

le travail

Edition spéciale
Pour les travailleurs
de J.-P. Vincent
Février 1978



A la CSN, on y est, on y reste!



**On n'a pas
de chance
à prendre!**



Certains essaient depuis quelque temps de nous diviser, de nous faire changer d'allégeance syndicale. Tous les arguments sont bons pour eux pour arriver à leur fin. Ce journal vise à rétablir certains faits, à dire ce que certains ne disent pas et à refaire notre unité.

En 1968, quand nous avons adhéré à la CSN, nos conditions de travail faisaient pitié. Aujourd'hui, nous sommes à l'avant-garde. Notre convention collective nous protège, nous donne des droits. Elle sert de modèle pour plusieurs autres syndicats. Nous avons de quoi être fiers de ce que nous avons obtenu. Il n'y a pas de honte à être les premiers!

La CSN nous a toujours laissés prendre nos propres décisions. Aux assemblées générales, chacun peut parler, s'exprimer ouvertement, user de son droit de vote. Derrière nous, nous avons les services de la CSN: les avocats, les négociateurs, les économistes, etc... Derrière nous, il y a aussi les 175,000 membres de la CSN, une centrale typiquement québécoise. Tout ça a collaboré à ce que nous soyons les premiers. Mais c'est surtout parce que nous avons un syndicat fort, uni. Aujourd'hui, on veut tout détruire cela. On veut nous amener dans une Union américaine. On veut qu'une partie de nos cotisations s'en aillent aux Etats-Unis, qu'une autre partie s'en aille à Ottawa et que les parcelles restent au Québec. On veut nous faire croire que la CSN ne s'est jamais occupée de nous (comment expliquer nos conditions de travail alors?).

Bien sûr, on vous parlera des salaires payés chez Steinberg. Mais il ne faut pas oublier que J.P. Vincent

n'est pas encore Steinberg. Il y a plus que 7 magasins et un entrepôt chez Steinberg! Cela ne doit pas nous empêcher d'aspirer à de meilleures conditions de travail, mais il faut faire attention pour ne pas croire les belles "promesses" non encore négociées avec l'employeur.

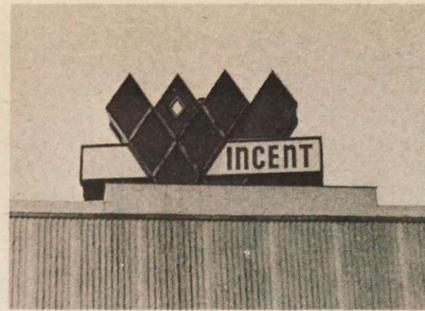
Dites-moi, entre nous, avez-vous déjà entendu parler du local 500 autant que de la CSN? NON! Et c'est simple à expliquer. La CSN est démocratique. Ses congrès sont ouverts à tous, y compris aux journalistes. On n'entend jamais parler des congrès du local 500. On n'entend que rarement parler des grèves que font les membres du local 500. Pas parce qu'il n'y a pas de grève, mais parce que l'on croirait que tout est caché. La CSN fait parler d'elle parce qu'elle est du Québec et parce qu'elle fait quelque chose pour nous. Elle se fait critiquer, bien sûr. On n'a jamais de critique quand on ne fait rien!

On veut nous amener sous la coupe de Thomas Kuvovica, le président du local 500 (FTQ). Pourquoi? Est-ce que changer d'union va vraiment nous renforcer?

Bien sûr, la CSN n'est pas parfaite. Comme notre syndicat, elle est faite d'hommes et de femmes d'ici. D'humains, quoi! Mais elle est ouverte à la critique, à l'amélioration. A la CSN, nous restons maîtres de notre syndicat, de notre destinée. Y'a pas de chance à prendre. On y est, on y reste!

