

## NOUS REVENDIQUONS

**L'INDEXATION**

**La  
sécurité-santé  
au  
travail**

**Un  
bon fonds  
de  
pension**

**LE  
REVENU  
GARANTI**

**\$ \$ \$**  
**MAINTENONS  
L'INDEXATION**



**UN FONDS DE  
PENSION VALABLE  
C'EST UNE  
RETRAITE DÉCENTE**



La Donohue veut extorquer notre formule d'indexation que nous avons en 1974 et en 1976. Cette année, on ne demande que ce que nous avons l'an dernier. La compagnie refuse. De plus, la compagnie refuse que les ajustements de salaires accordés en vertu de la dernière convention (près de .14 cents l'heure) continuent d'être payés... et ceci, même si la clause de la dernière convention est très claire là-dessus. Notre revendication, c'est pas demander la lune. C'est quelque chose que nous avons déjà.

La Donohue de Clermont a l'un des taux les plus élevés d'accidents. Ce que l'on demande pour protéger notre santé, pour protéger nos vies, c'est une clause de sécurité-santé comme il en existe ailleurs dans d'autres usines. On demande le droit de refuser de travailler, sans pénalité, lorsque les règlements de sécurité d'usines ainsi que les lois ne sont pas respectées. On croit que c'est la meilleure façon de forcer la compagnie à respecter les lois, à respecter notre vie, notre santé. C'est pas la lune ce que l'on demande.

Quand tu prends ta retraite, après une vie d'ouvrage au service d'une compagnie, il est anormal que tu ne puisses bénéficier que de \$490.00 par mois comprenant rentes privées et régimes gouvernementaux. Ça place des travailleurs de 55 ans en dessous du seuil de la pauvreté. Ce n'est pas la lune ce que demandent les travailleurs qui, tôt ou tard, prendront leur pension. C'est ce qui existe ailleurs: que le calcul de la rente soit basé sur les 7 meilleures années avec un crédit de 1.7% par année de service. De plus, comme on paye la moitié des argents versés au fonds de pension, il ne serait que normal qu'on soit représentés à part égale au Conseil d'Administration.

Périodiquement, chez Donohue, l'usine ferme ses portes, histoire de faire hausser le prix du papier en créant une rareté des stocks. Alors que les cadres ne voient pas leur salaire coupé lorsqu'ils décident de fermer l'usine, pourquoi les travailleurs verraient-ils leur salaire coupé? De plus, les confrères handicapés par un accident de travail n'ont pas, eux non plus, de revenu garanti. Ce que l'on demande, c'est pas la lune, c'est quelque chose qui existe déjà pour les cadres.

## Améliorer nos congés et nos vacances

Quand tu prends des vacances, ce qui est maintenant un droit reconnu, tu aimes bien pouvoir en profiter. Et pour en jouir, il faut l'argent nécessaire. D'où notre demande que la rémunération de vacances soit basée sur 2% de salaire par semaine ou encore sur 40 heures de paie, le plus élevé des deux.

Ceci est d'autant plus important que quand un gars est malade ou encore mis à pied temporairement, son pécule de vacances est diminué. Pour nous, cela est injuste. Un travailleur n'a pas à payer la jouissance de ses vacances à cause d'une politique de la compagnie.

La formule que nous proposons protégerait nos confrères malades ou mis à pied temporairement et leur permettrait d'offrir à leur famille des vacances normales. Quand tu prends des vacances, c'est pour te reposer et non pas pour jongler avec des problèmes financiers.

## On veut négocier... Donohue refuse

Depuis les débuts, nous avons toujours été disposés à négocier, à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, avec la Donohue. Nos demandes, déposées en mars 1978, ont toujours été négociables. Le 24 août, nous avons d'ailleurs fait une contre-proposition à la compagnie Donohue. Au lieu de sauter sur l'occasion, la Donohue a préféré les tactiques de harcèlement.

Chaque travailleur de Donohue est conscient que le conflit va se régler en négociant. Il semble cependant que seule la compagnie n'a pas encore pris conscience que c'est en négociation que l'on peut régler. Elle préfère essayer d'essouffler les gars, affamer les familles de ceux qui sont en conflit.

