

# le travail

organe officiel de la CSN

Edition spéciale de Windsor Mills — East-Angus

Septembre 73

# On est tanné!

On est tanné de se faire niaiser par la compagnie.

Ca fait 5 mois que notre convention est expirée, et comme c'est parti là, ça va prendre un bon bout de temps avant d'en avoir une autre.

La Cie a reçu nos demandes depuis la mi-mars. On négocie depuis la mi-mai et le peu qu'on est allé chercher a fallu

l'arracher durement: 24 séances de négociations à Windsor, 23 à East Angus sans compter les nombreuses rencontres avec la Cie.

La Domtar s'est arrangée pour pas qu'on lui reproche de ne pas vouloir négocier, mais sa bonne volonté s'arrête là; parce qu'un coup assis à la table de négociations c'est comme si elle ne

voulait pas négocier. En tout cas, une chose est certaine, la partie patronale semble vouloir étirer les négociations le plus longtemps possible.

Le négociateur décide de prendre ses vacances pendant les négociations; devant la pression du syndicat pour retarder ses vacances il est tombé malade. Il a fallu demander la conciliation.

Quand ça prend trois jours pour changer une virgule de place, ou pour régler des petites "babillolles" c'est qu'on est pas pressé. Que la Cie soit pas pressée ça ne nous surprend pas. Mais nous autres on est tanné de se faire charrier. Que la Cie ne veuille pas créer le "pattern" ça c'est pas de nos troubles, ça peut durer longtemps ce petit jeu-là. Le prix

de la viande et de l'huile n'arrête pas d'augmenter pour autant.

On a des demandes bien précises, formulées en assemblée générale et c'est ça qu'on veut négocier, c'est ça qu'on veut obtenir.

Si ça lui prend de la pression pour négocier sérieusement, on va lui en donner à la Domtar. On lui a donné une chan-

ce en prolongeant le mandat du conciliateur, mais on se fera pas charrier longtemps. Des moyens de pression on en a et on va s'en servir.

**Messieurs de la Domtar, on est tanné d'attendre!**

**LES HOMMES  
DEBOUT DE  
WINDSOR MILLS —  
EAST-ANGUS**



# On est tanné de manger de la vache enragée!

Le petit 65¢ qu'on est allé chercher en 70, ça fait longtemps que la hausse du coût de la vie nous l'a grugé.

Le pain, le lait, la farine, le sucre, la viande surtout ont presque tous doublés depuis 71. Ce ne sont pas des produits de luxe dont on peut se passer facilement. La nourriture c'est essentiel! Le coût de l'épicerie augmente mais la paye reste la même; faut donc soit diminuer la qualité ou la quantité, mais de la vache enragée ou est tanné d'en manger. L'huile à chauffage et l'essence arrêtent pas de monter: On est pas pour se promener à pieds pi chauffer au bois.

Comme la hausse des prix affecte tous les produits, on arrive plus avec le salaire qu'on a là. Ca nous prend **\$1.00 DE L'HEURE** supplémentaire si on veut avoir une paye qui a du bon sens.

Comme on sait pas quand va s'arrêter la montée vertigineuse du coût de la vie, on veut pas s'engager pour plus que deux ans. Faut pas se faire prendre les culottes baissées, et pouvoir se réajuster au coût de la vie dans des délais raisonnables.

**\$1.00 de l'heure en deux ans**, c'est pas exagéré et c'est ça qu'on veut obtenir.

# On est tanné de vivre pour travailler

Des semaines de 48 heures et plus, ou de 6 jours ça pas d'allure en 73. Il n'y a pas que le moulin dans la vie. Il y a la maison et la famille. Quand tu passes ton temps au moulin t'as pas le temps de faire autre chose. C'est pour ça que **LA SEMAINE DE 37 1/3 hres** on y tient.

