

# le travail

de tous les jours

**Il faut répondre  
à l'agression capitaliste plus dure  
par une solidarité syndicale  
plus grande**



# le travail

## de tous les jours

---

Le premier numéro du **Travail de tous les jours** semble avoir été assez bien accueilli dans l'ensemble.

Certains permanents ou militants ont fait remarquer qu'il trouvait ça meilleur que le magazine Le Travail. Nous leur rappelons que cela est tout à fait normal puisque le bulletin est fait précisément pour eux, tandis que Le Travail est conçu comme un instrument d'identification et de formation pour l'ensemble des membres dont le niveau d'engagement et d'appartenance syndicales est beaucoup moins développé dans l'ensemble.

D'autres ont fait remarquer avec raison que peu de militants s'exprimaient directement dans ce bulletin. Tout le problème est de démarrer le processus. L'équipe de production du bulletin n'est pas suffisante pour couvrir les quatre coins de la province: il faut qu'on nous envoie des textes d'information ou d'opinion. Les sources d'information restent souvent cloisonnées dans la CSN et sans une collaboration active de ceux qui les détiennent, le bulletin ne pourra parvenir à faire circuler toute l'information et toutes les opinions. S'il se passe quelque chose chez vous et si vous avez des opinions à exprimer, signalez-nous le au moins. Par ailleurs, tous comprendront que cet imprimé a des limites et des exigences, que l'intervention des journalistes du service est nécessaire pour sa fabrication, qu'elle ne peut être toujours parfaite et qu'on ne peut pas fabriquer ce bulletin à 100 personnes autour d'une table. Les journalistes sont là cependant à votre service et

ils ont besoin d'un minimum de confiance de votre part.

Certains également, qui ont été plus touchés par les débats ou reportages du premier numéro, ont peut-être eu tendance à se refermer. Comme nous l'avons souligné dans le premier numéro, l'implantation d'une opinion publique interne dans la CSN ne se fera pas sans heurts. Ce ne sera possible que si le monde accepte de se parler, de se répondre, d'intervenir d'un numéro à l'autre si quelque chose leur paraît faux ou incomplet ou biaisé. Sinon, il n'y aura pas de bulletin. Je ne pense pas que personne soit intéressé à un bulletin de propagande qui maquille tout.

Certains membres du syndicat des permanents se sont aussi inquiétés du double emploi que peut faire le bulletin avec **Le Journal** créé récemment par le Syndicat. Si certaines informations peuvent se recouper, puisqu'une partie du public est le même, les deux publications devraient pouvoir répondre à des besoins différents.

---

Le Travail de tous les jours  
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  
(Telex).  
Rédaction de ce numéro: Roméo Bouchard  
Conception graphique: Jean Gladu  
Photographie: Jean-Claude Champagne, Guy Turcot, Michel Giroux.  
Tirage: 2000.

---

## Un congrès spécial contre l'agression capitaliste

---

En régime capitaliste, l'agression contre les travailleurs est permanente. Mais cette agression devient plus systématique quand le capitalisme traverse une crise comme actuellement, laquelle se manifeste par l'inflation et le chômage. Cela entraîne une plus grande combativité des travailleurs, qui veulent récupérer le pouvoir d'achat perdu par l'inflation. Mais en même temps, cela entraîne une plus grande répression des gouvernements contre les travailleurs, afin de permettre au capitalisme de traverser "en paix" la crise qu'il a lui-même provoquée.

C'est dans ce contexte que la CSN a décidé de tenir un deuxième congrès spécial en moins de huit mois, qui aura lieu du 11 au 13 juillet à Québec. Ce congrès est une riposte syndicale à l'agression plus systématique qu les travailleurs subissent dans les entreprises, et qui les pousse à faire la grève plus souvent et en plus grand nombre pour secouer l'attelage qui les attache au mode capitaliste de production. Au point où le fonds de secours de

la CSN est vide à nouveau.

### La crise du capitalisme

On peut interpréter l'inflation comme une stratégie destinée à réduire la part du revenu national que les travailleurs ont gagnée par leurs luttes, pour augmenter la part que les entreprises s'approprient. Effectivement, l'inflation a eu pour effet que la part du revenu national consacrée aux salaires a diminué de 74.3 pour cent à 70.6 pour cent de 1971 à 1974, pendant que la part des profits augmentait de 12.3 à 17.2 pour cent. Cela signifie que le pouvoir d'achat des travailleurs a diminué, tandis que la capacité de production des entreprises a augmenté, suite à une accumulation accélérée de capital, les profits ayant augmenté de 138 pour cent de 1970 à 1974. Les salaires sont loin d'avoir augmenté dans la même proportion.

La crise du capitalisme vient de ce que la capacité de production dépasse maintenant la capacité d'absorption. Autrement dit, les travailleurs n'ont plus d'argent pour ache-

ter tout ce qui se produit. Dans ces conditions, les nouveaux investissements sont moins payants. Les entreprises en profitent pour éliminer des secteurs de production moins rentables, et attendent que les choses se tassent pour faire de nouveaux investissements.

D'où la récession, que le gouvernement fédéral veut faire porter aux travailleurs par son programme de "restrictions volontaires", qui vise à geler la nouvelle répartition du revenu national que l'inflation a effectuée au détriment des travailleurs et au profit des entreprises. Dans le même but mais par un autre moyen, le gouvernement provincial veut passer les menottes au syndicalisme de combat, par les amendements au code du travail, afin de limiter les revendications des travailleurs. C'est devant ces dures réalités que le congrès spécial de la CSN est placé, et qui obligent à faire un effort encore plus grand pour supporter les grévistes, dont les luttes font avancer toute la classe ouvrière. (Voir l'appui aux grévistes, à la page 5).

# CSN CENTRALE

## ORIENTATION

### Construction: la CSN entre le Gouvernement et la FTQ

La CSN avait demandé la création de la commission Cliche. Le problème des luttes entre la CSN et la FTQ sur les chantiers de construction semblait impossible à régler par les centrales elles-mêmes: plusieurs tentatives en ce sens avaient échoué en raison du refus de la FTQ-construction de respecter la liberté syndicale dans le placement. On a pensé que par le biais d'une commission qui pourrait constater la gravité des faits par lesquels la FTQ-construction exerce un monopole et une dictature sur les travailleurs, le gouvernement serait forcé de faire observer ses propres lois.

Le Rapport de la commission est sorti. Le Gouvernement a décidé de se servir de ce qui fait son affaire dedans pour mâter les syndicats: les tutelles, des restrictions à la liberté syndicale, une présomption de culpabilité pour les syndicats en grève illégale, une diminution considérable des pouvoirs du délégué de chantier. Plusieurs de ces restrictions et de ces contrôles appliqués aux syndicats de la construction seront bientôt étendus à l'ensemble des syndicats par les amendements proposés au code du Travail (bill 24). Le gouvernement veut ainsi s'assurer un contrôle sans précédent sur les syndicats et leur action.

La CSN a, dès le départ, refusé de cautionner cette opération anti-syndicale du gouvernement sous le prétexte de nettoyer la construction. Elle a également refusé de cautionner le Rapport Cliche lui-même qui manifeste "une indulgence scandaleuse pour le gouvernement et les associations patronales" et donne prise à la répression gouvernementale en proposant une série de mesures



dont l'ensemble aboutit à un contrôle accru du gouvernement sur les syndicats. La CSN a rappelé dès le départ que le coeur du problème était la liberté syndicale dans le placement, particulièrement dans les métiers mécaniques à Montréal, car c'est là que les caïds de la FTQ-construction imposent leur monopole en pratique, de connivence avec les grandes compagnies de construction qui s'assurent ainsi une paix à bon marché sur leurs chantiers.

Mais la CSN a dû également refuser de cautionner la réponse de la FTQ, qui a fait feu de tout bois pour camoufler son cancer de la construction. Ce fut d'abord l'opposition aux restrictions de la liberté syndicale. Ce fut ensuite la grève générale pour United Aircraft. Mais l'essentiel de leur stratégie apparaît de plus en plus clairement: conserver le monopole du placement à tout prix, là où il est établi. Et tout indique que le marché a été conclu avec Bourassa et Drapeau à peu près comme ceci: "Laissez-nous le monopole du placement et, en retour, nous allons vous laisser passer vos lois de papier sur la tutelle et les restrictions aux libertés syndicales et nous allons vous assurer que les travaux des Jeux Olympiques vont se faire tel que prévu; sinon, nous boycottons ces travaux". De fait, la FTQ ne par-

le plus des restrictions aux libertés syndicales et les chantiers olympiques ont repris sous la surveillance policière. Et les lois 29 et 30 sont bel et bien votées. Et la division syndicale, à la grande joie du gouvernement, est plus profonde que jamais. La CSN se retrouve une fois de plus seule pour défendre le syndicalisme contre l'Etat, la FTQ et le rapport Cliche dans ce qu'il a de naïf et de facilement utilisable contre le syndicalisme. La CSN vient de réaffirmer que la bataille de la construction réside essentiellement dans la bataille pour un placement syndical conjoint. Dans l'immédiat, il n'y a guère d'autre position possible. A moyen terme, l'accélération des événements provoqués par le Rapport Cliche met en évidence jusqu'à quel point la division inter-syndicale, alimentée par la construction, place le mouvement syndical à la merci de toute opération de répression gouvernementale et patronale. Elle démontre également que ce n'est pas le gouvernement qui viendra supprimer ces obstacles à l'unité syndicale mais que le cancer de la construction doit être réglé par le mouvement syndical lui-même. Pour la progression vers cette unité, la vérité doit être dite clairement, mais il faudra aussi des gestes concrets. Et peut-être des approches renouvelés de l'ensemble du dossier.

# CSN CENTRALE

## ORIENTATION LUTTES

### La sécurité au travail.

L'offensive déclenchée depuis quelques mois contre le travail qui tue doit continuer et prendre des formes concrètes dans chaque syndicat. Le premier mai et la grève des mineurs de Thetford n'en sont que les symboles les plus frappants. Le cas des mineurs de St-Lawrence de Terre-Neuve, syndiqués CSN, dont on a commencé à apprendre le drame ces dernières semaines en est un autre exemple.

La lutte pour la sécurité au travail est un aspect vital de la lutte contre un système qui asservit tout au profit et à la production maximale. Il faut réclamer partout le droit à la sécurité, la santé et le bien-être au travail; le droit à l'information sur les dangers que courent les travailleurs dans leur milieu de travail; le droit de participer au contrôle des conditions de sécurité; le droit à une pleine compensation en cas de lésion; le droit de refuser de travailler, sans perte de salaire et d'emploi, lorsque les conditions sont dangereuses pour la santé.

