

le travail

de tous les jours

Inscrire la grève dans le syndicalisme de combat



le travail de tous les jours

Le dernier numéro du Travail de Tous les Jours a été bien accueilli. Ce mois-ci, nous allons parler de la campagne de recrutement dans la construction, de l'état du FDP (fonds de grève) et des quelques renseignements qui peuvent être utiles aux militants. Nous sommes allés au Congrès du Conseil Central de Québec qui s'est tenu les 23-24-25 et 26 septembre. La liste des conflits avec un bref résumé des enjeux.

Il sera question de la communication de la délégation québécoise (CSN) au Conseil Mondial de la Confédération Mondiale des Travailleurs qui regroupent plus de quinze millions d'adhérents.

Le débat du mois portera sur les "problèmes des grèves dans le contexte d'un syndicalisme de combat."

Le Comité sur la condition féminine a produit un document que nous publions intégralement. L'opinion du mois est celle de Donatien Corribeau de l'hôpital St-Charles de Joliette.

Comme à tous les mois, il y a les chroniques sur les services et les fédérations, les petites annonces. **Le débat du mois prochain portera**

sur les perspectives face à la bataille qui s'engage dans le secteur public.

Pour répondre à la demande, nous avons porté le tirage à 3,000 exemplaires.

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).

Photographie: Jean-Claude Champagne, Guy Turcot, Michel Giroux.
Tirage: 3,000.

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



111

Quand Trudeau et Bourassa gèrent la crise

Le programme annoncé le 13 octobre dernier par le gouvernement fédéral et repris par le gouvernement Bourassa nous indique encore une fois à quelle enseigne logent les gouvernements: du côté des entreprises et contre les travailleurs.

Ce programme gèle la part des salaires des travailleurs dans le revenu national, part qui avait baissé de 4% entre 72 et 74 alors que les profits des entreprises avaient augmenté de près de 5%. Ce sont ainsi plusieurs milliards qui ont été transférés des poches des travailleurs aux coffres des entreprises capitalistes. Et le gouvernement déclare des mesures de guerre pour contrôler la seule chose qu'il lui est possible de contrôler: les salaires. Bien sûr, il a pris bien soin d'orchestrer, avec les hommes d'affaires, une campagne de publicité pour faire des travailleurs les boucs-émissaires de la situation économique difficile que nous traversons.

La CSN juge le programme fédéral comme inacceptable, inapplicable et injuste.

INJUSTE

Injuste pour les 250,000 travailleurs non-syndi-

qués soumis au salaire minimum au Québec. Avec le programme Trudeau-Bourassa, le salaire minimum ne peut augmenter qu'à \$2.90 l'heure alors que l'ex-ministre Castonguay avait préconisé un salaire horaire de \$3.05 le 1er novembre prochain.

Injuste pour les travailleurs québécois dont la moyenne des salaires dans le secteur manufacturier se situe à \$4.30 alors que cette moyenne est de \$4.57 dans les provinces maritimes et de \$6.32 en Colombie Britannique.

Injuste pour les travailleurs qui sont à la veille de négocier (secteur public) et qui ont du rattrapage à prendre.

Injuste parce que les gouvernements ne fixent pas un plancher... celui-ci étant négociable!

INAPPLICABLE

Inapplicable pour contrôler la hausse des prix dans le type d'économie que nous connaissons. Ainsi, le programme ne s'applique pas aux produits importés qui représentent plus de 35% de la hausse de l'IPC.

Inapplicable, car le gouvernement se limite à contrôler la hausse des coûts de revient. Les

hausse de coût de revient peuvent très bien être artificielles si les compagnies importent des produits semi-finis de leur maison-mère étrangère.

Inapplicable parce qu'avant qu'on remonte jusqu'à la source de l'augmentation du coût de revient, si on y parvient, le consommateur-travailleur aura payé le produit plus cher durant plusieurs mois.

INACCEPTABLE

Parce que ce sont les travailleurs, encore une fois, qui vont payer. Parce que les gouvernements viennent de fermer les yeux sur le holdp-up des compagnies qui, depuis quelques années, se servent de l'inflation pour assurer leurs investissements (pétrole, Bell Canada, etc...). La CSN comprend qu'un gouvernement capitaliste ne peut s'attaquer véritablement au problème de l'inflation puisque ce sont les fondements mêmes du capitalisme qui sont en cause.

En conclusion, la CSN croit que la série d'injustices que ce programme entraînera inévitablement provoquera chez les travailleurs une réaction légitime et qu'ils refuseront de payer pour l'appétit des grandes sociétés.

CSN CENTRALE

ORIENTATION

La CSN au Conseil Mondial de la CMT

Lors du Conseil Mondial de la Confédération Mondiale du Travail (CMT) qui s'est tenu à Blankenberge en Belgique, la délégation québécoise a soumis la communication suivante aux syndicats-membres. Nous le reproduisons intégralement.

“Aux prises avec une question nationale qui n'est toujours pas réglée, 6 millions de francophones sont noyés dans une mer de près de 300 millions d'anglophones; les québécois sont isolés culturellement.”

“Nous le sommes aussi syndicalement, car notre organisation, la CSN, est sans doute, de toutes les organisations affiliées à la Confédération mondiale du Travail, celle dont les membres sont les plus éloignés, géographiquement, des autres travailleurs affiliés à la CMT. De fait, à vol d'oiseau, nos camarades internationaux les plus près sont ceux des Pays-Bas, soit à environ 5,000 kilomètres.”

“Ces différentes formes d'isolement ont développé chez nous diverses caractéristiques, dont celle de l'accoutumance à la lutte pour la survie, qu'elle soit culturelle ou syndicale. Nous demeurons cependant toujours un peuple rempli d'ambiguïté et de contraste.”

“Depuis 50 ans, la CSN poursuit au Québec une expérience syndicale singulière, se démarquant avec force et originalité des différents courants nord-américains. Dans ce coin de continent, nous apparaissions souvent comme les irréductibles gaulois popularisés par les bandes dessinées.”

“Cela ne va pas sans complications. Ainsi, puisqu'il a été beaucoup question durant ce conseil mondial d'unité syndicale, nous

connaissons notre part de difficultés au Québec, qui tiennent surtout des différentes philosophies syndicales et dont j'ai retrouvé l'écho chez les délégués des différents pays qui sont venus s'exprimer à la tribune.”

“Dominés culturellement, politiquement, économiquement, nous continuons avec acharnement de refuser de l'être syndicalement en nous rangeant dans le grand moule américain.”

“Parce qu'en même temps qu'il exporte son capital, l'américain amène avec lui ses habitudes, dont l'une est de transiger et de négocier avec des syndicats qu'il connaît bien, des syndicats américains. Nous en avons plusieurs au Québec qui pratiquent ce qu'on appelle un syndicalisme d'affaires, alors qu'à la CSN, et de façon très marquée, nous pratiquons un syndicalisme de combat. Nous remettons en cause le système capitaliste, systématiquement, ce que plusieurs succursales de syndicats américains ne font pas. Sur des bases semblables, l'unité syndicale est bien souvent difficile.”

“Au Québec, puisqu'elle ne l'est pas par les partis politiques, le mouvement syndical assume l'idée généreuse et le contenu de ce qu'on appelle la gauche. J'ajouterai, sans fausse modestie, que c'est surtout la CSN qui assume au Québec cette responsabilité. Un rapport effectué à la demande du gouvernement québécois, par la firme américaine Fantus de Chicago, l'a d'ailleurs confirmé quand on en a connu les détails grâce à une fuite. On demandait aux hommes d'affaires américains ce qui serait, à leurs yeux, la raison principale qui les empêcherait de venir investir au Québec. Leur réponse: “Le radicalisme des mouvements syndicaux, spécialement la CSN.”

“Surtout en raison de la proximité géographique, le capitalisme américain nous a concédé, c'est certain, un niveau de vie qui se situe au-dessus de la moyenne mondiale. Cependant, et un délégué le répétait encore cette semaine, il n'y a pas que l'argent. La prostituée entretenue ne manque pas d'argent! Mais ce qu'elle n'a pas, c'est le respect, celui des autres et souvent le sien.”

“Un livre, paru chez nous, il y a quelques années a provoqué des remous profonds, surtout en raison de son titre percutant. C'était Nègres blancs d'Amérique. Nous sommes blancs, c'est vrai! Nous avons l'air riche, c'est vrai! Mais notre humiliation, celle qui se situe au niveau de l'être collectif rejoint celle des camarades d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine.”

“Mais ce niveau de vie dont je parlais tout à l'heure, il faut bien préciser dans quel cadre nous le vivons. Quand on sait, depuis qu'une commission d'enquête fédérale nous l'a appris il y a quelques années, que le Québécois francophone se situe au 13e ou 14e rang en ce qui a trait aux revenus dans sa propre province, le Québec; que son revenu est inférieur à tous les autres groupes, sauf les Italiens, qui sont sur un même pied, et les Indiens et Esquimaux qui sont en-dessous; on comprend mieux ce que cela veut dire, le niveau de vie, ce que cela veut dire, la dignité dans son propre pays.”

“Tout juste locataire dans leur propre pays, les Québécois n'ont pas encore malgré les apparences et l'idée qu'on peut s'en faire à l'extérieur, atteint le stade où, comme peuple et comme travailleurs, ils auraient conquis la dignité.”

CSN CENTRALE

ORIENTATION

La CSN au Conseil Mondial de la CMT

“Comment un peuple, comment des travailleurs peuvent-ils être fiers quand son gouvernement emprisonne pour un an les présidents des trois centrales syndicales, dont le camarade Marcel Pepin, à la suite d’une lutte syndicale pour que le salaire minimum des employés du secteur public soit porté à \$100?”

“Comment un peuple, comment des travailleurs peuvent-ils être fiers quand 65 pour cent des industries manufacturières sont entre les mains d’étrangers américains pour la plupart? Comment un peuple, comment des travailleurs peuvent-ils être fiers quand 80 pour cent des matières premières sont entre les mains d’étrangers, américains pour la plupart?”

“Comment un peuple, comment des travailleurs peuvent-ils être fiers quand un gouvernement concède un-septième de son territoire à l’International Telephone and Telegraph (ITT), un territoire grand comme la France?”

