de la négociation locale ou sectorielle (les vraies problèmes des travailleurs dit-on) sans inscrire leur travail dans la perspective d'une lutte plus large de la classe ouvrière. Et par le fait même, ils semblent considérer que c'est uniquement le rôle des conseils centraux de mobiliser les travailleurs dans une perspective de lutte de classes. D'où un durcissement dans les relations entre fédérations et conseils centraux. Le défi que nous avons à relever est d'assurer la prédominance du syndicalisme de combat sur le syndicalisme d'affaire dans toutes les activités syndicales. C'est ce but que le comité de coordination devrait se fixer en appliquant la résolution 11-C.

#### **QUOI COORDONNER?**

Pour le grand village qu'est Mont-

réal, on ne peut envisager la coordination des "activités syndicales" et des "services aux membres" de la même façon qu'ailleurs au Québec. Nous avons à tenir compte du grand nombre d'employés et élus du mouvement qui ont leur bureau à Montréal, de la proximité des services de toutes sortes, de l'absence de responsabilité du conseil central au niveau de l'organisation:

Il faut donc déterminer quels services et quelles activités syndicales il faut coordonner prioritairement. Nous pensons que le comité régional de coordination doit prioritairement coordonner la formation des membres, l'information et la mobilisation.

#### A- FORMATION

Actuellement dans la Centrale il est beaucoup question de formation en paroles. Très peu de permanents ou d'élus en font une priorité dans leur travail de négociation, de direction de grève ou d'organisation. Par exemple, la session de formation de base organisée par le Conseil Central cet automne, n'a pas eu le support des permanents et élus des fédérations. Il serait illusoire d'espérer une modification dans nos pratiques syndicales si nous ne nous préoccupons pas de la formation à toutes les occasions: l'organisation, la négociation, la direction de grève et la consolidation des syndicats.

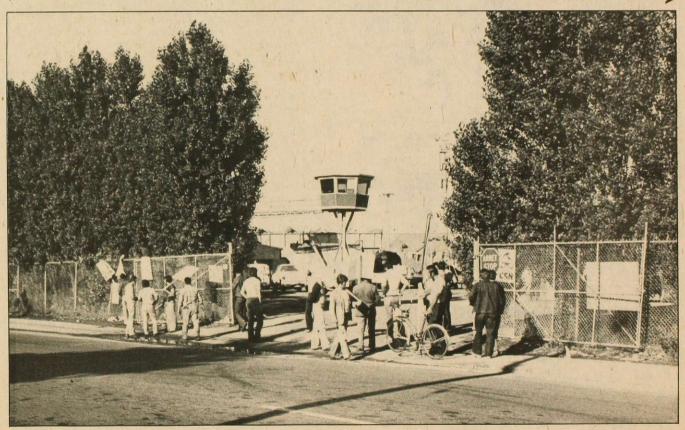
- a) II va falloir que l'on fasse un effort particulier et soutenu au niveau de la CSN, des fédérations et du conseil central pour que les militants soient formés syndicalement et POLITIQUEMENT pour être capables d'assumer les orientations et les luttes du mouvement ouvrier.
- b) Il va falloir de plus coordonner nos efforts de formation à l'intérieur des organismes de la CSN à Montréal: fédérations, génie industriel, grève, organisation, conseil central, service d'éducation, etc...

#### B- L'INFORMATION

Il est important que l'on puisse coordonner l'information qui provient de la Centrale, des fédérations et du conseil central. Il faut aussi que les mots d'ordre et les enlignements de la Centrale soient traités de façon semblable. Si sur le plan régional, au cours d'une lutte engagée par le mouvement, nous développons une stratégie d'action et un mot d'ordre, il ne faudrait pas que le service d'information dans ses publications, le contredise ou le vide de son contenu et vice versa. Par exemple pour le 14 octobre, le mot d'ordre de débrayage de la Centrale n'apparaissait pas dans les publications régulières du service d'information (Bulletin des militants, etc...). Sur le plan de la diffusion, il faudra également prévoi la sortie de l'information, pour éviter que le journal de la CSN, du conseil central et de la fédération, s'il y a lieu, arrivent en même temps dans le syndicat et souvent véhiculant le même contenu.

Un autre défi du comité de coordination est d'aider à ce que l'information soit vraiment au service de la formation des militants de la classe ouvrière et non pas seulement un service faisant le rapport des résultats de la négociation.

Trop souvent, on ignore l'état de l'organisation et de la mobilisation syndicale dans les luttes, ce qui nous fait



\* Note:

Ce chiffre nous semble erroné étant donné que le fonds de grève a versé près de \$8,569,292 pour l'année 1976 et \$5,655,000 pour les onze mois se terminant au 31 janvier 1976. Bref, la CSN a versé près de \$14 millions pour les 23 mois précédant janvier '77.

présenter toutes les grèves comme des victoires. Mais souvent on ne place pas la victoire aux bons endroits. Il y a des défaites sur l'aspect de prise de conscience et de mobilisation des travailleurs. Exemple: Vilas, échec face au plan boni, mais victoire au niveau de l'organisation et de la mobilisation même après le retour au travail.

De plus, cela se manifeste ainsi parce que notre information est trop souvent déconnectée des militants qui mènent des luttes et surtout branchée sur les négociateurs et les instances du mouvement. Exemple: Le Bulletin de Liaison du Front Commun; le contenu souvent très valable ne reflétait que très rarement l'organisation de la mobilisation à la base et le déroulement des débats qui s'y menaient.

#### C- LA MOBILISATION

Depuis quelques années, à Montréal, les fédérations, le conseil central, le service des grèves, ont de la difficulté à mobiliser les travailleurs sur des luttes autres que leurs luttes locales. L'appui aux grévistes est organisé très sporadiquement et d'une façon tout à fait artisanale. La Centrale a versé, depuis deux ans, \$11 millions \* aux grévistes, à ceux qui se battent. C'est très important, mais ce n'est pas suffisant. Le défi que le comité a à relever c'est d'organiser la solidarité autour des luttes, car les travailleurs en conflit attendent beaucoup de la mobilisation des autres travailleurs. Cette mobilisation doit s'organiser à diverses occasions: convention collective locale ou sectorielle, mot d'ordre ou campagnes lancées par la Centrale, mobilisation organisée par d'autres groupes populaires ou syndicaux sur des problèmes sociaux (chômage). La tâche du comité de coordination est de faire en sorte que toutes les énergies du mouvement contribuent à la mobilisation de la classe ouvrière.

C'est ainsi que les grandes batailles que lance la CSN, à l'occasion par exemple du F.D.P. ou des lois C-73 et 64, doivent être menées et supportés par les services généraux, les fédérations et le conseil central. Donc, il ne faut pas considérer que c'est là le rôle de spécialistes d'un supposé deuxième front.

#### ORIENTATION DU CONSEIL CENTRAL

Dans l'esprit d'un syndicalisme de lutte de classes, le conseil central

s'est réorganisé au Congrès de 1975 et s'est divisé en six (6) régions. Il vise ainsi à ce que les militants puissent plus facilement se rencontrer, se parler de leurs problèmes, élaborer des solutions et mieux organiser la mobilisation. C'est à travers les régions que les militants ont organisé la grève générale du 14 octobre 1976, où 60% de nos membres se sont mobilisés.

Au Congrès de mai 1976, nous avons adopté un document qui définissait clairement que le Conseil central devait s'orienter vers la construction d'un syndicalisme de lutte de classes. Cela implique que nous devons travailler à modifier nos pratiques syndicales: démocratiser nos syndicats et les transformer en instruments de lutte aux mains des travailleurs.

 a) démocratiser nos syndicats, c'està-dire;

nous ne devrions plus tolérer que les syndicats soient aux mains d'un ou deux individus si actifs soient-ils. Nous devons au contraire travailler ensemble pour qu'un plus grand nombre de militants participent activement à la vie du syndicat. Travailler également pour que les débats se fassent réellement avec la base, que ce soit sur des problèmes locaux ou sur des actions entreprises par la fédération, le conseil central ou la centrale.

b) transformer nos syndicats en instruments de lutte aux mains des travailleurs, c'est-à-dire:

que nos syndicats ne soient pas seulement des instruments de négociation (police d'assurance) mais qu'ils soient avant tout un lieu de conscientisation et de lutte contre les patrons et leur système. Il faut qu'aussi de plus en plus de militants contrôlent et dirigent les luttes que le syndicat mène (par exemple au niveau des griefs, sécurité, convention, grève).

