

le travail

Organe officiel de la C.S.N.

Edition spéciale de St-Jean (Westinghouse)

SEPTEMBRE 1973

Le 6 septembre 1973 représente une date importante pour les travailleurs de la Westinghouse de St-Jean. Vous serez en effet appelé à voter sur votre affiliation syndicale. Ce geste est beaucoup plus lourd de conséquence qu'il ne le paraît; on ne change pas d'affiliation comme on change de chemise.

La signature d'une carte d'adhésion n'est pas un geste irrévocable. Il est facile de la déchirer ou de signer une lettre de révocation au syndicat. Nous savons que plusieurs ont signé des cartes pour avoir la paix et c'est un geste compréhensible dans une situation de maraudage. Mais le vote du 6 septembre décrété par le ministre du travail québécois, vous engage légalement pour une période déterminée (le temps de la convention collective). Voilà pourquoi ce geste revêt autant d'importance et demande autant de réflexion. Jeudi prochain, chacun pourra exprimer secrètement sa décision personnelle.

Il y va de l'intérêt de tous les travailleurs de la Westinghouse de St-Jean. Ce choix ne doit donc pas reposer sur une "gageure", le parti-pris, l'entêtement ou l'indifférence. Ce sont de vos affaires dont il est question et non pas de celle de la U.E. ou de la CSN.

Des périodes de maraudage comportent généralement beaucoup d'émotivité de la part des syndiqués impliqués. Mais



pour prendre une décision aussi primordiale il existe des faits objectifs sur lesquels on doit baser notre

décision. Il serait ridicule de s'engager aveuglément dans une aventure dont on ignore les consé-

quences, uniquement parce qu'on aime pas la "fraise" d'un gars, ou qu'on a le goût du nouveau.

Il apparaît donc important d'être informé sur les caractéristiques essentielles des parties en cause. La constitution, la convention collective, l'application de la convention, les services... devraient être les premiers critères à étudier dans le choix d'une affiliation syndicale.

C'est ce que la CSN a voulu faire durant les dernières semaines. Ce n'est pas par une campagne de dénigrement axée sur des conflits de personnalité que les travailleurs peuvent décider où sont leurs intérêts. Jusqu'à nouvel ordre, les travailleurs de la Westinghouse sont toujours affiliés à la CSN.

Et de ce fait, c'est le devoir de la CSN d'informer et de défendre les intérêts de ses membres.

Après avoir étudié en profondeur la constitution et les structures de la U.E. nous croyons sincèrement que la CSN est la plus apte à répondre aux besoins des travailleurs de la Westinghouse de St-Jean. C'est uniquement cet aspect qui a motivé la campagne d'information des dernières semaines. Après la crise de l'an dernier qui a permis un certain nettoyage, la CSN a de nouveau le vent dans les voiles et les nouveaux adhérents affluent quotidiennement.

**La CSN a fait son devoir
Nous respecterons votre
décision.**

PENSEZ-Y BIEN!

CONVENTION "U.E." ATTENTION!

La circulaire du 27 août laisse sous-entendre que les suggestions faites par quelques employés sont le projet de convention collective. Pourquoi pas la semaine de 20 heures et une augmentation de \$2.00 de l'heure. Ne vous laissez pas prendre. Soyez réalistes. De toute façon quelque soit le projet de convention collective, ce n'est pas la CSN ou la U.E. qui va la donner, c'est la Cie. Mais, M. Somers a déclaré à des membres de votre comité de négociation lors de la dernière rencontre, que la négociation avec un syndicat "U.E." serait bien différente et qu'il aimerait bien exclure de la prochaine convention certaines clauses que la CSN avait déjà obtenues dans le passé.

INTIMIDATION

Les "pôteaux U.E." qui semblent avoir plus de facilités que les autres pour se promener dans l'usine, ont commencé depuis quelques temps à faire de l'intimidation et des menaces auprès des militants CSN. En plus des injures, certains disent que si la U.E. rentre ils ne s'occuperaient pas des problèmes des gars CSN... Et on en passe des plus sucrées. Ça promet pour l'avenir. C'est la Cie qui doit se frotter les mains et jouir de ce climat de scission. Les négociations reprennent bientôt.

LA "U.E." ET LES FINANCES

Comme toute bonne entreprise qui se respecte, la "U.E.", dans sa constitution consacre près de 75% de ses clauses aux devoirs financiers des membres et des locaux: obligations, rapports, vérifications, syndics, suspension, pénalités, retards... La U.E. a tellement peur de se faire jouer par ses membres qu'elle ne leur laisse patiemment aucune autonomie. Elle contrôle ses intérêts. Vive la confiance aux travailleurs. En tous cas si tous les membres pouvaient lire la constitution de la U.E. (la vraie!) ils y penseraient deux fois avant de voter U.E.

"Avez-vous remarqué que la U.E. ne parle même pas de l'échéance de notre convention avec celle de Hamilton.

