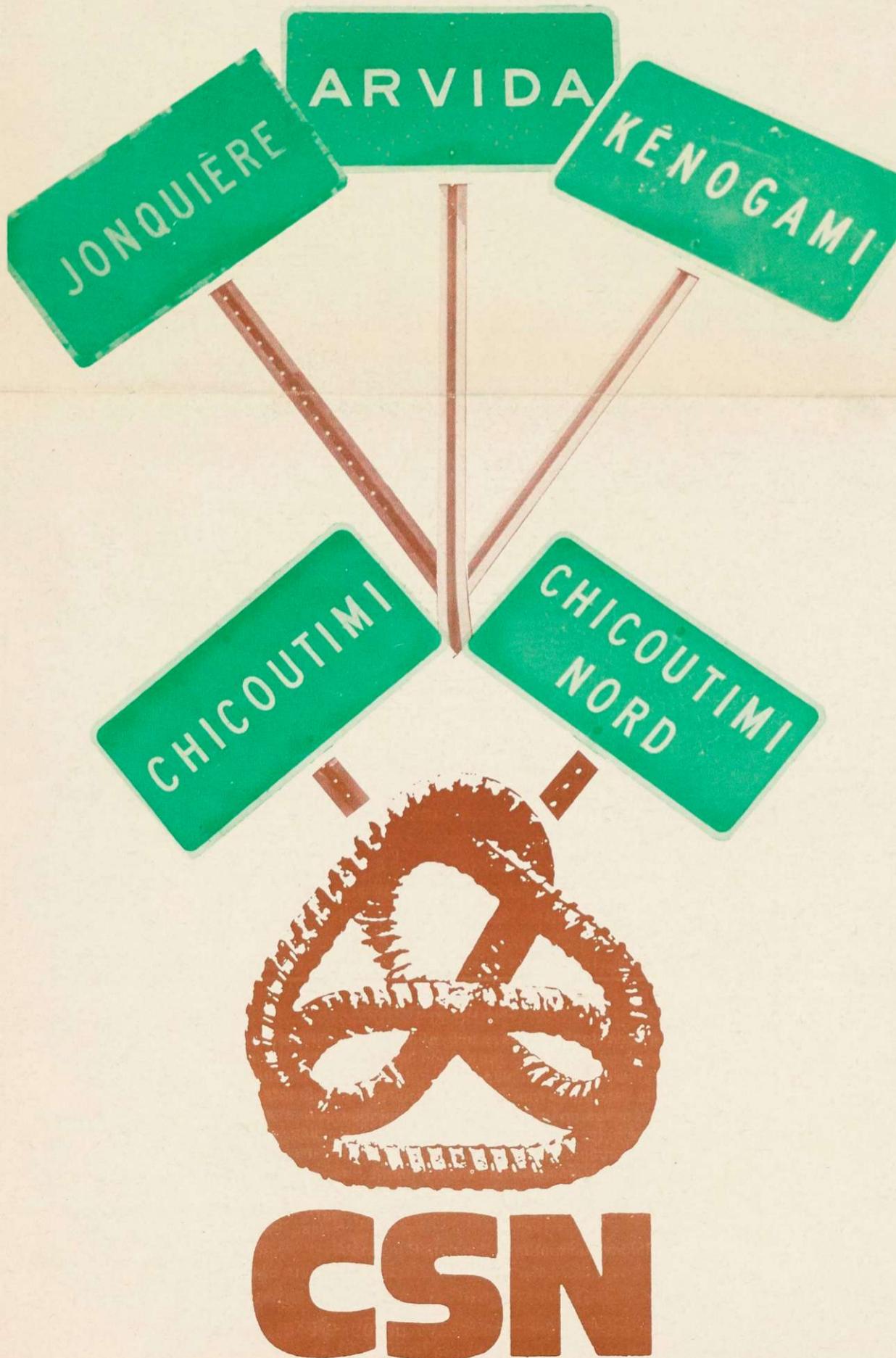


## UN SYNDICAT FORT POUR SE PROTÉGER



Depuis le 1er janvier 75, les trois villes de Jonquière, Kénogami et Arvida sont fusionnées pour former la nouvelle ville de Jonquière. Le 1er janvier prochain, Chicoutimi et Chicoutimi-Nord formeront une seule ville. Le 1er janvier 78, toutes ces villes n'en formeront qu'une seule: "Ville de Saguenay".