“Comment un peuple, comment des travailleurs peuvent-ils être fiers quand en plus son gouvernement donne à cette multinationale, dont le chiffre d’affaires est supérieur à son budget annuel, une subvention de 40 millions de dollars?”

“Comment un peuple, comment des travailleurs peuvent-ils être fiers quand un gouvernement passe une loi d’exception, après une grève légale de 8 jours, pour forcer les travailleurs du transport de Montréal à rentrer au travail, alors que ce même gouvernement a laissé pourrir durant 20 mois une grève de 2,000 travailleurs dans une avionnerie propriété du géant Pratt & Wittney?”

“Comment, enfin, un peuple et ses travailleurs peuvent-ils être fiers quand on voit durer une grève comme celle des 3,500 travailleurs de l’amiante, depuis le 17 mars dernier, ce qui fera bientôt sept mois?”

“Aux yeux de ce gouvernement, ce ne sont là, bien sûr, que des travailleurs aux prises avec six compagnies multinationales, dont cinq sont américaines et l’une anglaise. Et pour un gouvernement de la démission nationale et de la vente corps et biens aux multinationales, il n’y a rien de mal à ça.”

“Chez nous, si les hivers n’étaient pas si longs, les bananes trouveraient une terre extrêmement propice...”

“Non, camarades, dans aucun pays, le niveau de vie ne remplacera la dignité, chez un travailleur conscient.”

“Le combat syndical chez nous est difficile et coûte de plus en plus cher, et en argent et en énergie humaine. Mais les multinationales nous l’imposent et nous ne croyons pas qu’il serait dans la tradition du mouvement ouvrier de laisser tomber.”

“J’affirme, quant à moi, que c’est avoir les deux pieds sur terre que de constater que les travailleurs n’ont rien à gagner et tout à redouter dans l’expansion tentaculaire des multinationales. J’affirme que c’est ne pas avoir les deux pieds sur terre que de croire le contraire.”

“J’affirme que c’est avoir les deux pieds sur terre de constater que les travailleurs, où qu’ils soient, n’ont pour toute propriété que leur force de travail et qu’ils ne doivent compter que sur eux seuls dans cette bataille à l’échelle mondiale pour la conquête de la dignité. Et j’affirme que

c’est ne pas avoir les deux pieds sur terre que de croire que le salut des travailleurs pourrait venir des universités, des institutions internationales ou de gouvernements favorables.”

“Les travailleurs n’ont jamais reçu de cadeaux de personne. Ce qu’ils ont aujourd’hui, ils ont dû l’arracher de haute lutte, et les différents pouvoirs ont dû s’y plier seulement quand il leur fut impossible de faire autrement.”

“Ne nous racontons pas d’histoires.”

“Nous ne vivons pas dans des régimes où priment la justice et le droit. Ce n’est le fait d’aucun pays, malgré les différentes applications. Historiquement, les travailleurs ont toujours eu la justice et le droit de leur côté. Quand ils ont pu transformer des choses, c’est lorsqu’ils ont eu, en plus de la justice et du droit, la force d’avoir raison. Il nous faut donc maintenant, solidairement, bâtir la force des travailleurs pour ouvrir de nouvelles avenues. Cela ne pourra se faire que si tout d’abord, les délégués ici présents sont eux-mêmes convaincus que le système capitaliste est fondamentalement aliénant pour le travailleur. Cela est plus difficile à comprendre pour un travailleur des Pays-Bas que pour un travailleur de Colombie, plus difficile pour un travailleur québécois que pour un travailleur de Rhodésie.”

“Mais notre responsabilité, et je rejoins le rapport Gonzales, est de tout mettre en oeuvre pour que le plus de travailleurs possible comprennent la situation. A ce moment, le syndicalisme changera. Et cela, c’est profondément syndical puisque ça s’appelle aller à la base et lui parler.”

Construction: Une sorte de campagne électorale

La campagne de recrutement dans la construction bat son plein. Le scrutin aura lieu les 7-8 et 9 novembre prochain. On peut voir la FTQ se pavaner à la télévision avec l'aide de BCP publicité qui avait organisé la publicité de la dernière campagne électorale de Trudeau. Alors que la FTQ mise sur une campagne tapageuse, la CSN, pour sa part, met de l'avant ce qu'elle a réalisé pour les travailleurs de la construction. La FTQ dit: "J'ai besoin de mes outils, j'ai besoin de la FTQ". En sous-entendu: J'ai besoin de la FTQ pour travailler (placement). La FTQ joue sur la peur alors que la CSN mise sur l'intelligence des travailleurs de la construction. Lors du lancement de la campagne de recrutement par la CSN, Marcel Pepin et Michel Bourdon ont soumis un bref historique du rôle des centrales dans ce secteur. En voici un bref résumé.

"1969, la bataille pour la sécurité d'emploi"

Le 14 avril 69', la CSN et la FTQ en venaient à une entente sur une formule de bureaux de placement syndicaux conjoints. Le 30 avril, la FTQ reniait cet engagement syndical et concluait unilatéralement avec les patrons une entente qui ne comportait aucune formule de sécurité d'emploi.

"1970, la bataille pour l'égalité des salaires"

Le rattrapage des salaires avec Montréal fut la priorité de la CSN à cette époque-là. La FTQ refusa d'embarquer dans cette bataille. Aussi a-t-il fallu une grève pour obtenir la garantie de l'égalité sur cinq ans. C'est à cette occasion que nous avons obtenu les deux périodes de repos de 15 minutes par jour, des cantines chauffées, de l'eau potable, des toilettes, l'avis de 48 heures en



cas de mises à pied et plusieurs clauses sur la sécurité physique.

"1971, la bataille pour l'application de la sécurité d'emploi"

La CSN fait la bataille pour appliquer la sécurité d'emploi. La FTQ et les patrons ne veulent pas en entendre parler. La CSN demande des points de contrôle et certains règlements afin de savoir quels sont les travailleurs permanents. La CSN a alors entrepris des démarches auprès de chaque député et occupé certains centres de main-d'oeuvre pour sauver le régime de sécurité d'emploi. C'est au cours d'une intervention de la CSN auprès du gouvernement qu'un commando de fiers-à-bras dirigé par Dédé Desjardins est venu casser la commission parlementaire.

"72-73, la bataille de la sécurité d'emploi et de la liberté syndicale"

La situation devenant de plus en plus grave, la CSN-Construction invite les unions américaines à faire le nettoyage de leurs unions car certains éléments du crime

organisé s'y sont infiltrés. La FTQ ne donne pas suite à cette mise-en-garde. La campagne de recrutement de la FTQ est axé sur "la vraie force" alors que la CSN parle de sécurité physique sur les chantiers.

74, La commission Cliche

La commission Cliche a repris à son compte ce que nous disions depuis des années. Cependant, elle a passé en douce sur les responsabilités des patrons et des gouvernements; nous l'avons dénoncée. Nous avons aussi dénoncé l'utilisation qu'en a faite le gouvernement.

75 Une riposte commune

La CSN lance un appel à tous les travailleurs de la construction pour qu'après le vote, quel que soit le syndicat qu'ils auront choisi, ils préparent une riposte commune contre les nouvelles lois qui conduisent à l'écrasement du syndicalisme. La FTQ refuse de faire front commun avec la CSN et réitère son intention de faire disparaître la CSN dans l'industrie de la construction.

CSN CENTRALE

LUTTES

Les petites nouvelles du FDP

A la CSN, depuis 1974, les membres versent plus d'argent au FDP qu'à l'administration. Près de 180 syndicats sur environ 1,200 ont eu besoin du FDP dans les 14 derniers mois, soit environ 15% des syndicats affiliés à la CSN. Par ailleurs, du 1er mars 1974 au 31 mai 1975, il est rentré \$6,037,095.09 dollars (incluant la contribution volontaire) et il est sorti près de \$5,760,360.32 en fonds de secours de grève et publicité autour des luttes.

D'autre part, si la journée de grève travaillée était acceptée par 50% plus un des syndicats et 50% plus un des syndiqués, cela représenterait des liquidités d'environ 5 millions de dollars. Si toutefois, les membres n'acceptaient pas cette solution, cela voudrait dire que la CSN serait obligé d'emprunter ces montants. Pour chaque million emprunté, la CSN doit verser en capital et intérêt l'équivalent des prestations de grève de 400 grévistes par semaine. Donc, chaque million emprunté réduit d'environ 400 le nombre de grévistes qu'on pourrait soutenir si nous avions cet argent au lieu de l'emprunter.

L'heure permet de secourir environ 3,600 grévistes par semaine selon les barèmes actuels de \$20 et \$30 et \$50, à condition de ne pas avoir d'emprunts à rembourser.

Les montants payés en amendes aux syndicats et aux syndiqués du secteur public pour la dernière grève de 1971 se chiffrent à \$411,800.00. Par contre, la publicité de 1964 à 1974 pour les négociations du secteur public a coûté \$859,630.00.

Il est par ailleurs évident, à la lumière des derniers résultats compilés concernant la journée de grève travaillée, que cette journée ne sera pas versée au FDP. Cependant plusieurs syndicats ont accepté de verser l'équivalent d'une journée de travail au FDP.



L'Etat actuel du FDP

Du 1er Mars 1974 au 31 Août 75, les revenus du FDP se répartissaient comme suit:

\$6,485,444.89 en per capita
\$157,337.00 en souscriptions volontaires
\$61,542.00 en intérêts provenant de l'administration

Les dépenses pour la même période se chiffraient à \$7,974,582.00

De ce montant, les secours de grève coûtaient \$6,920,792.00
les dépenses relatives aux grèves (publicité, etc..) \$128,631.00
Les frais de personnels affectés aux grèves \$443,288.00

La résistance à l'esclavage

Les 364 travailleurs de Vilas Furniture de Cowansville sont en grève depuis le 29 juillet dernier. Ils réclament l'abolition du plan boni. Vilas, qui appartient à la famille Molson, fabrique des meubles. Pour appuyer leurs revendications, les travailleurs se sont donnés plusieurs moyens de pression. Ils sollicitent le boycottage des bières Molson, Laurentide, Canadian et Brador.

