

TOWNSEND DOIT NÉGOCIER



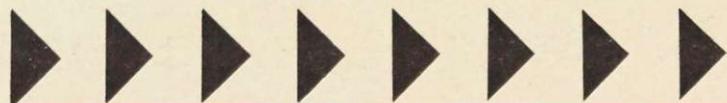
Le 9 février, 1,500 travailleurs venant des régions environnantes sont venus appuyer les grévistes de Vilas. Cette manifestation a démontré la solidarité grandissante qui se bâtit autour de leur lutte. La solidarité se manifeste aussi par des dons, qui ont permis à trois reprises d'augmenter de \$20 par semaine les secours aux grévistes de Vilas.

La grève de Vilas va se régler le jour où la compagnie va abandonner l'idée de détruire le syndicat, et qu'elle va commencer à négocier. C'est quoi la négociation collective? C'est un mécanisme légal par lequel le patron et les employés déterminent conjointement les conditions de travail et de salaire. Pour cela, la loi prévoit que les employés forment un syndicat. Et quand un syndicat est accrédité par le ministère du travail, le patron est **obligé de négocier** avec lui. S'il ne le fait pas, il viole la loi.

Mais la loi, qui est si sévère pour les travailleurs, n'a aucune dent pour obliger le patron à négocier. Voilà pourquoi les travailleurs doivent faire la grève de temps en temps, pour rappeler à la compagnie que ce sont eux qui font la production, et qu'en conséquence, ils ont le droit de négocier les conditions dans lesquelles ils travaillent. Or si la grève dure depuis le 28 juillet, c'est parce que Leigh Townsend, président de Vilas, refuse de négocier. Contrairement à la loi, il veut décider les conditions de travail tout seul, sans tenir compte du point de vue des employés.

Leigh Townsend veut prendre les employés un par un, et leur faire accepter un par un des conditions de travail qu'ils ont déjà rejetées collectivement à trois reprises, par vote secret. Pourquoi agit-il ainsi? C'est pour détruire le syndicat, c'est-à-dire l'instrument qui permet aux employés de négocier d'égal à égal avec lui. Car il est bien évident qu'un employé seul devant le président ou le gérant de la compagnie n'a aucune force de négociation. A cause de cette attitude de Leigh Townsend, la grève est devenue une lutte pour garder le syndicat, que les employés ont tellement eu de misère à bâtir il y a dix ans. (Voir la dernière page). **Quand le président de la compagnie aura accepté non seulement l'existence, mais aussi la légalité du syndicat, il commencera à négocier. Et à ce moment-là, le conflit pourra se régler rapidement.**

La production chez Vilas



Toujours plus vite

La cour

Ici on décharge le bois qui arrive par train ou par camion, on le mesure, on le classe, et on le fait sécher dans des séchoirs à haute température. Il n'y a pas de boni.

Le débitage

Ici on coupe le bois dans les dimensions nécessaires pour les différentes pièces de meubles. On fabrique aussi des panneaux avec de la colle. Ça marche au boni, dans le bruit terrible des scies, des planeurs, des colleuses. Il y a beaucoup d'accidents, particulièrement à cause des scies rondes mobiles qui viennent rejoindre le bois, et parfois aussi les doigts.

Le machinage

Ici on taille ou on tourne les morceaux dans leur forme définitive avec des scies à ruban ou des tours. On fabrique aussi des moulures avec des toupies qui tournent à 5,500 tours à la minute. Si un couteau de la toupie le détache, c'est comme une balle de fusil. Ça marche au boni. Il y a beaucoup d'accidents, particulièrement à cause des scies à ruban qui cassent à tout moment dans l'érable de 4 pouces, et qui peuvent frapper le visage, les mains, le ventre comme un fouet d'acier.