C'est ainsi qu'en a décidé le gouvernement en adoptant la loi 98. Ce fusionnement au niveau des municipalités apporte de nombreux changements. Les employés municipaux de ces villes, entre autres, n'y échappent pas.

Car il faut bien se rendre compte d'une chose: ces fusions renforcent les municipalités. Si les employés municipaux ne veulent pas se faire écraser, il leur faut absolument se donner une force au moins égale à celle des municipalités.

Comment les employés municipaux bâtiront-ils cette nouvelle force qui leur sera nécessaire? En confiant leur avenir à un syndicat de boutique ou bien en s'unissant ensemble dans un syndicat affilié à une centrale syndicale québécoise qui a prouvé, dans le passé, qu'elle pouvait défendre les intérêts de ses membres?

Un fait est certain. Les employés municipaux d'Arvida et de Chicoutimi-Nord, qui connaissent actuellement ce qu'est un véritable syndicat, ne sont pas du tout intéressés à revenir en arrière, dans un syndicat de boutique.

D'ailleurs, les comparaisons que vous pouvez vérifier dans les pages centrales parlent d'elles-mêmes. C'est ça qui est important pour les employés municipaux comme pour les autres travailleurs. Il nous reste tellement peu de droits que pour les faire respecter, il faut absolument avoir en mains le meilleur outil possible, soit un bon syndicat qui sait défendre les intérêts de ses membres.

Il faut aussi se rendre compte que dans les prochaines négociations, les employeurs auront tendance à partir des plus basses conventions collectives, pas des plus hautes.

Les employés municipaux d'Arvida, de Chicoutimi-Nord, de Port-Alfred et d'Alma, qui sont déjà membres de la CSN, savent ce que ça veut dire. Ils espèrent convaincre les autres pour qu'ils découvrent ce que c'est, un vrai syndicat.