Déjà dans la région de Cowansville, les annonces de Molson ont graduellement disparues de la région. Le distributeur local de la bière Molson ne commande plus les divers événements sportifs. Les débits de boissons qui appartiennent aux étudiants de l'Université de Montréal et de Sherbrooke ne vendent plus de Molson. Les travailleurs FTQ de Vilas à Thurso s'occupent de publiciser ce boycottage dans leur région. Le boycottage est particulièrement efficace dans la région de Granby où les grévistes ont participé à plusieurs lignes ouvertes portant sur leur conflit.

Au niveau de l'organisation matérielle de la grève, les travailleurs se procurent les oeufs, le pain, le lait et autres denrées au prix coûtant. Leur roulotte est devenue pour l'occasion un véritable comptoir alimentaire autogéré. Les grévistes ont aussi mis sur pied une sorte de loterie. Le gagnant se mérite la moitié des sommes recueillies par la vente des billets, l'autre moitié de la somme est versée au fonds de secours. Autre moyen d'embarquer la population de Cowansville, les travailleurs ont organisé un gazorama qui leur a rapporté \$600.00 en une journée. Ils ont pu ainsi rencontrer la population et expliquer leur conflit.

Ce gazorama a aussi permis aux grévistes de se rendre compte qu'il y a des failles dans la direction puisque certains cadres sont venus fraterniser avec eux.

Les conjoints des grévistes se sont regroupés en comité. Ceux-ci ont rencontré les dirigeants des commissions scolaires afin d'en venir à une entente sur les frais de scolarité des enfants des grévistes. Ces frais de solidarité (livres, etc...) ne seront payés qu'à la fin de la grève.

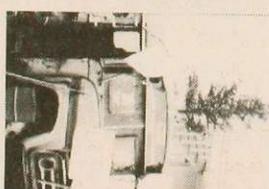
Il y a quelques semaines, la compagnie a essayé de sortir du meuble scab en se servant de wagons du Canadian Pacifique. Cependant, un contre temps a forcé la compagnie à retarder ce déménagement. Les rails étaient sectionnés et les employés du Canadian Pacifique de Cowansville refusaient de traverser la ligne de piquetage des travailleurs de Vilas.

D'autres part, la compagnie s'est ridiculisée en publiant dans les journaux des informations pour le moins erronées. L'une de ces informations voulaient faire croire que les travailleurs de Vilas gagnaient \$12,000 si les offres de la compagnie étaient acceptées. Les syndiqués ont répliqué en

envoyant des copies de leur TP-4 de l'année précédente. Les gains de l'année se chiffraient à moins de \$6,000.00! N'innovant en rien dans les tactiques patronales, la compagnie a fait des offres par dessus la tête du syndicat afin de discréditer le comité de négociation. Réunis en assemblée générale, les travailleurs ont renouvelé à l'unanimité leur confiance en leur comité de négociation.

La grève de Vilas se préparait depuis un bon bout de temps. Les syndiqués avaient essayé divers moyens de pression avant de déclencher la grève. Lorsque celle-ci fut déclenchée, la compagnie s'était empressée d'obtenir une injonction. Au mois d'août, les grévistes avaient déjà installé leur sapin de Noël pour indiquer à la compagnie leur détermination à vaincre.

Pour ceux qui se demandent quels sont les effets du plan boni, rappelons que la CSN a publié une brochure intitulée "Cadence et plan boni" qu'on peut se procurer au Service d'Information. A Vilas, le plan boni, ça veut dire que 50% des travailleurs du département de la coupe du bois ont une main ou un doigt coupé. Le salaire de base est de \$2.60 l'heure.



Le congrès du conseil central de Québec: Lutter c'est vaincre

C'est sous le thème de "lutter, c'est vaincre" que s'est tenu le Congrès du Conseil Central de Québec, les 23, 24, 25 et 26 septembre dernier. Près de 311 délégués représentant 94 syndicats ont participé au Congrès.

Partant de l'expérience du pavillon St-Dominique où le manque de solidarité de l'ensemble des travailleurs a fait en sorte que le conflit a débouché sur un échec, le Conseil Central s'est donné comme priorité l'appui aux travailleurs en lutte. Et face à cette priorité de lutte, les comités d'information et d'éducation se sont donnés des outils pour intervenir.

Au niveau de l'éducation, le comité entend joindre la formation technique avec la formation socio-politique. Le comité verra à mener la formation sur le terrain des luttes. Concrètement cela équivaut à rencontrer comité de grève, délégués au Conseil Central et exécutif du syndicat avant que la grève ne soit déclenchée. Les délégués ont aussi décidé de ne plus séparer comme des éléments contradictoires, la formation technique et la formation socio-économique. Les délégués entendent ainsi pratiquer un syndicalisme de combat, axé sur une réflexion poussée du syndicalisme qu'ils veulent mener. Ils ont décidé pour ce faire de mettre sur



un bulletin de formation qui sera distribué aux éléments militants du Conseil Central et des conseils régionaux.

Au niveau de l'information, les délégués ont décidé de mettre l'accent sur les structures d'appui aux négociations du Front Commun. Le comité d'information continuera de payer le premier numéro du journal d'un syndicat. De plus, on entend continuer l'expérience des sessions de formation d'agents d'information et voir à ce que le comité d'information du Conseil Central soit en lien avec les syndicats en conflits afin d'assurer une continuité de l'information externe et interne au conflit.

Au niveau du comité d'action, l'année passée a surtout été marquée par l'expérience pilote qui a eu lieu à la Davie Ship-building. On a

ainsi découvert que 180 gars sont atteints de sidérose et que quatre cents d'entre-eux présentent des anomalies pulmonaires. Cette année, on entend compléter le mandat de l'année précédente. (Davie Ship-building) et mettre sur pied une enquête pour détecter les personnes souffrant de pneumoconiose afin d'éliminer les causes de cette forme de maladie industrielle. Le comité entend aussi mettre l'accent sur les problèmes de surdité. Au niveau de la sécurité au travail, on diffusera la clause-type et on verra à mettre sur pied des comités de sécurité là où les problèmes de sécurité le nécessitent.

On a aboli le Conseil Régional de la Rive-Sud qui s'avérait trop difficile à implanter. Les autres régions continueront leurs actions de "mini Conseil Central".

FAS: Contestation de la Loi 36

Les membres de la FAS de la région de Québec se sont regroupés afin de contester la loi 36 et principalement l'amendement 54-D. Cet amendement enlève le statut de salarié au sens du Code du Travail à toute personne qui siège sur le conseil d'administration d'un établissement. Actuellement, le personnel syndiqué représente 80% des membres élus sur les conseils d'administration, les autres étant "nommés" par le lieutenant-gouverneur en Conseil (le cabinet des ministres). Quarante-trois membres de Conseil d'administration se sont ainsi regroupés dans "Les salariés membres de Conseil d'Administration".

Le regroupement des salariés membres de Conseil d'administration a formé un Conseil Régional avec Richard Lavoie à la présidence, Roland Savard à la vice-présidence et Françoise LaRoque au poste de secrétaire.

Le regroupement considère que le salarié n'est pas employeur au moment où il est sur l'ouvrage et ne voit donc pas pourquoi il serait considéré comme un non-salarié au sens du Code du Travail. Le regroupement voit dans l'amendement 54-D une façon détournée d'empêcher les travailleurs syndiqués de se faire représenter sur les conseils d'administration.

La Fédération des Affaires Sociales (FAS) rencontrera le ministre Claude Forget à la fin octobre pour discuter de cette situation. En attendant, elle a demandé à ses quelques 250 affiliés siégeant sur les CA de ne pas démissionner de leur poste d'exécutif syndical ou de leur Conseil d'administration d'établissement.

Commerce: Résultats d'une campagne anti-publicité

On sait que certains magasins misent énormément sur la publicité. C'est le cas de la compagnie Steinberg avec son slogan "Oui, Steinberg est de votre côté". Les travailleurs de Steinberg de la Côte-Nord et du Saguenay Lac-St-Jean essaient depuis quelques temps de réouvrir leur convention afin de rattraper, dans leur échelle des salaires, les retards de 8 et 5 mois qu'ils accusent sur les conventions de Montréal.

Les syndiqués ont sorti des magasins le catalogue des prix comparatifs de Steinberg selon les régions. Une étude rapide nous révélait que les gens du Saguenay-Lac-St-Jean et de la Côte-Nord payaient plus cher qu'à Montréal. Bien plus, les variations de prix étaient complètement arbitraires. Dans la semaine qui a suivi la conférence de presse révélant ces faits, le chiffre d'affaires des magasins Steinberg dans la région du Saguenay Lac-St-Jean a baissé de 10%. Dans toutes les régions, le chiffre d'affaires a subi des diminutions. Cette campagne anti-publicité des syndiqués a connu quelques obstructions au niveau de certains média puisque Steinberg soutient financièrement certains journaux avec ses annonces. Mais il n'en demeure pas moins que les résultats sont positifs. Sans mettre en péril les emplois des travailleurs qui y oeuvrent, cette action a eu pour effet de faire réfléchir Steinberg. Les consommateurs, tout comme les employés de Steinberg ont réclamé la parité avec Montréal. Après tout, il n'y a pas beaucoup de capitalistes qui sont de notre côté (s'il y en a).

Education: la formation des permanents

Le service d'éducation de la CSN donnera des cours de formation à l'intention des permanents. Sur la direction des grèves, la date limite pour les inscriptions est le 24 octobre: le 7 novembre pour les cours sur l'arbitrage; le 21 novembre pour les cours sur l'organisation. Un cours est prévu spécialement pour les employés de bureau de la CSN. Les dates limites pour ceux-ci sont le 28 novembre pour les employés de la région de Montréal, le 31 octobre pour ceux de la région de Québec et le 24 octobre pour les autres régions de la province.

Les critères de sélection sont les suivants: 1) Les cours s'adressent particulièrement aux nouveaux salariés embauchés depuis un an et pour qui la session est pertinente. 2) Ils s'adressent à ceux dont la fonction principale correspond au titre de la session. 3) Ils s'adressent à ceux qui sont intéressés à participer à de telles sessions.

Afin d'avoir plus d'efficacité, le nombre de participants a été fixé à un maximum de vingt (20). Il est entendu que les participants qui rencontrent le premier critère de sélection auront l'absolue priorité sur les autres. Advenant le cas où une session intéresse plus de vingt participants, une deuxième session pourra être fixée. Aucune candidature ne sera acceptée après la date limite d'inscription. Tous les candidats seront avisés de l'acceptation ou du refus de leur candidature dans la semaine suivant la date limite d'inscription. L'endroit des sessions sera déterminé quelques semaines à l'avance et les participants en seront avertis par télex.