Vilas Industries Limited Les Industries Vilas Limitée									
EMPLOYEE NO.	BASE RATE	MONTH	DAY	YEAR					
1701	2.80	12	13	74					
NO EMPLOYEE	TAUX DE BASE	MOIS	JOUR	ANNÉE					
CLOCK HRS	SHORT HRS.	O/T PREM HRS	PAID HOL. HRS.	BONUS HRS.	TOTAL HOURS	GROSS EARNINGS SALAIRE BRUT			
42.50		.00	.00	10.63	53.13	151.31			
HRS POUNÇON	HRS COUPEES	PRIME SURTEMPS	HRS CONGE	HEURES BONUS	HEURES TOTALES	OTHER - AUTRE			
						2.55			
COLL. LABOR	UNION DUES	CO PENSION	GOVT. PENSION	FED. TAX	PROV. TAX	NET CHEQUE			
.45	2.40	.00	.00	14.02	13.06	116.57			
COM. PAR	RETENUE SYND.	PENSION CIE	PENSION GOUV.	TAXE FED.	TAXE PROV.	CHEQUE NET			
						116.57			
U. I. C.	GROUP INS.	SOCIAL CLUB	PROV. HOSP.	PREV. ADVANCE	MISC. DEDUCTS				
2.11	1.58	.25	1.17		.00				
ASSUR. CHOMAGE	ASS. GROUPE	CLUB SOCIAL	HOP. PROV.	AVANCE	DIVERS				

DETACH AND RETAIN THIS RECORD DÉTACHEZ ET RETENEZ CE FEUILLET

Avec le boni, pas de paye garantie

Voici un exemple montrant qu'avec le boni, les travailleurs ne savent jamais quelle paye ils auront au bout de la semaine. Les talons de paye ci-contre sont ceux d'un employé de dix ans de service, qui a été transféré dans un département où il fait moins de boni qu'avant. Résultat: une diminution de \$21.86 sur sa paye nette.

Salaire brut en décembre 1974:	\$151.31
Salaire brut en juin 1975:	\$121.69
Salaire net en décembre 1974:	\$116.57
Salaire net en juin 1975:	\$ 94.71

Vilas Industries Limited Les Industries Vilas Limitée									
EMPLOYEE NO.	BASE RATE	MONTH	DAY	YEAR					
1701	2.80	06	06	75					
NO EMPLOYEE	TAUX DE BASE	MOIS	JOUR	ANNÉE					
CLOCK HRS	SHORT HRS.	O/T PREM HRS	PAID HOL. HRS.	BONUS HRS.	TOTAL HOURS	GROSS EARNINGS SALAIRE BRUT			
40.00		.00	.00	.89	40.89	121.69			
HRS POUNÇON	HRS COUPEES	PRIME SURTEMPS	HRS CONGE	HEURES BONUS	HEURES TOTALES	OTHER - AUTRE			
						7.20			
COLL. LABOR	UNION DUES	CO PENSION	GOVT. PENSION	FED. TAX	PROV. TAX	NET CHEQUE			
.12	2.40	.00	1.94	9.00	9.07	94.71			
COM. PAR	RETENUE SYND.	PENSION CIE	PENSION GOUV.	TAXE FED.	TAXE PROV.	CHEQUE NET			
						94.71			
U. I. C.	GROUP INS.	SOCIAL CLUB	PROV. HOSP.	PREV. ADVANCE	MISC. DEDUCTS				
1.70	1.58	.25	.92		.00				
ASSUR. CHOMAGE	ASS. GROUPE	CLUB SOCIAL	HOP. PROV.	AVANCE	DIVERS				

DETACH AND RETAIN THIS RECORD DÉTACHEZ ET RETENEZ CE FEUILLET

Ce qu'on gagne en un an

Moins de \$6,000	110 employés
De \$6,000 à \$7,000	26 employés
De \$7,000 à \$8,000	73 employés
De \$8,000 à \$9,000	71 employés
De \$9,000 à \$10,000	30 employés
Plus de \$10,000	17 employés

Les chiffres ci-dessus indiquent ce que les employés ont réellement gagné en 1974, en incluant le boni et le temps supplémentaire. La compagnie a payé des annonces pour dire qu'elle offrirait des salaires de \$12,000 à \$17,000. Ce qui veut dire qu'il faudrait à peu près doubler le salaire des trois quarts des employés. C'est clair que ce n'est pas avec une augmentation de 50 cents de l'heure qu'on va arriver là. Saviez-vous aussi qu'il y a une centaine d'employés qui ne sont pas à boni, et qui étaient tous en bas de \$7,000 par année avant la grève?

Les accidents et les morts chez Vilas

Depuis une trentaine d'années, trois travailleurs sont morts dans des accidents chez Vilas. Deux ont été broyés par une vis sans fin semblable à celle d'un moulin à viande, qui achemine le bran de scie dans un brûleur. Un autre a été blessé mortellement dans l'explosion d'un immense entonnoir par lequel le bran de scie s'écoule sur la vis mortelle. (NOTE: ce bran de scie est très inflammable parce qu'il contient des résidus de colle. Si on en lance une poignée en l'air au-dessus d'une flamme, ça fait une explosion.)