# IL SUFFIT DE COMPARER

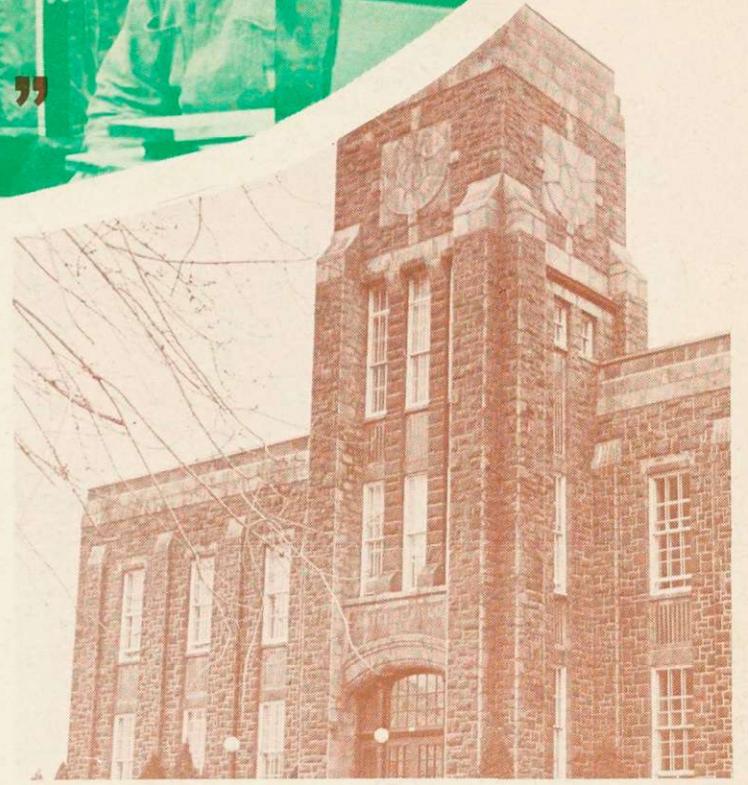
	ARVIDA 	JONQUIÈRE	KÉNOGAMI	PORT-ALFRED 	ALMA 	CHICOUTIMI	CHIC-NORD 																																																																																						
<b>ANCIENNETÉ, PROMOTION, TRANSFERTS</b>	<p><b>POSTES VACANTS:</b> Les nominations ou promotions au sein de l'unité de négociation seront accordés aux candidats en considérant les facteurs ancienneté, compétence et lieu de résidence, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.</p> <p><b>N.B.:</b> Il est essentiel, pour éviter les décisions arbitraires de l'employeur, que l'ancienneté soit le premier critère, avant la compétence.</p>	<p><b>PROMOTION:</b> Dans le cas de promotion, permutation, de baisse de position, de mise à pied, de réembauchage, la Cité tiendra compte: a) de la compétence b) de l'ancienneté.</p>	<p><b>ANCIENNETÉ, PERMANENCE ET PROMOTION:</b> Dans le cas de promotion, permutation, baisse de position, mise à pied et réembauchage, la Cité tiendra compte de l'ancienneté, pourvu que l'employé soit capable de remplir les exigences de la tâche. Il est entendu que les employés permanents ont toujours la préférence sur toute autre catégorie d'employés. Cette clause s'applique également à tous les employés de bureau permanents avant le 1er janvier 1970.</p>	<p><b>POSTES VACANTS:</b> Les nominations ou promotions au sein de l'unité de négociation sont accordées aux candidats ou la vacance survient ou dans le département où doit se faire la création de la nouvelle fonction par ordre d'ancienneté des candidats pourvu qu'ils répondent aux exigences normales de la tâche.</p>	<p><b>POSTES VACANTS:</b> Les nominations ou promotions au sein de l'unité de négociation sont accordées au candidat du département où la vacance survient ou dans le département où doit se faire la création de la nouvelle fonction en tenant compte de l'ancienneté des candidats, pourvu qu'ils soient compétent pour accomplir les exigences normales de la tâche.</p>	<p><b>PROMOTIONS, NOMINATIONS ET DESTITUTIONS:</b> Les nominations, promotions, transferts, baisses de positions, mise à pied, réembauchage et destitutions des employés permanents sont faites parmi les employés capables de remplir les exigences de la tâche en tenant compte de l'ancienneté.</p>	<p><b>ANCIENNETÉ:</b> L'Employeur attribue le poste à l'employé intéressé qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste.</p>																																																																																						
<b>HEURES DE TRAVAIL</b>	<p><b>EMP. HEURE:</b> 40 heures</p> <p><b>EMP. A LA SEMAINE:</b> 35 heures</p> <p>heures d'été: 32 ½ heures.</p>	<p><b>EMP. MANUELS:</b> 40 heures</p> <p><b>GARDIENS:</b> 42 heures</p> <p><b>EMPL. BUREAU:</b> 35 heures</p> <p>heures d'été: 32 ½ heures</p>	<p><b>EMP. MANUELS:</b> 40 heures</p> <p><b>LOISIRS:</b> régulier: 40 heures temporaire: 48 hrs</p> <p><b>EMPL. BUREAU:</b> 35 heures</p>	<p><b>EMP. MANUELS:</b> 40 heures</p> <p><b>EMP. BUREAU:</b> 32 ½ heures</p> <p>heures d'été: 32 ½ heures</p>	<p><b>EMP. MANUELS:</b> 40 heures</p> <p><b>EMPL. BUREAU:</b> 35 heures.</p>	<p><b>EMP. MANUELS:</b> 40 heures</p> <p><b>EMP. BUREAU:</b> 35 heures</p> <p>heures d'été: 32 ½ heures</p>	<p><b>EMP. MANUELS:</b> 40 heures Hrs d'été: 39 hrs.</p> <p><b>EMP. BUREAU:</b> 32 ½ heures.</p> <p>heures d'été: 31 ½ heures</p>																																																																																						
<b>VACANCES</b>	<p>moins d'un an = 1 jrné par mois max 2 sem. à 5% du sal. gagné</p> <p>Après 1 an = 2 sem après 5 ans = 3 sem après 10 ans = 4 sem après 20 ans = 5 sem après 30 ans = 6 sem</p> <p><b>VACANCES SUPPLEMENTAIRES</b> 60 ans = 1 sem 63 ans = 1 sem</p> <p><b>PRIME DE VACANCES:</b> \$30.00 par semaine</p>	<p>moins d'un an = 1 journée par mois max 10 jours à 4% du sal. gagné</p> <p>Après 1 an = 2 sem après 5 ans = 3 sem après 10 ans = 4 sem après 20 ans = 5 sem après 30 ans = 6 sem</p> <p><b>PRIMES DE VACANCES:</b> 15% de la rémunération en dollars due pour les vacances régulières</p>	<p>moins 1 an = 1 journée par mois max 10 jours à 4% du sal. gagné</p> <p><b>PRIMES DE VACANCES:</b> 12% ajouté à la paie de vacances.</p>	<p>moins 1 an = 1 jrnée par mois max 10 jours à 4% du sal. gagné.