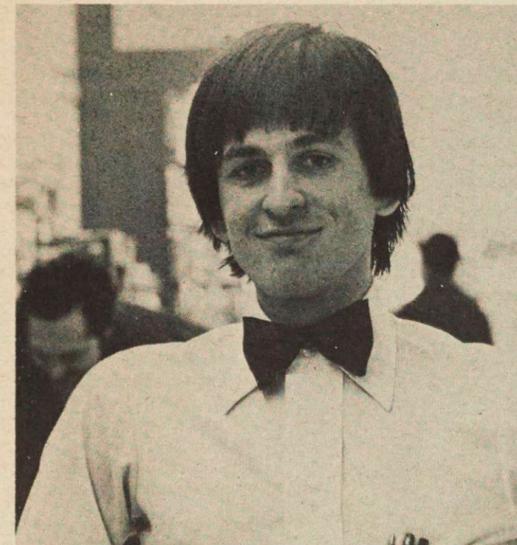
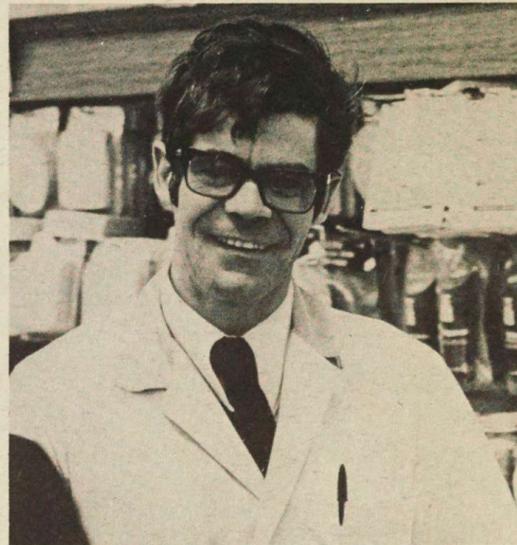
Y'a un vieux proverbe qui est toujours d'actualité et que les patrons connaissent par coeur: "Diviser pour régner". Ne nous divisons pas surtout à l'approche des négociations. Nos conditions de travail, notre sécurité en dépendent.

La CSN, c'est notre centrale



Jean-Marc Champagne
J.-P. Vincent
à Boucherville

"Je travaille depuis 2 ans chez J.P. Vincent. Je gagnais \$149 brut chez un particulier. Maintenant, je gagne \$215 et dans trois mois, je serai à \$225 sans oublier ce que la CSN va négocier lors de la prochaine convention. A la CSN, les bas salariés payent moins de cotisations qu'au local 500 car c'est au pourcentage. Le local 500, c'est un montant fixe. Ainsi, un temps partiel va payer la même cotisation qu'un temps plein. Je trouve ça moins équitable qu'à la CSN. On peut toujours se comparer à Steinberg, mais il n'y a pas de chaîne de magasin de petite dimension au local 500. Y'en a qui disent qu'on voit pas assez la CSN. C'est un peu vrai, mais ça peut s'améliorer. Personnellement, je m'occupe de défendre les griefs. Quand ça ne se règle pas, c'est la CSN qui va le défendre en arbitrage pour nous."



Lise Beauchamp
J.-P. Vincent
sur De Lyon

"J'ai déjà travaillé dans un Marché Union. J'y gagnais \$110.00 en 1973. J'étais alors membre du local 500. Je gagne aujourd'hui \$218.00 comme embauleuse. Quand j'assistais aux assemblées du local 500, on se retrouvait 2,000 à 3,000 dans une salle. On nous mettait avec les gens de Steinberg et Miracle Mart. Je ne veux pas recommencer cela. Je peux dire qu'à la CSN, on est libre de s'exprimer. A la CSN, on ne te dit pas quoi prendre, c'est nous qui leur disons ce qu'on veut! A la CSN, on est libre de négocier ce qu'on veut. J'ai été déléguée du local 500. Je les connais bien. Ils font de belles promesses. Elles ne sont pas encore tenues! Et puis, chez Steinberg, il n'y a presque pas de "réguliers". On les bat sur beaucoup d'autres clauses! Quand j'ai travaillé chez Dominion, j'ai jamais vu un représentant du local 500 en 2 ans. Il nous faut rester à la CSN."