Le dernier accident mortel est survenu il y a cinq ans, quand Joseph St-Laurent est tombé dans l'entonnoir et qu'il a été happé par la vis sans fin. L'enquête du coroner a établi que M. St-Laurent devait vérifier si le bran de scie ne s'accumulait pas dans la chute de l'entonnoir. S'il y avait accumulation, il devait s'avancer sur une échelle horizontale surplombant l'entonnoir, et agiter le

bran de scie avec un bâton pour le faire descendre. Cette fameuse échelle n'avait pas de garde sur une longueur de six pieds, ce qui rendait le travail très dangereux.

Un an avant ce troisième accident mortel, un inspecteur du gouvernement avait recommandé à la compagnie d'installer des agitateurs dans l'entonnoir afin que le bran de scie ne s'y accumule pas. En rendant un verdict de responsabilité criminelle contre Vilas, le coroner Paul-Eugène Roy a déclaré: "Il faut vraiment être obligé de gagner sa vie pour travailler dans de telles conditions."

La compagnie affirme que cet accident mortel n'a pas été causé par le boni. Mais ce qu'elle ne dit pas, c'est qu'elle a attendu après cet accident pour donner suite à la recommandation de l'inspecteur gouvernemental concernant l'installation d'agitateurs dans l'entonnoir. Pour elle, c'était plus payant de risquer la vie d'un homme.

C'est le même raisonnement qu'elle fait pour le boni, qui est la cause directe de 5 à 6 accidents avec perte de temps chaque mois. Au moins 50 employés sur 350 ont des blessures permanentes, comme un doigt coupé, un ongle arraché. Deux ont une main coupée. Cela indique que le rythme de travail imposé par le boni est extrêmement dangereux.

Au mois de juin 1975, un inspecteur gouvernemental faisait à la compagnie 55 recommandations précises pour éliminer les dangers d'accidents. Quand on est sorti en grève le 28 juillet, la plupart de ces recommandations n'étaient pas appliquées. Pour la compagnie, c'est plus payant de risquer les doigts des travailleurs. De plus au moment de la grève, 75 plaintes du syndicat relatives à la sécurité étaient encore en suspens. On comprend mieux maintenant pourquoi les grévistes exigent le droit d'arrêter de travailler quand une machine est défectueuse.

Toujours plus dangereux

Les produits spéciaux

Ici on fabrique des lampes, des tables de salon, et autres articles du genre. Les employés ont du **boni garanti**.

Le sablage

Ici il y a des sableuses de tous genres, pour les différentes pièces de meubles. Auparavant, il y avait tellement de **poussière** qu'on pouvait à peine distinguer ceux qui travaillaient. Le syndicat a dû se battre pour améliorer la situation, et depuis une couple d'années, c'est moins pire. Ça marche au **boni**. Dans ce département, les employés **crachent, toussent**, ils ont les **yeux irrités**, parfois les **paupières infectées**, et ils ont des **maux d'estomac** à force de manger de la poussière.

L'assemblage

Les meubles arrivent par morceaux. On met de la colle dans les trous avec un fusil, et on assemble les morceaux avec des serres à l'air. On signale des **hernies** et des **tours de reins** dans ce département, où il faut déplacer des meubles qui pèsent parfois jusqu'à 300 ou 400 livres. Et on ne demande pas au voisin de nous aider parce que lui aussi est au **boni**.

Comment ça marche le boni

La compagnie fixe un temps "normal" pour faire chaque opération. Supposons que le temps normal pour découper telle sorte de morceau c'est 20 secondes, ce qui veut dire 180 morceaux à l'heure. Si un travailleur développe des trucs pour aller plus vite et qu'il réussit à découper 198 morceaux à l'heure, le surplus représente du boni. Dans cet exemple, le boni serait de 10 pour cent ($198 = 10$ pour cent de plus que 180).

Mais attention. Le boni est **payé sur la moyenne de la semaine**. Or supposons que la scie à ruban casse, comme ça arrive très souvent dans le bois d'érable, et que le travailleur perd 20 ou 25 minutes à en installer une nouvelle. Ça veut dire que pendant cette heure-là, il ne pourra découper qu'une centaine de morceaux, ce qui baisse sa paye au bout de la semaine. (NOTE: une scie à ruban peut casser 5 à 6 fois par jour).