</p> <p>Après 1 an = 2 sem à 4% = après 4 ans = 3 sem à 6% = après 10 ans = 4 sem à 8% = après 18 ans = 5 sem à 10% = après 22 ans = 6 sem à 12%</p> <p><b>VACANCES SUPP:</b> 60 ans = 1 sem = 61 ans = 2 sem = 62 ans = 3 sem = 63 ans = 4 sem = 64 ans = 5 sem</p> <p><b>PRIMES DE VACANCES:</b> \$20.00 par sem.</p>	<p>moins 1 an = 1 jrnée par mois max 10 jrs à 4% sal. gagné</p> <p>après 1 an = 2 sem après 5 ans = 3 sem après 10 ans = 4 sem après 20 ans = 5 sem</p> <p><b>PRIMES VACANCES:</b> 15%</p>	<p>moins 1 an = loi du sal. minimum</p> <p>Après 1 an = 2 sem après 5 ans = 3 sem après 10 ans = 4 sem après 20 ans = 5 sem</p>	<p>moins un an = 1 jrnée par mois max 10 jrs.</p> <p>Après 1 an = 2 sem après 3 ans = 3 sem après 9 ans = 4 sem après 20 ans = 5 sem après 25 ans = 6 sem</p>																																																																																						
<b>JOURS CHÔMÉS PAYÉS</b>	<p>11 + 2 congés flottants + fêtes civiles et légales.</p> <p><b>CONGES SOCIAUX:</b> Mariage empl. = 3 jrs ouvrables. Mariage enfant = le jr de ce mariage.</p> <p><b>DECES:</b> conjoint = 5 jrs de cal. à partir du jr du décès. père - mère - enfants de 6 ans et + = 3 jrs ouvrables entre le jr du décès et des funérailles. frère - soeur de 6 ans et + - bru - gendre - beau-père - belle-mère = le jour des funérailles et les 2 jrs qui précèdent. Enfants - frère - soeur de moins de 6 ans - beau-frère - belle-soeur = le jour des funérailles</p> <p>NAISSANCE-ADOPTION-BAPTEME: 1 jour au choix de l'employé Lors d'un décès l'employé peut prendre 1 jr add. sans traitement.</p>	<p><b>EMPL. BUREAU:</b> 9 + 3 congés flottants + fêtes civiles et légales.</p> <p><b>EMPL. MANUELS:</b> 9 - 3 congés flottants.</p> <p><b>CONGES SOCIAUX:</b> MARIAGE de l'empl. = 3 jours.</p> <p><b>DECES:</b> père, mère, épouse, époux, fils, filles, beau-père, belle-mère, frère, soeur = 3 jours. beau-frère, belle-soeur = 1 jour. 100 milles = 1 jrnée additionnelle pour décès.</p> <p>NON PAYE: si fin sem. congé chômé-payé et vacances annuelles.</p> <p><b>MATERNITE:</b> Sans solde max. 3 mois après entente avec le supérieur de l'empl.</p>	<p><b>RMPL. BUREAU:</b> 13 + fêtes civiles et légales + 4 congés mobiles.</p> <p><b>EMPL. MAN:</b> 7 + 4 congés mobiles.</p> <p><b>CONGES SOCIAUX:</b> DECES: père, mère, beau-père, belle-mère, conjoint, enfant, frère, soeur: = 3 jours. beau-frère, belle-soeur: le jr des fun. 100 milles = 1 jrnée additionnelle.</p> <p>DECES: Les jrs compteront de la date du décès et seront payés seulement s'ils tombent des jrs ouvrables.</p> <p><b>PAIE POUR JURE:</b> = la différence entre son sal. régulier et la paie qu'il reçoit comme juré. Seulement pour empl. permanents.</p>	<p>13 jrs + 5 congés mobiles.</p> <p><b>CONGES SOCIAUX:</b> Mariage de l'employé = 5 jrs ouvrables, du père, mère, fils, fille, soeur, frère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur de l'empl. = 1 jr ouv. Témoin = 1 jr ouvrable.</p> <p><b>DECES:</b> conjoint, enfants = 5 jrs ouvrables. père, mère, frères, soeurs, beau-père, belle-mère 3 jrs ouv. grand-parents, petits-enfants, bru, gendre = 2 jrs ouvrables Parents au foyer ou charge des fun. = 3 jrs ouvrables 100 milles = 1 jr add.</p> <p>NAISS. ADOPT. BAPT. ENR. Enf = 1 jr au choix empl.</p> <p>DEMANAGEMENT = 1 jr/an</p> <p>ORDINATION frère, fils soeur = jr cérémonie</p> <p>JURE OU TEMOIN = aucune perte salaire sauf remettre taxe jure.</p>	<p>11 + 2 congés mobiles</p> <p><b>CONGES SOCIAUX:</b> MARIAGE: de l'empl. = 3 jours. enfant = jour du mar.</p> <p>DECES: père, mère, conjoint, enfant, frère, soeur, grands-parents, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur = 3 jours.</p> <p>NAISSANCE - ADOPTION - BAPTEME = 1 jr au choix de l'employé.</p> <p>Dans le cas d'un décès et de mariage seuls les jours ouvrables sont payés incluant le jour des funérailles.</p> <p>NON PAYE: jour de congé et vacances. CONGES SANS SOLDE MAX. 3 mois.</p>	<p>12 jours</p> <p><b>CONGES SOCIAUX:</b> Mariage enfant, frère, soeur, père, mère = le jour du mariage.</p> <p>DECES: père, mère, conjoint, enfant, frère, soeur, beau-père, belle-mère = 3 jrs ouvrables. beau-frère, belle-soeur = le jour des funér.</p> <p>NAISSANCE d'un enfant = 1 jr ouvrable.</p> <p>ORDINATION fils, fille, frère, soeur = 1 jr ouvrable.