Dans la même ligne d'idée, le congrès du conseil central a décidé que les militants devraient s'occuper plus activement des grèves à Montréal, parce que la situation est intolérable.

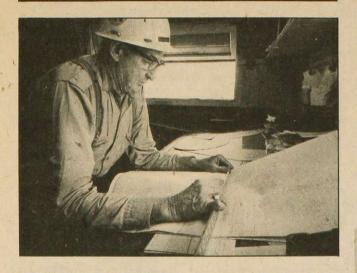
Il a indiqué deux façons de s'occuper de ce problème: d'abord en tentant de rapatrier le service au niveau du conseil central et aussi en mettant sur pied un comité de luttes pour appuyer les grévistes et organiser la solidarité sur le plan régional. De plus, le conseil central a fait une priorité de la formation et de l'information. Déjà une session de formation a été mise sur pied à laquelle ont participé une centaine de militants venant d'une quarantaine de syndicats. Au niveau de l'information, il est prévu de sortir quelques numéros du journal "Le Travail" édition de Montréal, de même que de continuer à mettre sur pied dans chaque syndicat local une véritable structure d'information qui soit militante.

Les priorités régionales doivent être établies par le Conseil Central, dans le cadre des orientations de la centrale. Cela est essentiel pour l'unité d'action des militants. Il faut noter qu'en plus de ses priorités régionales, le conseil central a toujours intégré les priorités de la CSN (F.D.P., 14 octobre, etc...) ou des secteur professionnels comme par exemple le Front Commun.

## ROLE DU COMITE REGIONAL DE COORDINATION

Le comité régional n'a pas de pouvoir de décision, il ne voit qu'à appliquer les décisions prises dans les différentes instances du mouvement. Il ne doit pas servir d'écran entre la structure et les militants de la base. Il doit plutôt être l'endroit où l'on s'organise pour travailler davantage avec les militants. Il ne doit pas servir à pratiquer un meilleur syndicalisme d'affaire, mais servir à développer et renforcir le syndicalisme de combat.

#### **ECONOMIE**



Regardons d'abord le portrait économique de l'Amérique du nord à la fin de 1976. Le taux de chômage était au niveau de 7.5 pour cent au mois de décembre, juste en bas du taux sommet de 7.6 pour cent atteint en octobre. Au Québec, le taux de chômage en décembre était de 9.8 pour cent, donc un léger recul par rapport au mois d'octobre quand en apprésisté la taux le plus élevé depuis quand on a enrégistré le taux le plus élevé depuis que le Bureau fédéral a commencé à recueillir des statistiques sur le chômage. Aux Etats-Unis, le taux de chômage pour l'ensemble du pays était de 7.9 pour cent en décembre, un peu plus bas que le sommet de 8.3 pour cent atteint au cours de 1975. Malgré la chute de profits subie par les entreprises canadiennes, en 1975 et durant les trois premiers mois de 1976, les profits ne sont pas remontés sensiblement au cours de 1976. Durant les neuf premiers mois de 1976 l'augmentation globale des profits était de 1.5 pour cent seulement, par rapport à l'année précédente. Aux Etats-Unis, où on a subi également une chute de profits en 1975, les profits ont augmenté à un rythme beaucoup plus important qu'au Canada, soit de 27 pour cent au cours de 1976 par rapport à 1975. Mais l'augmentation ne s'est pas répartie également au cours de l'année. Dans la première moitié de 1976, aux Etats-Unis, on semblait s'acheminer vers une reprise, avec une baisse du taux de chômage et des accroissements rapides des profits. Mais, dans la seconde moitié de l'année, comme au Canada, les profits sont restés constants par rapport à l'année précédente et le chômage a encore augmenté.

Mais si la crise économique a entraîné beaucoup de privations, surtout pour les travailleurs en chômage qui n'ont pas d'économies pour vivre, elle a quand même apporté certains effets "bénéfiques" à la classe possédante qui cherche des moyens de résoudre cette crise à son profit. Le chômage généralisé a eu comme effet de diminuer le rapport de force Dans le numéro de novembre 1976 du Travail des militants nous avons consacré quelques pages à une analyse économique de la crise actuelle et de ses origines. Nous avons indiqué que, en dépit des politiques gouvernementales telles que la loi C-73 au Canada, qui visent à réduire les coûts de production des capitalistes, le bas niveau de dépenses personnelles et le coût de crédit relativement élevé empêchaient une reprise économique. Ces conditions n'ont guère changé depuis le mois de novembre, et ceci se manifeste dans la stagnation continue des profits et dans le taux de chômage encore très élevé. Cependant, le fait que ces contions ne se soient pas modifiées commence à donner lieu à des changements dans les politiques gouvernementales, changements qui pourraient accélérer légèrement le niveau d'activité économique au cours de 1977.

des travailleurs dans plusieurs secteurs, de sorte que ceux-ci, dans les négociations avec leurs employeurs, sont forcés d'accepter moins d'améliorations (ou parfois des reculs) dans les salaires et les bénéfices qu'ils pourraient obtenir si la conjoncture économique était plus favorable. Et au Canada, ainsi que dans d'autres pays, on a ajouté à ce moyen "traditionnel" pour combattre le militantisme des travailleurs, le contrôle législatif des salaires. L'effet des politiques sur le coût de la maind'oeuvre a été remarquable: en 1976 on a enrégistré au Canada une hausse du coût de la maind'oeuvre unitaire de 9 pour cent, par rapport à une augmentation de 14 pour cent en 1975. Aux Etats-Unis, où le taux de chômage a été plus élevé et les



politiques syndicales moins combatives qu'au Canada, l'augmentation du coût de la main-d'oeuvre unitaire n'a été que de 3.3 pour cent en 1976. Cette tendance, qui favorise évidemment les capitalistes, n'a pas été sans affecter défavorablement les travailleurs. En 1976 le salaire moyen dans l'industrie manufacturière aux Etats-Unis, "dégonflé" aux dollars de 1970, était de \$142.00 en 1976 (projeté) tandis qu'il était de \$145.16 en 1972.

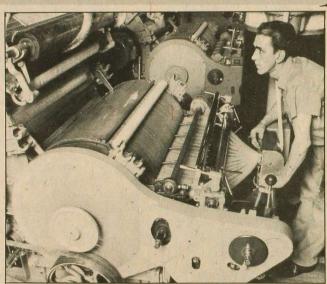
Le ralentissement dans l'augmentation des coûts de la main-d'oeuvre a fait en sorte que ceux-ci ont augmenté moins vite au Canada et aux Etats-Unis que pour tous leurs principaux partenaires commerciaux. Ceci explique en partie l'amélioration de la balance commerciale du Canada et des Etats-Unis. Au Canada, on est passé d'un déficit dans notre balance de paiements de \$1.56 milliards en 1975 jusqu'à un surplus de \$298 millions en 1976.

Le haut niveau de chômage et le ralentissement général de l'économie nord-américaine ainsi que la baisse des prix de certaines denrées importées ont eu comme effet un ralentissement de la hausse des prix. Aux Etats-Unis l'augmentation de l'indice des prix au cours de 1976 n'était que de 4.8 pour cent. Suivant cette tendance, l'indice canadien n'est monté que de 5.8 pour cent en 1976, comparativement à la hausse de 10.4 pour cent enrégistrée au cours de 1975.