FAUT PAS CHARRIER

- Dans une circulaire du 22 août dernier, la U.E. a démontré une faiblesse d'argumentation évidente et une malhonnêteté que seul la panique peut expliquer. En effet la circulaire insinue faussement que M. Pierre Gendron ait refusé de régler les modalités du vote. D'abord M. Gendron n'était pas seul puisqu'il accompagnait 5 membres du syndicat de Westinghouse (CSN) et le conseiller technique Gérald Gagnon. Ensuite, tout le monde s'est dit d'accord, y compris les représentants U.E. pour remettre de quelques jours la décision sur les modalités étant donné qu'il manquait des informations importantes tel que la liste complète des employés de la Westinghouse. De toute façon, la date du vote avait déjà été décidée et ce n'est pas un retard de deux jours pour fixer les modalités qui pouvait modifier quoi que ce soit au vote.

La hargne de la circulaire U.E. contraste étrangement avec le communiqué du syndicat qui aurait pu lui aussi charrier en insistant sur le fait que la CSN était prête à fixer la date du vote le 31 août tandis que la U.E. préférerait retarder le vote jusqu'au 5 septembre.

En tout cas, il faut vraiment être à court d'arguments pour charrier sur des petits détails aussi insignifiants.

CE JOURNAL EST PAYE PAR LA CSN

Contrairement aux affirmations gratuites de certains, c'est la CSN qui défraie les coûts des éditions spéciales du "Travail" sur la Westinghouse de St-Jean. Et le Syndicat de la Westinghouse n'a pas eu un sous à déboursier pour ces publications qui ne sont en fin de compte qu'un des services dispensés par la CSN à ses syndicats affiliés en moment opportun.

DON DE \$5,000.00

En 1971, votre syndicat qui était temporairement en difficulté financière a reçu \$5,000.00 de la CSN. Dans une telle situation, la constitution de la "U.E." déclare le local "délinquant".

BILAN DES GRIEFS

- Tel que demandé lors de l'assemblée générale du 12 août dernier, voici un bilan sommaire des résultats des procédures de griefs depuis septembre 72.

- 1.- Griefs gagnés: 12
- 2.- Griefs en marche: 8
- 3.- Griefs arrêtés à la demande de l'employé: 9
- 4.- Griefs pour information: 2
- 5.- Griefs arrêtés dû à des changements de positions: 2
- 6.- Griefs arrêtés par l'employé en vue d'une autre promotion: 6
- 7.- Griefs réglés avant arbitrage: 3
- 8.- Griefs perdus en arbitrage: 4
- 9.- Cas réglés sans grief: 3

Ainsi en moins d'un an, le syndicat s'est occupé de 49 griefs et n'en n'en n'a perdu que 4.

Les procédures de griefs:

Voici brièvement les démarches nécessaires pour obtenir le règlement d'un grief.

- 1- Le travailleur doit faire sa

plainte dans les 5 jours qui ont suivis l'infraction, auprès de son contremaître. Il peut la faire seul ou assisté de son délégué de département.

- 2- Si après 3 jours il n'a pas reçu de réponse satisfaisante du contremaître, il doit adresser plainte par écrit au directeur du personnel dans un délai de 5 jours. Le directeur du personnel a 10 jours et le comité de grief dispose de 10 jours pour tenter de régler le litige à l'amiable.

Dans le contraire, la cause est portée devant un juge du tribunal du travail après 30 jours. Ce qui peut être relativement long et coûteux. De toute façon dans le projet de convention nous demandons une amélioration de cette procédure pour accélérer les règlements de griefs.

NOTE: Depuis mai 67, la CSN a déboursé \$1265. pour le règlement des griefs du syndicat de Westinghouse.

1 UNION 1 USINE: QU'OSSE ÇA DONNE !

La production de l'usine Westinghouse de St-Jean est unique, ce qui signifie qu'il n'y a pas d'autres usines Westinghouse au Canada qui pourraient accroître sa production advenant une grève à St-Jean. Ce qui implique qu'avec la U.E. ou non, la grève serait aussi efficace. Et même si les autres usines Westinghouse ontariennes pouvaient faire la même production qu'ici, il est utopique de croire que 5,000 travailleurs feraient la grève pour appuyer 250 travailleurs situés à 400 milles de chez eux. A moins que l'exécutif national se serve de la constitution et l'impose aux travailleurs; ce qui est plutôt douteux

car ce procédé antidémocratique serait très impopulaire auprès de leur 5,000 cotisants.

Alors l'aide des travailleurs "U.E." ontarien se limiterait sans doute à un télégramme de sympathie et à quelques dollars d'encouragement. Inversement si les 5,000 gars de l'Ontario tombaient en grève, la constitution "U.E." permet d'établir des per capita spéciaux illimités selon la décision du bureau national. La grève des gars de l'Ontario risquerait de coûter cher aux travailleurs de St-Jean. A moins que les gars de St-Jean soient obligés de tomber en grève eux aussi.



WESTINGHOUSE DE GRANBY:

LA CSN EST AU BOUTTE!