M. Bernard Ledoux
J.-P. Vincent
rue St-Jean

Il y a six ans, je suis rentré chez Vincent. Notre dernière convention fut une convention en "or". On a eu droit à environ \$45 d'augmentation sur deux ans, des améliorations à la clause des vacances, etc... Moi, je veux rester à la CSN!

La CSN, c'est la centrale des gens d'ici

C'est un "Pensez-y bien"

Sun Life  du Canada

Les québécois n'aiment pas ça quand ils voient une compagnie qui déménage son siège social en Ontario. Ils n'aiment pas ça quand ils apprennent qu'une compagnie d'assurance comme la Sun Life, à titre d'exemple, prend nos économies et les investit ailleurs qu'au Québec. Ils n'aiment pas ça quand des multinationales viennent prendre nos ressources naturelles et les transforment aux Etats-Unis.

Pourquoi une partie de nos cotisations iraient-elles aux Etats-Unis? C'est ce que vous propose le local 500. Près de \$3.00 par mois de la cotisation (donc une partie de la cotisation totale qui est beaucoup plus élevé que \$3.00) irait

dans les coffres américains. Une autre partie irait à Ottawa où est le siège social du Congrès du Travail du Canada. Dites-moi, pensez-vous que cet argent que vous donneriez aux américains vous rapportera quelque chose? Il y a de grosses chances que vous n'en entendriez jamais parlé!

A la veille des négociations, c'est un "pensez-y bien!" Depuis 68', la CSN a fait ses preuves. Elle a amélioré nos salaires et nos conditions de travail. Ce ne sont pas des promesses, ça, c'est la réalité. Ça s'est fait avec nous, les employés de Vincent et Frères, et pour nous. C'est grâce à la CSN et c'est grâce à nous.

Les vrais boss du local 500 sont aux Etats!

CONVENTION
COLLECTIVE
DE
TRAVAIL



LOCAL 500, R.C.I.A.
1400 ouest, rue Sauvé
Montréal H4N 1C5
Province de Québec
Tél.: 332-5825

STEINBERG LIMITEE

La couverture de la convention du local 500 chez Steinberg. On peut voir sur le sigle: "Retail Clerk Union", la feuille d'étrange signe de l'affiliation au Congrès du Travail du Canada (CTC) qui a son siège social à Ottawa et les sigles FAT-COI (Etats-Unis).

Le local 500 fait partie de la Fédération Américaine du Travail et du Congrès des Organisations Industrielles (FAT-COI) qui ont toutes deux leur siège social aux Etats-Unis. C'est la centrale syndicale des Etats-Unis. Le local 500 fait partie des "Retail Clerk Union" qui est en fait le syndicat. Ce syndicat a son siège social à Washington aux U.S.A. Son congrès en 1972 se tenait à Honolulu (quelques personnes choisies du Canada ont pu assister à ce congrès...). Si les employés de Vincent étaient syndiqués avec eux, personne de Vincent n'irait à ce Congrès car nous ne sommes pas assez nombreux. Les congrès du "Retail Clerk Union" et ceux de la FAT-COI décident des hausses de cotisations.

On peut lire dans les statuts et règlements des "Retail Clerk Union" que ça prend l'autorisation de Washington pour faire une grève. Sinon le syndicat ne vient pas en aide au local! Est-ce qu'on va laisser des gens de l'étranger et connaissant mal les problèmes des travailleurs québécois nous dicter leur volonté, comme pour les Gens de l'air? Bien sûr, ce sont des québécois qui représentent le local 500, mais posez-leur des questions. Demandez-leur si c'est vrai que le local 500 fait partie du "Retail Clerk Union", si c'est vrai qu'ils font partie de la FAT-COI?