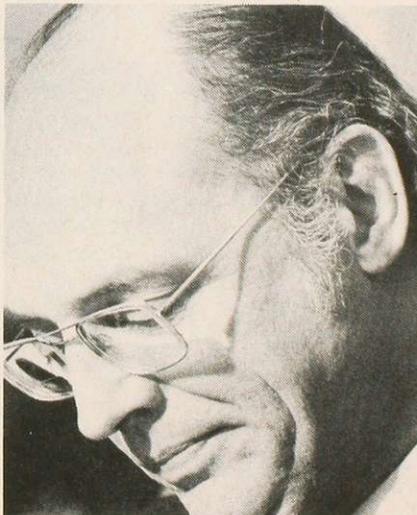
C'est également dans ce sens que la CSN a fait des représentations non-équivoques lors de la récente commission parlementaire sur la Commission des Accidents de travail.

Les travailleurs ne doivent plus tolérer de perdre leur vie à gagner leur vie. Le service de génie industriel est en mesure de fournir de plus en plus d'instruments de travail pour les syndicats: clause-type, outils de mesure, questionnaire pour analyser la sécurité dans l'usine, etc.

### La bataille du secteur public.

Les consultations en cours dans les syndicats des trois centrales semblent s'acheminer vers un front commun. Quoiqu'il en soit, la bataille se fera. Le mois de mai a été consacré à la consolidation des syndicats en danger et à la mise sur pied des structures d'appui et d'information dans chaque région. Les régions exigent cette année une large marge d'autonomie et de décision touchant les moyens d'action. Un enracinement véritable de la lutte dans chaque région ne pourra qu'accroître la solidarité de l'ensemble des travailleurs impliqués. La négociation aux tables sectorielles sont déjà commencées. Il faut être prêt pour les premières manches importantes cet été. C'est évidemment une priorité du mouvement.

*"\$165 minimum pour 32 heures donnerait un salaire minimum de \$5.00 au secteur public alors qu'il est de \$2.60 au secteur privé. Le secteur privé ne peut pas suivre sans éliminer des emplois. \$140 serait plus près de la normale".*



Charles Perreault, conseil du Patronat, 9 mai 1975

### L'appui financier aux grévistes.

Il y a un an, le congrès régulier de la CSN décidait de consacrer plus d'argent au fonds de secours (\$2.43) qu'au fonctionnement du mouvement lui-même (\$2.10). C'était un renversement de situation qui indiquait bien la volonté de soutenir convenablement ceux qui sont sur la première ligne du combat syndical, les grévistes. Cinq mois plus tard, un congrès spécial décidait d'organiser une campagne de souscription car les fonds manquaient déjà. Et bien que cette souscription eût rapporté plus \$800,000, bien que les secours eurent été diminués, les fonds manquent encore.

Que faire, sinon se réunir de nouveau en congrès spécial, pour que tout le mouvement prenne encore davantage conscience des raisons qui poussent les travailleurs à faire la grève en plus grand nombre que toutes les prévisions? Et s'il n'est pas question de freiner les luttes, que faire sinon renflouer de nouveau le fonds de secours? A l'agression capitaliste plus dure depuis quelque temps, il faut répondre par une solidarité plus grande.

Le conseil confédéral proposera au congrès de remplacer la contribution actuelle au fonds de défense par l'équivalent d'une heure de travail par membre par mois. Et dans l'immédiat, il a autorisé la négociation d'un emprunt d'un million et d'une marge de crédit de deux millions supplémentaires, afin d'avoir les liquidités nécessaires pour maintenir les secours de grève à leur niveau actuel. Si les liquidités ne sont pas suffisantes pour cela, il faudra alors baisser les secours à \$20 et \$30 par semaine jusqu'à l'épuisement des fonds.

## La révolte du BBQ.

Nous savons depuis longtemps que les BBQ aux hormones ne sont pas mangeables. Il paraît même qu'on en mange qui sont congelés depuis 10 ans. Nous connaissons moins bien les conditions de travail des 1200 hommes et femmes qui travaillent dans les usines de Québec Poultry (maintenant à la Coopérative Fédérée) à Québec, Berthier, Ste-Rosalie et St-Jean Baptiste. Nous connaissons mal aussi la grève de révolte qu'ils font depuis plus de deux mois, dans des conditions dignes de l'époque Duplessis.

En mars, l'usine de Québec, contrevenant à l'entente de négocier en front commun, déclare un lock-out. Pour compenser, on augmente la production dans les trois autres usines. Les travailleurs de ces trois autres usines, déjà révoltés par leurs conditions de travail (bonus, chaîne, hygiène, suspensions pour avoir été trop longtemps aux toilettes, le bruit, les accidents, 200 griefs en 1 se-



Au début d'avril, par solidarité, toutes les usines sortent en grève "illégal".

S'en suit une série incroyable de répressions qui nous reportent à l'époque de la grâce de Louiseville. Congédiements, suspensions, harcèlement et brutalité policière, scabs, injonctions. La police arrête, fouille, interroge, menace n'importe qui sous prétexte de protéger les grévistes.

L'instrument clé de ce conflit est la CSD qui vient de jouer là une de ses parties les plus dégueulasses. Sur l'invitation des patrons les organisateurs de la CSD se sont installés à St-Jean-

Baptiste, la plus grosse unité. Encouragés officiellement par les patrons, ils ont fait signer des cartes et des pétitions sur les lieux de travail, aidé et transporté les scabs, appuyé la police, retardé tout règlement en demandant une accréditation et un vote.

En un mot, ils ont tout fait pour casser la lutte de ces travailleurs.

Le 28 mai, le commissaire enquêteur a confirmé la CSN et reconnu la collusion éhontée de la CSD avec l'employeur. Il se peut que la CSD tente encore de retarder le règlement en faisant

appel, mais tout indique qu'on leur refusera d'aller en appel.

Les travailleurs de Québec Poultry sont révoltés et ils ont droit à l'appui inconditionnel de tous les travailleurs. La Coopérative Fédérée, qui vient d'acheter Québec Poultry, est en fait la plus grosse entreprise capitaliste canadienne-française. La CSN a dénoncé l'an dernier l'exploitation qu'elle fait de ses employés et de l'ensemble des cultivateurs dans une brochure très bien documentée qu'on peut se procurer au service d'information de la CSN, 1001 St-Denis: "La Coopérative Fédérée est capitaliste".

### Organisation

#### Voulons-nous faire de l'organisation?

Dans le premier numéro du **Travail de tous les jours**, nous avons fait état d'un document de travail sur l'orientation de l'organisation préparé par l'équipe des organisateurs de Montréal. Ce document, après avoir expliqué l'importance vitale de l'organisation dans un mouvement comme la CSN (nouveaux militants, instrument d'éducation, planification de l'action syndicale, etc.), pose le problème de l'absence de politique d'organisation actuelle, particulièrement dans la région de Montréal où l'implantation de la CSN est gravement déficiente, et indique diverses orientations de solutions possibles.

Les auteurs du document sont d'avis qu'un véritable débat sur l'organisation ne s'est jamais fait et doit se faire d'ici le prochain congrès. Le mouvement devra d'abord décider, sur la base d'une réflexion qui dépasse les préjugés qu'on répète d'un congrès à l'autre, de l'importance qu'il veut donner à l'organisation comme instrument de l'action syndicale. Cette première étape de la discussion remet en question la position prise par le dernier congrès relativement aux budgets et au fonctionnement de l'organisation. En effet, le document démontre que l'organisation telle qu'elle se fait actuellement, particulièrement à Montréal, ne peut donner de résultats significatifs.

Si l'on redécouvre l'importance vitale de l'organisation pour le mouvement il y a des solutions possibles. Il faut d'abord se doter des instruments nécessaires à une planification de l'organisation. La carte syndicale de Montréal, qui sera bientôt terminée, en est un. L'intégration de l'organisation comme priorité dans les divers services et organismes de la CSN en est un autre: sur ce point, les échanges restent à faire. Il

faut ensuite déterminer des secteurs stratégiques où il serait important et où on a des possibilités de percer, de façon à mieux équilibrer la composition du mouvement, renforcer son implantation locale et développer de meilleurs rapports de force dans tel secteur, telle industrie (multinationales), telle région, tel quartier. Montréal devrait être une priorité car la CSN y est faiblement et mal implantée. Il y a aussi le problème des méthodes d'organisation. Sur ce point, le rapport, conscient qu'une solution satisfaisante ne peut venir de la seule multiplication des permanents, insiste sur la possibilité d'impliquer concrètement un nombre croissant de militants des syndicats dans un travail concret d'organisation au niveau de leur secteur, de leur ville ou de leur quartier.

Tout le mouvement est concerné par une telle révision: la CSN, les fédérations et les conseils centraux, cela va de soi. Les services généraux également: l'éducation pour une meilleure formation des permanents, des militants et des nouveaux membres; la recherche pour l'analyse des secteurs stratégiques; l'information pour la création d'instruments publicitaires adéquats, etc. L'étude et la discussion du rapport avait déjà débuté au niveau de l'exécutif et devait se poursuivre au niveau des autres paliers. Elles ont été momentanément retardées par des urgences, notamment le maraudage dans leurs hôpitaux qui a pris de l'ampleur, la campagne pour empêcher le gouvernement de mettre l'ensemble des syndicats en tutelle à l'occasion du Rapport Cliche et des amendements au Bill 24. Mais elles reprendront bientôt car il est essentiel que toutes ces questions fassent leur chemin d'ici le prochain congrès.

### Action politique

Les principales interventions du service sont présentement l'appui aux travailleurs de l'amiante et de Québec Poultry et les colloques régionaux sur le capitalisme chez nous. Une douzaine de régions ont organisé le colloque. Ceux de Baie-Comeau, Hull, St-Jean et Québec ont déjà eu lieu. Celui du Saguenay aura lieu le 24 mai, celui de Montréal, Trois-Rivières et Drummondville le 31 mai, ceux de Valleyfield et Sept-Îles le 14 juin. À Québec et à Hull, la participation des syndicats et des milieux populaires a été surprenante: plus de 200 personnes à Québec. L'orientation est nettement régionale et débouche sur une volonté de solidarité régionale des travailleurs. À Hull par exemple, on a fait appel à des troupes de théâtre locales pour faire revivre l'histoire des grandes luttes des travailleurs de l'Outaouais (Scieries 1891, McLearen 1907, Eddy 1924, Enseignants 1966, Cols Bleus et Infirmières cette année); des dossiers sur les trusts immobiliers qui ravagent Hull (Cadillac Fairveew), sur Weston, sur les trusts des Pâtes et Papiers, notamment Eddy, en plus des dossiers généraux, ont permis d'approfondir les tentacules du capitalisme dans la région. "Face à l'exploitation que nous subissons, nous n'avons qu'un choix: nous unir et nous organiser; aussi le colloque peut être un pas dans cette voie".