Le programme de ces cours a été conçu et réalisé en collaboration avec le Comité d'éducation du Syndicat des employés de la CSN.

FNEQ : Analyse du rapport Nadeau par le groupe de travail Action-Ecole-Société

Les 13 membres du comité action-école-société de la FNEQ ont étudié le rapport Nadeau. Il ressort de cette analyse, qui n'est en fait qu'un premier déblayage, que le rapport Nadeau est un rapport de classe.

L'analyse et les conclusions du groupe de travail ont été acceptées par le bureau et le conseil fédéral de la FNEQ.

Le rapport Nadeau a peut-être diagnostiqué la bonne maladie, mais sûrement pas le bon remède. Dans leur ensemble, les exigences du Conseil du patronat et des Chambres de Commerce ont été satisfaites. Ainsi, les programmes d'enseignement spécialisés seraient préparés en coopération étroite avec les représentants des secteurs industriels concernés. Les cours de culture générale seraient différents de ceux dispensés au cours général et mieux adaptés aux exigences de la "carrière" de l'étudiant. Le rapport Nadeau, suite aux recommandations des organisations patronales, laisse la porte ouverte à une séparation complète de l'enseignement professionnel à l'intérieur d'une régionale de CEGEP.

Au niveau des structures, le rapport préconise un contrôle du patronat sur les CEGEP. Nadeau renvoie la formation générale au secondaire. Il n'est nulle part question de gratuité scolaire. Tout au plus, le rapport Nadeau parle de "participation financière de l'étudiant dans certaines activités considérées comme non essentielles, du type culture et loisirs". Le rapport indiquant que les cours de culture générale, qui ne seront pas en lien étroit avec l'exercice d'un métier ou d'une profession, seront considérés comme non essentiels, il

est fort probable que ces cours présentement donnés dans les CEGEP ne seront plus gratuits. Les recommandations du rapport Nadeau laissent donc la porte ouverte à la réintroduction des frais de scolarité au niveau collégial, laissant ainsi la place à une ségrégation sociale accrue.

Parlant de l'éducation des adultes, le rapport Nadeau ne fait mention nulle part du financement de ces cours par le gouvernement fédéral. L'éducation des adultes est ainsi asservie à 95% à Ottawa et à l'accroissement économique.

Il est à remarquer que les étudiants, les enseignants et les employés de collège n'étaient pas représentés au comité Nadeau.

Ceci explique pourquoi les étudiants sont réduits par Nadeau à un besoin, celui de la division technique et sociale du travail. Il s'agit moins d'une découverte de Nadeau qu'un choix politique et social. Objectivement, le rapport Nadeau, par son orientation, conduit à asservir l'enseignement collégial aux impératifs de la division sociale de l'entreprise privée au détriment de la démocratie, de la polyvalence et de la culture. Selon le rapport Nadeau, les syndicats nuisent au bon fonctionnement des collèges par "l'endoctrinement des étudiants, par leurs attitudes syndicalistes étroites". Ainsi toutes les luttes des syndicats, comme celles de La Pocatière et de Limoilou, sont ignorées.

Par ailleurs, le rapport Nadeau s'accorde avec le Conseil du Patronat et le Ministre St-Pierre lorsqu'il est question de diminuer les coûts de l'enseignement. Bref, on peut résumer les intentions du patronat et du rapport Nadeau par

cette phrase tirée du rapport du comité action-école-société: "se procurer de la main d'oeuvre efficace (hautement spécialisée) docile (qui n'a pas été contaminée par les étudiants contestataires du secteur général) et cela à bon marché (rentabilisation du système scolaire, diminution de la qualité de l'enseignement).

En 74, les enfants d'ouvriers ont de trois à quatre fois moins de chance d'accéder au CEGEP que les enfants de cadres et de commerçants.

D'autre part, ils ont moins de chance de réussir en classe comparativement aux enfants de la classe dominante. Là-dessus, le rapport Nadeau n'apporte aucune solution. Il s'inspire plutôt de cette phrase du ministre Cloutier (15 mai 1975): "La sélection, ce n'est d'ailleurs pas un monstre. Elle est biologique, elle est génétique. Les gens ne sont pas égaux au départ parce qu'ils n'ont pas le même héritage génétique et qu'ils ne sont pas dans des situations sociales identiques." C'est simple. Les travailleurs sont travailleurs parce qu'ils sont cons, et quant aux handicaps provenant de leur situation sociale particulière, que peut-on y faire? L'école n'est pas à remettre en cause: elle est juste, neutre, au-dessus des classes. Il est bien évident qu'un gouvernement qui n'adopte pas de mesures pour aplanir les inégalités sociales peut se laver les mains des déficiences perpétuelles du système d'éducation.

Le rapport du comité action-école-société sur l'analyse du rapport Nadeau n'est qu'un document de travail, mais il indique bien que l'école est au service de la classe dominante... comme quoi le conseil du patronat est écouté!

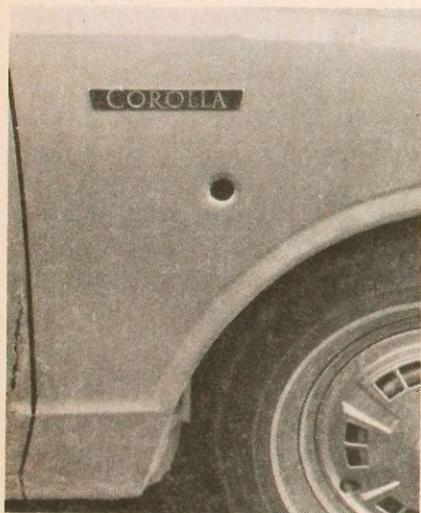
CSN PARTOUT

CONFLITS

Le fils du patron acquitté suite à un attentat contre un gréviste

En mai dernier une grève sévissait à Lambton manufacturing dans la région de Thetford. Nous rapportions dans "Le travail de tous les jours" que le fils du patron avait fait feu sur un gréviste. Les deux coups de "12" avaient frôlé le gréviste qui avait déposé sa femme et ses enfants quelques instants auparavant. Une des balles avait traversé la carrosserie de l'automobile causant des dommages évalués à \$1,200.00. Arrêté, le fils du boss fut relâché sous un cautionnement de \$5,000.00

Le 12 septembre dernier, le prévenu passe devant le juge Pagé de la cour provinciale. Que peut-il arrivé au fils du patron qui possède trois chalets, trois autos, dont une Cadillac, un avion et une manufacture de bois dont les ouvriers sont en grève? Et bien oui! Le fils du patron fut acquitté. Comme quoi, l'argent de papa ne fait pas le bonheur, mais ça aide!



Deux règlements importants

Amiante

Les gars de l'amiante ont décidé d'accepter l'entente de principe intervenu entre leurs représentants et les compagnies d'amiante. L'entente stipule que le salaire horaire de base passera de \$3.73 à \$5.32 à la fin de la convention et ce, sans compter un 40 cents d'intégration du boni de vie chère, ce qui portera le salaire réel à \$5.72. A ce montant, il faut également ajouter un boni de vie chère non-intégré de 87 cents, permettant ainsi à la masse salariale d'atteindre un taux horaire de \$6.59 au 15 octobre 1977. Par rapport au salaire de base en vigueur au mois de janvier 74, cela représente une augmentation de 76% et il ajoutera un \$460.00 de rétroactivité. Les travailleurs de la CSD d'Asbestos gagneront en janvier 77 quelque chose comme \$5.62 de l'heure.

St-Paul Construction

Après 8 semaines de grève, les 160 travailleurs de St-Paul Construction ont obtenu des gains hors de l'ordinaire. Les travailleurs demandaient la parité avec Francon de Montréal. Ils ont réduit l'écart des salaires à presque rien. Les hausses salariales vont de 73% à 94% pour 2 ans et demi. Les heures sont réduites de 50 à 45. Un journalier voit donc son salaire passer de \$3.70 à \$7.00 dans 18 mois d'ici. Fait important à signaler, les femmes des grévistes ont participé activement à la grève. Elles ont organisé une garderie pour pouvoir aller piqueter avec leur mari; elles ont délégué deux d'entre elles sur le comité de négociation. Le comité était autonome et impliquait de quarante à cinquante femmes de grévistes.

Liste des conflits CSN

Fabrication métallique Heatex, Montréal, métallurgie (200), lock-out, 11-09-75. A la fin septembre, la compagnie menaçait de fermer ses portes. Puis elle a accepté de rencontrer la partie syndicale après les interventions du conciliateur. Les syndiqués font du piquetage devant les clients de Heatex, ce qui ne semble pas plaire à la compagnie.

Ecole des routiers, Montréal, enseignants (35) 25-09-75. Les travailleurs découvrent peu à peu qu'ils ont à faire face à une école qui a des "petits amis"! Les centres de Main d'Oeuvre du Canada et les Centres de Formation Professionnels jouent les "scabs". On a découvert que des cours se donnaient à St-Jérôme et possiblement à Chicoutimi, avec l'aide des gouvernements. L'école des routiers est fortement financée par le fédéral et le provincial.

Employés de Garages, Rimouski, métallurgie, 200 grévistes depuis le 25-08-75. A la demande de onze propriétaires de garages, le juge St-Hilaire a accordé une injonction afin de limiter le nombre de piqueteurs et laisser entrer le personnel de cadres. Le 10 octobre dernier, les grévistes ont rejeté à près de 95% les dernières offres patronales.

Coop Avicole de St-Damase, St-Hyacinthe, Commerce (200) lock-out 19-07-75. Deux cents travailleurs victimes d'un lock-out. La coop se conduit comme une entreprise capitaliste. Ainsi, elle refuse que l'ancienneté des femmes en congés de maternité s'accumule. Elle veut vendre le temps supplémentaire obligatoire, faire perdre des journées de maladie et ne veut pas afficher les tâches.

CSN PARTOUT

CONFLITS

Liste des conflits CSN

Chaussures Greb Industries, Trois-Rivières, vêtement (170) 15-09-75. Une autre lutte pour abolir le boni. La main d'oeuvre est composé de soixante pour cent de femmes et de travailleurs ont décidé de former une garderie pour permettre aux femmes de piqueter et participer activement à la grève. Il n'en coûte rien aux grévistes pour utiliser la garderie. A chaque vendredi, les grévistes organisent une soirée de solidarité.