Devant la stagnation continue des profits et malgré la diminution dans la montée des coûts de la maind'oeuvre, on remarque un changement dans les orientations des politiques gouvernementales. Les autorités publiques et leurs parrains patronaux commencent à se rendre compte que le faible niveau de dépenses personnelles est un des facteurs majeurs empêchant actuellement une reprise éco-nomique. Les autorités ne sont pas pour oublier non plus l'impopularité électorale que représente un haut niveau de chômage. La principale promesse électorale de la nouvelle administration présidentielle Carter aux Etats-Unis était notamment le déclenchement de politiques pour combattre le chômage. Ainsi, Carter a annoncé, au mois de janvier, un programme de stimulation économique qui coûtera quelque \$30 milliards au cours de 1977 et 1978, et comprendra des réductions d'impôts pour les particuliers et les sociéts ainsi que des dépenses publiques additionnelles.

Au Canada, ceux qui prônent une politique gouvernementale expansionniste (c'est-à-dire une politique pour augmenter le niveau global des dépenses dans l'économie) voient dans les mesures "anti-inflationnistes" le principal obstacle à une reprise. Il y a une petite minorité de compagnies qui ont été réellement touchées par les contrôles sur les profits auxquels la plupart des compagnies ont pu échapper et elles s'objectent pour cette raison à la présence continue des contrôles. (A date il n'y a que 96 compagnies au Canada à qui on a "suggéré" que leurs profits étaient trop élevés.) En plus le sentiment général de la classe patronale a été de déplorer la politisation des travailleurs que les mesu-

res de contrôles ont entraînée, politisation qui s'est manifestée par la première grève générale nationale jamais vue au Canada. Mais le facteur déterminant qui s'oppose aux contrôles et qui est ressenti de façon particulièrement forte dans les banques et dans les petites et moyennes entreprises c'est l'évaluation que les contrôles ralentissent la possibilité d'une reprise parce qu'en diminuant les salaires des travailleurs, ils diminuent la croissance des dépenses personnelles au Canada et ainsi le niveau global d'activité économique. Pour ces raisons, on entend parler de plus en plus de la possibilité de lever les contrôles. Au moment de mettre sous presse le ministre des finances MacDonald parlait d'un "décontrôle progressif", en commençant par la levée des contrôles sur les profits bien sûr. Si la relance ne se réalise pas dans les prochains mois, on pourrait voir la politique de "décontrôle" accompagnée de certaines mesures expansionnistes (augmentations de dépenses gouvernementales, allégements fiscaux) dans le prochain budget fédéral.



Dans cette section de la revue, nous reproduisons des clauses de conventions collectives telles que négociées par des syndicats de la CSN, qui représentent les acquis de la lutte syndicale dans leurs négociations de la convention collective.

#### L'indexation des salaires

Un des objectifs des mesures Trudeau a été de faire disparaître dans les conventions collectives les clauses qui permettent une protection garantie du pouvoir d'achat en indexant les salaires au coût de la vie. Le gouvernement fédéral a appliqué cet objectif non seulement en exagérant le coût réel pour l'employeur des clauses d'indexation quand il s'agit de calculer les augmentations permises selon la loi, mais aussi en conseillant les patrons pendant les sessions d'information sur la loi C-73, de faire tout leur possible pour faire enlever les clauses d'indexation automatiques dans les conventions collectives.

A la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN), on a mené une bataille coordonnée pour gagner

des clauses d'indexation en 1974. Dans les négociations de 1976-77, les syndicats se sont trouvés face à une offensive patronale pour enlever ces clauses d'indexation et ils ont dû se battre aussi fort qu'en 1974 juste pour les maintenir. Le maintien de la clause d'indexation est ainsi devenu l'enjeu principal des négociations actuelles dans ce secteur. Actuellement, il y a un syndicat, celui de Domtar à Donnacona, qui est en grève depuis le 3 novembre 1976, essentiellement pour maintenir la clause d'indexation. Quelques syndicats ont déjà gagné la bataille pour le maintien de cette clause, notamment chez Donahue (Clermont), chez Kruger (Lasalle et Bromptonville) et à la cartonnerie Standard. Cette dernière compagnie regroupe quelque 500 employés dans trois usines à Montréal et à Québec. Les trois syndicats ont négocié ensemble à une même table et viennent de régler le 27 janvier en remportant une victoire importante après 5 mois de grève. A part les gains importants sur le plan normatif, les syndicats de Standard onf réussi à garder la clause d'indexation que nous reproduisons ci-dessous. La clause diffère de celle négociée antérieurement parce qu'elle a un "plancher" équivalent aux montants prévus par la Commission Pepin pour compenser la hausse du coût de la vie. (Des montants absolus additionnels sont négociés afin de combler le "plancher".) Ainsi on n'est pas pénalisé désavantageusement par la Commission Pepin pour avoir une clause d'indexation, mais en même temps on maintient le principe d'une clause d'indexation automatique ainsi que la protection réelle que cette clause peut donner si l'augmentation de l'indice des prix dépasse l'augmentation prévue par les autorités fédérales.

#### INDEXATION

1. Définition

"Indice des prix à la consommation" (IPC) veut dire l'indice des prix à la consommation pour le Canada (1971-100) publiée mensuellement par Statistique Canada.

2. Compensation

Le montant de l'indexation des salaires au coût de la vie (ISCV) équivaut à \$0.01 pour chaque .26 points de l'IPC applicable et tel que défini en 3, en arrondissant au cent suivant toute faction de cent égal ou supérieur à un demi-cent (0.5).

- 3. L'ISCV est calculé et payable de la façon suivante:
  - 1. L'ISCV payable pour la période allant du 1er avril 1976 au 30 mars 1977 est calculé sur la différence entre l'IPC du mois de janvier 1977 d'une part et l'IPC du mois de janvier 1976 augmenté de 8 pour cent d'autre part en rajustant le produit comme suit:

lorsque dans le produit le point décimal est suivi de plus d'un chiffre

a) le deuxième chiffre tombe s'il est inférieur à cinq

b) le premier chiffre 2º arrondi à l'unité supérieure et le deuxième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à .5 Cette différence est compensée à raison de \$0.01 pour chaque tranche de .26 points de l'IPC.

L'ISCV est intégré au taux de rémunération de la classification de la tâche le 30 mars 1977.

2. L'ISCV payable pour la période allant du 1er avril 1977 au 30 mars 1978 est calculé sur la différence entre l'IPC du mois de janvier 1978 d'une part et l'IPC du mois de janvier 1977 augmenté de 6 pour cent d'autre part en rajustant le produit comme suit:

lorsque dans le produit le point décimal est suivi de plus d'un chiffre

- a) le deuxième chiffre tombe s'il est inférieur à cinq
- b) le premier chiffre 20 arrondi à l'unité supérieure et le deuxième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à

La différence est compensé à raison de \$0.01 pour chaque tranche de .26 points de l'IPC.

4. Si l'augmentation de l'IPC de janvier 1976 à janvier 1977 et de janvier 1977 à janvier 1978 est inférieure à 8 pour cent et à 6 pour cent respectivement aucune indexation est payable

En auçun temps l'application de la clause de l'ISCV ne peut se traduire par une diminution des taux de rémunération des employés.

- 5. Si Statistique Canada ne publie pas l'IPC dans les délais nécessaires à l'ajustement des taux de rémunération aux dates d'ajustement en question (au 30 mars 1977 et 30 mars 1978), l'ajustement sera effectué au début de la première période de paie suivant la publication de l'IPC en question, et, ce rétroactivement aux dates d'ajustement prévues (soit le 30 mars 1977 et le 30 mars 1978).
- 6. La continuité d'application de la formule d'ISCV est en fonction de la continuité de publication de l'IPC officiel selon sa formule actuelle et calculé sur la même base qu'en janvier 1976. Si Statistique Canada publiait un IPC sous une autre forme ou base qu'elle utilise pour l'IPC de janvier 1976, il lui sera demandé de rendre disponible un IPC mensuel sous sa forme actuelle et calculé sur la même base que l'IPC du mois de janvier 1976.