Denis Desmeules
J.-P. Vincent
Boul. Ste-Foy

"Cela fait quatre ans que je suis commis d'épicerie. A la CSN, j'aime sa base de fonctionnement. C'est une centrale profondément démocratique qui appartient aux syndiqués. La CSN tient compte de l'humain et pense à l'individu avant de penser à l'argent. Le principal reproche que je lui fais: dans le passé, nous avons manqué d'information. Mais il y a des possibilités de corriger cela. J'hésite entre le local 500 et la CSN. A la CSN, je suis sûr que ton syndicat, c'est à toi. Je n'en suis pas sûr en ce qui concerne le local 500. Le local 500 est sans doute plus puissant que notre syndicat mais la CSN peut nous apporter des moyens. Et notre syndicat reste à nous autres."



Marcelle de Longchamp
J.-P. Vincent
sur De Lyon

"Je travaillais autrefois chez Bonimart et je gagnais \$169.00 après 5 ans de service. C'était le maximum. Chez Vincent, je suis rentré à \$179.00 et je gagne aujourd'hui \$220. Je suis satisfaite de la CSN. C'est à nous autres de communiquer avec la CSN si on a des problèmes particuliers. Ce syndicat-là est à nous autres, c'est à nous autres de nous occuper de nos affaires. On n'a pas besoin d'un représentant syndical qui viendrait nous faire des visites de politesse".



Martine Dautre
J.-P. Vincent
St-Jean

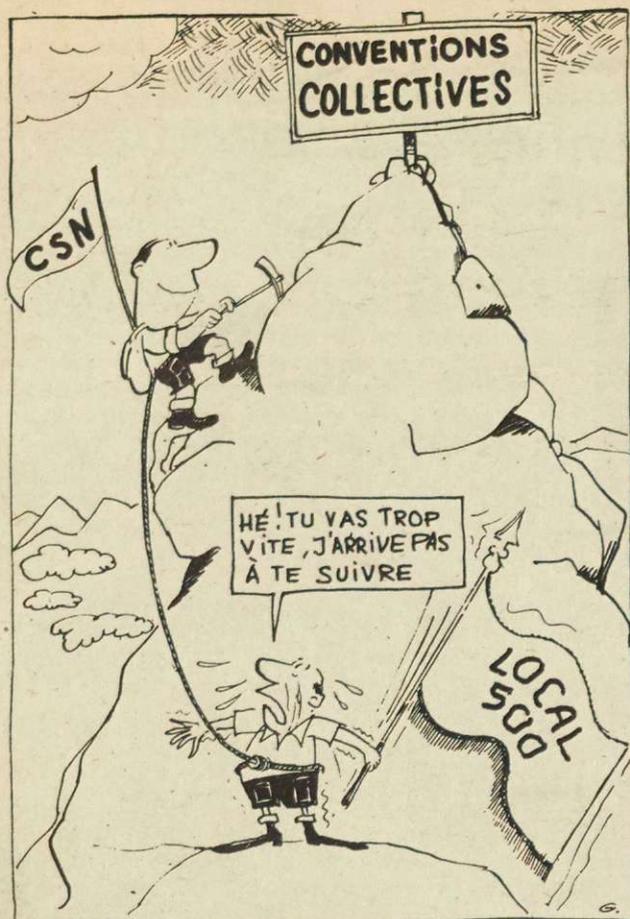
"Cela fait six ans que je travaille chez Vincent. J'ai commencé à \$90.00 par semaine et je gagne aujourd'hui \$235.00 comme chef caissière. Certains sont insatisfaits de la CSN. Personnellement, je n'ai jamais eu aucun problème avec la CSN et mon syndicat en six ans. Certains disent que la cotisation est élevée à la CSN, mais il ne faut pas oublier qu'il y a un montant d'admission (\$25.00) à payer au local 500. Certains disent qu'on ne voit pas le représentant syndical. Moi, je le vois régulièrement à la cafétéria. Je suis satisfaite de la CSN, je n'ai aucune raison pour changer!"

Saviez-vous qu'en 1976, James T. Housewright, le président des "Retail Clerk" (local 500) gagnait \$122,482 par année. Il est le troisième mieux payé des présidents d'unions américaines, juste après le président de l'union des employés d'Hôtels et le président de la peigreuse union des Teamsters. Est-ce ça quelqu'un qui défend les travailleurs?