MAGASINS HART'S, Sept-Iles, commerce (19) 24-07-75. Depuis le début de la grève, l'employeur a tout baricaté le devant du magasin et essaie de faire croire que le magasin est vide et qu'il n'y aura jamais de réouverture. Le patron essaie actuellement de prendre des procédures pour faire enlever le roulotte des grévistes. Le Hart's de Sept-Iles est le seul des 20 magasins au Québec à être syndiqué. *C'est une première convention et tout est à négocier.*

Pavillon St-Dominique, Québec, Affaires Sociales (30) depuis le 29-03-72.

Foyer des Hauteurs, Laurentides, Affaires Sociales (13) lock-out depuis le 2-12-71.

Employés d'Uniroyal, Ville d'Anjou, métallurgie (85) 25-09-74. Les 85 travailleurs en grève depuis la fin août 1974 ont été avertis que la compagnie entendait fermer ses portes. La multinationale Uniroyal refuse de signer une première convention.

Zeller's Sorel, Sorel, Commerce (25) 8-08-75. Une multinationale qui refuse de signer une première convention. Un travailleur qui a 17 ans d'ancienneté gagne \$2.80 l'heure. Zeller's Sorel refuse d'accorder la parité avec son magasin de Chicoutimi.

Vilas Furniture, Granby, Bâtiment, 364 travailleurs en grève depuis le 29-07-75.

Vic Metal, Victoriaville, métallurgie (100) 16-09-75. Les 100 travailleurs la Vic Metal sont en grève depuis le 16 septembre. En '73, le taux d'accidents était de 121.6 alors qu'il était de 47.5 dans les autres industries de métallurgie du Québec. Le salaire moyen se situe aux environs de \$3.65 l'heure. L'ALCAN a des intérêts dans la compagnie.

Carton et papier façonné Sonoco, Montréal, FTPF (120) en lock-out depuis 19-08-74. Les gars ont signé leur convention mais la multinationale s'entête à maintenir des poursuites de \$135,000 pour avoir débrayé le premier mai '74, pour perte de clientèle pendant la grève et pour avoir respecté la ligne de piquetage de cinq de leur confrères qui avaient été congédiés. Les syndiqués ont voté à 80% pour continuer la grève tant que la compagnie n'aura pas laissé tomber les poursuites.

St-Lawrence Protective Union de Terre-Neuve, métallurgie, (335) lock-out 8-06-75

Aero Club de Montréal, Montréal, enseignants (10) depuis le

3-09-74. Suite à une conférence de presse où les 10 travailleurs dénonçaient l'emploi de l'armée comme scab, le patron a demandé une révocation de l'accréditation. La grève dure depuis plus d'un an.

Employés municipaux de Ville d'Anjou, Montréal, FESP (68) depuis le 17-09-75. Suite au lock-out illégal de la municipalité, les 68 travailleurs ont décidé de poursuivre la ville. Les employés de la ville nous ont raconté que Monsieur le maire a décidé de construire des urinoirs publics pour les chiens (avec poteau et lumière) après que quelques malheureux chiens aient fait sur sa propriété. Ville d'Anjou est la seule municipalité au monde avec Los Angeles à donner de tels services à ses concitoyens.

Francon, Hull, bâtiment, (13) lock-out depuis le 19/9/75

Garges des Cantons de l'EST, M. Muffler, métallurgie, (4) depuis le 10-03-75

Total des grèves: 11; total des lock-out (contre-grèves) 7 impliquant 1,991 grévistes. On compte cinq nouveaux syndicats qui sont en grève ou en lock-out.



Les travailleurs d'Uniroyal luttent contre une multinationale américaine.

Inscrire la grève dans le syndicalisme de combat

La CSN est aux prises avec un nombre sans précédent de grèves. Ces grèves causent certains problèmes au mouvement (fonds de secours aux grévistes). Mais il se trouve que malgré les problèmes financiers, le nombre de grévistes se maintient. Fondamentalement, ces grèves sont l'incarnation de la résistance des travailleurs aux formes modernes de l'oppression (inflation, etc.). C'est clair, en temps de crise, les gouvernements se contentent de gérer la crise, les compagnies font porter le poids de cette crise sur les travailleurs et les travailleurs se doivent de résister avec les moyens qu'ils ont. Comment inscrire ces grèves dans le syndicalisme de combat, comment faire en sorte que les travailleurs en grève fassent un bout de chemin dans la compréhension de leur lutte, dans la compréhension des intérêts qui soutiennent le conflit? Comment faire en sorte que la grève soit efficace, qu'elle porte fruit?

Le capitalisme s'est raffiné avec les années. Il a découvert des moyens pour combattre les grèves. A un point tel qu'il devient presque normal de recourir à des fiers-à-

bras, à des scabs, à des injonctions, à des offres par dessus la tête du syndicat. Le syndicalisme s'est donné de nouveaux moyens. On a donné un contenu plus précis au mot solidarité. On a inventé des formes d'interventions; on s'est construit nos propres moyens d'information, on a recours à des solidarités par fédération, par région, etc...

Au delà de ces moyens, la grève s'inscrit-elle dans un syndicalisme de combat. Comment faire en sorte que chaque gréviste s'implique? Comment faire en sorte que les travailleurs en grève soient pleinement informés? Comment faire en sorte qu'ils retirent de cette expérience de lutte un dynamisme qui apportera sa contribution militante au mouvement syndical.

Et qu'elle est la responsabilité du directeur de grève dans ce cheminement? Est-il suffisamment formé, est-il surchargé de conflits? Ce sont ces questions que nous avons posés à Daniel Nard, président du syndicat de l'Aero Club, en grève depuis plus d'un an; à des directeurs de grève; à Pierre Gervais de l'organisation.

Plusieurs directeurs de grève nous ont déclaré

que l'expérience de Joliette et plus particulièrement les grèves de Firestone et de Gypsum sont un exemple de syndicalisme de combat. Il ressort de ces expériences que l'organisation de la grève a été le point de départ du type de combat qui fut mené par les travailleurs de ces usines.

Certaines critiques formulées dans le présent débat ont trait à la non-permanence de certains directeurs de grève. Ces pigistes étaient payés à même le FDP. Le salaire mensuel de chaque directeur de grève équivalait ainsi à près de 13 prestations de grève mensuelles. La CSN, en accord avec le syndicat des permanents, procède actuellement au transfert des dossiers de grève pour les remettre à des permanents payés par l'administration. Le service des grèves compte quatre postes réguliers qui sont tous comblés. Autre point important, même si certains règlements du FDP semblent inapplicables (déduction ou retour de prestations), les règlements ont eu pour effet d'augmenter le nombre de retour de chèques de prestations de ceux qui travaillent pendant la grève.

Inscrire la grève dans le syndicalisme de combat

L'Opinion d'un gréviste

DANIEL NARD EST PRÉSIDENT DU SYNDICAT DES 10 TRAVAILLEURS DE L'AÉRO CLUB. CE NOUVEAU SYNDICAT DE LA RÉGION DE ST-HUBERT EST EN GREVE DEPUIS LE 3 SEPTEMBRE 74. IL NOUS LIVRE SON OPINION.

“En un an, nous avons connu cinq (5) directeurs de grève. Avant de sortir en grève, on ne connaissait rien de la façon de s'organiser. On nous a donné des conseils mais je pense que si nous avions pu analyser notre situation, nous serions restés en dedans on ne savait pas dans ce temps-là que nous avions plus de force en dedans qu'en dehors... Toujours est-il que nous sommes sortis. Nous avons dressé des lignes de piquetage. Nous avons bloqué l'entrée avec nos véhicules. La compagnie nous a menacés de recourir à l'injonction. Le directeur de grève nous a dit que le patron avait raison et qu'il fallait obtempérer à ses ordres. Depuis, nous avons appris que nous avions le droit de bloquer l'entrée avec nos véhicules. Le directeur de grève de ce moment-là n'avait pas vérifié avec le service juridique...”

“La majorité des directeurs de grève n'ont pas de formation légale. Bien souvent, on a recours à des gars de l'organisation pour boucher les trous. Des cinq ou six directeurs de grève que nous avons eus, au moins deux ne se sont jamais présentés sur nos lignes de piquetage. Il y en a même un que je n'ai pas vu que deux fois en trois mois... au 1001 St-Denis.”

“Mets-toi à la place des gars. Ca tue le moral, des affaires de même! Lorsqu'est arrivé l'hiver, nous avons fait des pieds et des mains pour obtenir une roulotte pour nous chauffer. Là-encore, aucune aide des directeurs de grève. La CSN devrait avoir une roulotte mobile pour la région de Montréal...”

“Imagine-toi que les directeurs de grève ont 3 à

4 conflits sur les bras en même temps. Entre la CTCUM et nous, qui penses-tu qu'ils vont choisir?”

“Je pense que notre grève aurait duré 3 mois, si nous n'avions pas eu tant de changements, si nous n'avions pas été laissés à nous-mêmes tout le temps. Présentement, nous en sommes rendus à notre cinquième négociateur. Et même avec ça, nous n'en savons pas plus sur les autres conflits. Il devrait y avoir de l'échange entre grévistes de différentes entreprises. On devrait tous s'aider. Bref, la CSN devrait avoir des directeurs de grève qui ne sont pas des pigistes, des directeurs de grève qui ont une formation légale et technique suffisante. Le syndicalisme de combat, c'est en obtenant des victoires que nous le répandrons.”



Inscrire la grève dans le syndicalisme de combat

L'opinion de directeurs de grève

Nous avons rencontré plusieurs directeurs de grève ou permanents de Conseils Centraux qui agissent comme directeurs de grèves. Parmi ceux-ci, nous tenons à remercier tout spécialement les directeurs de grève de la région de Montréal qui nous ont apporté leur précieuse collaboration. De ces entrevues, nous avons dégagé une série de lacunes particulières à la région de Montréal et les lacunes de la CSN au niveau de la direction des grèves. Puis nous nous sommes attardés à définir les objectifs des directeurs de grève lorsqu'ils interviennent. Ceci nous permet de tracer le portrait idéal de la direction des grèves. Il est bien évident que nous avons dû nous en tenir à des généralités. L'équipe des directeurs de la région de Montréal a l'intention de sortir une grille des actions et comportements à adopter selon les situations dans un conflit; de plus, ils s'acheminent vers une répartition des tâches techniques afin d'exploiter au maximum les aptitudes des membres de l'équipe. Ainsi, il est question de sortir un journal hebdomadaire portant sur le déroulement de toutes les grèves de la région de Montréal... Ils ont aussi comme projet des échanges entre grève, etc...