Peter Bakvis service de recherche

## TABLEAU A GAINS HEBDOMADAIRES MOYENS

	Canada				QUE	BEC
Ense	Ensemble des industries		Industrie manufacturière		Ensemble des industries	
1976	dollars courants	dollars de 1971	dollars constants	dollars de 1971	dollars	dollars de 1971
janv.	217.03 220.02	149.52 151.11	229.67	158.28 159.73	211.25	145.50
mars	221.76	151.68	232.57 235.52	161.09	216.20 216.85	148.49 148.32
avr. mai	224.40 225.37	152.86 152.28	238.07 238.43	162.17 161.10	219.09 220.90	149.24 149.26
juin juil.	229.50 230.12	154.38 154.13	242.23 240.00	162.90 160.75	223.50 223.36	150.30 149.60
août	230.61	153.74	242.18	161.45	223.27	148.85

## TABLEAU B Indice des prix à la consommation (Augmentation en pourcentage)

Canada		Montréal		
Indice d'	ensemble	Indice d'ensemble moins alimentation	Indice d'ensemble	
1971	2.8%	3.5%	1.8%	
1972	4.8	3.8	3.9	
1973	7.6	5.0	6.7	
1974	10.9	8.6	11.1	
1975	10.8	10.0	10.9	
1976	7.5	8.8	6.9	

## Augmentation par rapport au même mois de l'année précédente

1976 j	9.6%	10,2%	9.1%
f	9.1	9.1	8.6
m	9.0	10.7	7.9
a	8.9	8.7	7.9
m	8.9	8.6	8.0
j	7.8	7.4	6.9
j	6.8	6.1	6.0
a	6.2	9.0	5.3
8	6.5	9.3	5.6
0	6.2	9.1	5.3
n	5.6	8.6	
d	5.8	8.4	

#### TABLEAU C Taux de chômage (1)

(Données corrigées de variations saisonnières)

	6.3	8.3	
	5.6	7.4	
	5.4	7.3	
	7.1	8.8	
	7.1	8.7	
j	6.6	7.9	
f	7.0	8.5	
m	6.9	7.7	
a	7.4	8.3	
m	7.1	7.9	
j	7.0	7.8	
j	7.3	8.4	
a	7.3	9.1	
S	7.3	9.7	
0	7.6	10.1	*
n	7.3	9.8	
d	7.5	9.8	
	f m a m j j a s o n	5.6 5.4 7.1 7.1 j 6.6 f 7.0 m 6.9 a 7.4 m 7.1 j 7.0 j 7.3 a 7.3 s 7.3 o 7.6 n 7.3	5.6 7.4 5.4 7.3 7.1 8.8 7.1 8.7 j 6.6 7.9 f 7.0 8.5 m 6.9 7.7 a 7.4 8.3 m 7.1 7.9 j 7.0 7.8 j 7.3 8.4 a 7.3 9.1 s 7.3 9.7 o 7.6 10.1 n 7.3 9.8

- (1) Nombre de chômeurs par rapport à la population active Source Statistique Canada
- \* A partir de janvier 1976 Statistique Canada a modifié son mode de calcul du taux de chômage afin d'éliminer les chômeurs dits saisonniers. Ceci a eu pour effet de baisser le taux officiel de chômage et de sousestimer le nombre de chômeurs par rapports aux années antérieures.

## Victoires de la CSN sur les syndicats dominés

La CSN, depuis de nombreuses années, mène de dures luttes et remporte souvent des victoires éclatantes. Cependant, peu de ces victoires sont connues. Il se trouve encore des travailleurs qui croient s'en sortir tout seul, qui se pensent assez nombreux et assez forts pour décrocher des conditions de travail sans lutte. Très souvent, leur isolement du mouvement syndical combatif suffit à leur faire accepter des contrats à rabais.

Nous ouvrons ce mois-ci le chapitre des victoires de la CSN. On pourrait retourner loin derrière et se rappeler des luttes menées qui ont aidé toute la classe ouvrière. Nous nous en tiendrons cependant aux événements les plus récents. A elles seules, ces victoires du mouvement syndical sont des exemples flagrants qu'il ne suffit pas d'être "plusieurs" pour vaincre...

#### Le cas des fonctionnaires provinciaux

Les 33,000 fonctionnaires provinciaux croyaient qu'en se retirant de la CSN, ils seraient capables de se payer un syndicalisme pas cher et qui rapporte bien. Isolés, seuls devant le gouvernement, ils ont réussi le tour de force de décrocher un contrat de travail qui n'est rien de moins qu'une honte pour le mouvement syndical. Comparons les gains du Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux du Québec (SFPQ) et ceux obtenus par le dernier Front Commun.

#### SFPQ ET CSN

Alors que les travailleurs de l'Education et des Affaires Sociales bénéficiaient de hausses qui pétaient les normes de la Régie anti-inflation dans une proportion de 5.8 pour cent et 7.7 pour cent respectivement pour la première

année du contrat de travail, les fonctionnaires provinciaux ont reçu une hausse globale inférieure de 1 pour cent à celle permise par les normes de la Régie.

Ainsi, l'infirmière auxiliaire affiliée au SFPQ recevra \$400.00 de moins en trois ans qu'une infirmière auxiliaire affiliée à la CSN. Au premier juillet '78, lors de la fin du contrat des fonctionnaires, l'infirmière auxiliaire CSN aura \$20.97 par semaine de plus que l'infirmière auxiliaire SFPQ.

Une dactylo CSN, qui travaille 35 heures comme une dactylo SFPQ, aura gagné, en trois ans, \$2,123. 68 de plus qu'une dactylo SFPQ. Le SFPQ devra alors aller chercher 10 pour cent d'augmentation pour uniquement rejoindre la CSN. Et encore, les \$2,123.68 ne seront pas récupérés par la dactylo SFPQ.

L'opérateur en électronique de la

### Exemple: dactylo 35 heures entrée en service en 74-75

ECHELLE DE SFPQ CSN SFPQ CSN SFPQ CSN SFPQ CSN SFPQ CSN SALAIRE 1er juillet 1975 1er juillet 1976 1er juillet 1977 1er juillet 1978 1974-1975

100.81	128.45	140.70	138.73	151.70	147.05	161.00	Négociations 170.80
101.85	133.70	145.25	144.40	156.80	153.06	166.25	Négociations 176.40
102.90	138.45	150.15	149.53	162.05	158.50	171.85	Négociations 182.00
105.35	144.20	150.15	155.74	162.05	165.08	171.85	Négociations 182.00
107 81	150 15	150 15	162 16	162.05	171.89	171 85	AND ASSESSMENT OF THE PARTY OF

\$162.05 \$171.85 CSN: \$145.25 SFPQ: \$133.70 \$165.08 \$149.53 Différentiel • hebdomadaire \$ 12.52 \$ 16.77 \$ 11.55 • annuel \$600.60 \$651.04 \$872.04

TOTAL: \$2,123.68 pour 3 ans. Moyenne hebdomadaire de \$13.61.

CSN aura gagné \$659.88 de plus en trois ans que le même opérateur affilié au SFPQ.

En juillet 1975, le salaire le plus bas des travailleurs du Front Commun était de \$2.86 l'heure. Ils obtiennent, au premier juillet 1975, \$3.99 soit 38.5 pour cent d'augmentation. Chez les fonctionnaires provinciaux, pas moins de 22 classifications sont en-dessous du salaire horaire minimum négocié par le Front Commun.

Et comme on vient de le voir avec nos trois exemples, ceux qui sont au-dessus de ce salaire minimum gagnent souvent plus qu'un fonctionnaire. L'unique fait que le Front Commun a donné le grand coup dès la première année de la convention fait en sorte que l'indexation rapporte beaucoup plus aux travailleurs du Front Commun.