Quand tu travailles fort 12 mois par année, t'as ben le droit de te reposer un peu, de profiter un peu de la vie. Des congés de temps en temps ça fait du bien. **UN PLAN DE VACANCE AMÉLIORÉ** ça s'impose.

On veut des vraies vacances, c'est-à-dire, autant que possible pouvoir sortir de la cour pendant les vacances. Avec la paye de vacance qu'on a là, on peut juste rencontrer le budget régulier, car même si on est en vacance les dépenses restent les mêmes. On veut pas aller en Europe ou en croisière, on veut juste avoir un peu de surplus pour pouvoir sortir de la cour!

Quand ça fait 40, 45 ans que tu travailles comme un déchaîné, tu mérites bien de te reposer pi de laisser ta place à un plus jeune que toi. T'as fait ta part. **LA RETRAITE A 60 ANS** c'est pas un luxe. La vie est trop courte pour la passer à travailler. On est tanné de vivre pour travailler, on veut travailler pour vivre.

## La hausse du coût de la vie

ALIMENTS TYPES	UNITE DE MESURE	PRIX 71	PRIX 73
<b>VIANDES</b>			
Boeuf Haché	Livre	\$0.69	\$1.05
Steak Haché	Livre	\$0.99	\$1.29
Steak de Ronde	Livre	\$1.19	\$1.79
Rôti de Boeuf (côtes croisées)	Livre	\$0.89	\$1.39
Bacon	Livre	\$0.60	\$1.39
Poulet Cat "A"	Livre	\$0.35	\$0.83
Jambon cuit	Livre	\$0.69	\$1.69
<b>CONSERVES</b>			
Haricots	14 onces	\$0.29	\$0.29
Beurre Arachides	48 onces	\$1.19	\$1.75
Huile Végétale	32 onces	\$0.77	\$1.16
<b>AUTRES</b>			
Oranges	Douzaine	\$0.69	\$0.99
Ketchup-Tomates	20 onces	\$0.46	\$0.56
Sucre Blanc	10 livres	\$1.08	\$1.45
Café	livre	\$0.99	\$1.17
Café (Instantané)	6 onces	\$0.89	\$1.55
Huile à chauffage	1 gallon	\$0.17	\$0.31
Essence (Rouge)	1 gallon	\$0.48	\$0.62

## Période de prospérité dans l'industrie des pâtes et papiers

La demande concernant les produits des pâtes et papiers s'est considérablement accrue ces derniers mois, et de l'avis de plusieurs experts, cette relance économique pour cette industrie ne ferait que commencer.

On a qu'à regarder les nombreux retards dans les commandes ici-même à la Domtar pour constater la forte demande ac-

tuelle. Ceci se reflète d'ailleurs dans les profits des compagnies. Voici un bilan financier du premier semestre de 73 publié par la Domtar.

Le bénéfice net réalisé au cours du premier semestre de 1973 était de \$15.2 millions par comparaison à \$7.7 millions pour la période correspondance l'année précédente. Les ventes et autres revenus ont atteint \$307.9 millions comparé à \$224.7 millions pour les six premiers mois de 72 soit une augmentation de 12%.

En période d'austérité, les travailleurs sont les premiers à en subir les conséquences; fermeture d'usine, congédiements, chômage, fermetures temporaires, il serait donc tout à fait juste et raisonnable que les travailleurs profitent eux aussi des périodes de prospérité!

## Comités de stratégie

Qu'il soit question de grève ou d'autres moyens de pressions, lorsqu'on est plusieurs centaines, il est important que ces actions soient bien coordonnées et réfléchies pour en retirer une certaine efficacité. Voilà pourquoi le Comité de Stratégie a été créé. Les membres de ce Comité sont en relations directes avec le Comité de Négociation et l'exécutif du Syndicat et sert de lien avec les travailleurs du moulin. Ils sont là pour recueillir les suggestions des membres mais aussi pour proposer une stratégie d'action. Ces confrères auront besoin de l'entière collaboration des syndiqués ainsi que de votre confiance afin de planifier des mesures d'action efficaces.