</p> <p>Les congés accordés à condition employé concerné soit requis de travailler pendant ces jours.</p>	<p>14 jours</p> <p><b>CONGES SOCIAUX:</b> Mariage empl. = 3 jrs ouvrables. mariage enfant, père, mère, frère, soeur = le jr du mariage.</p> <p>DECES: conjoint ou enfant = 5 jrs ouvrabl. père, mère = 3 jrs". frère, soeur, beau-père, belle-mère = 3 jrs de calendrier à rebours à compter du jr des fun. grands-parents, petits-enfants, beau-frères, belle-soeur, bru, gendre = le jr des fun. 100 milles = 1 jr add. pour décès</p> <p>NAISSANCE-ADOPTION-BAPTEME-ENREGISTREMENT 1 jr au choix de l'empl. Ordination frère, fils enfant ou frère ou soeur = jour de la cérémonie Témoin découlant travail = plein sal. + \$4 pour chacun des repas. JURE: plein salaire sauf qu'il doit remettre la taxe de juré.</p>																																																																																						
<b>TEMPS SUPPLEMENTAIRE</b>	<p>Tout travail exécuté en sus ou en dehors de sa journée régulière = taux et demi.</p> <p>Temps supplémentaire est facultatif, sauf en cas d'urgence.</p> <p>Dimanche = temps double</p> <p>sauf usine filtration et enlèvement neige = temps et demi.</p> <p>Empl./sem. = ou payé son temps ou prend en congé.</p> <p>Jours de fêtes = temps et demi plus journée de la fête.</p> <p><b>RAPPEL AU TRAVAIL:</b> Quitté son poste depuis 10 min. sans avis - 3 heures à temps supplémentaire. Si requis demeure au travail.</p>	<p>Tout travail exécuté en plus de sa journée régulière de travail = taux et demi.</p> <p>Dimanche et jours chômés = temps et demi.</p> <p>SAUF: gardien - usine filtration - département voirie = prime de \$0.10 hre.</p> <p><b>RAPPEL AU TRAVAIL:</b> Quitté poste depuis 15 min. sans avis = 2 hres à temps suppl. plus 1 hre si requis pour éteindre signaux danger.</p>	<p>Tout travail exécuté en plus de sa journée régulière de travail = temps et demi.</p> <p>Dimanche &amp; fêtes religieuses = 2 hres taux double, autres heures à temps et demi.</p> <p><b>Entretien des Torches:</b> 4 hres temps simple pour deux sorties soit 1 appel par 24 heures.</p> <p><b>RAPPEL AU TRAVAIL:</b> Quitté poste depuis 15 min. ou plus = 2 hres temps double, plus de 2 hres = temps et demi.</p> <p>Droit au 2e rappel après 2 hres écoulées du 1er rappel.</p>	<p>Tout travail exécuté en dehors de sa journée ou sa semaine régulière = 150%.</p> <p>200% après 8 hres à l'intérieur d'une même semaine.</p> <p>200% le dimanche.</p> <p>150% les fêtes.</p> <p>Si dimanche est sur horaire régulier = 150%.</p> <p><b>RAPPEL AU TRAVAIL:</b> Rappel = 3 hres.</p> <p>Plus de 3 hres = temps supplémentaire.</p>	<p>Tout travail exécuté en sus ou en dehors de la journée régulière = 150%.</p> <p>Si exécution est prévisible avis au moins 3 hres à l'avance.</p> <p>200% le dimanche.</p> <p>150% les Fêtes.</p> <p><b>RAPPEL AU TRAVAIL:</b> Quitté poste 10 min. sans avis = 2 hres temps supplémentaire.</p> <p>Plus de 4 hres = allocation repas à \$2.50 plus 30 minutes.</p> <p>Disponibilité = \$15.00.</p>	<p>Tout travail exécuté en dehors des hres réglementaires = taux et demi.</p> <p>Dimanche = temps double.</p> <p>SAUF: Entretien d'hiver = taux et demi les 8 premières heures et taux double par la suite.</p> <p>Temps suppl. doit être payé et non pris en congé.</p> <p><b>EQUIPE DE NUIT:</b> Prime \$0.20 et taux et demi après 8 hres de travail.</p> <p><b>RAPPEL AU TRAVAIL:</b> Quitté poste 15 min. aura soit sal. 3 hres taux régulier ou soit nombre hres travaillées payées taux et demi et prendre le plus rémunérateur des deux.</p>	<p>Tout travail exécuté en dehors de sa journée régulière = taux et demi.</p> <p>Dimanche = taux double.</p> <p>Fêtes = taux et demi.</p> <p><b>RAPPEL AU TRAVAIL:</b> Rappel = 3 hres à temps et demi.</p> <p>Le dimanche = 3 hres à taux double.</p> <p>Plus de 5 hres = allocation repas à \$3.25.</p> <p>Disponibilité = \$20.00 plus travail temps supplémentaire.</p>																																																																																						