Mais les disparités ne se situent pas uniquement au niveau du salaire.

#### CONGES FERIES PAYES

Front Commun: S'il doit travailler lors d'un congé férié, l'employé reçoit son salaire régulier plus son salaire à taux double. Ex: Si un employé gagne \$45.00 par jour de travail, il reçoit \$45.00 (taux régulier) plus \$90.00 pour congé férié travaillé (taux double). Il reçoit donc \$135.00 pour sa journée.

SFPQ: S'il doit travailler, il reçoit, lors d'un congé férié, son salaire régulier plus taux et demi. Ex: Il touchera \$45.00 par jour de travail (taux régulier) plus \$67.50 (taux et demi) pour congé férié travaillé. Il reçoit donc \$112.50 pour sa journée.

#### VACANCES SFP0

- de 2 ans: 1 jour/mois

2 à 10 ans: 15 jours

10 à 17 ans: 20 jours

Ces vacances sont payables à tous les deux jeudis, comme pour la paye régulière.

CSN: Actuellement, jusqu'au 30 avril 77.

- de 1 an: 1 jour/mois

1 an: 2 semaines

2 ans: 3 semaines

5 ans et plus: 4 semaines

Au 30 avril 77: A partir de 3 ans de service: 4 semaines
Au 30 avril 78: A partir d'un an de service: 4 semaines.

Les vacances sont payées à l'avant-dernière paye qui précède le départ.

#### **CONGES MATERNITE**

SFPQ: Une employée enceinte doit quitter son travail au début du 8ième mois . Retour: au 42ième



Le propriétaire du syndicat des fonctionnaires provinciaux: Jean-Louis Harguindeguy

jour après l'accouchement. Si elle ne peut, elle est alors considérée comme en **congé maladie**.

CSN: La salariée a droit à un congé sans solde pour maternité. Elle peut quitter en tout temps sur recommandation de son médecin. A partir du 8ième mois, elle doit prendre son congé sans solde pour accouchement. Elle peut aussi le prendre entre le 60ième et le 90ième qui précède l'accouchement à la seule condition qu'elle en aie avisé son supérieur. Si elle a 1 an de service. la salariée a droit à 2 semaines de prestation de maternité en attente de son assurance-chômage (la prestation est l'équivalent de l'assurance-chômage). Retour: entre le 45ième et le 120 ième jour qui suit l'accouchement. Si elle ne peut revenir, elle est alors sujet aux congés maladie et à l'assurance-salaire.

#### HEURES DE TRAVAIL

Chose qui ne s'est jamais vue dns le mouvement syndical, le SFPQ a accepté de hausser les heures de travail de 32½ à 35 heures. La CSN aux prises avec le même problème en ce qui concerne les Centres de services Sociaux, a refusé de plier.

#### RETROGRADATION

Selon la convention des fonctionnaires provinciaux, lorsqu'un employé ne peut plus exercer les fonctions caractéristiques de sa classe d'emploi pour cause **d'incompétence**(!) pour perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer lesdites fonctions, l'employé peut être rétrogradé à une classe inférieure avec perte de salaire(!)

Il peut aussi être rétrogradé s'il est invalide mais ne subit pas de diminution de salaire.

#### PROMOTION

Pour les fonctionnaires, lorsque suite à un concours d'avancement de classe, ou de promotion, plus d'un candidat a été déclaré éligible, le ministère effectue son choix selon l'ordre de compétence des candidats inscrits sur la liste d'éligibilité.

## CSN versus Union internationale

Pour la période 74-74, les travailleurs de Willis à Ste-Thérèse avaient une convention constituée de 7 feuilles de papier. Ils étaient alors affiliés à l'Union Internationale des Rembourreurs de l'Amérique du Nord (C.T.C.), local 388. Cette année, affiliés à la CSN, leur convention compte une soixantaine de pages. Précédemment, la convention comptait 19 articles. Cette année, elle en compte plus du double.

C'est sans doute la première mesure qui frappe lorsque l'on compare une convention d'une Union Internationale et une convention négociée par la CSN. Mais, c'est en lisant la convention qu'on comprend encore mieux les gains réalisés.

#### LA CLAUSE DES DROITS DE GERANCE

La clause des droits de gérance de la convention de l'union internationale se lit comme suit: "L'Union reconnaît que les affaires se rapportant à la direction et à l'administration de la Compagnie sont du domaine exclusif de la Compagnie. Cette convention ne devra pas être interprétée comme limitant la Compagnie d'aucune façon dans l'exercice de ses devoirs habituels de direction."



Les travailleurs isolés payent très cher leur isolement de la classe ouvrière organisée

La clause de la CSN reconnaît les droits de l'employeur mais spécifie: "sous réserve des dispositions de la présente convention".

#### QUAND LE VENDREDI-SAINT TOMBE UN SAMEDI OU UN DIMANCHE!

La convention de l'Union Internationale est à ce point pourrie qu'on y trouve une clause qui dit que lorsque le Vendredi-Saint tombe un samedi ou un dimanche (!), le lundi suivant est considéré comme congé chômé et payé. Tout au long de la convention, le mot "clause" revient sous l'épellation "close", ce qui est sans doute un lapsus (la traduction du mot anglais "close" veut dire "enclos").

Les travailleurs CSN ont obtenu des gains notables au niveau de la clause pour activité syndicale (ex: ancienneté préférentielle pour les membres de l'exécutif du syndicat; affichage, libérations pour activité syndicale, etc...), de la clause de griefs, d'arbitrage et de sécurité syndicale. Ils ont obtenu une réduction des heures de travail (44 à 42½ heures), une clause d'indexation, des vacances améliorées, etc...

Alors qu'en 74-75, les 175 travailleurs de Willis avaient obtenu \$1.00 d'augmentations salariales; ils obtiennent avec la CSN une augmentation minimum de \$1.60 pour une durée semblable de convention, plus .20 cents l'heure pour les employés de nuit, plus .50 cents l'heure aux chefs d'équipe.

Mais les gros gains se retrouvent aux clauses d'ancienneté, de sécurité-santé, etc...

#### L'ANCIENNETE: LA MARQUE DE LA CSN

La clause d'ancienneté de l'Union Internationale se résume à ceci: "Dans les cas de promotions, transferts, congédiements dus au manque de travail et ré-engagement après congédiement, l'employeur prend en considération l'ancienneté mais le facteur habileté, compétence et capacité doit prévaloir.

La clause d'ancienneté CSN est toute différente: c'est l'ancienneté qui prime. Elle donne droit de grief et d'arbitrage et la preuve incombe à l'employeur s'il prétend que le salarié est incapable de remplir les exigences de la tâche. De plus l'employé a une période d'essai de 45 jours.

Prenons un autre exemple. Alors que l'Union Internationale est muette sur les transferts, la clause CSN dit que lorsqu'un employé est transféré il reçoit le plus élevé du taux de cette occupation ou de celle qu'il détenait avant le transfert temporaire. Etc...

#### LA SECURITE-SANTE

Depuis de nombreuses années, la CSN fait des luttes sur la santé et la sécurité des travailleurs. Ces luttes ont des applications concrètes dans les conventions. Ces préoccupations sont complètement absentes au niveau des Unions Internationales même si quelques fois elles essaient, dans leurs discours, de récupérer l'action de la CSN en ce domaine.

Chez Willis, il n'y avait rien surla sécurité, la santé et le bienêtre des travailleurs. Cette année, affiliés à la CSN les travailleurs ont fait une percée. L'employeur doit avoir en tout temps à son emploi 3 représentants en sécurité choisis par le syndicat qui sont libérés une semaine par année avec solde pour recevoir une formation en sécurité.