Voici leur nom:

**WINDSOR MILLS:**  
André Lafont Directeur  
Mathias Péloquin Ass. dir.  
Valère Dion  
Jacques Parent  
Charles Richer  
Fernand Labonté  
C. Desmarais  
Léo Caron  
Bertrand Demers  
Gérard Hamel

**EAST-ANGUS:**  
Gerry Taylor Directeur  
Michel Paquin Ass. dir.  
Roger Gagné  
Oscar Fournier  
Fernand Poulin  
Bertrand Tétreault  
Gaétan Lagoux  
Fernand Pomerleau  
André Campagnat

### LE travail

Edition spéciale de Windsor Mills - East-Angus

Publié par: Le Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de East Angus Inc. et par le Syndicat Canadien des Travailleurs des pâtes et papiers de Windsor Mills Inc.

Produit par le service de l'information de la CSN

Rédaction: Michel Chrétien  
Photo: Jean-Claude Dumont

## Notre prochaine et déjà ancienne convention de travail

Notre contrat de travail est échu depuis la fin d'avril, depuis cinq mois déjà; et à mon avis c'est assez.

Nous avons eu plusieurs séances de négociations, mais la première semaine mise à part, toutes ces séances ont été d'une durée de deux ou trois jours maximum espacées entre chaque de plusieurs semaines.

Chaque fois nous avons insisté pour continuer la négociation et à chaque fois la Cie se trouvait des raisons pour remettre à plus tard (vacances du négociateur patronal, maladie du négociateur patronal etc.). Même en conciliation aucun contact de la part de la Cie avant l'arrivée du conciliateur; même devant notre offre de négocier directement n'importe quel temps et n'importe où.

Cela mis à part, la négociation jusqu'à présent, n'a porté que sur les textes de la convention et même sur les choses qui ne coûtent rien à la Cie mais qui amélioreraient nos conditions de travail. Il a fallu passer des jours et des jours soit à argumenter ou à étudier des textes soumis par la Cie qui, à certains moments, nous ont paru volontairement ambigus ou pleins d'atrapes.

Enfin tout cela nous a amené au point où nous sommes maintenant, c'est dire, après cinq mois de négociations saccadées, une série "B" (texte de la convention) non terminée, une série "A" (Salaire Vacances) et série "C" (Réajustement de salaires) qui n'ont pas encore été discutées, sur lesquelles il n'y a encore aucune offre patronale.

Malgré cela nous accordons une extension des délais de conciliations. Peut-être les travailleurs de East Angus sont patients et sages. Peut-être le sont-ils trop, en tout cas je ne crois pas qu'ils sont des moutons, ils l'ont déjà prouvé et je suis convaincu qu'ils le prouveront encore si nécessaire. Ils ont montré à présent leur bonne volonté, faudrait pas en abuser.

**Jean-Claude Dumont 26-9-73**



**Président du syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de East-Angus Inc.**

## DEUX DIRECTEURS DE GREVE A NOTRE SERVICE

Devant la tournure des négociations à l'approche de l'expiration du mandat du conciliateur, la CSN a cru bon de dépêcher sur les lieux un directeur de grève, étant donné la possibilité d'un recours à la grève comme moyen de pression.

Il s'agit d'André Lafont, ancien président du syndicat de la construction de Sorel. (1800 membres-CSN). Il est dans la région depuis le 14 septembre. Son rôle n'est pas nécessairement de préparer une grève, mais plutôt d'établir des structures pour assurer et coordonner toutes actions et moyens de pression jugés nécessaires. C'est donc le directeur de grève qui est responsable du comité de stratégie et des autres comités en cas de grève.

A cause de la distance séparant les deux moulins, ainsi que de l'autonomie d'action des deux syndicats de la Domtar, il semble que les services d'un deuxième directeur de grève soit nécessaire. Il s'agit en l'occurrence de Gerry Taylor qui a assumé les mêmes fonctions lors du conflit de 68.