### Information: l'éternel problème

L'information est toujours une cible facile. Quand ça ne marche pas quelque part, c'est toujours parce que les gens manquent d'information ou parce que l'information ne les atteint pas. Plusieurs critiques ont été dirigées vers le service d'information depuis quelques temps. On lui reproche d'utiliser trop de pigistes (du moins le syndicat des permanents). On pourra lire ci-contre le témoignage de deux pigistes. Mentionnons toutefois que le personnel permanent du service est en voie de se consolider avec l'engagement de Pierre Julien en remplacement de Paul Cliche aux structures d'information, d'une nouvelle secrétaire conjointe avec le Front commun, Eliette Beaulieu, et l'engagement d'un nouveau journaliste, Clément Gaumont.

L'arrivée de Pierre Julien permet de relancer l'implantation d'une véritable structure d'information dans chaque région et chaque syndicat. Des responsables d'information qui soient plus que des distributeurs d'imprimés syndicaux mais les véritables "yeux et oreilles" dans leur syndicat, selon l'expression de l'un d'eux. A ce sujet, il faut mentionner que deux régions ont innové en tenant des sessions de formation pour leurs responsables d'information: Valleyfield et Québec. A Valleyfield, on a insisté sur les moyens d'information mis à la disposition des syndiqués, le fonctionnement d'une vraie structure d'information et la création d'un journal local du syndicat. A Québec, les deux sessions ont mis en évidence, par des techniques actives encore peu utilisées en éducation syndicale, le rôle de communicateur qu'est appelé à jouer le responsable d'information.

Même si certains seraient tentés par une information de propagande facile et "cheap", le service a toujours maintenu qu'il était essentiel de maintenir une information de qualité, qui déborde la simple propagande et se donne la peine d'inventer un langage et des imprimés qui permettent d'établir une véritable communication avec le monde ordinaire. Avec la mise en place du Bulletin des militants et des journaux régionaux et locaux, Le Travail est de moins en moins seul: il prend sa place parmi la chaîne complète d'instruments réguliers et d'imprimés d'occasion. Une structure d'information vivante doublera l'efficacité de tous ces instruments qui seront d'une grande utilité dans les luttes qui viennent.

### Des journaux locaux pour les travailleurs

De plus en plus de syndicats locaux et de régions mettent sur pieds leur propre journal. Tantôt ce sont les syndiqués seuls, tantôt les syndiqués travaillent à ces journaux avec les autres groupes populaires. Ces journaux permettent de rapprocher l'information des préoccupations quotidiennes des travailleurs et sont ainsi un chaînon indispensable pour établir une communication et une solidarité entre les travailleurs. Le service d'information de la CSN est intéressé à recevoir quelques copies de tous ces journaux de façon à continuer la chaîne.

Nous avons déjà mentionné l'existence de CONTACT à Sherbrooke, DROIT DE PAROLE à Québec, LA CRIEE à Joliette, L'AMORCE à St-Hyacinthe, PAPA-JAK au Saguenay, LA MECHE à Rouyn, LE TRAVAIL de Montréal; récemment, plusieurs autres sont apparus: L'INTERPRETE SYNDICAL à Shawinigan, SAIS-TU QUE à Valleyfield, LA GAZETTE de Malartic, LE JOURNAL Syndicat des permanents, AU BOUTTE dans la Beauce, TRAVAILLEURS de Charlevoix, le JOURNAL POPULAIRE de HULL. Il y a encore bien d'autres journaux de syndicats locaux ou de quartiers que nous ne connaissons pas.

Rappelons que, sur le plan national, diverses publications régulières fournissent de l'information sympathique aux travailleurs: EN LUTTE et le BULLETIN POPULAIRE pour les plus orthodoxes, LE JOUR pour les moins scrupuleux (un récent profil des lecteurs du Jour établissait que 43% des lecteurs sont syndiqués, dans une centrale ouvrière à savoir 30% CSN, 12% FTQ et 1% CSD; la CEQ n'est pas incluse).



### Métallurgie: Congrès spécial

“On n’a pas de plan d’ensemble, de ligne d’action à poursuivre, c’est notre faiblesse, c’est ça qu’on veut changer au congrès.” Les 12, 13 et 14 juin à Québec se tiendra un Congrès spécial de la Fédération de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques. En plus de l’élection à la présidence de la fédération, il y a deux points principaux au programme: premièrement, on veut reprendre notre place dans la CSN en payant les dettes qu’on traîne depuis la scission des 3D. On doit près de \$300,000 à la CSN et il est temps qu’on les paye, d’autant plus qu’on est des grands consommateurs des services généraux du mouvement. Deuxièmement, on veut définir une politique de revendications globales et d’action collective au niveau de la Fédération. On a des syndicats militants, qui n’ont pas peur de se battre et qui sont soucieux de régler leurs problèmes au niveau de leurs entreprises mais il y a un manque de militantisme au niveau de la fédération. La fédération n’est pas sur la carte comme tel. Par exemple, on a une grosse bataille dans les mines mais l’appui des autres syndicats ne se fait pas sentir comme ça devrait. “La santé ne s’échange pas contre de l’argent” devrait devenir un mot d’ordre global pour tous nos syndicats. En définitive, ce qu’on désire, c’est organiser la solidarité entre tous nos syndicats.”

**Maurice Sauvé**, conseiller à la Métallurgie

On pourra lire plus loin (CSN-Tribune, page 20) quelques réflexions du président démissionnaire de la fédération, Maurice Boucher.

### Textiles: en pleine croissance!

Dans le secteur du Textile, de la Chaussure et du Vêtement, ça va bien! On remonte la pente. Des 830 membres qui étaient restés dans la CSN lors de la scission des 3D en 1972, on est passé à 5,800 membres répartis en 32 syndicats. C’est vous dire l’énorme travail d’organisation qui a été fait dans ce secteur. Il est à remarquer que c’est surtout la FTQ qui perd des membres à notre profit. Cependant, on a encore espoir de récupérer des syndicats qui sont passés à la CSD mais qui commencent à le regretter car malgré tout il y a dans ces syndicats de bons militants. Le problème que cette croissance pose c’est le manque de personnel. Les deux permanents, Denis Martel et Jean-Louis Duchaine, sont surchargés de travail.

Par ailleurs, en collaboration avec les services de recherche et d’action politique, on prépare un document sur la situation de l’industrie du textile, du vêtement et de la chaussure. On sait que cette industrie est continuellement en crise à cause de la concurrence étrangère et qu’il y a beaucoup de mises-à-pieds. On sait aussi que le plan boni et toutes les formules d’incitation au travail sont une véritable religion pour les compagnies de ce secteur. Dans ce document, on énoncera la politique de la CSN face à toutes ces questions.

**Denis Martel**,



### Une analyse du conflit du Cegep La Pocatière

Dans son numéro d’avril, le journal de la Fédération des Enseignants, **Nouveau Pouvoir**, publie un historique et une analyse du conflit de cet hiver au Cegep de La Pocatière. L’initiative mérite d’être mentionnée, car il n’est pas rare qu’on reproche à la CSN de ne pas faire suffisamment d’analyse sur ses actions et de ne pas tirer les conclusions d’interventions importantes pour l’avenir.

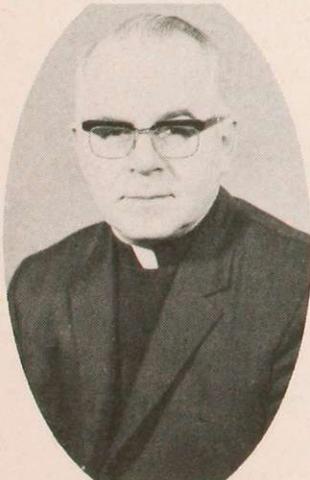
On constate d’abord que le conflit de La Pocatière revêt une valeur d’exemple par rapport à de nombreux autres conflits semblables dans les Cegep. Le contrat du Directeur Général et du Directeur des Services Pédagogiques renouvelés en court-circuitant les mécanismes normaux de consultation; un DC et un DSP qui s’accrochent à leur poste en faisant l’unanimité du personnel contre eux (front commun professeurs-soutien-professionnels) par leur incompétence et sont soutenus par tout ce qu’il y a de notables locaux, de conseillers du ministère et de la fédération des Cegep; une injonction, qu’on fait demander aux parents, pour former le personnel qui avait organisé un Cegep parallèle efficace à rentrer au Collège; des repréailles une fois le monde rentré.

Non moins significative également est l’utilisation de l’injonction. “La grande question qu’a eu à résoudre le Conseil d’administration du Cegep, écrit le **Nouveau Pouvoir**, était la suivante: comment amener l’entrée du personnel au travail sans démettre les deux directeurs? Une seule réponse possible: l’injonction. Se pose alors un second problème: avoir recours

### Chez les Artisans

à l'injonction, c'est avouer son impuissance à régler un conflit. Comment alors prendre une injonction contre le personnel sans perdre la face? Une seule solution: la faire prendre par quelqu'un d'autre. Qui pouvait demander une injonction dans un contexte comme celui-là? Des parents et des étudiants. Comment les amener à avoir recours à l'injonction? Par une réunion de parents. "C'est ce qu'on a fait. Et tout le monde est rentré sous l'injonction, continuer la bataille à l'intérieur et faire face aux représailles qui n'ont pas manqué de venir.

Un chapitre nous semble manquer à l'analyse du **Nouveau Pouvoir** cependant. Pourquoi a-t-on décidé d'obéir à l'injonction et de perdre ainsi la bataille pour le moment? La question se pose de plus en plus souvent dans les conflits. Les guérillas internes n'ont pas donné beaucoup de résultats en général. Certains syndicats ont déjà franchi le seuil de la désobéissance civile. Il nous paraît difficile de passer la chose sous silence.



**Camille Castonguay,**  
directeur général

**Chez les Artisans, Coopérative d'assurance-vie,** les cadres se partagent plus de la moitié de la masse salariale.

La masse salariale versée aux cadres et aux employés des Artisans Coopvie a été de \$2,112,749 en 1974, et se répartissait de la façon suivante:

\$1,098,017 pour 70 cadres, ce qui fait une moyenne de \$301.66 par semaine

\$1,014,732 pour 165 employés ce qui fait une moyenne de \$118.27 par semaine.

Ces chiffres qui sont contenus dans un rapport du directeur général des Artisans présenté le 28 février 1975, ont été rendus publics aujourd'hui par les employés de cette société coopérative, qui sont en grève depuis le 22 avril. Les grévistes ont révélé ces chiffres pour montrer que leurs demandes salariales sont justifiées. De plus, ils ont découvert que sur la somme de \$1,011,213 versée en salaire en 1973 à 67 cadres, 19 d'entre eux ont reçu \$458,700 soit en moyenne \$464.00 par semaine, sans compter que chaque année tous ces cadres se partagent un boni total d'environ \$35,000.