<b>SALAIRES</b> AU 31 DECEMBRE 1975	<table border="0"> <tr><td>Journalier</td><td>\$5.34</td></tr> <tr><td>Journ. spécialisé</td><td>\$5.62</td></tr> <tr><td>Op. mach. lourde</td><td>\$6.04</td></tr> <tr><td>Mécanicien</td><td>\$6.49</td></tr> <tr><td>Dactylo-caissière</td><td>\$175.60</td></tr> <tr><td>Commis-comptable</td><td>\$244.60</td></tr> </table> <p><b>INDEXATION</b> 3 cents de l'heure par point de l'indice des prix à la consommation à compter du 1er décembre 1975.</p>	Journalier	\$5.34	Journ. spécialisé	\$5.62	Op. mach. lourde	\$6.04	Mécanicien	\$6.49	Dactylo-caissière	\$175.60	Commis-comptable	\$244.60	<table border="0"> <tr><td>Journalier</td><td>\$5.43</td></tr> <tr><td>Journ. spécialisé</td><td>\$5.57</td></tr> <tr><td>Op. mach. lourde</td><td>\$6.07</td></tr> <tr><td>Mécanicien</td><td>\$6.23</td></tr> <tr><td>Dactylo-caissière</td><td>\$114.00</td></tr> <tr><td>Commis-comptable</td><td>\$245.00</td></tr> </table> <p><b>INDEXATION</b> \$1.00 par point de l'indice des prix à la consommation à été effectif en juin 1975.</p>	Journalier	\$5.43	Journ. spécialisé	\$5.57	Op. mach. lourde	\$6.07	Mécanicien	\$6.23	Dactylo-caissière	\$114.00	Commis-comptable	\$245.00	<table border="0"> <tr><td>Journalier</td><td>\$5.27</td></tr> <tr><td>Journ. spécialisé</td><td>\$5.39</td></tr> <tr><td>Op. mach. lourde</td><td>\$5.96</td></tr> <tr><td>Mécanicien</td><td>\$6.02</td></tr> <tr><td>Dactylo-caissière</td><td>\$150.22 (minimum)</td></tr> <tr><td></td><td>\$162.99 (max. (5 ans)</td></tr> <tr><td>Commis-comptable</td><td>\$172.75 (minimum)</td></tr> <tr><td></td><td>\$193.10 (maximum 5 ans)</td></tr> </table> <p><b>INDEXATION</b> en arbitrage</p>	Journalier	\$5.27	Journ. spécialisé	\$5.39	Op. mach. lourde	\$5.96	Mécanicien	\$6.02	Dactylo-caissière	\$150.22 (minimum)		\$162.99 (max. (5 ans)	Commis-comptable	\$172.75 (minimum)		\$193.10 (maximum 5 ans)	<table border="0"> <tr><td>Journalier</td><td>\$5.75</td></tr> <tr><td>Journ. spécialisé</td><td>\$5.75</td></tr> <tr><td>Op. mach. lourde</td><td>\$5.75</td></tr> <tr><td>Mécanicien</td><td>\$5.75</td></tr> <tr><td>Dactylo-caissière</td><td>\$178.40</td></tr> </table> <p><b>INDEXATION</b> en négociation</p>	Journalier	\$5.75	Journ. spécialisé	\$5.75	Op. mach. lourde	\$5.75	Mécanicien	\$5.75	Dactylo-caissière	\$178.40	<table border="0"> <tr><td>Journalier</td><td>\$4.90</td></tr> <tr><td>Journ. spécialisé</td><td>\$5.21</td></tr> <tr><td>Op. mach. lourde</td><td>\$5.83</td></tr> <tr><td>Mécanicien</td><td>\$6.32</td></tr> <tr><td>Dactylo-caissière</td><td>\$181.75</td></tr> </table> <p><b>CONVENTION EXPIREE</b> LE 15 OCTOBRE 75 en négociation</p>	Journalier	\$4.90	Journ. spécialisé	\$5.21	Op. mach. lourde	\$5.83	Mécanicien	\$6.32	Dactylo-caissière	\$181.75	<table border="0"> <tr><td>Journalier</td><td>\$3.67</td></tr> <tr><td>Journ. spécialisé</td><td>\$3.99</td></tr> <tr><td>Op. mach. lourde</td><td>\$4.18</td></tr> <tr><td>Mécanicien</td><td>\$187.12</td></tr> <tr><td>Dactylo-caissière</td><td>\$ 89.76 (minimum)</td></tr> <tr><td></td><td>\$122.07 (maximum)</td></tr> <tr><td>Commis-comptable</td><td>\$154.28 (minimum)</td></tr> <tr><td></td><td>\$194.38 (maximum)</td></tr> </table> <p><b>INDEXATION</b> calcul de l'indexation ignoré représente actuellement \$1.00 de l'heure travaillée</p>	Journalier	\$3.67	Journ. spécialisé	\$3.99	Op. mach. lourde	\$4.18	Mécanicien	\$187.12	Dactylo-caissière	\$ 89.76 (minimum)		\$122.07 (maximum)	Commis-comptable	\$154.28 (minimum)		\$194.38 (maximum)	<table border="0"> <tr><td>Journalier</td><td>\$5.29</td></tr> <tr><td>Journ. spécialisé</td><td>\$5.39</td></tr> <tr><td>Op. mach. lourde</td><td>\$5.39</td></tr> <tr><td>Mécanicien</td><td>\$5.46</td></tr> <tr><td>Dactylo-caissière</td><td>\$164.40</td></tr> </table> <p><b>INDEXATION</b> aucune</p>	Journalier	\$5.29	Journ. spécialisé	\$5.39	Op. mach. lourde	\$5.39	Mécanicien	\$5.46	Dactylo-caissière	\$164.40
Journalier	\$5.34																																																																																												
Journ. spécialisé	\$5.62																																																																																												
Op. mach. lourde	\$6.04																																																																																												
Mécanicien	\$6.49																																																																																												
Dactylo-caissière	\$175.60																																																																																												
Commis-comptable	\$244.60																																																																																												