Nous pouvons assurer nos deux confrères de la CSN de l'entière collaboration des travailleurs de la Domtar.

## Notre négociateur: un gars de chez-nous

Le négociateur actuel pour les syndicats de Windsor et East-Angus est M. Yvon Marchand, conseiller syndical à la Fédération du papier et du bois (CSN).

M. Marchand est un gars de la région: il est originaire d'Asbestos et demeure présentement à Sherbrooke. La compétence et l'agressivité d'Yvon Marchand en font un négociateur hors-pair et nul doute qu'avec l'appui des comités de négociations et des travailleurs de la Domtar, il saura obtenir le maximum d'avantages dans la négociation de notre prochaine convention collective.

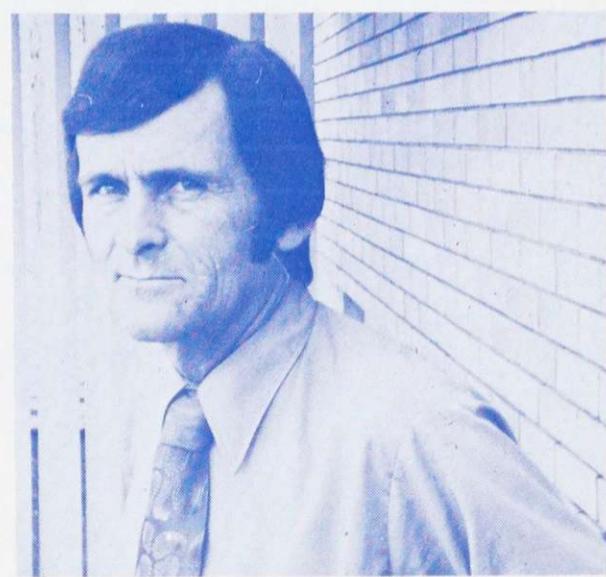


## Appel à la population de Windsor

Comme vous pouvez le constater dans une partie du journal, depuis le 15 mai que nous sommes en négociations et nous avons seulement que la série "B" de négociée et une partie de la série "C". Nous avons eu 24 jours de négociations, la Cie n'était pas tellement sérieuse. Et comme président du Syndicat de Windsor et comme négociateur c'est la première fois que je vis une telle expérience. Nous avons passé des jours et des jours à négocier des conditions de travail que les ouvriers avaient déjà obtenues lors d'un conflit que les travailleurs avaient déjà eu à subir dans les années passées et c'est pourquoi nous avons été obligés de renégocier les conditions de travail que la Cie voulait leur enlever.

Et j'en profite pour lancer un appel général à toute la population de Windsor et des environs de bien vouloir supporter les travailleurs pour qu'ils obtiennent gain de cause.

**Syndicalement vôtre  
Lucien Bureau**



**Président du syndicat canadien des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor Mills Inc.**

# Les gars de Price, eux-aussi sont tannés

Les compagnies de papier en général et la Compagnie en particulier, font de leurs pieds et de leurs mains pour garder les travailleurs dans l'ignorance.

Il y a pire encore c'est que certains personnages hauts placés des unions américaines, qui s'accoquinent avec ces magnats de la haute finance pour étouffer les véritables aspirations des travailleurs de la province de Québec, et cela est aussi vrai pour les autres provinces.

En 1971, les hauts dirigeants des Compagnies papetières se sont plaints que leurs revenus étaient trop bas. Le marché du papier n'était pas très bon. Il fallait donc trouver un moyen pour baisser les réserves (stock) pour affamer les acheteurs américains en vue d'augmenter le prix du papier journal.

Les bailleurs de fonds qui sont les banques et les trust du Canada et aussi des États-Unis ont vite résolu le problème. Réduire la production pour baisser les réserves (stock), ce qui signifiait pour les travailleurs des périodes de chômage, allant jusqu'à deux mois.