L'usine Westinghouse de Granby, compte environ 150 travailleurs. Sa production est surtout axée sur la fabrication de luminaires au mercure et de transformateur. Le syndicat de la Westinghouse de Granby est affilié à la CSN depuis le 2 mars 1951, donc depuis près de 23 ans.

Nous avons cru, intéressant pour le bénéfice des travailleurs de Westinghouse de St-Jean, d'interroger le président du syndicat de Granby: Raymond "ti-coq" Daigneault. Père de trois enfants, "Ti-Coq" (c'est comme ça qu'on l'aoelle à l'usine) travaille à la Westinghouse depuis 21 ans. Et il est président du syndicat depuis 1966. Lors de l'interview il était accompagné de Pierre Brodeur et M. Dumoulin.

"Ma principale préoccupation depuis que je suis président, a été axée sur l'éducation des membres: cours d'agent de griefs, fonctionnement d'un syndicat, sécurité...car je considère que pour faire un syndicat fort et dynamique il est très important que les membres soient informés"

"Tu vois nous autres ça fait 22 ans qu'on est avec la CSN et on a jamais eu à se plaindre au contraire. Des services on en a toujours eu parce qu'on va les chercher, on les demande. On s'est toujours fait rembourser nos frais de griefs. Même le permanent du Conseil central est disponible 24 hres par jour. Alors ne me demandez pas si je suis satis-

fait de la CSN."

"Des batailles syndicales? Et comment. En 58 ou 59 on a vécu la même expérience qu'à St-Jean, c'est-à-dire, du maraudage par un union américaine ou internationale. Il y en a eu de la cabale: un jour les gars étaient pour l'union Internationale, le lendemain pour la CSN, tout le monde changeait d'opinion d'un jour à l'autre. Mais cependant au vote décrété par le ministère du travail la CSN l'a emporté haut la main".

"Depuis ce temps, il n'y a

pas eu d'autre maraudage et les gars sont bien contents d'avoir réglé la question une fois pour toute: surtout que cela avait retardé les négociations d'un an".

"Ici notre contrat se termine en mai 74, et on pense pas qu'il y ait du maraudage. De toute façon même si la U.E. venait, ils n'auraient pas grand chances. Les gars sont assez informés ici, syndicalement parlant, qu'ils ne se laisseraient pas berner par leurs belles promesses."

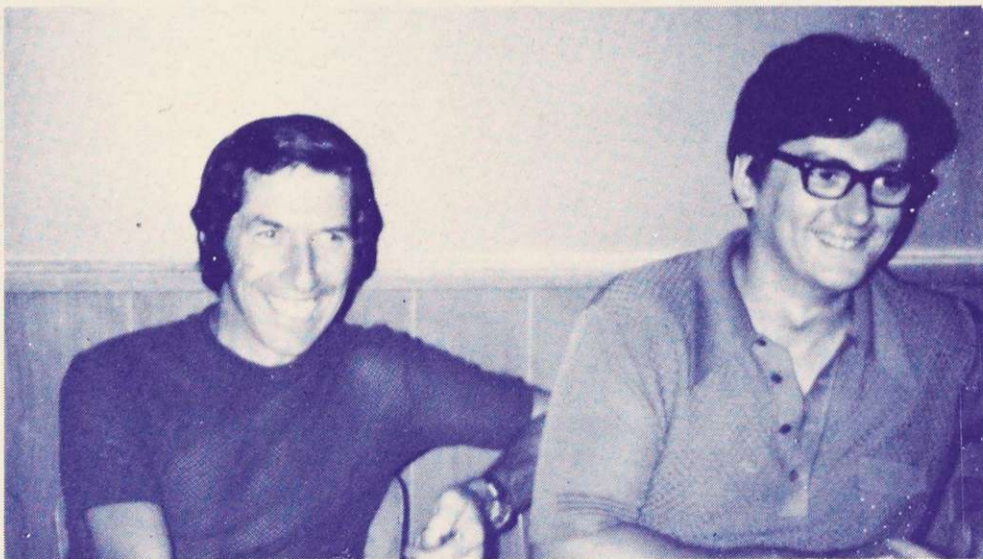
"Ecoute, je connais assez bien les unions américaines pi la "UE" qui a une constitution et une organisation semblable. Je connais aussi la CSN depuis longtemps et il n'y a pas de comparaison possible. A la CSN chaque syndicat est libre et autonome: ton accréditation, ta constitution, ta caisse, tout ça t'appartient; si tu veux dépenser \$2.00, t'as pas de permission à demander à personne et t'as pas de compte à rendre à personne d'autre que tes membres. Avec la U.E. par exemple tu perds tout ça, tu deviens un numéro, un local. Sans compter que les unions de type américain, sont bien plus forts pour te collecter des per capita que pour te donner des services".

"On a déjà étudié avec André Payant, la possibilité d'un espèce de front commun entre nos deux syndicats; ça serait pas pour avoir nécessairement une convention identique, mais il y aurait moyen d'échanger ben des affaires. Il y aurait moyen d'être plus solidaires".