Le salaire de base n'est que de \$81.00 par semaine chez les Artisans. Les grévistes demandent une augmentation de \$33.00 par semaine cette année et de \$22.00 l'an prochain. Ils soulignent que depuis quelques années, la masse salariale des cadres a augmenté beaucoup plus rapidement que celle des employés, et qu'ils ont maintenant du rattrapage à faire.

Voici les chiffres:

En effet, depuis 1972 la masse salariale des cadres a augmen-

té de 12.76 pour cent, tandis que la masse salariale des employés n'augmentait que de 4.4 pour cent.

Les grévistes considèrent qu'une répartition aussi inégale de la masse salariale n'est pas conforme à l'esprit coopératif et ils ont l'intention de prendre les moyens nécessaires pour informer les sociétaires des Artisans que leur coopérative traite les employés avec autant de dureté qu'une compagnie multinationale.

Le syndicat des employés de coopératives d'assurance-vie  
(C.S.N.)

Section: Les Artisans Coopvie

**L'EXECUTIF DU SYNDICAT**  
Montréal, le 7 mai 1975

## CONFLITS

### Le fils du patron arrêté suite à un attentat contre un gréviste

M. Bertrand Bellegarde, trois chalets, trois autos, dont une Cadillac, un avion, propriétaire à Lambton, petite ville à 60 milles de Sherbrooke, d'une manufacture de bois, n'aime pas les syndicats ni la CSN.

Son fils Daniel non plus.

Le 24 mai, un gréviste de Lambton Manufacturing, Antonin Breton, 38 ans, a reçu deux balles de calibre 12 dans son auto alors qu'il était au volant. Heureusement, ses trois enfants et son épouse étaient descendus 20 minutes auparavant. Arrêté, le fils Bellegarde a été relâché sous un cautionnement de \$5,000.

En grève depuis le 5 mai, les 20 employés de Bellegarde tentent depuis leur accréditation en octobre 74 de négocier une première convention. Le 16 mai, 17 des 20 employés recevaient des avis de mise à pied. Les salaires varient entre \$2.40 et \$2.80 l'heure.

Décidément, au royaume social-démocrate de Robert, la syndicalisation n'est pas facile!



### Liste des conflits CSN au 28 mai

**Foyer des Hauteurs** (13), St-Jérôme, FAS.  
**Pavillon St-Dominique** (30) Québec, FAS.  
**Front commun des centres d'accueil** (440) Laval, FAS  
**Welding Engineers** (50) Montréal, Construction.  
**Bois Lambton** (30) Lambton, Construction  
**People's** (26), La Pocatière, Commerce  
**Woolworth** (85), Chicoutimi, Commerce  
**Zeller's** (125), Alma-Chicoutimi, Commerce  
**Epicieris Unis** (70), Québec, Commerce  
**Stationnement le 200** (10), Québec, Commerce  
**Gagnon Sport** (15), Montréal, Commerce  
**Les Artisans (assurance-vie)** (175), Montréal, Commerce  
**Prévoyants du Canada** (190), Montréal, Commerce  
**Meunerie coopérative** (45), Joliette, Commerce  
**Québec Poultry** (1165), Québec, Berthier, Ste-Rosalie, St-J-Baptiste, Commerce  
**Amiante** (2175), Thetford Mines, Métallurgie  
**M. Muffler** (4), Sherbrooke, Métallurgie  
**Transformateurs** (50), Québec, Métallurgie  
**Marktrite** (40), Montréal, Métallurgie  
**Farr** (125), Montréal, Métallurgie  
**Uniroyal** (85), Montréal, Métallurgie  
**CJEN** (13), Laurentides, Communications  
**Imprimerie de Québec** (264), Québec, Communications  
**Autobus Matane** (14), Matane, Communications  
**Sonoco** (120), Terrebonne, Papier  
**Kruger LaSalle** (220), LaSalle, Papier  
**Aéroclub** (10), Montréal, Enseignants

*39 syndicats, 8 nouveaux syndicats, 8 contre-grèves, 5589 grévistes.*



Le Front commun des centres d'accueil a remporté une victoire remarquable.

## La sélection des permanents à la CSN

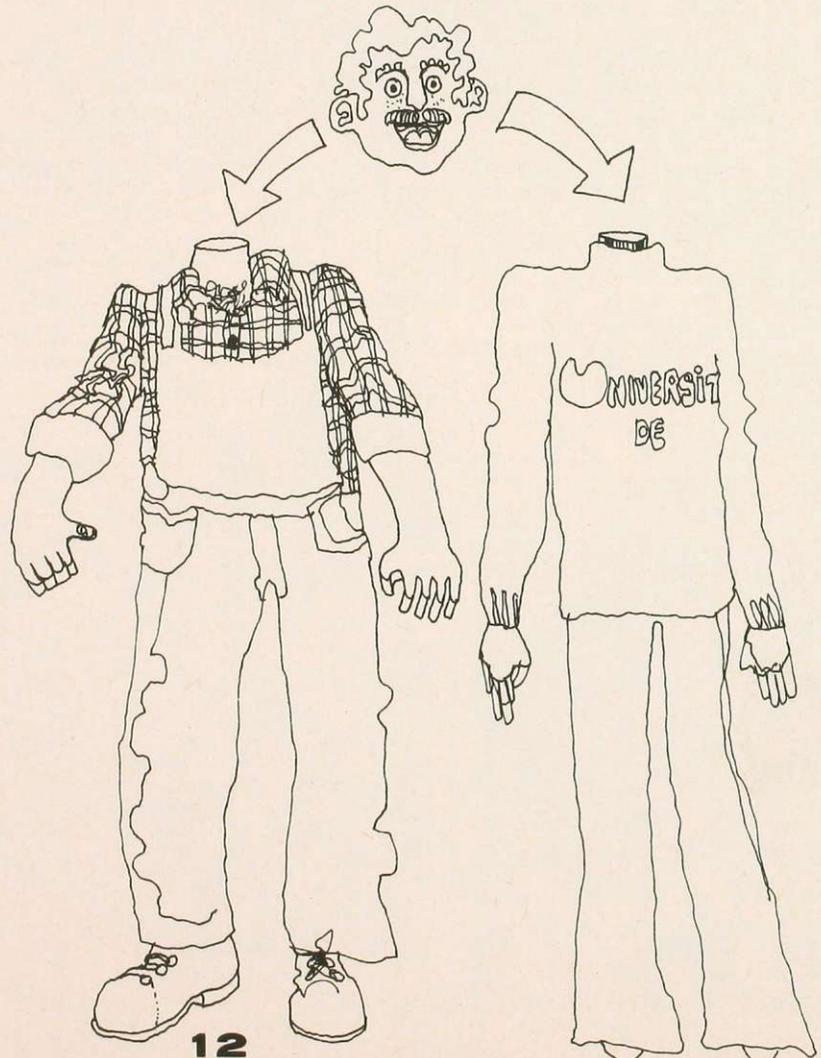
Depuis quelques temps, il est beaucoup question des permanents à la CSN. Il n'y en a pas assez. On a de la misère à en recruter. Il y a trop d'universitaires. On ne forme pas de militants. Les permanents ne sont pas assez politisés. La formule de permanents de carrière avec sécurité d'emploi a de nombreux désavantages. La formule de permanents libérés est peu praticable. Les permanents se brûlent vite. Plusieurs permanents sont amenés à ruiner rapidement leur santé et leur vie personnelle. On compte trop sur les permanents et pas assez sur la participation des militants. Les permanents de fédérations n'ont pas la même idéologie que les permanents de la CSN. Etc. etc.

Le débat sur les permanents reste à faire, tant par le Syndicat des permanents que par la CSN. Plusieurs facteurs contribuent à poser ce problème. L'ampleur prise ces dernières années par l'organisation et l'action syndicale au Québec, le passage progressif d'un syndicalisme d'affaires ou de services à un syndicalisme de combat, le développement de la conscience de classe, les contrechocs provoqués à l'intérieur du

mouvement par une répression croissante contre les syndicats, principaux véhicules de l'action de gauche au Québec.

Nous abordons ce débat par un aspect particulier, qui a fait l'objet de discussions récentes, celui de la sélection des permanents. Beaucoup d'autres sujets sont à

discuter. Le texte présenté au congrès du conseil central de Montréal sur les structures de la CSN comporte également plusieurs éléments pertinents à ce débat. Ce n'est qu'un point de départ et nous comptons sur votre collaboration pour la suite de ce débat.



### La sélection des permanents à la CSN

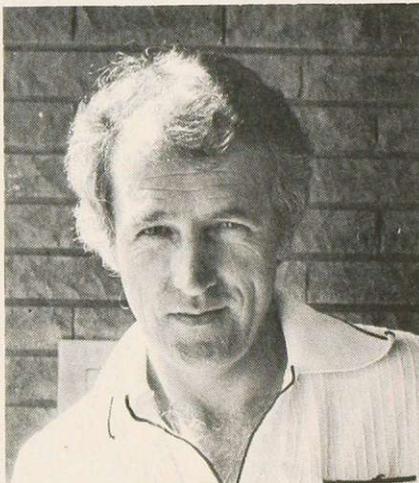
#### L'opinion de Gérard Taylor, syndicat des permanents.

La position du syndicat des permanents sur la sélection des permanents n'a rien de nouveau. Nous pensons que le personnel de la CSN doit être un personnel engagé. En conséquence, nous favorisons l'embauche de militants avant les gens de l'extérieur parce que les militants sont généralement plus sensibles aux problèmes des travailleurs de par leur appartenance et leur expérience, ils sont plus proches de l'idéologie de la CSN, ils ont aussi généralement un meilleur sens de l'organisation et de la communication avec les travailleurs. Il est plus facile que le mouvement leur apprenne les techniques de caractère professionnel que de développer le militantisme chez des gens extérieurs au mouvement et au monde des travailleurs.

Bien sûr, nous avons aussi besoin d'universitaires comme de personne ressources: des économistes, des journalistes, etc. Mais ces dernières années, une sorte de pré-sélection a amené, particulièrement dans les fédérations, une vague marquée d'universitaires provenant de l'extérieur du mouvement et on a négligé les gens qui pouvaient provenir de nos rangs. Cela comporte le risque de se retrouver avec un personnel ayant une seule école de pensée, de plus en plus loin des travailleurs et qui charrie d'un bord ou de l'autre, comme on l'a vu pour le joual dans le premier numéro du Travail, qui fut à mon avis une insulte aux travailleurs.