Il y a une inspection générale de sécurité à tous les deux mardis. Les remarques des responsables en sécurité-santé sont transmi-ses à un comité formé de 3 représentants syndicaux et 3 représentants patronaux. S'il y a conflit sur les règlements de sécurité-santé à être adoptés à ce comité auquel les représentants de sécurité-santé assistent, il y a arbitrage au bout de 20 jours ouvrables. Et ceci dans les cas de recommandations du comité de sécurité-santé lorsque ceux-ci constatent un accident ou une situation dangereuse pouvant causer ou non des blessures, la maladie, etc... L'employé peut aussi quitter son travail lorsqu'il considère que les travaux qu'il effectue peuvent être dangereux, et ceci tant que la situation n'a pas été corrigée. La clause prévoit aussi une série de mesures telles une cafétéria, une infirmerie, instruments de sécurité, etc...

#### ET UNE CONVENTION QUI S'APPLIQUE

Pourtant, ce qui est déterminant pour les travailleurs de Willis, ce ne sont pas que les gains à toutes les clauses de leur convention. Aujourd'hui, ils sont en mesure de faire appliquer une con-

vention qui leur donne des droits. Ils ont une convention qui parle de leur milieu de travail et non pas une convention dont plusieurs clauses, transplantées on ne trop d'où, ne s'appliquent pas à eux. Et plus encore, leur conseiller syndical est présent. Leur convention leur a permis aussi de se donner une vie syndicale intense. En termes clairs, ça s'appelle se donner de la démocratie syndica-

#### L'alimentation au détail de Québec

Il y a quelques années, le syndicat de l'alimentation au détail de Ouébec décidait de se désaffilier de la CSN. Comme d'autres, il croyait pouvoir "économiser".

Aujourd'hui, le résultat est catastrophique pour les travailleurs de l'alimentation au détail de Québec. Lors de leurs dernières négociations, ils s'engageaient un avocat patronal pour les représenter. Celui-ci négociait dans le

cadre de la loi anti-inflation alors que les travailleurs n'étaient même pas régis par cette loi.

Cela se traduisait par des pertes de milliers de dollars pour les travailleurs. Ainsi, si l'on prend une commis-caissière, en 24 mois, elle aura gagné \$3,685 de plus que si elle est affiliée au syndicat de l'Alimentation au Détail de Montréal (CSN) que si elle fait partie du syndicat indépendant de Québec.

Prenons une emballeuse rentrée au 1er avril 1976. Si elle fait partie du syndicat CSN, elle aura gagné au bout de 24 mois, en suivant les augmentations d'échelles et les augmentations salariales statutaires, quelque \$5,357.00 de plus que celle qui fait partie du syndicat indépendant. Le livreur recevra pour sa part quelque \$3,257.00 de plus en 24 mois. Et ainsi de suite pour les bouchers, apprentis-bouchers, etc.. Ainsi un boucher qui a deux ans d'expérience touchera pendant les deux ans qui suivent la signature de la convention \$5,749.00 de plus s'il est affilié à la CSN que s'il fait partie du syndicat indépendant.

On peut imaginer le rattrapage que ces travailleurs devront effectuer s'ils veulent rejoindre les taux de salaire négociés par la CSN.

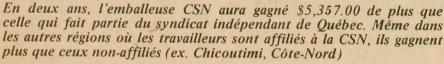
Au niveau des congés de maladie, la CSN en compte 10 alors que le syndicat indépendant en compte 7. Au niveau des vacances, les travailleurs CSN devancent les travailleurs non-affiliés, non seulement dans le nombre de semaines mais surtout dans les montants versés par les employeurs au titre de paye de vacances.

Les syndicats indépendants prêtent aussi flan à des irrégularités dans le processus démocratique... et dans l'administration du syndicat. Ainsi, l'agent d'affaire du syndicat de l'Alimentation au Détail de la région de Québec fait administrer le plan d'assurance par un courtier. Une dépense de \$600 par mois alors qu'habituellement, c'est l'exécutif du syndicat qui s'occupe d'une telle administration.

Il v a aussi les salaires que les agents d'affaires de syndicats indépendants peuvent se verser. Dans le cas qui nous concerne, la femme de l'agent d'affaire agit à titre de secrétaire. A eux deux, ils gagnent près du double que ce que gagne le président de la CSN! Et le syndicat ne compte que 350 membres.

Ces quelques exemples nous démon-

trent que s'il en coûte cher d'être à la CSN, il en coûte encore plus cher d'être dans un syndicat dominé. A la CSN, qu'une grève soit légale ou non, toute lutte reçoit l'appui de la centrale. Parlant par exemple de la grève des meuniers, Pierre Vemat journaliste à La Presse écrira: "Aussitôt, la machine de la CSN se met en branle. Ces grévistes, en movenne coûteront au moins \$20,000 au fonds de grève, chaque semaine. Puis la centrale leur fournit un directeur de grève, l'appui d'un comité aux luttes, l'aide des permanents du service de



l'information, de l'action politique, bref une foule de services à temps plein ou à temps partiel, qui viennent s'ajouter à ceux déjà fournis par la Fédération du commerce... Bref, on peut dire, en étant très conservateur, que le conflit coûte \$30,000 hebdomadairement à la centrale, parce qu'à la CSN on a pour principe sacré de toujours supporter les gens en lutte que celle-ci soit légale ou non." Chacune de ces luttes légale ou non est une victoire sur le syndicalisme dominé qui ne peut offrir d'appuis aussi solides que ceux de la CSN.

## Vilas: le bilan d'une victoire! Soutenons la lutte des

Le 28 juillet 1975, les travailleurs de Vilas Furniture, propriété de Molson, déclenchaient une grève pour abolir le plan boni. Ils rentraient au travail huit mois plus tard sans avoir aboli le boni. Pour plusieurs travailleurs, cette lutte fut une défaite syndicale. Pourtant, il n'en est rien. Pour corriger cette impression, nous publions aujourd'hui les résultats les plus significatifs d'une enquête effectuée par questionnaire auprès des syndiqués de cette usine. Le questionnaire fut distribué deux mois après le retour au travail à tous les membres du syndicat et peut être considéré comme valable au niveau méthodologique. Les résultats présentent une faible marge d'erreur.

Quand une victoire est claire Alors qu'au début de la grève 65 pour cent des gens étaient contre le boni, 68 pour cent sont contre le boni aujourd'hui. Donc augmenta-tion du nombre de ceux qui étaient contre le boni. L'acceptation des offres patronales qui s'est effectuée en assemblée générale devant le patron a été provoquée par l'usure et la faim. Les travailleurs étaient conscients d'être exploités mais ils étaient aussi conscients qu'ils n'avaient pas un rapport de force suffisant pour vaincre (Voix de l'Est, gardes privés et polices, agents du patron à l'intérieur du syndicat, puissance financière de la compagnie, etc...).

Avant la grève, les boss et plusieurs de leurs alliés vantaient la CSD. Après la grève, 89 pour cent gardent leur confiance en la CSN, 4 pour cent ne répondent pas à la question et les 7 pour cent qui restent sont contre la CSN. Ce sept pour cent a toujours constitué les poteaux du syndicat de boutique. Près de 70 pour cent considèrent que la grève a apporté des gains dont 16 pour cent qui considèrent que d'avoir gagné le respect du boss et d'avoir compris le syndicalisme et la solidarité sont des gains. Par ailleurs, 63 pour cent sont satisfaits de l'entente de retour au travail. Ceux qui sont insatisfaits auraient voulu que les quatre congédiés soient tous réintégrés sans condition.

Il est à noter que le gang du boss a tenté de se faire élire à l'exécutif après la grève mais ils se sont fait battre à plate couture.

Les gains sont notables au niveau monétaire, de la clause de liberté syndicale, de grief et d'arbitrage, d'ancienneté, de la sécurité, des vacances. Les syndiqués ont aussi obtenu une diminution des heures de travail et il n'y aura aucune mise-à-pied suite à un transfert de production d'une usine à l'autre. (Cette clause est très importante).

#### La solidarité

Près de 90 pour cent des travailleurs croient avoir reçu des appuis



Les travailleurs de Vilas, visitant l'usine Biltrite Furniture où on a aboli le plan boni.