"En tout cas nous autres, on dit aux gars de St-Jean, lâchez pas! La seule manière de s'en tirer, c'est que les gars se tiennent et prouvent leur force, leur solidarité en votant CSN. Qu'ils se débarrassent de la U.E. une fois pour toute, pour leur montrer qu'ils ne sont pas des citoyens de 2e classe comme la "U.E." l'a insinué".



Les gars de Granby ont trouvé le journal bien correct!



Ti-coq Daigneault et Pierre Brodeur.

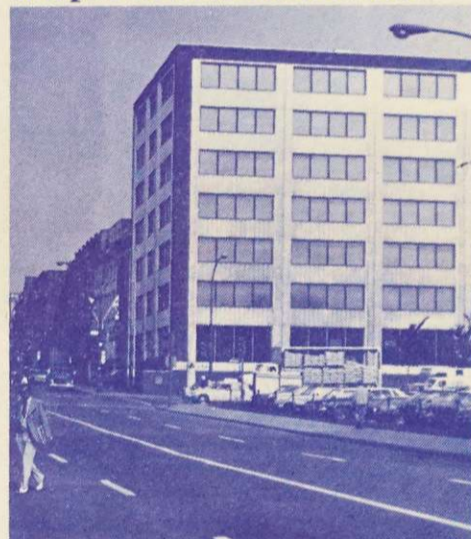
IDEOLOGIE

Le syndicalisme de la CSN n'est pas limité au syndicalisme d'affaire dont l'action se borne à négocier des contrats de travail axés surtout sur les clauses salariales. La CSN se bat pour la sécurité des travailleurs et leurs conditions de travail. Mais en plus la CSN a pour idéologie de défendre les travailleurs 24 heures par jour, en dehors du travail dans toutes les activités économiques et sociales qui touchent les travailleurs. C'est ce qui donne l'impression que la CSN fait de la politique partisane. Mais la CSN a toujours conservé sa neutralité vis-à-vis des partis politiques.

En consultant la constitution nationale de la U.E., il apparaît évident que cet "union" perpétue l'idéologie du syndicalisme d'affaires américain. Le syndicat devient en quelque sorte comme une Cie spécialisée dans les négociations de contrats de travail, ni plus, ni moins.

LA CONSTITUTION

C'est le syndicat affilié qui fait sa propre constitution, elle lui appartient et il peut la modifier quand bon lui semble. La CSN n'a pas de constitution à imposer aux syndicats. En fait le syndicat n'a pas de boss dans le dos.



L'édifice de la C.S.N., Montréal.

Contrairement à la CSN, c'est la U.E. nationale qui définit la constitution. Les locaux peuvent bien se faire une petite constitution, mais il faut que celle-ci respecte entièrement la constitution nationale. Les travailleurs ne peuvent donc décider dans leur constitution que des détails insignifiants, le reste leur étant imposé par la constitution nationale.

"Les locaux affiliés adoptent leur propre constitution et règlements pourvu que ceux-ci soient en accord avec la constitution et règlements de l'Union Nationale. Tout local devra faire parvenir au bureau national une copie de la constitution et règlements, amendements ou modification par le conseil exécutif national. Faute d'approbation, la constitution d'un local ne sera pas en vigueur..." constitution canadienne U.E. article 14 paragraphe 20.

L'AFFILIATION

Le rapport du syndicat avec la CSN se limite à l'obtention des services. Un petit syndicat ne peut se payer des avocats, des négociateurs, des conseillers techniques... son affiliation à la CSN lui procure tous ces services.

Contrairement à la CSN ou un syndicat autonome s'affilie à la CSN, pour obtenir des services, le syndicat dans la U.E. devient une succursale, un local qui perd pratiquement toute son autonomie. Les devoirs et les rapports obligatoires du local envers l'exécutif nationale sont très nombreux dans la constitution canadienne de la U.E.

APPLICATION DE LA CONVENTION

La CSN offre des cours d'agents de grief à ceux qui le désirent. Ce n'est pas tout d'avoir une bonne convention, il faut qu'elle soit respectée. C'est le rôle de l'agent de grief, mais cela coûte généralement cher d'aller en arbitrage. La CSN en défraie tous les coûts.

La CSN a déjà formé des bons militants capables de faire appliquer la convention collective (agent de griefs). Mais pourront-ils jouir du même appui qu'ils avaient avec la CSN. C'est difficile à croire. En tout cas au niveau du coût des griefs c'est le local qui paie tout. Et ça coûte cher un grief.

COMPAREZ CSN/UE

Voici les principaux critères de comparaisons qui devraient motiver votre choix le 6 septembre prochain. Vous constaterez qu'il manque certaines informations concrètes au sujet de la U.E. Nous n'en savons guère plus que les travailleurs de la Westinghouse étant donné que la U.E. a été plus avare à ce sujet dans ces pamphlets que pour dénigrer des personnes. Néanmoins nous avons en mains la constitution canadienne de la U.E. ainsi que celle préparée par Jean Paré pour le local 560 de St-Jean. Des publications officielles du gouvernement nous ont également fournis certains renseignements.