Nous sommes bien conscients que la condition pour l'embauche

de militants, c'est qu'on les forme et ce n'est présentement pas le cas. Le Syndicat négocie présentement des formules et un comité prépare pour bientôt des programmes de formation aux permanents nouveaux et moins nouveaux. Quand à la formule de militants libérés pour 2 ou 3 ans, il n'est pas inutile de rappeler que l'expérience nous démontre qu'il faut au moins 5 ans pour former un bon permanent! Les élus qui proposent cette formule devraient peut-être poser la même question pour les élus eux-mêmes!



Nous faisons aussi des efforts pour assurer une stabilité dans notre délégation au comité de sélection: le conseil syndical a créé un comité, dirigé par Jacques Devault; pour ma part, depuis quelques mois, j'ai participé à 20 comités sur 24. Ce comité, de pair avec Jean Thibault, cherche à préciser les critères et à donner un moyen aux militants de connaître les postes affichés.

La présence paritaire du syndicat au comité de sélection a permis de dépolitiser l'embauche, de

dégager des pressions politiques et du chantage. C'est pourquoi nous sommes souvent critiqués. Le gros gars du gros syndicat n'a pas la priorité en partant. Certaines fédérations en profitent beaucoup. D'autres fédérations, comme le Bâtiment, subissent encore de fortes pressions de leurs syndicats et sont souvent amenés à subventionner tel ou tel syndicat (à Sherbrooke, St-Hyacinthe, Sept-Iles par exemple) pour qu'ils engagent eux-mêmes leurs hommes, sans passer par la sélection. C'est une sorte de sous-contrat.

Certains ont également assimilé le cas des pigistes à la CSN à une forme de sous-contrat. Notre position n'est pas arrêtée sur ce point. Nous avons demandé à la CSN quelle était sa position sur les pigistes à la CSN et à Québec et la discussion doit être reprise au comité mixte. Toutefois, notre conseil syndical est d'avis qu'il faut remplacer les pigistes par des salariés réguliers et que l'information doit être assurée par des permanents réguliers. Les pigistes actuels de l'information doivent être officiellement considérés présentement comme des gens extérieurs au mouvement pour fins de sélection, ce qui est déplorable.

#### L'opinion de Lucie Dagenais adjointe à l'exécutif

Jusqu'à récemment, Lucie Dagenais siégeait pour la CSN au comité de sélection. Elle a souvent été mise en cause au cours des discussions qui ont eu cours ces derniers mois à propos des critères de sélection des permanents, notamment au sujet de l'équilibre entre militants du mouvement et universitaires de l'extérieur, ouvriers et intellectuels, etc. Elle avait elle-même signé

### La sélection des permanents à la CSN

un rapport à l'exécutif à propos des difficultés de fonctionnement du comité de sélection et s'en est par la suite retirée. Les principaux points développés dans son rapport étaient les suivants: l'ampleur et la complexité de l'action syndicale actuelle font que le recrutement est particulièrement important en ce moment; en raison de la mobilité des personnes qui siègent au comité de sélection et de l'absence de critères pour leur choix, il n'est pas exagéré de dire que n'importe qui s'occupe de recrutement (du 9 janvier 1974 au 1er avril 1975, 44 personnes différentes ont siégé au comité de sélection pour la partie fédérale et 40 pour la partie syndicale); en raison de cette mobilité, il est pratiquement impossible d'appliquer des critères de sélection de plus en plus éprouvés.

Nous avons rencontré Lucie Dagenais. Voici ses commentaires.

"Beaucoup de critiques ont souvent peu de fondements dans les faits. Je me suis donc permis, pour rétablir certains faits, de faire certaines statistiques sur les permanents engagés depuis trois ans. En 1973, après la saignée de la CSD, beaucoup de permanents ont dû être embauchés en peu de temps, soit 49. De ce nombre, 37 étaient des militants du mouvement et 12 provenaient de l'extérieur du mouvement.

En 1974, 21 permanents ont été embauchés, dont 11 provenaient du mouvement et 10 de l'extérieur. En 1975 (trois premiers mois), 7 nouveaux permanents dont 6 proviennent du mouvement. Au total, 77 permanents dont 54 du mouvement (70%) et 23 de l'extérieur. (30%). Il faut



ajouter que les permanents ou universitaires provenant de l'extérieur du mouvement peuvent très bien avoir été des militants à l'extérieur de la CSN. D'ailleurs, je considère pour ma part que le principal critère devrait être le passé du candidat: il faut des gens qui ont fait leurs preuves, et les militants qui sont encore trop neufs ont avantage à faire un bout comme militants avant de devenir permanents. Les statistiques permettent également de constater que c'est dans les Fédérations qu'on a embauché le plus de permanents de l'extérieur (16 sur 23). Cela met en évidence un de nos problèmes majeurs, soit l'absence de formation technique avancée aux militants qui oblige les fédérations à aller puiser à l'extérieur pour les postes exigeant une formation technique.

J'ajouterais que les décisions du comité de sélection ont été la plupart du temps unanimes. Le désir de favoriser la sélection de militants ne peut nous faire oublier les lacunes de la formation politique et technique que nous avons donné à nos militants; on

ne peut choisir décemment entre le recrutement du meilleur candidat et la promotion d'un travailleur du mouvement. Nous n'avons pas mis sur pied de véritable école des militants: la réserve de militants elle-même n'a fonctionné qu'à moitié. La mobilité du comité a fait qu'on se retrouvait des personnes qui ne cherchaient pas la même chose. Le recrutement pose des questions de fond, comme la composition du mouvement qui est souhaitable, sur lesquelles nous n'avions pas la possibilité d'arriver à des consensus approfondis."

### L'opinion de Jean Thibault Secrétaire général

Suite à des rapports du syndicat des permanents et des délégués de la CSN au comité de sélection (Lucie Dagenais et Raymond Couture), j'ai été chargé par la CSN, avec Jacques Deveault, d'établir de façon plus précise les critères de sélection.

Le comité de sélection est composé de 3 représentants du syndicat et de 3 représentants de la CSN (2 nommés par le bureau et 1 par l'organisme concerné par le poste). C'est ce qui a été négocié avec le syndicat. Cela comporte certains risques mais je suis personnellement d'accord avec le droit de veto du syndicat sur l'embauchage. C'est ainsi que je conçois les relations de travail.

Certains déplorent qu'il y ait une trop grande rotation parmi les représentants au comité de sélection et souhaiteraient qu'il y ait des critères pour être habilité à y siéger. Nous viserons à assurer au comité le plus de stabilité possible mais comme c'est une

### La sélection des permanents à la CSN



tâche extrêmement accaparante et ingrate, on comprend qu'il ne soit pas facile d'y parvenir. Quant aux personnes déléguées, nous croyons que c'est à chaque partie de choisir ses représentants selon ses propres critères et à apprécier ses délégués. Quant à nous, par exemple, nous veillons à ce que les personnes déléguées ne soient pas en conflit d'intérêt avec les candidats et le poste.

Nous avons établi les critères suivants pour la sélection. Priorité aux salariés du mouvement tel que prévu dans la convention; priorité aux militants du mouvement. Ces critères seront expliqués aux syndicats dans une lettre que nous leur enverrons bientôt et qui nous permettra également de lancer un appel afin de refaire notre "réserve de militants". En effet, nous manquons de monde pour des postes temporaires parce que nous ne rejoignons pas les militants qui seraient intéressés. Nous allons également reformuler le questionnaire que remplissent les candidats de façon à pouvoir faci-

lement, d'après les réponses, établir une pré-sélection et ne convoquer au comité de sélection que ceux qui répondent aux exigences minimum.

Ce qui est important, c'est de repérer les meilleurs candidats, avec préférence dans ce cas aux militants. Le facteur qui joue avant tout, pour le meilleur candidat, doit être à notre avis la motivation sociale et politique du candidat, son engagement.

Ceci pose évidemment le problème de l'entraînement (éducation et formation) que nous donnons aux militants et aux permanents, ce qui est à mon avis le gros bobo de la CSN. Si nous voulons que davantage de nos militants puissent devenir de bons permanents, c'est un point essentiel. Certaines solutions sont en préparation, mais tout reste à faire. Cela n'exclut pas les gens de l'extérieur.

Sur ce point d'ailleurs, les personnes qui sont au comité de sélection garantissent un assez bon équilibre: certains privilégient davantage les gens de la base, voir même les non-intellectuels, d'autres sont davantage séduits par la solidité intellectuelle d'un candidat, d'autres savent bien flairer les candidats qui s'adapteront bien au style de la CSN. Bien sûr, c'est un peu disparate, mais cette diversité a aussi ses avantages.

#### Témoignage d'un militant libéré

Mon nom est Jacques Thibeault. Je suis secrétaire-trésorier et responsable du comité de sécurité dans mon syndicat (entretien CTCUM). Je suis débosseur de

mon métier. Je suis aussi depuis peu vice-président de la Fédération des Services Publics. J'ai été libéré 5 semaines pour coordonner l'organisation de la fête du 1er mai dans l'ensemble du mouvement. J'ai accepté, vu l'intérêt que je porte aux questions de sécurité qui constituaient le thème du 1er mai.

L'étape la plus pénible que j'ai eu à traverser fut les premiers jours de ma libération, alors qu'il a fallu négocier mon salaire avec la CSN. Une libération de moins de trois mois n'est pas couverte pas la convention. Au terme de discussions, où je me sentais mal à l'aise de négocier mon problème personnel, on m'a donné le salaire que j'ai à mon emploi, plus les contributions à mon fonds de pension, plus l'allocation d'automobile versée aux permanents. Mais je ne pourrais pas fonctionner longtemps sous ce régime. A ma job, je me repose comparé à ici. On me demande de faire en un mois ce qui devrait prendre 3 mois. Je ne milite pas pour de l'argent, mais je considère que je n'ai pas à payer et à faire payer ma famille pour travailler 15 heures par jour, y compris les fins de semaine.



Dans le travail que j'ai eu à faire, je n'ai eu que de la collaboration. J'ai trouvé l'appareil un peu lourd, mais j'ai été frappé de la confiance qu'on m'a donnée. Des discussions d'égal à égal, pas de parachutage de directives, pas de

### La sélection des permanents à la CSN

harcèlement, liberté d'action: ça fait différent de nos milieux de travail.

Je considère que plusieurs de mes confrères devraient faire l'expérience que je viens de faire, spécialement ceux qui ont juste des idées et ne font rien. C'est intéressant de prendre une affaire et de la mener à terme, avec toutes les difficultés que ça comporte. Ça m'a permis de comprendre les rouages de la CSN dans le concret. J'ai été frappé en particulier des cloisonnements qui existent encore dans la CSN. A certains moments, on se demande si certaines fédérations, certaines régions, certaines personnes sont bien dans la CSN!