Supposons maintenant qu'il y a pas mal de morceaux d'avance, et que la compagnie envoie le travailleur sur une autre job où il a moins d'habitude. Là encore, ça baisse la moyenne de boni au bout de la semaine. Même le temps de la pause-café réduit la moyenne de boni. Si un travailleur n'a pas pris 15 minutes d'avance quand la cloche sonne pour la pause-café, il reste à l'ouvrage pour ne pas baisser sa paye.

Dans les faits, un travailleur n'est jamais assuré de faire du boni, et s'il en fait, il ne sait jamais quelle paye il aura au bout de la semaine. Car il peut faire une demi-journée à 10 pour cent de boni, une demi-journée à 20, une journée à zéro, une journée à cinq, et ainsi de suite. Ce système permet à la compagnie d'exercer un chantage continu sur chaque employé, en lui donnant tantôt des jobs payantes, tantôt des jobs non payantes.

Vilas veut réduire le temps "normal"

Rappelons que c'est la compagnie qui fixe elle-même le temps "normal" pour faire chaque opération. Or supposons que le temps "normal" pour assembler telle sorte de bureau c'est 20 minutes. Quand les employés ont pris de l'habitude et qu'ils réussissent à faire du boni, la compagnie va chercher à réduire le temps "normal", par exemple à 18 minutes. C'est ce qu'elle va chercher à faire pour chaque opération, afin de baisser le boni.

Il y a deux ans, le syndicat a réussi à faire signer à la compagnie un engagement par le-

quel elle ne pouvait réduire ainsi le temps "normal" à tout bout de champ. Mais pour contourner cet engagement, la compagnie a transféré des "jobs payantes" à l'usine de Thurso. C'est une des raisons qui ont provoqué la grève, car les travailleurs veulent garder leurs emplois à Cowansville. Et leur lutte sur ce point est d'autant plus importante que le président de Vilas, M. Leigh Townsend, a lui-même déclaré que les deux tiers de la production seront transférés dans d'autres usines d'ici deux ou trois ans.

On voit par là jusqu'où la compagnie peut aller pour exploiter les travailleurs au maximum. Si les travailleurs de Cowansville résistent à l'exploitation, elle transfère des jobs à Thurso. Si les travailleurs de Thurso résistent à leur tour, elle transfère des jobs ailleurs, et ainsi de suite. Mais ce n'est pas tout. La compagnie veut aussi reprendre le droit de changer le temps "normal" des opérations quand elle le veut, afin de baisser le boni à mesure que les travailleurs prennent de la vitesse.

Faut toujours compter

On comprend mieux maintenant pourquoi les grévistes veulent l'abolition du système de boni. Car c'est un système qui ruine la santé et qui provoque des accidents, qui brise les nerfs, qui divise les travailleurs entre eux, quand par exemple, le boni de l'un dépend de la vitesse de l'autre. Normalement, un travailleur augmente son salaire à mesure qu'il prend de l'ancienneté. Mais avec le boni, c'est le contraire: plus on vieillit, moins on a la capacité de faire du boni, ce qui affecte le salaire.

Un des aspects les plus énervants du boni, c'est qu'il faut toujours compter les secondes et les minutes, et noter sur une feuille les quantités qu'on fait. Le temps qu'on perd à cela baisse encore la moyenne de boni. Ça peut varier de 10 à 45 minutes par jour, selon qu'on change plus ou moins souvent d'opérations. Et même si on calcule soigneusement, il y a souvent des erreurs sur la paye.

Un travailleur raconte qu'une de ses connaissances, étudiant à l'école du meuble de Victoriaville, avait bien hâte de commencer à travailler. Il avait hâte de faire de beaux meubles. Mais après avoir visité l'usine, il a décidé de s'orienter ailleurs. Il trouvait ça épouvantable de travailler dans des conditions pareilles.

La finition

Pendant que les meubles défilent sur un tapis roulant, on applique le verni ou la teinture avec des fusils. Ça fait beaucoup de **vapeurs nocives**, et la senteur est très forte. Les employés de ce département **toussent, crachent**, ils ont les **yeux irrités**, et des **maux d'estomac**. Il faudrait un système de ventilation plus puissant. Ici nous avons un **boni de groupe**.

Les finis spéciaux et la décoration

Pendant que les meubles défilent sur le tapis roulant, on les sable avec un papier très fin pour enlever le grain laissé par le verni ou la teinture. Certains meubles sont descendus du tapis pour y effectuer des décorations au pinceau, et ils sont rembarqués après. Les employés de ce département ont un **boni de groupe**.