LES DEFICIENCES DE LA REGION DE MONTREAL

A) A Montréal, le nombre de directeurs de grève est beaucoup trop restreint. Les directeurs de grève, suite à certains réaménagements, ont actuellement une moyenne de six grèves ou possibilités de grève, sur les bras. Il faut ajouter à cela, les endroits où il y a fermeture de l'usine, ce qui implique un travail de longue haleine pour

s'assurer qu'il s'agit bien d'une fermeture et pour voir à ce que les travailleurs soient reclassés adéquatement.

B) Il y a beaucoup de pertes de temps dû au voyage entre deux lieux de grèves. Si l'on calcule que le directeur de grève tient une assemblée de poteaux à chaque semaine, tous ses soirs sont pris.

C) Il n'y a aucun lien avec le Conseil Central de Montréal. Le seul lien qui existe, ce sont les périodes de temps qui sont allouées aux conflits lors de l'assemblée générale. Contrairement aux autres Conseils Centraux, la direction des grèves ne relève pas du Conseil Central (ce ne sont pas des permanents du Conseil Central).

D) Ce ne sont pas des permanents qui sont directeurs de grève mais des pigistes, des temporaires. Ceci fait en sorte qu'ils n'acquiescent aucune expérience suffisante qui leur permettrait de diriger les grèves d'une façon efficace.

LES DEFICIENCES DE LA CSN

A) On considère la grève comme un accident de travail. Bien souvent, nous n'avons pas eu le temps de préparer le terrain, ce qui fait que nous travaillons au neutre au début du conflit. Avant de sensibiliser la population, il faut sensibiliser les grévistes à leur propre grève.

B) Les négociateurs ont créé le mythe de la négociation, du technique. Trop souvent, les actions suggérées par les directeurs de grève sont à la remorque de ce qui se passe à la table des négociations. On souligne l'aspect spontanéiste des

actions posées, le manque de politiques de grève. Le fait que certains syndicats possèdent des agents d'affaires qui règlent les griefs des membres pendant la durée de la convention, ce qui a pour effet de tuer le militantisme. On oublie trop souvent qu'un rapport de force, ce sont les grévistes qui le créeront et non pas un directeur de grève ou un négociateur. "On ne peut pas faire la bataille pour les autres".

C) La CSN ne possède pas un service des grèves qui permettrait de fournir des instruments à tous les directeurs de grève. Exemple: les moyens pour organiser une manifestation, pour préparer des journaux de grève, pour les conseils juridiques, pour se procurer du matériel, pour unifier des grévistes impliqués dans divers conflits, etc... Certains vont jusqu'à dire que le mouvement syndical oublie que sa manifestation la plus forte a lieu lors de la grève.

OBJECTIFS FIXES LORS D'UNE GREVE

La grève est le moment privilégié dans la vie syndicale. C'est alors que les travailleurs réalisent qu'ils ont une force et que sans leur travail, les patrons ne peuvent rien. Les grèves obligent les travailleurs à comprendre la nécessité de l'unité, à s'unir avec les travailleurs de d'autres usines qui font partie de leur région ou de leur fédération. Souvent, faisant face à l'opposition de la presse, de la police, de la justice et de l'Etat, les travailleurs comprennent qu'ils ont à lutter contre un système au service d'une classe. La grève est aussi le mo-

Inscrire la grève dans le syndicalisme de combat

L'opinion de directeurs de grève

ment privilégié pour renforcer son syndicat, se doter de moyens permanents de lutte (journal, structure de poteaux, etc...) Les grévistes découvrent quelles sont les organisations qui les défendent, quelles sont les limites d'un syndicalisme d'affaire, quels sont les moyens pour lutter. Le directeur de grève doit voir à réaliser ce moment privilégié, voir à ce que les travailleurs sortent plus fort que jamais de cette épreuve de force.

L'ABC DE LA LUTTE

1) Préparer le terrain. Cela signifie connaître son ennemi et connaître ses propres forces. Il faut donc choisir quand faire la grève, quand les gens sont préparés en terme de détermination et en termes matériels (une bonne structure de poteaux). Connaître l'ennemi, cela veut dire savoir frapper la compagnie quand elle est le plus vulnérable (beaucoup de commandes en cours, pas de stocks accumulés, etc...) Selon les directeurs de grève rencontrés, on ne met pas assez l'accent sur les moyens de pression avant de sortir en grève. Selon eux, il est très important que le directeur de grève arrive dans le dossier avant le début de la grève pour pouvoir faire du travail avec les futurs grévistes. On souligne aussi que l'évaluation du rapport de force doit se faire collectivement et ceci tout au long de la grève.

2) LA DEMOCRATIE

Il est important que tous les travailleurs aient élaboré les principales revendications en assemblée générale. Ceci fait en sorte que les travailleurs sont plus solidaires et plus combattifs puisqu'ils ont eux-mêmes for-

mulé les principales revendications. Il est important aussi de revenir continuellement devant l'assemblée générale pour s'assurer que le comité de stratégie et le comité de négociation bénéficient toujours de la confiance des grévistes. Ceci est d'autant plus important que les compagnies ont de plus en plus tendance à passer par dessus la tête du syndicat pour formuler des offres. On note aussi que l'assemblée générale est nécessaire à la solidarité et sécurise les grévistes, surtout lorsque la compagnie fait circuler des rumeurs de fermeture, etc...

3) L'ORGANISATION

On souligne le fait que toute grève doit pouvoir se mener toute seule après une certaine période de temps. Cela signifie que des grévistes ont pris des responsabilités: comité de publicité, comité d'actions, comité de formation, comité de piquetage, comité d'information sur les négociations, etc... De plus, certains directeurs de grève soulignent que l'organisation matérielle de la grève doit être assurée par des grévistes: locaux, pancartes, fonds de soutien à la grève (argents et trouver des moyens pour nourrir les grévistes à peu de frais, etc...) comité de conjoints qui participent à la grève, etc... Il est important que les grévistes répondent immédiatement à toute action de la compagnie.

L'UNITE

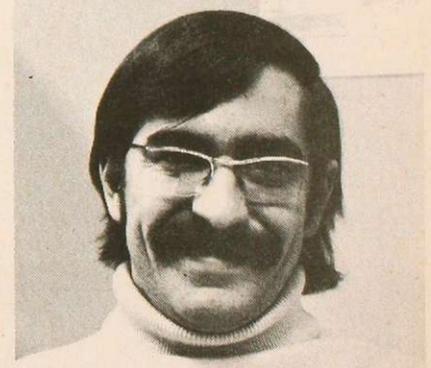
4) Le principal facteur de réussite dans une grève, c'est l'unité des grévistes. C'est donc dire qu'il faut voir à ce qu'il n'y ait pas de division entre les travailleurs. Les situations particulières (elles sont nombreuses) amènent des ac-

tions particulières. Tout dépendant de l'évaluation de la division qui existe (lutte pour le pouvoir, lutte entre les jeunes et les vieux, entre deux conceptions de la grève, etc...) Même si c'est risqué et que le directeur de grève a souvent tendance à se fier à sa propre évaluation, il demeure important de désamorcer cette division en en parlant ouvertement avec les grévistes.

LE SYNDICALISME DE COMBAT

5) La compréhension du syndicalisme ou de la société peut être faite de différentes façons. Certains grévistes prétendent que ce sont les actions de la compagnie qui font avancer les travailleurs. Par exemple, lorsqu'un gréviste est conduit devant un tribunal, il est fort probable que les grévistes, qui l'accompagneront, comprendront de quel côté se situe la justice. Il n'y a pas de recettes miracles. Tout dépend du directeur de grève ou de l'organisation qui sous-tend la grève.

L'opinion de Pierre Gervais



Pierre Gervais est un des membres de l'équipe de l'organisation. Il a été directeur de grève pendant plus d'un an dans des

Inscrire la grève dans le syndicalisme de combat

L'opinion de Pierre Gervais

conflits comme ceux de la CTCUM. Il nous livre son opinion sur les problèmes de la direction des grèves.

“Les directeurs de grève sont des pigistes. S'ils ont l'occasion de postuler un poste de permanent, ils le font. Je ne pense pas qu'on puisse les blâmer. D'autre part, ceux qui sont aux grèves ne reçoivent aucune formation lorsqu'on leur assigne un premier dossier. De telle façon qu'ils ne connaissent pas les structures de la CSN, la routine administrative, etc. Ils ne sont pas initiés. Parfois, leur premier dossier est un casse-cou (beaucoup de grévistes, situations tendues, etc.). Et lorsqu'on les met à pied parce que le nombre de grèves a diminué, ils retournent dans leur milieu de travail. Si on les rappelle, ils ne veulent pas revenir. Et c'est bien compréhensible.”

“Ceci fait en sorte qu'il n'y a aucun directeur de grève qui a de l'expérience.”

“On peut parler de la charge de travail qui est énorme. Avec trois dossiers, aucune grève n'est vraiment dirigée. Le directeur de grève devient un administrateur du FDP.”

AVANT

“Les directeurs de grève interviennent très rarement avant que ne soit déclenchée la grève, au moment de la conciliation. Ce qui fait que des grèves que nous aurions pu éviter ont quand même lieu parce qu'il n'y a pas eu une justification des demandes auprès des membres, parce que les membres ignorent le rapport de force, parce qu'ils ignorent dans quel cadre s'inscrivent leurs revendications. C'est pourtant un élément important du syndicalisme de combat.”

“La CSN semble avoir oublié que

les grèves sont le fer de lance du mouvement. N'importe quelle grève perdue a un effet démobilisant incroyable au niveau de l'ensemble des membres de la CSN. On ne doit pas se lancer dans une grève sans avoir une stratégie, sans avoir préparé le terrain.”