D'autres usines ont réduit le personnel du tiers; dans ce cas ceux qui demeuraient au travail devaient accélérer leur travail de 60% à 80%.

En 1972, le prix du papier journal était \$152.00 la tonne.

Aujourd'hui il est de \$175.00 pour l'est et de \$185.00 pour l'ouest. Sur le Soleil du 8 septembre, il est dit en toute lettre que les Compagnies de l'est attendent que les conflits soient réglés pour annoncer cette hausse.

Qu'est-ce que les employés ont reçu de cette augmentation? Rien. Les compagnies se lamentent encore.

Les travailleurs de Price et les autres travailleurs de la C.I.P. de l'Abitibi Paper et les autres sont-ils responsables de la grève?

Non bien sûr, ils n'ont été que les victimes de coup montés par l'association des producteurs de papier pour créer la rareté du produit afin de forcer les américains de payer le gros prix.

Après avoir subi cette situation en 1971, mises à pieds massives, chômages..., les travailleurs on dit c'en en assez de copier sur les américains qui n'ont pas les mêmes problèmes que nous. On est assez vieux et compétents pour se soustraire à la comination américaine.

Suivis par les employés de Price qui eux aussi avaient eu à subir les effets néfastes de la politique des stratèges de la haute finance.

De sorte qu'il devenait impossible pour la Compagnie C.I.P. et les représentants des unions internationales de créer le patron (pattern), à moins de trahir les syndiqués de l'International des États-Unis et la Compagnie de ses employés.

Les dirigeants (les chefs) de l'Union Internationale veulent à tout prix casser la résistance de ces travailleurs récalcitrants canadiens.

Dans ce cas, où est l'autonomie du syndicat. Il devient le pantin des chefs qui trouvent que ses propres syndiqués n'ont pas raison. Seul lui a le pouvoir de juger si l'offre de la Compagnie est valable.

C'est la situation du nègre blanc d'Amérique.

Chez Price, seuls les syndiqués sont habilités à décider de leur sort. La Fédération et la C.S.N. n'ont rien à dire sinon de supporter leurs syndiqués qui ont décidé une fois pour toutes de régler chez eux avec Price leurs problèmes.

Il se peut que la convention diffère d'avec les autres Compagnies, mais ce sera les gars de Price qui l'auront décidé, à partir de leurs besoins et de leurs conceptions d'une convention collective.

Que la Compagnie Price se le tienne pour dit: le Syndicat est prêt à subir la grève le temps qu'il faudra pour obtenir le maximum de ses demandes.

Nous ne tolérerons pas que des gens de la haute finance de quelque nature que ce soit viennent semer, par leurs déclarations erronnées ou mensongères, la discorde parmi les syndiqués de Price.

Que la compagnie se le dise bien, la grève est là et elle durera aussi longtemps que la Compagnie ne se décidera pas à négocier les demandes syndicales.

C'est l'occasion ou jamais de démontrer qu'elle est une compagnie responsable.

Price a toujours été Price; si les autres le font, elle le fera, mais avec 10 ans de retard. Cette période est finie.

Il n'y a rien de drôle pour le syndicat de traiter avec des gens qui prennent de deux à trois jours pour savoir s'ils vont changer une virgule de place.

Nous savons mieux que quiconque que la situation est grave et que pour produire cet hiver il faut du bois.

Les employés préposés à ce travail ne demandent pas mieux que de le faire mais seulement après que la Compagnie aura décidé de négocier sérieusement.

Présentement, nous sommes d'opinion que les représentants de la Compagnie à la table de négociations ne sont là que pour tuer le temps.

**Le Comité de négociation  
Alma-Jonquière-Qénocami**

(Résumé du manifeste "On est pas pour s'laisser passer un sapin")



**Pour produire cet hiver, ça prend du bois**