Journalier	\$5.43																																																																																												
Journ. spécialisé	\$5.57																																																																																												
Op. mach. lourde	\$6.07																																																																																												
Mécanicien	\$6.23																																																																																												
Dactylo-caissière	\$114.00																																																																																												
Commis-comptable	\$245.00																																																																																												
Journalier	\$5.27																																																																																												
Journ. spécialisé	\$5.39																																																																																												
Op. mach. lourde	\$5.96																																																																																												
Mécanicien	\$6.02																																																																																												
Dactylo-caissière	\$150.22 (minimum)																																																																																												
	\$162.99 (max. (5 ans)																																																																																												
Commis-comptable	\$172.75 (minimum)																																																																																												
	\$193.10 (maximum 5 ans)																																																																																												
Journalier	\$5.75																																																																																												
Journ. spécialisé	\$5.75																																																																																												
Op. mach. lourde	\$5.75																																																																																												
Mécanicien	\$5.75																																																																																												
Dactylo-caissière	\$178.40																																																																																												
Journalier	\$4.90																																																																																												
Journ. spécialisé	\$5.21																																																																																												
Op. mach. lourde	\$5.83																																																																																												
Mécanicien	\$6.32																																																																																												
Dactylo-caissière	\$181.75																																																																																												
Journalier	\$3.67																																																																																												
Journ. spécialisé	\$3.99																																																																																												
Op. mach. lourde	\$4.18																																																																																												
Mécanicien	\$187.12																																																																																												
Dactylo-caissière	\$ 89.76 (minimum)																																																																																												
	\$122.07 (maximum)																																																																																												
Commis-comptable	\$154.28 (minimum)																																																																																												
	\$194.38 (maximum)																																																																																												
Journalier	\$5.29																																																																																												
Journ. spécialisé	\$5.39																																																																																												
Op. mach. lourde	\$5.39																																																																																												
Mécanicien	\$5.46																																																																																												
Dactylo-caissière	\$164.40																																																																																												