Le polissage et l'emballage

Ici on donne un dernier poli aux meubles avec des polisseuses mécaniques, on les cire, on pose les poignées, et on les met dans des boîtes. Ça marche au **boni**. Certains employés sont **allergiques** à la cire, qui est très forte, et ils sont obligés de mettre des gants pour ne pas s'irriter les mains.

L'entreposage et l'expédition

Ici on classe les meubles par endroits d'expédition, et on les charge sur des camions ou sur des trains. Même ce travail se fait **en partie au boni**. On signale des **hernies** et des **tours de rein** dans ce département, comme dans celui de l'assemblage.

Pour bâtir le syndicat, il a fallu une lutte aussi dure que la grève

Pour organiser le syndicat chez Vilas, il a fallu une lutte aussi dure et aussi longue que la présente grève. Germain Désourdy, qui est aujourd'hui maire de Bromont, avait pris la tête des industriels et des commerçants de Cowansville pour empêcher la fondation du premier syndicat dans la ville. Ces gens-là avaient formé une association faussement baptisée "Groupe de citoyens" qui tenait régulièrement des assemblées publiques pour faire peur à la population. Au cours de ces assemblées, Désourdy prétendait que "notre bonne et paisible petite ville" serait mise à feu et à sang par les syndicats. Ce message circulait également dans des réunions de cabale organisées par le "Groupe", et où l'alcool coulait.

D'étranges coups de fusil

La population était vraiment apeurée. Et une nuit, comme pour donner encore plus de poids aux prétentions du "Groupe de citoyens", des coups de fusil ont été tirés sur l'usine de Vilas et sur une couple d'établissements commerciaux dont l'un appartenait à la famille Désourdy. Par pur hasard, on a découvert qu'il s'agissait d'un coup monté. Mais on n'a jamais su exactement par qui, et ceux qui avaient tiré ont été relâchés immédiatement.

Dans un tel climat de terreur, les "forces de l'ordre" étaient infiniment plus vigilantes pour surveiller les travailleurs de Vilas, qui avaient constamment la police aux talons et jusque dans leurs assemblées. La police les empêchait de distribuer leurs journaux aux portes, alors que la compagnie pouvait distribuer n'importe quoi. Même la commission scolaire s'en mêlait, en refusant de louer des salles de réunion aux travailleurs. Pour se couvrir, elle avait adopté la résolution suivante: "**Les salles d'école sont à la disposition de toute association, de tout groupe de citoyens qui veulent se réunir et travailler dans l'harmonie et la concorde, et non pour se détruire entre les différents corps qui composent notre belle société**". (Cité dans la Voix de l'Est du 12 février 1966. A noter que l'association de Désourdy s'appelait précisément "Groupe de citoyens". Ce groupe d'extrême droite avait droit de cité, tandis que les travailleurs qui voulaient exercer leur droit d'association reconnu par le code du travail étaient considérés comme des hors la loi.)

Un banquet dans l'usine

Un soir le président de la CSN, Marcel Pepin, devait tenir une assemblée avec les travailleurs de Vilas. Ayant appris la chose, la compagnie a organisé en vitesse un banquet pour la population dans l'usine, en gardant des employés en service pour qu'il y en ait moins à l'assemblée. Elle avait distribué des invitations non seulement à Cowansville, mais aussi à Farnham pour avoir plus de monde. 700 personnes avaient participé au banquet.

Dans l'usine, la compagnie faisait la guerre des nerfs aux employés. Rosaire Roussy rappelle que **chaque jour, un patron venait lui dire: "Tu as une maison à payer, tu as deux enfants..."** De telles pratiques étaient d'autant plus énervantes qu'au début de l'organisation du syndicat, en juillet 1965, la compagnie avait congédié cinq leaders. (Par la suite, elle a dû rengager deux d'entre eux qui avaient porté une plainte de congédiement pour activités



L'été dernier, les grévistes ont démenagé leur roulotte de grève à la main, pour montrer à la compagnie que lorsque les travailleurs se mettent ensemble, ils peuvent réussir des choses que chacun ne pourrait faire individuellement, comme par exemple, négocier des conditions de travail. Ils ont fait cette démonstration de solidarité après que le CPR leur eut retiré l'autorisation de placer la roulotte sur son terrain.

Photo La Voix de l'Est

syndicales. Elle a dû également leur rembourser le salaire perdu.)