“Il est important, dans le cadre d'un syndicalisme de combat, que l'on accorde une importance primordiale aux grèves. Il faut aussi que le comité de négociation soit en lien étroit avec la structure de grève, comme les grévistes de la Firestone qui avaient mis sur pied un comité de négociations de 30 personnes.”

“A la CTCUM, nous avons un journal hebdomadaire avant la grève et un quotidien pendant la grève. C'est un moyen important pour mobiliser les gars, pour leur faire comprendre des choses.”

LE FDP

“Un autre problème important, c'est la non-consultation du service des grèves lorsqu'il fut question de formuler les règlements du FDP. Une partie de ces règlements sont inapplicables. En ce qui concerne le contrôle du piquetage, ça va, c'est mobilisateur; mais en ce qui concerne les déductions à effectuer sur les prestations de grèves si quelqu'un a gagné (a un side line), c'est impossible. C'est non seulement inapplicable, c'est anti-syndical. Pour appliquer ce règlement, tu dois faire appel à la délation. Et lorsque tu fais appel à la délation, ça amène la division chez les gars. On te perçoit comme un censeur, un émissaire de la CSN qui surveille l'utilisation du FDP... et tu perds la confiance des gars... et il t'est impossible ensuite de diriger la grève. C'est pour ça que ce règlement n'est pas appliqué. Il est inapplicable parce que le rè-

glement existe pour ceux que tu sais qu'ils travaillent et il n'existe pas pour ceux que tu ne sais pas qu'ils travaillent.”

“Prends le cas de la CTCUM. Nous avons demandé que le FDP paie pour les gars congédiés suite au ralentissement de travail que nous avions entrepris après être rentrés de force sous le coup de la loi du gouvernement. On voulait continuer la lutte en dedans. On a demandé que le FDP garantisse 80% du salaire des gars congédiés et ceci en collaboration avec le syndicat. On trouvait important de défendre les gars qui continuaient la lutte en dedans, car il était clair que la CTCUM voulait faire des exemptions. Nous, nous devions supporter les gars congédiés si on voulait que la lutte continue. On s'engageait à rembourser le FDP si l'arbitrage des congédiements nous avait été favorable. Et puis, après huit semaines, les gars toucheraient de l'assurance-chômage. Le FDP n'aurait donc pas eu à payer pendant longtemps. C'était en quelque sorte un prêt avec risques. Mais vois-tu, c'est impossible avec les règlements actuels du FDP. On aurait peut-être préféré que le FDP paie pour les amendes et les prestations si les gars avaient décidé de rester dehors pour défoncer la loi?”

“Bien que nous voulons inscrire la grève dans le syndicalisme de combat, nous ne le pouvons pas totalement. Tous ces problèmes nous empêchent de répandre ce type de syndicalisme, nous empêchent de démontrer que c'est le seul viable pour les travailleurs. Nous sommes limités à des luttes défensives...”

“Inscrire la grève dans le syndicalisme de combat, cela veut dire avoir le temps et les moyens de faire de la stratégie.”

Le congé de maternité Clause-type

Le Comité sur la condition féminine de la CSN a produit un document contenant les clauses-types à inclure dans les conventions collectives. Ces clauses-types concernent le congé de maternité. Voici le contenu de ce document:

1. Il est interdit à l'employeur d'embaucher, de rétrograder ou de congédier une salariée ou de lui refuser une promotion ou d'exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.
 2. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité payé de 20 semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.
 3. La salariée doit aviser son employeur qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement au moins (délai à fixer localement) avant la date qu'elle indique pour son départ.
 4. Si la salariée ne présente pas l'avis prévu à l'article 3, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficier du congé de maternité.
 5. Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité payé, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladies et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
 6. Les exclusions reliées à la grossesse dans le régime de congé de maladie, d'assurance-maladie et d'assurance salaire sont considérées comme discrimina-
- toires et les parties conviennent de les éliminer.
7. L'employeur doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus.

La salariée en cas de danger a droit à un congé payé. Ce congé n'est pas imputable à sa caisse de congé de maladie et s'ajoute au congé prévu au paragraphe 2.
 8. La salariée exposée aux radiations ou autres conditions pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus en raison de du début jusqu'au troisième mois de la grossesse. Ce congé n'est pas imputable à sa caisse de congé de maladie et s'ajoute au congé prévu au paragraphe 2.
 9. Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler ancienneté, expérience, congé annuel, pension et tous autres avantages de la convention comme si elle était au travail.
 10. L'employeur expédie, par courrier, à la salariée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des salariés.
 11. La salariée peut reprendre son travail entre la sixième et la vingtième semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.

Si elle veut reprendre son travail avant l'expiration du délai de six semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
 12. L'employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou à un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé.
 13. La salariée qui, pour cause de maladie, ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité peut bénéficier des congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
 14. La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à deux ans.
 15. Le congé sans solde s'applique également au salarié masculin.
 16. A l'expiration du congé sans solde, le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste qu'il aurait obtenu durant son congé.
- Les dispositions applicables pour les autres congés sans solde prévus à la convention s'appliquent.
17. Le salarié doit aviser l'employeur au moins (délai à fixer localement) avant la date où il doit reprendre son travail.
 18. A l'occasion de l'interruption de grossesse ou de l'accouchement de sa conjointe, le salarié a droit à un congé payé de cinq jours ouvrables.
 19. Les dispositions du présent article sauf celles qui ont trait à la grossesse s'appliquent au salarié en cas d'adoption. La durée du congé payé est alors de douze semaines.
 20. A l'occasion de l'adoption d'un enfant, le conjoint du salarié a droit à un congé payé de cinq jours ouvrables.

J'ai choisi de me battre

Voici l'allocution prononcée par Donatien Corriveau, président du syndicat de l'hôpital St-Charles à Joliette, alors qu'il s'est porté à la défense des résolutions votées par le Congrès spécial de la CSN.

Compagnons et compagnes de travail,

Je viens vous rendre compte du mandat que vous m'aviez donné, face au congrès tenu en juillet dernier à Québec, soit de voter contre toute augmentation. Je votai contre...

Faisant partie de l'atelier 2, accompagné d'un confrère du conseil central de Joliette, M. Brissette, j'ai fait mon possible pour qu'il n'y ait pas d'augmentation, en allant plusieurs fois au micro défendre mon mandat. Dans le cas de l'heure au fonds de défense professionnel, nous avons perdu de justesse (66 pour l'augmentation, 62 contre 3 abstentions). Sur l'autre proposition, soit de verser une journée de GREVE travaillée, nous l'avons emportée avec forte majorité. Mais en plénière, ce fut autre chose. Sur la première proposition, celle-ci dut subir le vote secret. Je fus désigné avec Mlle Marsolais comme scrutateurs. L'augmentation fut votée dans un pourcentage de 64.2%. Là finissait mon mandat, qui fut sans succès apparent, je vous l'avoue.

Mais en même temps que finissait le mandat que vous m'aviez confié, un autre commençait; et celui-là plus pénible et mille fois plus important, c'est de présenter la proposition adoptée, de même qu'une autre suggérée.

Eh bien oui, le gars qui doit venir vous en parler... eh bien c'est moi! Je ne me déroberai pas à mon devoir. Je dois affronter la musique... eh bien me voici! Autant vous dire tout de suite qu'avec autant d'ardeur j'ai pu combattre toute augmentation, autant je vais m'acharner à la faire accep-

ter, cette fois-ci avec plus de succès, je l'espère, car il est très important, essentiel même, que l'on accepte les propositions. Soit la proposition adoptée sur l'heure, et la recommandation sur la journée.

Tel que l'a dit notre président de la Centrale, on dira ce que l'on voudra du mouvement syndical, des syndicats, des syndiqués, des dirigeants syndicaux, des permanents syndicaux, des grèves, des grévistes, des lignes de piquetage, des incidents sur les lignes de piquetage, mais il y a une chose qu'il faudra dire aussi parce que cela au moins, c'est la vérité: c'est que le mouvement syndical est la seule force réelle au Québec qui ait agi directement et avec puissance pour empêcher au moins une partie (de la population) du peuple, de se faire manger tout rond.

QUE PENSER DE...

Et ce parce que le gouvernement a été mou... Que penser de la United Aircraft, même après qu'un médiateur du gouvernement eut fait des recommandations, qu'un groupe de citoyens formé d'un évêque, d'un prêtre, et de gens choisis (neutres), eut lui aussi fait des recommandations, la compagnie continua de rire de tout le monde? Mais le gouvernement continuait à leur verser des subventions.

Que penser des récentes enquêtes de la construction? C'est vrai que certains syndiqués y étaient pour une large part, mais les patrons et le gouvernement... qui fut pénalisé? Pourtant les patrons et le gouvernement, n'étaient pas sans tâche... Je n'aimerais pas me voir pris dans cette jungle où les ouvriers tombaient comme des mouches, victimes d'un échafaudage prohibé, de l'insécurité sur l'ensemble des chantiers de construction.

Que penser des travailleurs morts au travail à la Copper, asphyxiés par l'acide?

Que penser du plafond d'une usine qui s'est écroulé sur des travailleurs, même si cet employeur était au courant depuis longtemps du danger?

Que penser de l'enquête sur le crime organisé?

Que penser de l'enquête sur la viande avariée?

Que penser de la récente position prise par le gouvernement face à l'augmentation du prix du gaz, alors qu'il tentait de justifier cette dernière demande provenant des compagnies?

Que penser de la grève des gars de l'amiante, qui laissent leur vie dans le fond de ces puits, et même certains médecins qui ont prêté leur concours afin de léser ces pauvres gars?

L'enquête GAUVIN sur l'assurance-automobile, cette campagne venait du service de l'action-politique de la CSN qui avait mis l'opinion publique au courant. Le gouvernement sait que les compagnies nous exploitent, mais au nom de l'industrie privée, les laisse faire.

QUI, SI CE N'EST PAS NOUS, ORGANISES, va prendre notre défense?

OUI, LE SYNDICALISME COUTE CHER...