Saviez-vous qu'une partie des cotisations que les membres du local 500 (FTQ) payent s'en va directement à Washington où est situé le siège social de cette union américaine.

Saviez-vous que votre syndicat (CSN) a réglé 64 griefs cet année pour les employés de J.P. Vincent et que les salaires qu'a négocié la CSN sont supérieurs à ceux de Mayrand Ltée et Laniel négocié par le local 500 (FTQ).

Saviez-vous que le local 500 veut inclure les temps partiels dans votre syndicat et qu'ainsi, à l'exemple de Steinberg, vous perdrez le contrôle de votre syndicat. La CSN veut syndiquer les temps partiels mais dans l'intérêt des deux groupes souligne que l'un ne doit pas décider des décisions de l'autre. C'est pourquoi elle propose deux syndicats distincts!



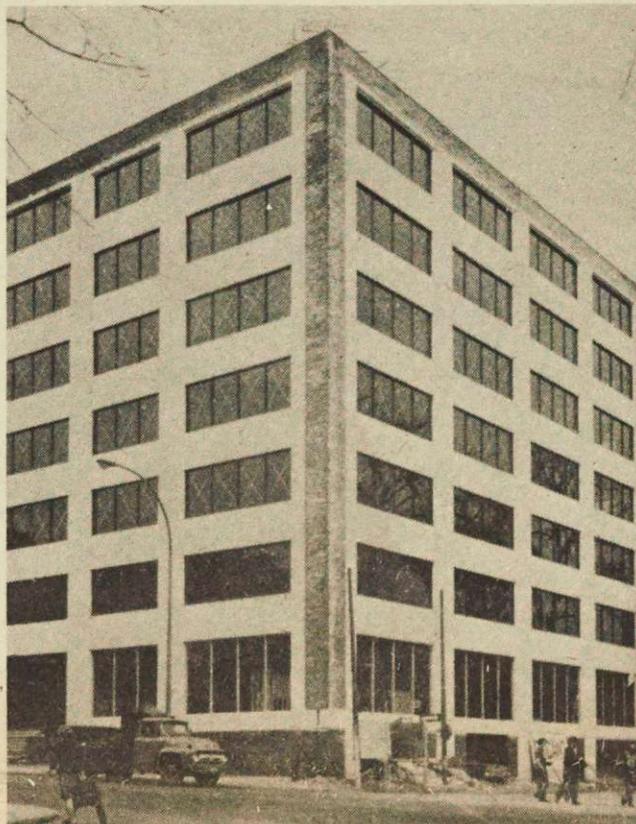
La convention de J.-P. Vincent est supérieure sur plusieurs points aux conventions de Steinberg et Dominion négociées par le local 500. Ainsi, si les syndiqués de chez Vincent étaient membres du local 500, ils n'auraient pas droit à ce que l'employeur reconnaisse l'expérience passée dans un autre établissement et ceci en plus de l'ancienneté. **Cette clause négociée par le syndicat CSN est unique** dans l'alimentation au Québec! Il faut aussi noter que le langage de la convention CSN est pas mal différent de celui employé par le local 500.

Ainsi à Steinberg, on retrouve dans les premières clauses de la convention négociée par le local 500 que l'employeur a le droit d'établir, modifier et amender **les règlements concernant la conduite et le comportement...**" (article 2.01d) On ne retrouve pas de telles clauses dans notre convention.

La convention du local 500 reconnaît aussi à l'employeur "le droit d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche" (article 2.01 b) **A la CSN, dans notre convention, les tâches sont définies en négociation** et il y a une clause qui res-

treint le droit de l'employeur de pouvoir jouer avec les exigences des tâches!

Il y a plusieurs autres exemples comme celui-ci. En terminant, rappelons que le local 500 déclare que les temps partiels négocieront une convention séparée des temps pleins. Nous tenons à faire la mise en garde suivante: **le local 500 demande une accréditation pour les temps pleins et les temps partiels (la même accréditation)**. De par le Code du Travail, il n'y aura qu'une seule convention! **La CSN propose quant à elle deux accréditations** ce qui permettra aux temps partiels de négocier leur convention et aux temps pleins de négocier la leur. Chacun prendra donc ses décisions dans des assemblées séparées!