Le boycottage de la Molson a porté un dur coup à Vilas

suffisants des autres syndicats. Les 7 pour cent qui répondent non à cette question s'en prennent unanimement au Syndicat Interna-tional des Travailleurs du Bois (FTQ) de Vilas à Thurso qu'ils ont maintes fois rencontrés mais qui ont assumé une partie de la production pendant la grève. D'autre part, 85 pour cent des travailleurs croient que la CSN a supporté leur lutte et leurs revendications par tous les moyens mis à sa disposition. Uniquement 13 pour cent croient que le boycottage de la Molson fut inutile et inefficace. Pendant le conflit, 40 pour cent des travailleurs ont eu à sortir de Cowansville pour représenter leur syndicat et expliquer leur conflit à d'autres travailleurs. Tous ont été satisfaits de leur expérience. Parmi les moyens mobilisateurs qui ont été utilisés, le boycottage est signalé par 27 pour cent des gars, les ralentissements de travail avant la grève par 16 pour cent.

#### Pour l'avenir

Les travailleurs ont appris que la compagnie accepte en négociation des demandes dont les gars ont beaucoup parlé avant la négociation. Ou encore, la compagnie donne en négociation ce que les gars ont pris entre deux négociations. Les travailleurs veulent aussi plus de fermeté face au patron, pensent qu'il leur faut plus d'information et qu'il faut s'unir encore plus. Dixneuf pour cent pensent que la tâche du syndicat, c'est de faire appliquer la convention.

"Brother, I know I'm coming", c'est ce que déclarait Wally Serote, 29 ans, emprisonné en 1959 en vertu de la loi contre le terrorisme (genre loi des mesures de guerre) et relâché neuf mois plus tard sans qu'aucune accusation n'ait été portée contre lui.

Wally est un noir d'Afrique du Sud, peutêtre mort aujourd'hui lors des émeutes de Soweto ou dans la clandestinité, on n'en-sait trop rien.

Ce que l'on sait par contre, c'est le sort réservé à 70 pour cent des habitants de l'Afrique du Sud qui sont cantonnés dans 13 pour cent du territoire (les plus mauvaises terres). Ce que l'on sait, c'est que le racisme Sud-Africain a été condamné par l'ONU, l'OIT, et la quasi totalité des pays du monde. Mais au delà du "bon et du méchant" du blanc qui écrase les noirs, de l'aversion qu'on a pour ceux qui pratiquent une discrimination moyenâgeuse; nous devons comprendre les intérêts en jeu pour expliquer le racisme. Les vierges offensées (le Canada, les Etats-Unis, etc...) sont quand même les alliés les plus sûrs de l'apartheid.

## On ne fait pas de discrimination, juste des affaires!

L'Afrique du Sud est un fournisseur de matières premières pour les pays capitalistes avancés (uranium, diamant, platine, etc...). Le taux de rendement y est le plus élevé au monde (taux de profits par rapport aux capitaux investis). On y retrouve plus de 500 filiales de multinationales britanniques et plus de 300 américaines. Les noms Alcan, Uniroyal, comme Firestone. etc... Cela s'explique facilement quand on sait, qu'en moyenne, un travailleur noir gagne 14 fois moins qu'un travailleur blanc. Dans les mines, le salaire réel des Africains a diminué depuis 1911!

Dans les villes, 68 pour cent des travailleurs noirs ne reçoivent même pas ce que les autorités considèrent être le minimum vital.

#### Le capital est raciste

Le capital canadien en Afrique du Sud n'a peut-être pas d'odeur mais a surement une couleur. En 1972, les banques canadiennes ont prêté \$8 millions de dollars. Selon Statistique Canada, de 1973 à 1975, le Canada et l'Afrique du Sud ont entretenu des relations commerciales pour une valeur de \$690,759,000 soit une somme de \$392 millions en importations et \$298 millions en exportations. Ces échanges, malgré le supposé

### "Brother, I know I'm coming"



boycottage canadien, vont en augmentant d'année en année. Les importations sont passées de 80 millions à 193 millions de dollars, et les exportations de 67 millions à 193 millions de dollars durant cette période.

Quand le nationalisme sert la bourgeoisie des autres

Il existe en Afrique du Sud une bourgeoisie locale qui a vite compris le

Répondant à l'appel des trois centrales syndicales internationales CMT, CISL) et dans le cadre de la semaine de solidarité avec les travailleurs d'Afrique Australe. les trois centrales québécoises ont tenu une conférence de presse où elles ont dénoncé l'apartheid sud-africain. Les Centrales se sont engagées à mener une campagne d'information auprès de leurs affiliés et c'est dans ce sens que ce texte a été écrit.

rôle de l'Etat pour se constituer une force. Pour se constituer en bourgeoisie nationaliste, elle a eu besoin de l'appui des travailleurs blancs en leur concédant d'importants privilèges. Le racisme spectaculaire de l'Afrique du Sud repose sur cette alliance entre travailleurs blancs et bourgeoisie nationaliste blanche. Ce furent tout d'abord les fermiers boers (colons

blancs hollandais) qui profitèrent de l'arrivée au pouvoir des nationalistes. Augmentation des prix du sucre, des vins, contrôle des marchés des terres agricoles, subventions, etc...Mais surtout le gouvernement nationaliste arrivé au pouvoir en 1924 rétablit les vieilles lois sur les relations entre maîtres et esclaves (prison pour ceux qui désertent le travail ou n'obéissent pas aux ordres, etc...)

Cette partie de la bourgeoisie nationaliste assit donc son pouvoir sur l'Etat et sur l'exploitation quasi esclavagiste des noirs.

Comme il fallait que la bourgeoisie nationaliste se développe dans d'autres secteurs que l'agriculture, l'Etat prit en charge la production d'électricité, forma une sidérurgie d'Etat qui produit maintenant 70 pour cent de tout l'acier sud-africain. L'Etat se lancera alors dans la production de machinerie lourde, de produits chimiques, de fertilisants, etc... Il crée ensuite différentes institutions pour venir en aide aux industries. Ainsi, entre 61 et 68, les investissements publics s'accrurent de 308 pour cent alors que ceux du secteur privé augmentaient de 84 pour cent. On développe aussi l'industrie de transformation sur place et on favorise l'industrie connexe (ainsi 65 pour cent des pièces d'une automobile en Afrique du Sud sont usinées sur place, selon un décret gouvernemental).

D'autre part, les 3 millions de travailleurs blancs d'Afrique du Sud profitèrent directement de ces politiques d'expansion puisque la bourgeoisie blanche leur assurait des emplois mieux rémunérés que ceux alloués aux noirs.

Les multinationales, de leur côté, étaient bien prêtes à laisser cette bourgeoisie se développer. D'une part, les travailleurs étaient divisés sur une base de couleur (il y a 14 millions de travailleurs noirs). D'autre part, la bourgeoisie blanche restait dépendante des capitaux étrangers et assurait une "sécurité" et une stabilité aux investissements des multinationales. D'autant plus qu'elle conservait la main d'oeuvre noire à bon marché, aussi bien pour ses besoins que pour celles des multinationales.

Ce processus explique mieux comment et pourquoi on maintient les noirs dans des ghetto. On retrouve une ségrégation semblable en Namibie (Sud-Ouest Africain), au Zimbabwe (Rhodésie) et au Botswana.

## Le rôle du Canada au Zimbabwe

La politique canadienne en ce qui concerne la Zimbabwe (désignée sous le nom de Rhodésie par les colons britanniques) réflète celle des USA et de la Grande Bretagne. Bien que le Canada ne reconnaisse pas le régime Ian Smith, qu'il supporte les sanctions des Nations Unies, et qu'il a insisté sur "pas d'indépendance avant une réelle par-ticipation de la majorité" les compagnies canadiennes n'en continuent pas moins de fai-"bonnes affaires" en re des Rhodésie.