SERVICES

Tout en restant autonome, le syndicat affilié à la CSN a l'opportunité de recevoir plusieurs services, soit par sa fédération ou par le conseil central: services juridiques, techniques, spécialistes en information, éducation, consommation... etc.



Le conseil central CSN (St-Jean)

Le syndicat CSN peut se désaffilier quand bon lui semble. Il conserve sa constitution, son accréditation, ses fonds et tous ses biens mobiliers ou autres. Il demeure donc un syndicat légal et n'a pas de besoin de redemander une accréditation.

Une circulaire publiée par la U.E. la semaine dernière fait état des services que pourrait dispenser la U.E. Il manque évidemment des preuves concrètes de l'efficacité de ces services: combien de permanents, combien de spécialistes sont-ils en nombre suffisant, où et comment les rejoindre? A moins que la U.E. base ses promesses sur l'éventualité d'une affiliation avec le conseil du travail (équivalent du conseil central à la FTQ); ce serait bien étrange de voir la U.E. s'affilier avec une union américaine qu'elle a combattue en 65. En tout cas il serait surprenant que la U.E. puisse donner des services efficaces à partir de l'Ontario.

DESAFFILIATION

"Si un local se dissout, le secrétaire du local et les syndicats devront envoyer tous les fonds et droits de propriété appartenant au local au bureau national" article 14, paragraphe 16 constitution canadienne.

En plus, le local perd son accréditation puisqu'elle appartient à la U.E.

L'ACCREDITATION

Tout groupe qui veut avoir le droit d'être reconnu en tant que tel doit obtenir un certificat du gouvernement (accréditation) qui lui confère certains droits juridiques et autres. Devant la Loi, par

Tout comme les fonds et les biens du local, l'accréditation est la propriété de la U.E. Ce qui signifie qu'en cas de désaffiliation, le local perd aussi son accréditation. Et tant qu'il n'en obtiendra pas une autre de Québec, ce grou-

pe devient donc sans représentation légale devant l'employeur et il perd tous ses droits juridiques et légaux. (convention collective.)

exemple, un groupe de travailleurs sans accréditation n'a pas le droit de faire la grève et la Cie peut légalement refuser de négocier avec ces travailleurs. L'accréditation est la propriété du syndicat affilié avec la C.S.N.

INFORMATION

La CSN possède un service d'information qui ne cesse de s'améliorer. En plus du journal le Travail, le service d'information publie des brochures, des rapports, des dossiers concernant la vie syndicale, économique et sociale. De plus des spécialistes en information sont à la disposition des syndicats en cas de besoins: conférence de presse, grève, lock-out... La CSN possède également son réseau de télécommunications qui relie les 21 conseils centraux. En plus un important centre de documentation est à la disposition des travailleurs.

Nous savons très peu de choses sur ce service de la U.E. sinon qu'ils possèdent une petite machine à imprimer des tracts et un petit journal anglophone publié en Ontario.



Le "telex" du conseil central

LA GREVE

Etant autonome, le droit de grève légale ou illégale relève entièrement du syndicat. Que la CSN soit d'accord ou non, elle fournira les services requis par le conseiller technique...

"Aucune grève n'aura lieu ou ordonnée par le local sans au préalable avoir permis au Président Canadien, de faire un effort pour un règlement. En cas de grève la constitution canadienne s'appliquera" constitution local 560, article XVII.

"...cependant comme protection pour l'union nationale et le local, il est recommandé d'avoir un vote affirmatif de 70% des membres affectés, par scrutin secret, avant qu'une grève soit commencée..." constitution canadienne article 13 paragraphe 3.

"Un membre absent de son travail pour maladie ou congé forcé pour une période non spécifiée au moment de prendre décision quant à un règlement de contrat ou de décider de faire la grève ne participera pas à de telles décisions" "Constitution canadienne article 14, paragraphe 6."

FONDS DE GREVE

La CSN a créé un fonds de défense professionnelle auquel souscrivent les 200,000 membres. En cas de grève tous les syndicats ont le droit à des allocations de grèves sans limite de temps. Au contraire ces allocations augmentent avec la durée de la grève. Il n'y a donc pas de Per Capita supplémentaires imposés aux autres syndicats lorsqu'un syndicat est en grève. Le fonds de défense de la CSN atteint presque 5 millions de dollars.

Ce fonds de grève coûte aux membres U.E. un minimum de \$2.00 par mois comparativement à \$1.40 pour la CSN. De plus, ce fonds à la U.E. atteint à peine 1 million de dollars, ceci explique probablement toutes les clauses de la constitution canadienne qui tendent à limiter ou à éviter le droit à la grève des locaux U.E.

LOCAUX

La CSN possède un édifice de 7 étages à Montréal au 1001, rue St-Denis où sont concentrés les bureaux des fédérations, de plusieurs syndicats et des différents services: information, service juridique, télécommunication, éducation, consommation, action politique... Un édifice de presque autant d'envergure est occupé par la CSN à Québec. De plus dans 21 villes du Québec, la CSN est présente par l'entremise du conseil central qui possède souvent sa propre bâtisse. Ces conseils centraux offrent généralement aux syndicats de la région en plus des nombreux services déjà énumérés, des locaux et des salles de réunion.