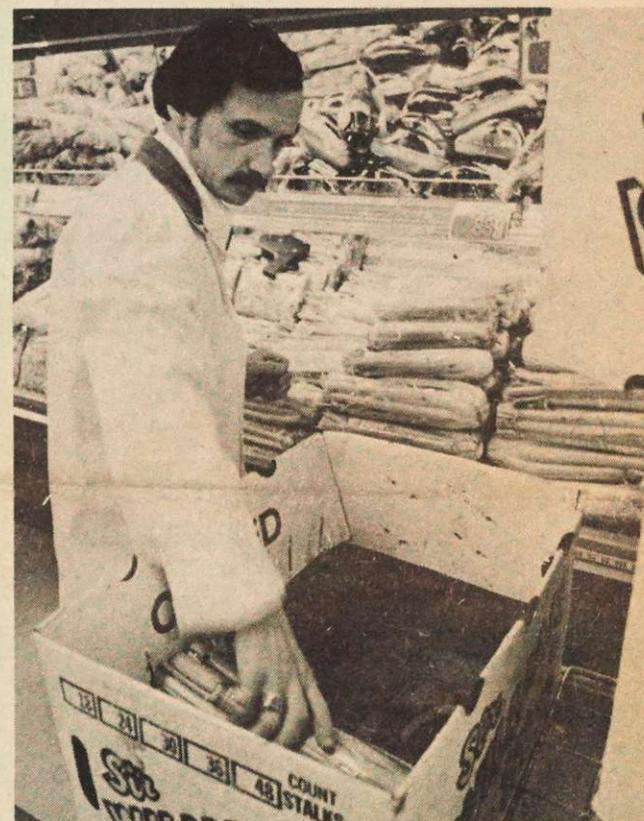


La bâtisse de la CSN sur la rue St-Denis à Montréal, où travaillent 200 personnes (officiers, permanents et employés de bureau), pour donner des services aux membres. La CSN a aussi des bureaux dans 23 autres villes du Québec, excluant les bureaux du syndicat et de la Fédération du Commerce (CSN). Deux cent autres personnes travaillent dans les bureaux régionaux, qui sont tous reliés à la bâtisse de Montréal par un réseau de téléscripteurs.

Ca donne une idée de l'importance des moyens que les travailleurs mettent en commun dans la CSN pour avoir une force de négociation. C'est un peu grâce à cette force que les employés de chez Vincent ont pu négocier avec les années de bonnes conventions. Ainsi, quand les Steinberg du Saguenay-Lac St-Jean (CSN) négocient une convention, les travailleurs de chez Vincent en profitent. Quand la CSN a fait la bataille de l'indexation des salaires, on en a profité.

Que vous promet le local 500? Une baisse des cotisations, des assurances pour les lunettes et pour les dents, des hausses de salaires, un représentant syndical qui va venir vous voir, etc...

La CSN ne se conduit pas comme un commis voyageur ou un agent d'assurance. Elle sait très bien que les conditions de travail sont négociées et que ce n'est pas le syndicat qui décide de tout. Ca se négocie avec l'employeur des améliorations de conditions de travail. Il est vrai qu'on n'a pas vu souvent le représentant syndical de la CSN. Est-ce que c'est signe qu'il ne travaille pas pour nous. Les chiffres disent que 64 griefs ont été réglés cette année. C'est pas mal plus efficace que quelqu'un qui viendrait vous voir tous les jours pour nous serrer la main, comme un politicien en campagne électorale.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SPÉCIALE D'INFORMATION

Pour les employés de J.-P. Vincent

Mercredi 1^{er} février à 7 hres 30 pm

Holiday Inn à Longueuil (salle Maricourt)

(près du métro Longueuil) (goûter servi après l'assemblée)

Avec: Norbert Rodrigue, président de la CSN

Robert Tremblay,

prés. de la Fédération du Commerce