J'ai tiré de mon expérience certaines conclusions également sur le statut de permanent. Il me semble évident qu'un permanent de carrière ne peut faire autrement que de se brûler assez vite. Je serais assez en faveur d'une formule où une grande partie des permanents seraient des militants libérés pour 1, 2 ou 3 ans et conserveraient leur emploi original. Je pense qu'il est souvent plus facile, lorsqu'il y a une base minimum, d'instruire un militant pour en faire un bon permanent que de prendre un universitaire pour en faire un bon militant. Le militantisme, c'est une question de coeur et de tripes. Plusieurs universitaires peuvent aussi être de bons militants, mais il reste toujours plus difficile pour eux de parler le même langage et de sentir les mêmes choses que les ouvriers. Cela peut dépendre des postes, car il faut s'assurer de la compétence aussi bien que du militantisme.

Quant à mes confrères de travail, plusieurs disent évidemment: quand on a un bon gars, ils viennent le chercher.

### Les structures de la CSN

Suite à une décision de l'exécutif du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal de tenir des ateliers sur la réforme des structures du mouvement lors de son congrès de mai, il fut décidé d'inviter à une première réunion, des militants de divers secteurs ayant à discuter de la réforme des structures. Puis à une seconde réunion sur le même sujet, on décida d'inviter les représentants des diverses instances du mouvement (exécutif du Conseil Central de Montréal, exécutif de la CSN, exécutif des fédérations, responsables de services.) Le contenu issu de ces deux réunions distinctes, qui a servi de document de base pour animer la discussion en atelier, fut condensé en deux textes.

Voici le texte résumant la discussion de la première réunion, c'est-à-dire la réunion à laquelle ont participé les militants du CCSNM.

#### Pourquoi une réforme des structures?

La vaste remise en question des structures actuelles du mouvement vient d'un besoin ressenti par les responsables des instances qui voient leur pouvoir mis en danger par des conflits de juridiction et de maraudage inter-fédération. Le besoin d'une réforme globale des structures qu'ont perçu nombre de membres et de militants depuis longtemps n'a jamais tenu pignon sur rue pour la simple raison qu'ils sont privés de leur pouvoir dans la super-structure actuelle édiflée sur l'autonomie de chacune des instances et en contradiction avec l'idée originelle qui donna naissance à la centrale soit le regroupement des syndicats en lutte pour une action concertée contre l'exploitation par les boss et par le système capitaliste.

#### LES PROBLEMES

##### 1° L'autonomie des instances du mouvement

A la CSN, étant donné que chacune des instances de la centrale est une mini-centrale autonome par elle-même, il s'avère possible d'avoir une ligne idéologique commune, soit "La libération des travailleurs contre les boss et contre le capitalisme" ou encore "Bannir le parti libéral, luttons pour la victoire du socialisme"; mais il demeure que dans la lutte concrète sur le terrain, l'action des instances autonomes est déconcertée et désorganisée. Les prises de position idéologique demeurent idéologiques.

Ainsi, chacun des conseils centraux, chacune des fédérations et la CSN elle-même ont leur propre service d'éducation, d'action politique, d'information... chacune des instances diffuse ses services selon ses aspirations, selon ses buts. Les besoins des syndicats locaux demeurent incomblés puisque l'énergie investie dans chacun des services est dépensée isolément et irrationnellement, étouffée entre les cloisons qu'édifie l'autonomie des instances. Les fédérations diffusent leurs services à travers une oeillère technique et professionnelle, les conseils centraux à travers une oeillère politique, la CSN s'éparpille entre les deux.

##### Les négociations intersyndicales

Comme les instances sont autonomes, chacune des mini-centrales tente de s'accaparer le plus de pouvoir dans la grande centrale et naturellement, selon la loi du système capitaliste, les plus gros sont les plus forts et les plus respectés. Ainsi, s'établit un système de négociation où chaque organisme tire sur leur ficelle politique dans le but de s'établir toujours plus solidement dans le centre de décision du mouvement afin de l'orienter à sa façon.

### Les structures de la CSN

Le conflit de l'Alliance des Infirmières illustre à propos cette politique de conciliation entre deux fédérations, et entre des fédérations et la CSN qui tente de réconcilier tout le monde sans léser personne, sans s'impliquer dans les affaires internes des instances.

Un autre exemple: la CSN négocie des référendum avec le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal, sans effleurer la bataille pour l'autonomie que livrent les sections.

#### 2° **Aliénation de la démocratie**

Le membre est privé de son pouvoir de décision par le Conseil confédéral où la majorité des délégués qui s'y trouvent se retrouvent à plusieurs autres postes.

Ils défendent donc l'intérêt de leurs postes multiples qui n'est pas obligatoirement l'intérêt des membres du mouvement. Le membre est privé de son pouvoir de décision de la même façon au Bureau confédéral où en plus on forme des comités d'étude afin de trouver rapidement des solutions qui serviront les intérêts des représentants des instances avant que les membres trouvent eux-mêmes des solutions servant leurs intérêts. De plus, le Bureau confédéral distribue du pouvoir à des conseillers syndicaux ne détenant pas de poste électif (Comité sur les structures du mouvement et des syndicats: **Pierre Vadboncoeur, permanent à l'action politique, Lucie Dagenais, permanente adjointe à l'exécutif**, Marc Ferland, président du Conseil Central de Québec, Gérard Gingras, président de la Fédération de la Métallurgie, Renaud Flynn, président de la FAS, Denise Leduc, présidente du Conseil Central du Saguenay-Lac St-Jean.

La structure nationale de la CSN et des fédérations brime la démocratie puisqu'il est impossible de contrôler le contenu et la distribution des services, l'action et l'information

diffusée par les conseillers syndicaux et, à plus forte raison, les dépenses des élus et des permanents.

#### 3° **Les vices du mouvement**

Etant donné que les conseillers syndicaux sont recrutés parmi les meilleurs militants des syndicats locaux, par le fait même, on désorganise les cellules locales et on démobilise les membres. Comme ces nouveaux conseillers syndicaux sont de très bons militants croyant profondément au mouvement, ils devront, durant les premières années de leur "carrière syndicale", surproduire des actions (18 heures par jour, 6 jours par semaine) pour en arriver à se détériorer physiquement et mentalement. Une fois ce stade atteint, étant donné qu'ils ont un emploi à vie, le mouvement les place sur une "tablette" dans un service tranquille, où on peut continuer de gagner sa vie en énonçant des principes sans faire grand' chose.

Si, à la CSN, on se différencie des autres centrales par l'importance de nos cotisations, c'est en grande partie à cause de cette structure qui brûle les bons militants puis qui les range sur des tablettes. Conséquemment, étant donné que les services, considérés de seconde importance par le mouvement, sont assurés par ces militants brûlés, on se contente de donner un cours de trésorier aux nouveaux syndicats afin de percevoir régulièrement nos cotisations, on tolère des syndicats qui ont des statuts et règlements qui ne répondent pas aux critères du mouvement, on néglige les petits syndicats des régions isolées jusqu'à ce qu'ils passent à une autre centrale et on maintient les exécutifs et les agents de griefs dans l'ignorance créant un système d'esclavage où le conseiller technique est le Père Noël qui maintient sa job par la dépendance.

### LES SOLUTIONS

#### La régionalisation

Afin de démocratiser le mouvement, de l'orienter, de le contrôler de plus près et de le remettre au service des membres, il faut le réorganiser sur une base régionale.

Il faut éliminer les structures actuelles des fédérations et des conseils centraux et modifier celle de la CSN afin de décentraliser le pouvoir par régions à délimiter. Ces régions deviendraient donc des instances décisionnelles coordonnées par l'instance nationale, elle-même coordonnée par les régions. La CSN deviendrait le négociateur provincial, tandis que tous les autres services seraient assurés par l'unité régionale (négociation, aide-technique, service juridique, éducation, organisation, action politique, information...).

#### Les militants

Dans cette structure, les conseillers syndicaux employés par les régions, auraient la nécessité de pratiquer la polyvalence dans leur travail (inter-secteur, inter-profession, inter-niveau (1er et 2e Front)). Les permanents actuels seraient remplacés à long terme, selon l'élimination graduelle, par des militants libérés de leur travail, rémunérés au salaire de leur usine et pour une période maximale à déterminer, soit 2 à 3 ans, afin qu'ils puissent retourner travailler comme tout le monde avec les problèmes ordinaires de tout le monde. Naturellement, cette structure de libération implique une clause de libération syndicale particulière, dans chacune des conventions.

Ces militants seraient libérés selon les besoins des luttes régionales plutôt que selon un nombre minimum fixé par l'instance régionale.

L'ère du syndicalisme de carrière grassement payé serait résolue, les

### Les structures de la CSN

membres deviendraient militants de combat plutôt qu'agent d'affaires.

Voici le texte résumant la discussion de la seconde réunion, c'est-à-dire la réunion à laquelle ont participé les représentants des services et des instances du mouvement.

#### INTRODUCTION

Si la C.S.N. est en crise profonde, c'est en partie à cause de sa structure, mais monopoliser notre attention sur ce seul aspect du problème serait se leurrer puisqu'en s'attachant simplement aux défauts du contenant, nous négligerions les défauts du contenu.

Le fait d'avoir créé un comité d'étude sur les structures du mouvement et des syndicats au Bureau confédéral vient d'un besoin exprimé par la Fédération des Employés des Services Publics, fédération faible qui se butte aux instances plus imposantes qu'elle, et par voie de conséquence, aux structures. Mais cette remise en question des structures n'est pas pour autant le fait de ce seul organisme.

#### LES PROBLEMES

##### 1<sup>o</sup> Désorganisation de l'action

La désorganisation interne de l'action du mouvement s'impose comme étant le problème majeur de la centrale. Cette désorganisation se perçoit sous de nombreuses facettes. Les services multipliés à l'intérieur, à la fois des Conseils centraux, des fédérations et de la C.S.N. elle-même, divisent et éparpillent inutilement les énergies. De plus, chacun de ces services a, au niveau de son instance, des objectifs particuliers et par conséquent, des moyens particuliers aussi. Chacun des services isolés dans sa propre structure se fixe un objectif au niveau de son champ d'action sans coordination et sans planification

précise avec les autres services du mouvement.

Les instances, par leur définition même, sont cloisonnées entre elles. Comme l'intérêt immédiat des membres est d'acquérir une situation financière plus confortable, ils concentrent leur militantisme au niveau des fédérations, et de ce fait, les conseils centraux deviennent marginaux à cette lutte immédiate puisqu'ils offrent leurs services afin de revendiquer à un deuxième niveau. Ayant chacune leurs propres activités spécifiques, les instances sont isolées.