La U.E. est installée temporairement à l'Hôtel National de St-Jean. A Montréal, ils ont loué un petit 2½ dans un bloc appartement du nord de la rue St-Denis. C'est suffisant pour installer une téléphoniste. Quant aux lointains bureaux de l'Ontario nous ignorons tout de leur situation. Faudra-t-il constamment passer par l'interurbain pour parler à qui de droit?



Le 2½, de la "UE" à Montréal.

EFFECTIFS

Membres au Québec	près de 200,000	Membres au Canada	25,000
Ontario	5,000	Membres au Québec	?
Fédérations	10	Permanents au Québec	2
Syndicats affiliés	1,035		
Conseils Centraux	21		
Permanents	174		
Employés de bureau	150		
Avocats permanents	8		
Avocats temporaires	32		
Ingénieurs	2		
Rechercheurs	3		
Spécialistes en information	10		

LES GRIEFS

Cette procédure est un outil à la disposition du syndicat pour faire respecter la convention collective. Lorsque les griefs vont en arbitrage, il faut défrayer les honoraires du juge qui peuvent atteindre jusqu'à \$500.00 pour un grief. Ces frais sont généralement partagés entre la Cie et le syndicat. La CSN défraie entièrement le coût du syndicat en arbitrage. Il ne faudrait pas qu'un syndicat s'abstienne d'aller en arbitrage parce qu'il n'en n'a pas les moyens.

La méthode pour régler un grief à la U.E. est antidémocratique et illégale. Si la convention est d'une durée de 3 ans, durant les 15 premiers mois la U.E. porte les griefs à l'arbitrage et les frais sont entièrement payés par le local de St-Jean. Durant les 21 derniers mois de la convention, la U.E. ne va plus à l'arbitrage, c'est trop dispendieux; les griefs sont retardés et portés à la table de négociations.

Les travailleurs impliqués sont donc privés de leur droit de se faire juger par une tierce partie (juge). De plus négocier une convention et des griefs en même temps risque de défavoriser l'un ou l'autre des éléments négociés, sinon les deux. Et dans le cas d'un refus de la Cie de régler un grief, à la table de négociation, les travailleurs vont-ils faire la grève pour un individu?

C'est une procédure d'autant plus étrange qu'un grief appartient légalement à l'individu qui l'a déposé.

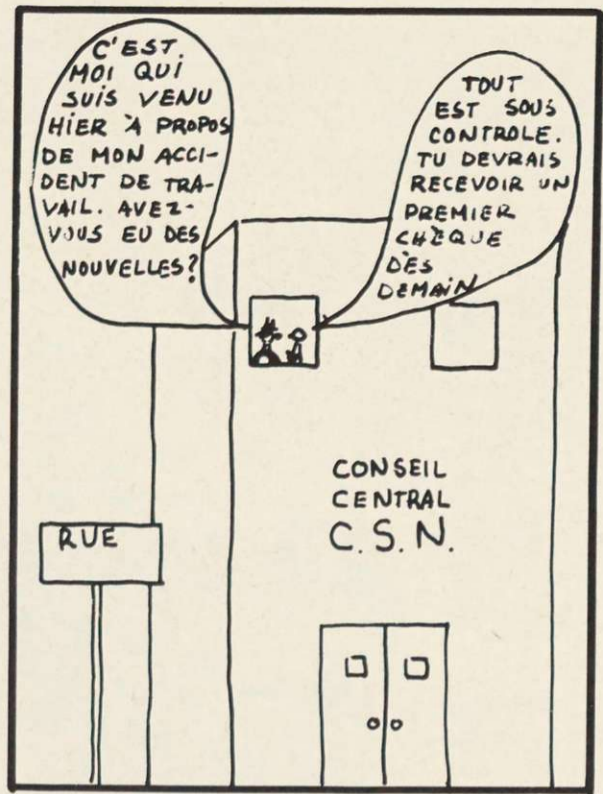
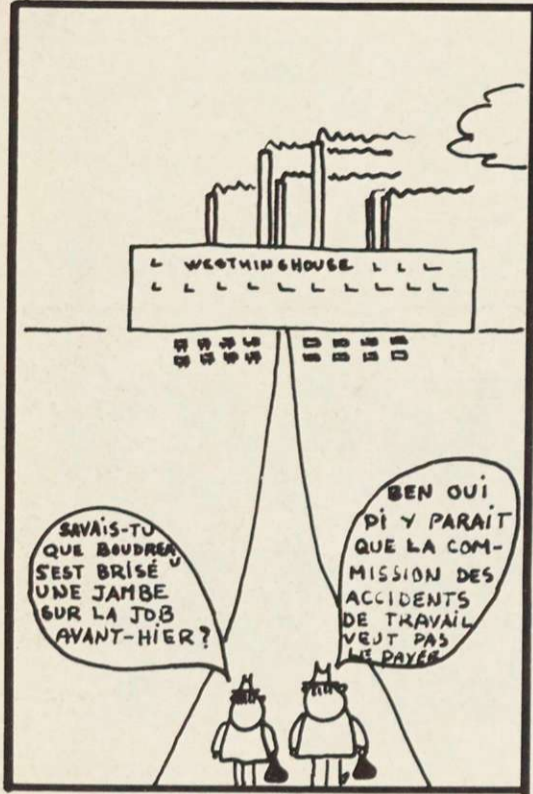


L'ancien local de la "UE".