Les investissements canadiens sont dans les secteurs miniers, manufacturiers et d'assurance. La compagnie la plus importante dans le secteur minier est FALCONBRIDGE's Blanket gold mine. C'est l'exemple extrême de l'exploitation des travailleurs africains qui sont payés \$15 par mois pour un débutant et jusqu'à \$45 par mois pour celui qui a plus de 20 ans d'ex-Falconbridge partipérience. cipe également à la recherche et au développement de nouvelles ressources minières avec la Rhodesia Mining Promotion Corporation.

Dans le secteur manufacturier, on retrouve la compagnie BATA Shoes.

Le gouvernement canadien semble ignorer ces faits.

Le gouvernement du Québec doit s'assurer que les vins sud-africains ne soient plus en vente dans les comptoirs de la Société des Alcools, sinon il est complice du régime raciste!



## Le travailleur noir n'a aucun droit

- Il n'a pas le droit de choisir son travail. Il faut qu'il attende le recrutement des agents des compagnies.
- Il n'a pas le droit de se spécialiser, ni d'occuper un poste de cadre.
- Il n'a pas le droit de se syndiquer, ni de faire la grève. Un organisme blanc règle les problèmes. Le travailleur noir doit accepter ses solutions.
- Il ne peut choisir son lieu de résidence et doit vivre où lui indiquera le gouvernement (dans les bathoustants qui sont des ghettos).
- Il doit toujours circuler avec son "laisser-passer", se limiter aux zones qui lui sont réservés et utiliser les services réservés exclusivement aux noirs.
- Il lui est interdit d'avoir sa famille avec lui.
- Il n'a pas le droit d'acheter de terrain et n'a pas le droit de vote.

## PETITES ANNONCES

## **NOUVEAUX EMPLOYES**

Nomination de la camarade Hu-Massicotte, conseiller guette syndical au Nord-Ouest Québécois. Nomination de Normand Marion à la FPSCQ à Montréal. Mutation de Claude Rioux de la FTPF à Clermont au bureau de Québec. Nomination de Nelson Cérat à la FAS de Montréal; de Denis Richer à la FNSBB à St-Hyacinthe. Mutation de Claude Laberge de la FTPF à Lebel sur Quévillon à la Métallurgie à Montréal. Mutation de Ginette Dupaul, secrétaire au CCNSP, au service d'organisation à Montréal. Mutation de Jocelyne Voyer à la FNEQ et de Thérèse Lacoste de la FAS au CCNSP. Nomination de Marie-France Benoit à la FAS à St-Hyacinthe. D'autre part, Jacques Desmarais et Monique Brunet ont quitté alors que Pierre Julien, de la structure d'information, est en congé sans solde.

A partir du mois prochain, vous trouverez à l'intérieur du Bulletin une chronique régulière qui portera sur les comptes rendus de ce qui se passe dans les comités de coordination régionaux à travers toute la province.

Le conseil central de Montréal vient de publier son premier numéro du journal "Unité ouvrière", On peut s'en procurer au conseil central de Montréal. C'est un mensuel qui paraît la troisième semaine de chaque mois.

On peut se procurer le film "La lutte des travailleurs des hôpitaux" de Denis Arcand, en en faisant la demande à Yves Legault du service de documentation de la CSN. Ce film, qui est passé à la télévision lors de la lutte du Front commun, nous rapporte plusieurs témoignages de travailleurs d'hôpitaux qui sont aux prises avec deux emplois, etc...

Samedi, 19 février, à Chicoutimi, se tiendra une session sur "Ton syndicat, cellule de base". Cette session s'adresse à tous ceux qui veulent en savoir plus sur le syndicalisme et se tiendra au 200 rue Racine est.

D'autre part, les permanents et les employés de bureau ont dû recevoir le programme de formation du service d'éducation. Nous rappelons qu'une session de réflexion est prévue et que celle-ci est obligatoire. Veuillez donc ne pas attendre qu'on soit obligé de vous consrire, inscrivez-vous le plus tôt possible.

Le Centre International de Solidarité Ouvrière (CISO) organise une session de formation les 4 et 5 mars prochain au 1212 rue Panet à Montréal. Pour de plus amples informations, contactez Robert Quévillon à 842-7821, poste 21.

Suite à la loi 52, les mines d'amiante verseront 60 pour cent de plus en contributions à la Commission des Accidents de Travail. On sait que l'augmentation moyenne des cotisations versées par les autres employeurs sera de 3.1 pour cent. Le 1er janvier 1976, le taux de cotisations est passé de \$3.50 à \$5.00 et à partir du 1er janvier 1977, il sera de \$8.00 par \$100 de salaires versés.



Veuillez compléter et retourner aussitôt à

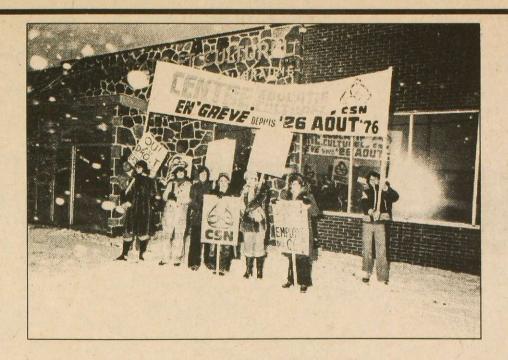
Service d'organisation de la CSN 1001, rue Saint-Denis Montréal H2X 3J1

téléphone (514) 842-3181

Si vous avez des informations complémentaires, veuillez les annexer à la présente formule.

Nom de la compagnie		1
Adresse		(ville)
Nombre de	Référés	
travailleurs visés	par	(nom)
Si syndiqués, avec qui?		
Date d'échéance		
Les poteaux		
	(nom)	(téléphone)
	(nom)	(téléphone)

Vous pouvez vous procurer ces cartes d'organisation à votre conseil central. Est-il nécessaire de rappeler que l'organisation syndicale est la responsabilité de tous, que nous connaissons tous des gens qui ne sont pas syndiqués ou qui sont aux prises avec un syndicat de boutique. Si chaque membre de syndicat remplit une de ces cartes, la CSN pourra très rapidement grossir ses rangs. Cela donnera plus de force à votre syndicat, à votre centrale, à tous les travailleurs.



## BOYCOTTONS

#### LA LIBRAIRIE GARNEAU

#### QUEBEC

47-49 rue Buade, Place Laurier

Fleur de Lys, Place Québec Centre Régional Jadis

#### LEVIS

**Galeries Chagnon** 

#### RIMOUSKI

La Grande Place

#### MONTREAL

Complexe Desjardins 575 Henri-Bourassa, est 1691 est, Fleury

#### ST-JEROME

Carrefour Nord

#### CHICOUTIMI

Place du Royaume

#### ALMA

Galeries Lac St-Jean

### LA LIBRAIRIE HACHETTE

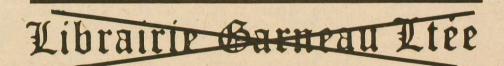
MONTREAL

554 Ste-Catherine Est

#### LA LIBRAIRIE DU CEC

MONTREAL

Coin Mansfield et Sherbrooke



### Confédération des Syndicats Nationaux,

1001 St-Denis, Montréal, H2X 3J1



Vous pouvez envoyer vos articles, vos commentaires, les réponses à certains articles déjà publiés dans le bulletin des militants, vos photos, vos opinions sur des sujets précis qui mériteraient, selon vous, que la CSN en fasse le débat, etc., à Travail des Militants, 1001 St-Denis, Montréal, a/s Service d'information.

Deux feuilles et demie, 81/2 par 11,

dactylographiées à double interligne, équivalent à une page imprimée. Si votre article est pertinent (question d'espace et d'actualité), nous nous ferons un plaisir de le publier. Les articles doivent être signés et si vous avez des problèmes avec le français, ne vous en faites pas, on les corrigera pour qu'ils soient en bon français.