Seules les actions à court terme réussissent à être coordonnées au niveau de tout le mouvement. Les négociations du secteur public ont pour effet de coordonner les services généraux, les conseils centraux et les fédérations dans la même voie jusqu'à l'obtention de cet objectif commun.

Les grandes crises comme celle de la scission et comme celle du fonds de défense, ont comme première conséquence de mobiliser tout le mouvement sur un objectif précis qui coordonne par le fait même son action et qui planifie ses moyens.

Les objectifs fixés à long terme ne réussissent pas à mobiliser le mouvement et à coordonner l'action d'une façon continue et progressive.

##### 2<sup>o</sup> Crise de leadership

Comme les fédérations cloisonnées sont les 10 têtes de la C.S.N., et comme chacune des instances sont autonomes, le leadership de la C.S.N. est souvent mis en échec, soit par son absence, soit par son impuissance. Il n'y a pas présentement de leadership au sein du mouvement capable d'orienter fermement l'action en empiétant partiellement sur l'autonomie des instances, afin

de coordonner à court et à long terme les luttes déjà définies et celles à définir.

Conséquemment à cette désorganisation interne, tant au niveau du leadership qu'au niveau des services et des instances, nous retrouvons encore et toujours des syndicats qui ne savent pas pourquoi ni comment tenir des assemblées et mobiliser leurs membres. Pendant ce temps, des instances donnent des cours sur le marxisme. A l'encontre d'un syndicat qui s'implante chez tous les membres en mettant sur pied une structure de délégués de département, le mouvement est loin des membres et il ne s'organise pas rationnellement pour s'implanter dans chacune de ses cellules en comblant d'abord les besoins vitaux de la lutte syndicale.

#### LES SOLUTIONS

Puisque la structure fédérative du mouvement est nécessaire afin que les travailleurs du même secteur se parlent de leurs problèmes communs et particuliers avant de résoudre ceux des autres, il faut songer, tout en conservant la structure actuelle, à définir constamment, au niveau de tout le mouvement, des objectifs clairs et précis, à court et à long terme, et à s'entendre sur des moyens communs pour les réaliser.

Comme les conseils centraux organisent la solidarité régionale des travailleurs, il s'agit d'impliquer les fédérations dans cette organisation en déterminant les objectifs à atteindre et les jobs à faire sans se préoccuper des structures existantes.

### Pourquoi la CSN a refusé d'organiser les serveuses de restaurant.

**On se souvient qu'un mouvement de syndicalisation, dirigé par Mlle Lise Gladu, s'était fait jour récemment chez les serveuses de restaurants. Elles avaient demandé à la CSN de les organiser. Après certaines démarches, un comité formé de Claude Girard, Michel Chartrand et Denis Gaudette en est venu à la conclusion que c'était impossible. Voici l'essentiel de son rapport.**

Il y a trois groupes d'employés de restaurants qui constituent, dans les circonstances actuelles, trois mondes différents entre lesquels la solidarité est difficile à bâtir.

Il y a d'abord le groupe des cuisiniers et assistants-cuisiniers, qui sont groupés en association professionnelle et qui disposent d'un pouvoir de négociation individuel dû au fait que la qualité des repas dépend d'eux. A cause de cela, ce groupe a des conditions de travail meilleures que celles des autres employés.

Il y a ensuite les laveurs de vaisselle et autres employés de soutien qui n'ont, la plupart du temps, que le salaire minimum. Il y a enfin les serveuses, qui peuvent compléter leur salaire avec les pourboires. La majorité des serveuses sont des soutiens de famille et ne sont sans doute pas prêtes à risquer leur emploi pour aider les autres travailleurs.

#### Une soupape sociale

A part les cuisiniers, les employés de restaurants forment une soupape sociale un peu comme le taxi, c'est-à-dire un endroit où les gens mal pris peuvent aller travailler assez facilement, pourvu qu'ils acceptent de

n'avoir aucune condition de travail. Cela a le même effet que le chômage, qui place les travailleurs en concurrence les uns contre les autres.

Dans un tel contexte, l'idéologie individualiste du "chacun pour soi" est très répandue et constitue un obstacle majeur à la syndicalisation. C'est sûrement à cause de cela qu'au mois de décembre, lors d'une grande assemblée convoquée pour les serveuses et pour laquelle il y eut beaucoup de publicité, il n'y eut que 50 personnes venant de 20 restaurants différents.

#### Des milliers d'établissements.

Les statistiques les plus récentes que nous avons pu obtenir datent de 1966, mais donnent quand même une idée de l'ampleur du problème. Dans la zone métropolitaine de Montréal, il y avait en 1966:

- Tous les restaurants: 2,781 établissements et 9,811 employés.
- Restaurants licenciés: 354 établissements et 7,606 employés.
- Restaurants avec autres marchandises (dans les magasins, pharmacies, etc.): 470 établissements et 880 employés.

Au Canada, il y avait en 1966, 12,202 restaurants dont 7,587 avaient moins de quatre employés. La même proportion doit sûrement valoir pour Montréal, ce qui signifie qu'environ 60 pour cent des restaurants auraient moins de quatre employés. Il faut noter que les employés de certains restaurants d'hôtel sont déjà syndiqués dans d'autres syndicats que la CSN.

#### Le rapport de forces

Il faut rappeler que pour négocier une convention collective, il

est nécessaire de bâtir un rapport de forces avec le ou les employeurs concernés. Or, dans la situation actuelle, il n'est pas possible de bâtir un rapport de forces global avec tous les restaurants. Peut-être sera-t-il possible éventuellement de bâtir un rapport de forces avec un groupe de restaurants et de créer ainsi une force d'entraînement assez grande pour relever les conditions de travail de l'ensemble.

Mais pour cela, il faudrait que le code du travail soit amendé de façon à permettre une accréditation unique pour un groupe de restaurants. De façon aussi à empêcher qu'un employé ne puisse être congédié en période d'organisation syndicale, comme cela a été proposé par le président de la CSN au congrès de juin 1974.

#### Recommandations

Considérant ce qui a été dit plus haut, considérant également le manque de ressources financières et de personnel actuellement, le comité recommande à l'exécutif de la CSN de ne pas entreprendre l'organisation des serveuses de restaurants pour le moment.

Cependant, le comité est d'avis qu'une action vigoureuse doit être entreprise pour faire modifier le code du travail de façon à rendre réel le droit à la syndicalisation pour les employés de restaurants.

Le comité souligne que le conseil central de Montréal offre aux employés de restaurants, comme d'ailleurs à tous les travailleurs de la région, l'assistance nécessaire lorsqu'ils ont des difficultés à faire reconnaître leurs droits au salaire minimum, à l'assurance-chômage, ou aux accidents de travail. Dossier monté à cet effet.

### La CSN et les travailleurs de Bell

Un groupe des travailleurs de Bell Canada réunis dans Bloc-Action a fait un premier travail pour que la CSN soit présentée comme une option dans le choix d'une centrale syndicale pour un éventuel syndicat authentique. Un comité de la CSN, présidé par Claude Girard, a décidé au début d'avril de suspendre cette démarche jugée prématurée.

#### Voici le texte du comité.

A la fin de janvier 1975, la CSN a été invitée par les dirigeants du groupe Bloc-Action des employés de Bell Canada à participer à l'élaboration d'un véritable syndicalisme au sein de ce groupe d'employés.

Cependant, malgré tous les efforts accomplis par les travailleurs réunis dans le Bloc-Action, le travail de pénétration et de sensibilisation nous apparaît encore à ses débuts. Nous n'avons pas pu, par exemple, exposer à une majorité des employés de Bell Canada les structures de notre centrale, les services qu'elle peut fournir, le genre de syndicalisme qu'elle pratique.

C'est pourquoi il nous apparaît prématuré que le nom de la centrale soit inscrit sur les bulletins de vote lors du congrès qui doit se tenir le 12 avril. Cette décision est celle d'un comité spécial formé à la CSN pour suivre de près le développement et la progression de la volonté d'implanter un syndicalisme véritable chez les employés de Bell Canada.

Nous croyons sincèrement que les travailleurs de Bell Canada doivent poursuivre leur réflexion et travailler à répandre et à enraciner l'idée d'un syndicalisme libre dans leurs rangs.

### La métallurgie doit se renouveler

A l'occasion de sa démission comme président de la Fédération de la Métallurgie, Maurice Boucher, maintenant permanent au Conseil central de Québec, a écrit certaines réflexions sur l'orientation de la Fédération et les raisons de son départ. Nous en donnons ici les extraits d'intérêt général.

Ma propre conception du syndicalisme ne se retrouve pas comme telle à la fédération.

La négociation de conventions collectives, qui, en passant, est une activité passionnante pour un militant syndical, joue un rôle indispensable et considérable pour la protection des intérêts des travailleurs. La convention collective, en plus de protéger ceux qu'elle vise, est un instrument de libération qui produit quantité de mesures susceptibles d'améliorer la qualité de la vie des travailleurs syndiqués et non syndiqués. Cependant, elle ne demeure qu'un, parmi tant d'autres moyens de libérer les travailleurs.

A tort, ou à raison, et cela répond à mes convictions syndicales, à penser à tous les travailleurs non syndiqués, à ceux qui sont aux prises avec le salaire minimum, à ceux qui sont en chômage, aux assistés sociaux, aux îlots de pauvreté et à toutes les inégalités et aux injustices qu'engendre la société libérale capitaliste, j'ai des scrupules à travailler et à contribuer à hausser des salaires de \$4.00 à \$5.00 l'heure, de \$5.00 à \$6.00 et à \$7.00 l'heure.

Ce que je recherche tout simplement, c'est de pratiquer un syndicalisme plus rempli, qui me permettra d'aider des travailleurs plus mal pris et d'être au service de l'ensemble des travailleurs d'une région...

La fédération de la métallurgie à laquelle s'est joint plus tard le secteur des produits chimiques et ensuite la fédération des mines, est une des plus anciennes de la CSN. C'est donc une vieille fédération, mais je voudrais dire que c'est aussi une fédération dont les membres des syndicats qui la composent sont vieux...

Quand je prétends que nos gens se sont assis, ce n'est pas sur leurs luttes contre les employeurs, ils en ont fait plus que jamais ces dernières années, mais c'est plutôt sur leurs idées, leurs inventions, le souffle qu'ils étaient habitués à donner au mouvement, la pensée qu'ils projetaient à la centrale.

J'avais cru qu'une fédération comme la nôtre aurait pu être plus présente dans le débat politique et idéologique du mouvement. Je croyais pouvoir retrouver à la fédération un syndicalisme de combat. J'aurais voulu sentir dans nos débats et discussions, plus de détermination à changer le système capitaliste. J'avais rêvé qu'après la scission de 1972, on se retrouve avec une équipe plus forte, plus unie et mieux alignée sur les objectifs...