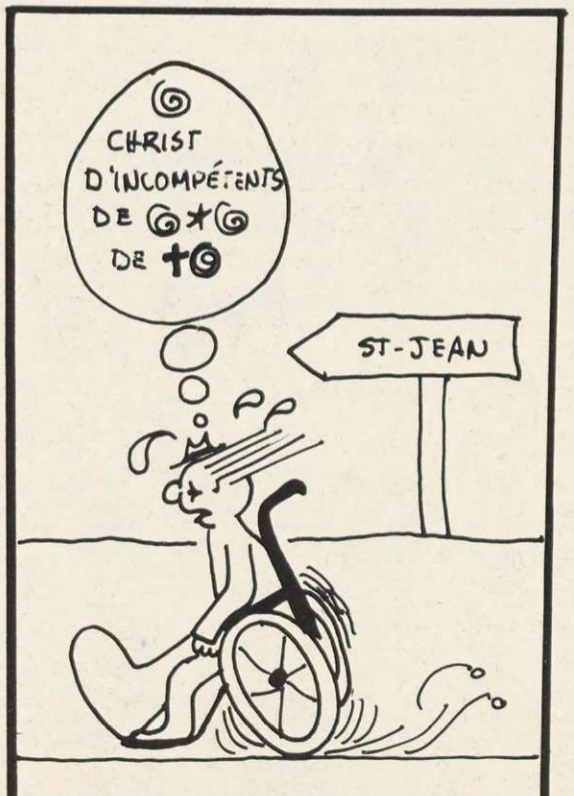
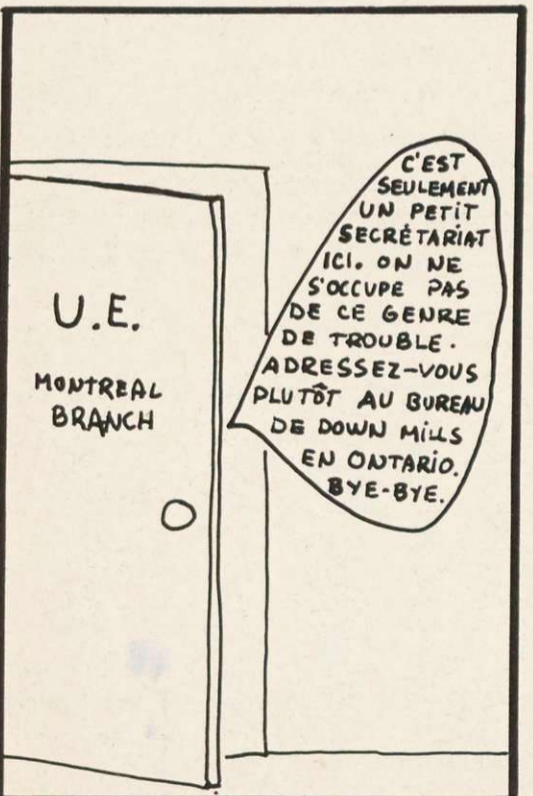
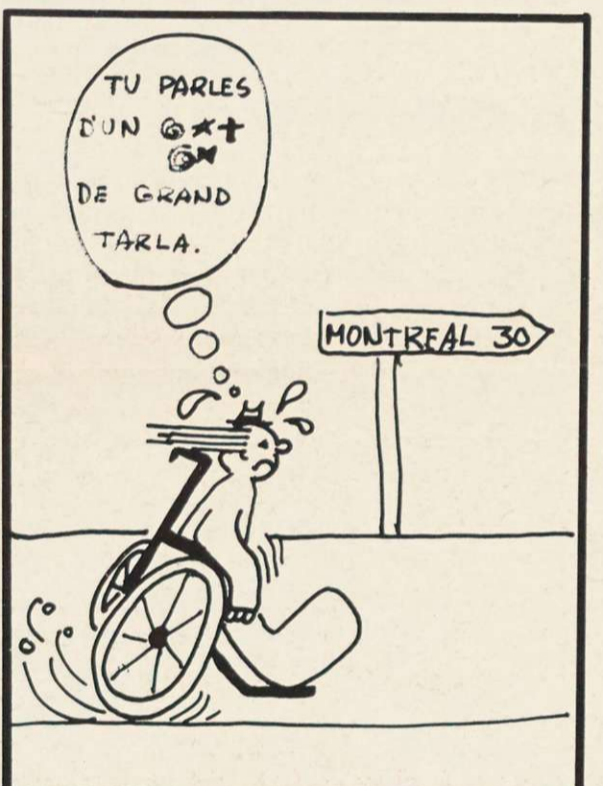
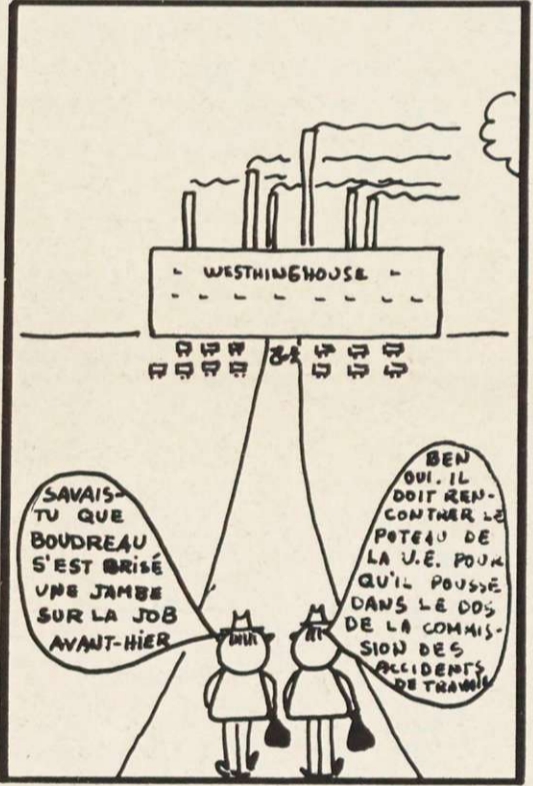
Le Travail - Edition spéciale de St-Jean
 - Publié par le Syndicat canadien des travailleurs en métallurgie de St-Jean C.S.N.
 - Produit par le service d'information de la C.S.N.
 - Rédaction: Michel Chrétien
 - Photo: Pierre Trudeau, René Derome
 - Conception graphique: Jean Gladu