**“Y nous faut  
un vrai syndicat”**



Produit par le service de l'information de la CSN.  
Photo: Jeannot Lévesque



### Les cotisations syndicales

“C'est-y mieux de payer environ \$3 par semaine pour avoir un vrai syndicat que de payer \$1 pour avoir un syndicat de boutique? Nous autres, on pense qu'un syndicat, c'est comme le reste: tu en as pour ton argent. Ça coûte plus cher à la CSN mais les services sont meilleurs, la protection n'est pas comparable et on sait qu'on a des milliers de travailleurs derrière nous autres en cas de coup dur pour nous aider. C'est comme pour les vêtements: si tu mets pas assez cher, t'as de la scrappe. Faut mettre un peu plus pour avoir de la qualité. Avec la fusion, on peut pas se permettre de pas avoir un vrai syndicat”.

Denis Meilleur, secrétaire-trésorier du syndicat d'Arvida.

### Les fonds de pension

“A la suite d'une étude, l'actuaire Henri Jolicoeur de Montréal nous a dit que notre fond de pension à Arvida était parmi les meilleurs de la province. On a pas envie de le perdre. C'est un comité syndicat-employeur qui l'administre, ce qui fait qu'on sait où va notre argent. La contribution de l'employeur est plus élevée qu'ailleurs, ce qui laisse plus d'argent dans nos poches. En plus, nos prestations sont indexées au coût de la vie; comme ça, notre argent garde sa valeur. Vous comprendrez qu'on est pas intéressés à perdre ces avantages-là”.

Jocelyn Bouchard, directeur du syndicat d'Arvida.