Des débats sérieux s'amorcent présentement à la CSN. Les structures et les services seront remis en question. Trop de gens considèrent la CSN, ou leur propre structure, comme une fin plutôt qu'un moyen et font ces débats avec beaucoup d'émotivité. Je souhaite que notre fédération aborde cette question en oubliant son intérêt de conservation et en ne considérant que les intérêts supérieurs non seulement de ses membres ou de ceux de la CSN, mais de l'ensemble des travailleurs. Cela passe avant les structures.

### “Ca nous a fait plaisir”. MÉO et JEAN

“Nous quittons la CSN, du moins comme collaborateurs réguliers. En juin 1975, notre collaboration avec le service d'information, comme pigistes réguliers, aura duré cinq ans.

Nous aurons vécu 4 congrès de la CSN, les conseils confédéraux les plus importants; nous aurons fait nôtres toutes les grandes luttes de la CSN, partagé ses grandeurs comme ses faiblesses; cinq années où nous avons conçu et fabriqué des slogans, des titres, des journaux, le magazine *Le Travail*, des affiches, des tracts, des imprimés de toutes sortes pour la construction, le papier, la métallurgie, le vêtement, les affaires sociales, les services d'information, d'éducation et d'action politique de la CSN, et cela, à travers toutes les régions du Québec sans exception.

Sans rien renier de tout cela, nous travaillerons désormais sur des projets personnels. Toutefois, nous tenons à signaler que ce changement d'orientation survient à un moment où une campagne de salissage est menée par certains permanents, notamment Gérard Taylor et les cadres du Syndicat des permanents, sur le dos des pigistes, et jusqu'ici ceux qui pourraient rétablir les faits s'en sont abstenus. A notre avis, ces critiques à courtes vues masquent des problèmes plus sérieux que celui de la présence de pigistes au sein de la CSN.

Quand à nous, nous avons donné le meilleur de nous-mêmes dans les interventions d'information sur lesquelles on nous a demandé de travailler et nous continuons à recevoir fréquemment, à l'extérieur comme à l'intérieur de la CSN, des témoignages non-



équivoques sur la qualité de l'information produite par l'équipe que nous avons formé au service d'information et sur l'authenticité des rapports que nous avons établi avec des travailleurs à travers tout le Québec. Le contact de travailleurs québécois authentiques nous a beaucoup appris et nous avons tout fait pour inventer une information qui reflète fidèlement non seulement leurs luttes et leurs besoins, mais aussi leur langage, leur culture et leur vie.

Notre statut de pigiste a permis au service d'intervenir avec plus de souplesse et il nous a permis à nous de poursuivre parallèlement une recherche et une vie personnelles, notamment de l'enseignement à l'université, des sessions de communication et de créativité, des travaux pour divers groupes populaires, etc. Le service a bénéficié de cette recherche théorique et pratique comme d'un recyclage permanent; nous lui avons apporté également une façon de voir que le mouvement peut difficilement trouver à l'intérieur, chez des permanents surchargés et surmenés, qui sont souvent forcés à fonctionner en cercle fermé. Nous sommes de ceux qui pensent que la CSN détruit sans pitié ses meilleurs permanents. C'est pourquoi nous n'avons jamais recherché le statut de permanent. C'est pourquoi aussi nous pensons que ce n'est pas un déshonneur mais

un honneur pour la CSN que d'avoir su intégrer, pour un temps du moins, une grande partie de l'ancienne équipe du Quartier Latin, qui continue à être considéré comme un des rares imprimés créateurs parus au Québec ces dernières années. D'ailleurs, sauf de rares exceptions, nous avons été appréciés et respectés.

De plus, faut-il l'ajouter, nous ne nous sommes pas enrichis à la CSN. Les tarifs auxquels nous avons travaillé, compte-tenu de l'irrégularité et de l'insécurité liées à notre statut et des responsabilités que nous avons assumées, sont de beaucoup inférieurs à ce que nous aurions obtenu pour des travaux du genre à l'extérieur. Qu'on consulte seulement les conventions de journalistes syndiqués et les honoraires de graphistes et de concepteurs dans les agences.

Enfin, même si le nom de militant semble réservé pour certains dans la CSN à ceux qui sont officiellement membres d'un syndicat CSN officiel, nous nous considérons comme d'authentiques militants et des fils adoptifs de la CSN par l'engagement pour les travailleurs que nous avons vécu dans et en dehors de la CSN. D'ailleurs, la plupart des militants de la CSN nous ont largement témoigné de leur affection et de leur confiance.

# PETITES ANNONCES

## COMITES

Le **Comité Inter-fédérations** a repris ses rencontres. Le sujet étudié présentement est la constitution d'un front commun du secteur privé contre les multinationales et pour des politiques concernant tous les travailleurs du secteur privé. Ce front commun serait inter-centrales, à la fois syndical et politique. Un sous-comité formé de Simon Paré, Paul-René Fortin et Marcel Gilbert présentera un premier projet. On a aussi formé un comité de liaison composé de Etienne Giasson, Francine Lalonde, Laval Leborgne, Norbert Rodrigue.

Le **Comité sur la condition féminine** a participé au Carrefour des femmes tout en manifestant son désaccord avec cette entreprise de récupération organisée par le Conseil de la Femme.

## NOUVEAUX EMPLOYES

Gérard Beaulieu (FNSBB-Québec: le seul homme; il paraît que les hommes ne postulent pas, dixit Pauline Topping); Anne Genest (FNSBB-Sept-Iles), Ginette Harrison (FNSBB-Hauterive); Yolande Bélan (FNC-CSN-Québec); Lucette Thériault (FNSBB-Québec); Lucille Beaudry (recherche-Montréal); Huguette Provencher (FNEQ); Andrée Archambault (FNSBB-Montréal); Diane Vinet (Action politique-Montréal); Lily Carignan (équipe volante-Montréal); Georgette Lalumière (Norbert Rodrigue); Jan Dominique (Claude Girard); Yvonne Lepage (conseil central de St-Jérôme).

## NAISSANCE

Le 12 mai, Clairmont Bergeron (et sa femme Michelle) nous annonçait la naissance d'un fils. En passant par la GRC, qui est bien renseignée sur lui paraît-il, nous avons réussi à obtenir la photo du père, l'empreinte du pouce de la mère, l'empreinte du pied et la photo du bébé. Les autres détails sont confidentiels.



## PUBLICATIONS

Une brochure pour la mobilisation des syndicats contre les bill 24, 29 et 30 (restrictions aux libertés syndicales): Le gouvernement capitaliste contre le syndicalisme: **organisons la résistance**. Au service d'information.

Le service d'éducation vient de publier la première d'une série de brochures pour la formation. No 1: **L'Assemblée syndicale**. Au service d'information.

Paraît régulièrement: le **Bulletin de Liaison du Front commun**.

## DEPART

Denis Gaudette, trésorier de la Fédération du Commerce, a quitté son poste pour s'installer sur une ferme et un verger à Rougemont. La contre-culture commencerait-elle à faire des ravages dans la CSN?

## NOUVEAUX PERMANENTS

Denise Landry (Commerce-Québec), Pierre Julien (structures d'information-Montréal), Clément Gaumont (journaliste-Montréal), Maurice Boucher (Conseil central-Québec), Réjean Galibois (conseil central Trois-Rivières), Bernard Larouche (Chibougamau), Hélène Paquette (Génie industriel-Montréal), Jean-Marie Bourgeois (FNSBB-Montréal), Ernest Fortin (FNSBB-Montréal), Francesco Diféo (FNSBB-Montréal), Gérard Gingras (Métallurgie-Québec), Nicole Benjamin (conseil central de Montréal), Robert Lachance (FNSBB-Montréal), Marcel St-Germain (Services publics - Chicoutimi).

Dernière heure: de mars 74 au 30 avril 1975, la CSN a accueilli 288 nouveaux syndicats totalisant 8899 membres. 132 syndicats, totalisant 5720 membres, sont en instance d'accréditation.

# Cette photo est un souvenir précieux pour la CSN



C'est une manifestation des grévistes de Dominion Oilcloth, en novembre 1954, avec leurs enfants. Ils étaient 1070 et gagnaient \$1.13 de l'heure. On a retrouvé cette photo dans l'album d'un travailleur. IL Y A DES MILLIERS DE SOUVENIRS QUI RISQUENT DE SE PERDRE. LA CSN VEUT LES RAMASSER.

Pour la deuxième année consécutive, un groupe de 8 étudiants subventionné par Perspectives Jeunesse est à la disposition de la CSN pour dépister et recueillir des documents de toutes sortes sur l'histoire de la CSN. Tout peut être intéressant: textes, photos, tracts, témoignages parlés. Si vous avez quelque chose ou si vous connaissez des gens qui en ont, contactez l'équipe, quelqu'un ira vous voir, on mettra vos documents sur microfilm et on vous les rendra. Adressez-vous au

## Projet ADSOS

(Archives de Documentation sur l'Organisation Syndicale)

1001, St-Denis, 5ème étage

514-842-3181, poste 430

Informations: Hélène Dallaire

L'an dernier, le conseil central de Chandler est passé au feu deux semaines avant que l'équipe aille faire l'inventaire de leurs archives: tout a été perdu. N'attendez pas que quelque chose de semblable vous arrive avant de contacter ADSOS.

# “mon heure est arrivée!

C'est moi qui l'ai choisie,  
De 10 à 11 aujourd'hui,

Je travaille pour les grévistes,  
Pas pour les capitalistes.

C'est une heure dans le mois  
Que les patrons n'auront pas.

Ça me fait plaisir de la donner,  
C'est l'heure de la solidarité.”

Une heure de travail  
par membre par mois  
pour le fonds de  
secours des grévistes.  
C'est la proposition sur  
laquelle le congrès  
spécial de la CSN aura  
à se prononcer, du 11  
au 13 juillet à Québec.

Cette proposition a  
rallié les délégués au  
conseil confédéral de la  
CSN par son caractère  
égalitaire. Car une  
heure de travail, ça  
représente le même  
effort pour tout le  
monde, même si ça se  
traduit par des  
contributions



différentes selon le niveau  
de salaire de chacun.  
L'heure de travail  
remplacerait la  
contribution actuelle au  
fonds de secours qui est  
de \$2.43 par mois pour  
chaque membre. C'est un  
effort supplémentaire qu'il  
faut faire pour permettre  
aux grévistes de continuer  
les luttes qui font avancer  
toute la classe ouvrière.  
Car seuls des travailleurs  
peuvent aider d'autres  
travailleurs.