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

UN ACCIDENT DE TRAVAIL RÉGLÉ À LA QUÉBÉCOISE



UN ACCIDENT DE TRAVAIL À LA MODE U.E.



LE 7 SEPTEMBRE

Le 7 septembre, votre comité de négociation s'apprêtera à retourner devant la partie patronale afin de poursuivre les négociations autour du projet de convention collective que vous avez voté en assemblée générale et dont une copie vous a été remise.

Il est malheureux que le maraudage ait autant retardé les négociations, mais c'est plus forts et plus solidaires que jamais que nous retournons à la table de négociation. Dans la peu probable éventualité que le syndicat de Westinghouse devienne un local "U.E.", les négociations et la signature de la nouvelle convention seraient de beaucoup retardées.

Car il faut franchir plusieurs étapes pour aboutir à la signature d'une convention collective; voici celles que nous avons franchies: Le 4 mars, l'assemblée générale a élu un comité de négociations qui avait pour tâche de rédiger un projet de convention collective basé sur les suggestions des membres. Un sous-comité de négociations et deux autres assemblées générales ont permis une consultation démocratique des membres et la présentation d'un projet de convention conforme aux aspirations des travailleurs. Demande à la Cie pour une première rencontre avant les vacances et une autre après les vacances. Les deux rencontres avec la Cie

ont eu lieu. Mais la Cie a décidé de suspendre les négociations durant le maraudage (30 juillet).

Voilà où nous sommes rendus, ce qui représente 5 mois de travail. La "U.E." devra recommencer à neuf. A moins qu'elle laisse tomber les étapes de consultation; mais même à ça, il faut créer le comité de négociations et entreprendre les démarches auprès de la Cie pour obtenir une rencontre; ce qui demande un certain délai.

Voici le projet de convention réaliste que vous avez soumis au comité et pour lequel nous nous battons après le 6 septembre:

- "Boni de vie chère: réajustement régulier au coût de la vie.
- Pleine rétroactivité

- Samedi temps double après 4 heures de travail.
- Pleine liberté syndicale pour les officiers du syndicat.
- 2 jours fériés de plus d'ici deux (2) ans.
- ½ journée par mois de maladie, cumulatif jusqu'à concurrence de 6 journées par année.
- Aucune lettre d'entente, tout doit être écrit dans la convention.
- Régime de vacances amélioré: 3 semaines après 5 ans, 4 après dix (10) ans 5 après 12 ans...
- La remise de la paye le jeudi.
- Echéance du prochain contrat avec celui d'Hamilton.
- Hausses salariales: .50 l'heure la 1^{ère} année, .30 la deuxième ce qui fait un minimum de \$3.52 pour la 1^{ère} année et \$3.82 la 2^e
- Beaucoup d'autres petites améliorations que vous aviez indiquées au comité de négociation et que vous retrouverez dans le projet de convention qui vous a été distribué.

"AVEC LA SOLIDARITE DES TRAVAILLEURS DE LA WESTINGHOUSE: C'est ça que nous allons obtenir.

ON

CONTINUE