Mais dites-moi, est-il arrivé au gouvernement, de quelque couleur ou parti qu'il soit, de venir présenter devant la population son budget? De le discuter? Jamais, au grand jamais! Pourtant les gens semblent aimer cela, on les réélit à pleine porte! Je n'entends pas trop de gens discuter. Mais si le syndicat augmente, et cela après avoir consulté les membres, là ça chiâle... Dernièrement le gouvernement augmentait la cotisation à l'assurance-chômage. Qui a critiqué? Et même plus, ceux qui devaient quitter leur emploi à l'âge de 65 ans pouvaient

J'ai choisi de me battre

retirer l'assurance durant une période définie (26 semaines, je crois). Ils ne le pourront plus dorénavant, avec les amendements qui doivent ou sont apportés... Mais combien ont critiqué? Regardons ici, plus près de nous, cette partie d'édifice; nous savons fort bien que la population en aurait grandement besoin.

Mais aujourd'hui, je viens vous demander un effort comme jamais il ne s'en est fait dans notre syndicat. Vous m'avez toujours fait confiance et ensemble on a fait un bon bout de chemin. Vous m'avez appuyé et appuyé sans limite, et ça les patrons le savent. Je puis vous dire que ça se sent lorsqu'on négocie... Oui, aujourd'hui il y a tout le Québec qui regarde le mouvement CSN, car si vous n'acceptez pas de me suivre, le syndicalisme ne serait plus le même, n'aurait plus la même vigueur. Oui, même au prix de sacrifices qui ne se calculent pas, je vous demande au nom de tous les travailleurs de notre mouvement de répondre aux propositions du congrès de la CSN. Les patrons savent trop bien que sans fonds de défense professionnelle, les bagarres sont perdues d'avance. Je sais aussi qu'ils ont de l'argent pour nous attendre, mais en plus de notre fonds de défense professionnelle, nous avons la solidarité des travailleurs. Et ça, ça n'a pas de prix. Mais si nous laissons tomber la seule force que nous avons, je vois déjà les patrons riant dans leur barbe. Là ils pourront nous imposer ce qu'ils voudront, car en nous divisant ils seront Rois et Maîtres. Oui, même avec nos défauts, nos qualités et notre militantisme, nous devons être solidaires et continuer à faire avancer le mouvement, "notre" mouvement.

Mes amis, traitez-moi de tous les mots, de tout ce que vous voudrez, mais ne me laissez pas tomber... Le défi est très dur à relever, mais tel que je vous connais on peut tous en-

semble le relever. C'est peut-être vrai qu'il n'y aura plus de grève dans le secteur public... C'est peut-être vrai que l'on ne retirera jamais de fonds de grève, mais tout cet argent, tous ces efforts, serviront à notre lutte. Et s'il n'y avait plus de grèves, n'est-ce pas le rêve de plusieurs d'entre nous?

Si l'on regarde cette année, les luttes que la CSN a déclenchées face à l'indexation, combien en ont profité? Regardez la région de Lanaudière seulement. Nous aussi nous l'avons obtenue par convention collective, le fameux \$100.00/par semaine que nous sommes allés chercher (ce qui a coûté la prison à notre président M. Pepin, et combien de fortes amendes - pour un montant total de près de \$60,000.00). Ce gain du \$100.00 a contribué directement à hausser le salaire minimum. Les bagarres du secteur privé sur les salaires devraient avoir certains effets sur nos négociations. Mais presque toujours ceci s'obtient par des grèves, de durs combats, de très durs combats.

Allons-nous nous enlever les moyens de poursuivre notre lutte? Peut-être que le syndicat pour plusieurs ça ne vaut pas grand-chose? Permettez-moi d'en douter, mais je sais aussi qu'il n'est pas parfait. Regardez ici seulement. Demandez aux gens de l'ancien 4-A et 4-B. Il y a quelques années, même si les départements ont fermé, personne ne fut mis à pied. Dernièrement à la cuisine centrale, il y avait trop de cuisiniers, aucun ne fut mis à pied, ni aucun cuisinier transféré. Des gens qui réclament du temps supplémentaire et qui sont payés sans travailler, des gens qui devaient être congédiés, certains avaient même reçu leur avis, ils sont encore parmi nous. Les transferts des gens du département 3-D, tous ces gens sont replacés à leur goût, et même s'ils détiennent des postes moins rémunérateurs, conservent leur salai-

re. Aucune mise à pied. Que penser de l'assurance-maladie, des journées-maladie, des vacances, des congés fériés, congés sans solde, des primes de garde qui, tout en demeurant chez vous, vous sont payés? Combien de gens sans mot dire se sont vus reclassifiés? Notre sécurité d'emploi, qui même si tout venait qu'à être détruit vous garantirait un revenu? Mais pour tout cela, il faut un mouvement éveillé, fort et prêt à se défendre, c'est-à-dire avoir un bon fonds de défense professionnelle. Certains pourront dire que nous n'avons pas les moyens; mais malgré toutes les raisons, il faut trouver moyen d'aider le mouvement. Puis il y a les futures négociations, lesquelles ne seront certes pas faciles (ce n'est jamais facile). Mais si nous faisons les sacrifices nécessaires qui s'imposent, si nous nous tenons debout, les résultats ne se feront pas attendre.

Donnez-moi cette augmentation, donnez-nous cette force dont on a besoin.

Personnellement, vous ne pouvez savoir comment j'apprécierais ce geste... et je m'en servais pour aller à travers la fédération, c'est-à-dire entre nous, les hôpitaux, leur dire comment et combien St-Charles appuie les travailleurs. C'est la première fois que moi-même, je m'implique directement, mais je crois que dans les responsabilités d'un président, il faut certaines fois s'impliquer. En acceptant de nous suivre, vous me donnerez un mandat de tenter de convaincre les travailleurs qui pourraient douter encore de cette force dont nous avons absolument besoin.

Je termine en vous demandant au nom de tous les travailleurs du mouvement syndical d'accepter la recommandation, et l'heure du dernier congrès de la CSN.

Syndicalement,

D. CORRIVEAU, prés.

PETITES ANNONCES

NOUVEAUX EMPLOYÉS

Cécile Turcotte, autrefois secrétaire à l'équipe volante, a été mutée à la FESP; Suzanne Girard, autrefois de la FESP, sera après ses vacances à la réception du 7e étage; Marie France Bilodeau, secrétaire à Haute-riève; Diane Pagé, mutation de la FNEQ à la FESP; Christiane Bolduc, remplaçante de Suzanne Gagnon à Joliette; Suzanne Gagnon est maintenant secrétaire temporaire du syndicat des employés de la CSN; Danielle Hébert, mutation du service d'organisation à la FNEQ; Fiore Fonda, mutation du service juridique à l'Action Politique; Lise Théoret, autrefois secrétaire de la FAS, a été prêtée au CCNSP, structure d'appui pour Charles Prévost, Nelson Cerat et Fritz Bastiansen; Jean-Claude Durette remplace Réjean Girard qui a quitté (FTPF); mutation de Louise Doyon de FSPIQ au service juridique de la CSN en remplacement de Ghislain Laroché qui a quitté.

Les jeunes travailleurs entre 18 et 35 ans qui désirent prendre des vacances cet hiver, durant la période des fêtes, pour faire du camping, de la raquette, ski de fond, pêche sur glace, etc., peuvent contacter le plus tôt possible TOURBEC au 347 est, rue St-Paul à Montréal, au numéro de téléphone 849-2374 (Mtl) ou

à 694-0424 pour ceux de la région de Québec. Les prix sont abordables; ex: du 26 déc. au 4 janvier, à Sault-au-Mouton pour \$59.00 (tout compris).

PUBLICATIONS

Le bulletin du Front Commun (paraît régulièrement).

Les procès-verbaux du dernier congrès spécial (édition revue et corrigée).

Le journal **Le Bâtitteur** (2 à 3 journaux disponibles à votre syndicat régional de la construction).

Le quatrième bulletin de l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT) portant sur la gestion des fonds de la caisse de retraite des travailleurs syndiqués.

La brochure de l'IRAT portant sur la santé et la sécurité au travail.

L'IRAT peut offrir des sessions d'étude sur l'ensemble du sujet des régimes de retraite, de l'assurance-vie et de l'assurance-salaire. Pour ceux qui désirent organiser de telles sessions, vous pouvez en faire la demande à Vincent Dagenais du service de recherche de la CSN ou à Lucie Dagenais, adjoint au secrétaire général de la CSN.

DÉPART

Adéline Boulianne de Haute-riève.

Diane Vinet de l'Action Politique est retournée à Valleyfield.

Hélène Paquet retourne à Thetford Mines.

Jean-Roch Lefèvre, directeur de grève à Montréal.

Cardinal, directeur de grève à Montréal.

COMITES

Le bureau confédéral du 18 septembre dernier a formé un comité pour étudier les structures du mouvement de façon à augmenter l'efficacité des services à des taux équitables. Ce comité fait des rapports intérimaires au bureau confédéral et présentera son rapport au congrès de Juin '76. Le comité est formé de deux membres de fédérations (Jean-Paul Lévesque et Etienne Giasson), de deux membres de Conseils centraux (Denise Leduc et Marc Ferland), de deux membres de l'exécutif de la CSN et d'un membre représentant le syndicat des permanents. Le comité peut faire appel à des personnes ressources.

DECES

Me Bernard Mergler est décédé à l'âge de 61 ans. Me Mergler s'est signalé toute sa vie durant par la défense des travailleurs. Il a été actif, entre autres, pendant les grèves de Louisville et de Valleyfield.

BOYCOTTONS



**POUR APPUYER LES 364 TRAVAILLEURS DE VILAS
EN GREVE DEPUIS LE DEBUT AOUT CONTRE
L'EMPIRE MOLSON QUI REFUSE D'ABOLIR
L'ESCLAVAGE DU PLAN-BONI**

A AFFICHER COMME UN POSTER

A Reproduire dans le journal de votre syndicat

APPEL A TOUS LES MILITANTS DE LA CSN



ON A
LA CHANCE
DE S'EN
SORTIR TOUS
ENSEMBLE

**LA CSN-CONSTRUCTION A BESOIN DE
REPRESENTANTS DE POLLS POUR LE SCRUTIN DU**

Vendredi 7 novembre 1975 (de 13h à 21h)

Samedi 8 novembre 1975 (de 9h à 18h)

Dimanche 9 novembre 1975 (de 9h à 18h)

**DONNEZ VOTRE NOM AU RESPONSABLE DE LA CSN-CONSTRUCTION DE VOTRE
REGION**