Il y avait aussi les téléphones de menace aux femmes ou aux proches parents des employés. Ces menaces étaient tellement ouvertes que le ministère du Travail a finalement décrété la tenue d'un vote, même s'il n'y avait qu'un seul syndicat en organisation, "**considérant que des pressions ont été exercées auprès de certains salariés de nature à affecter leur libre choix**".

Sous l'oeil de John Sharp

Ce vote a eu lieu dans l'usine, le 23 février 1966. Pour aller voter, les employés devaient passer devant une table où se tenait le président de la compagnie, John Sharp, qui faisait un clin d'oeil à l'un, fixait l'autre avec insistance... "A part ça, commente Rosaire Roussy, ça été un vote honnête!"

Le vote a été dépouillé au ministère du Travail à Montréal, une semaine plus tard. Pour une raison quelconque, les scrutateurs faisaient des paquets égaux de "pour" et de "contre" avant de les placer en pile, de sorte que les deux piles montaient également. On était rendu à 131 de chaque côté, et il restait un paquet de 23 à placer sur l'une ou l'autre pile. De quel côté irait-il? Ces quelques secondes de suspense sont encore bien fraîches à la mémoire d'Aldéric Doucet, président du syndicat. Quand le dernier paquet a été déposé sur la pile des "pour", le surintendant de la compagnie, Bob St-Pierre, a chiffonné ses papiers dans un mouvement de colère. Il ne voulait pas signer le document attestant l'existence du syndicat.

La compagnie a contesté le vote, mais son appel a été refusé par le ministère du travail. Trois mois plus tard, les travailleurs de Vilas signaient leur première convention collective. Et depuis ce temps-là, les autres usines de la ville fixent les salaires et les conditions de travail en fonction de ce que les travailleurs de Vilas négocient.

Molson-Vilas

Molson a acheté Vilas en 1967, et ce fut le début d'une expansion considérable dans plusieurs domaines très différents de la bière, qui constituait jusqu'à ce moment-là son unique production. En dix ans, de 1965 à 1975, son chiffre d'affaires (ventes) est passé de \$132,000,000 à **\$740,300,000**. Mais quand on considère que Molson tient des travailleurs en grève pendant huit mois pour détruire leur syndicat, on comprend que cette expansion spectaculaire repose sur l'exploitation des employés. Voici le portrait des compagnies Molson, dont les profits avant impôts ont atteint **\$33,803,000** en 1975.

Brasseries

Molson possède des brasseries à Terre-Neuve, Montréal, Toronto, et dans chacune des quatre provinces de l'ouest. De plus, elle possède des intérêts dans une brasserie de Californie (Rainier Companies), qui produit également du vin. Donc, quand on boycotte les raisins de Californie parce qu'ils sont produits par des travailleurs exploités, pensons que Molson tire son profit de cette exploitation, comme elle tire son profit de l'exploitation des travailleurs de Cowansville. **Ventes en 1975: \$357,100,000.**

Produits commerciaux

Ce secteur comprend la fabrication de meubles de maison (Vilas), de meubles et fournitures scolaires (Moyer), de formulaires commerciaux (Anthes), de chauffe-eau (John Wood), et de matériel pour les chantiers de construction comme des échafaudages (Anthes).

Ventes en 1975: \$148,900,000

Commerce de détail

Ce secteur comprend 252 magasins de matériaux de construction, de rénovation et de quincaillerie, sous les noms de Beaver, Castor Bricoleur, Safeway et Aikenhead. Il comprend aussi la fabrication de maisons et de chalets usinés de marque Beaver.

Ventes en 1975: \$211,800,000

Matériel pétrolier

Ce secteur comprend la fabrication et la distribution de pompes à essence de marque Bennett et autre matériel de station-service.

Ventes en 1975: \$22,500,000

Le boycottage de Molson se fait sentir partout

Quand on change de bière, c'est pour la vie. Molson le sait bien, et c'est pourquoi elle multiplie les trucs pour mettre sa bière en évidence dans les tavernes et les épiceries. Mais sa bière reste sur les tablettes. Continuons donc le boycottage, c'est la seule façon de lui faire comprendre qu'elle doit respecter les travailleurs. Voici un exemple frappant des effets du boycottage. C'est Molson qui devait commanditer les fêtes du centenaire de Cowansville. Tous les arrangements étaient faits. Mais à la dernière minute, le comité du centenaire a fait imprimer le programme des fêtes avec la commandite de Labatt, sachant que les fêtes seraient à l'eau si Molson y était associée. C'est une belle victoire pour les grévistes et les travailleurs qui les appuient.

Le Travail est produit par le service d'information de la CSN