Elle préfère essayer de faire croire que l'on demande le Pérou, que l'on demande la lune. Dans une lettre supposément "personnelle et confidentielle" adressée à ses ca-

dres mais dont elle a bien pris soin que les employés puissent en prendre connaissance, la Donohue prétend que le conflit ne réside qu'au niveau de la clause d'indexation et que l'obtention de cette clause mettrait en péril l'usine de Clermont.

C'est doublement mentir. Donohue a les moyens de payer puisqu'elle aussi profite de l'inflation. C'est doublement mentir parce que nos revendications ne se limitent pas à la seule clause d'indexation. C'est doublement mentir parce qu'on n'a qu'à se rappeler de la clause d'horaire "4-2" obtenue il y a quelques années par les syndicats CSN. Le "pattern" a été défoncé plusieurs fois... et les entreprises n'en sont pas mortes pour autant!

Comme syndiqués, nous sommes certains d'une chose: le conflit se règlera par la négociation. Il serait temps que les patrons comprennent une chose aussi élémentaire!

## La Donohue s'attaque à notre sécurité-santé

Travailler à la Donohue, c'est subir des conditions de travail dangereuses, être la proie du bruit, de la chaleur. La compagnie ne nous offre aucune protection. Pourtant, on ne demande pas la lune.

Nous revendiquons le droit de refuser de travailler, sans pénalité, lorsque les règlements de sécurité de l'usine ainsi que les lois ne sont pas observés. De plus, la clause prévoit que "lorsqu'un employé considère que des conditions reliées à son travail sont susceptibles de mettre sa sécurité en danger et que le cas ne peut être résolu au niveau du département,

il sera soumis à l'attention de la direction de l'usine".

L'employé ne subirait alors aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire pour la raison qu'il a refusé de faire un travail qui met sa sécurité-santé en danger. Cet employé pourrait cependant être affecté à une occupation temporaire jusqu'à ce que le cas soit réglé.

Une telle clause existe déjà dans plusieurs conventions collectives.

D'ailleurs quand on analyse les statistiques extraites des rapports de la Compagnie Donohue Inc. (ta-

bleau ci-contre), on se rend compte que le nombre d'accidents de travail, au lieu de diminuer avec les années, augmente sans cesse. Nous trouvons anormal qu'une compagnie mette les profits au premier plan et la santé de ceux qui génèrent ces profits au second rang. Il n'existe pas trente-dix façons de forcer la Donohue à respecter notre intégrité physique. Si elle refuse de prendre les moyens nécessaires pour s'assurer que la vie des travailleurs passe en premier, c'est notre devoir de la forcer, via une clause dans la convention, à nous respecter.

Les statistiques tirées des rapports de la compagnie Donohue nous démontrent qu'au lieu de diminuer, le nombre d'accidents de travail et leur gravité augmentent.

Statistiques	1978	1977	1976
Pertes de temps	18	6	8
Blessures mineures	175	125	84
Jours perdus	304	124	195
Fréquence	47.0	8.8	20.0

Ces statistiques tirées du rapport "Accident-maladie" de la S.S.Q. sont éloquentes sur les effets sur la santé qu'ont les conditions de travail à la Donohue.

	Nombre de cas	Pourcentage
Système nerveux et organes des sens	3	3.61%
Appareil circulatoire	5	6.02%
Appareil respiratoire	8	9.63%
Appareil digestif	13	15.69%
Peau et tissus sous-cutanés	4	4.82%
Système ostéo-musculaire et des tissus	13	15.67%
Autres pathologies	37	44.58%



Chaque année, environ 70 travailleurs ont à subir une maladie reliée au travail, comme en fait foi le rapport de la S.S.Q. Cela veut dire que, chaque année, 70 travailleurs doivent subir des attentes de 5 à 10 semaines avant de pouvoir toucher leur prestation d'assurance-chômage. De plus, avec les récentes coupures de prestations d'assurance-chômage, les travailleurs reçoivent dorénavant moins qu'avant.

Nous avons déjà un plan intégré à l'assurance-chômage pour les 17 premières semaines de maladie.

Ce que nous demandons, c'est un système d'avances fonctionnel qui serait établi avec la compagnie. Cela protégerait ainsi ceux qui doivent subir des périodes d'attente. De plus, nous demandons que la compagnie paie un supplément pour améliorer nos assurances afin de nous garantir un revenu convenable.

Actuellement, la compagnie nous offre \$33.00 pour un célibataire et \$41.00 pour une personne mariée par rapport à des montants acquis de \$30.00 et \$41.00.

Encore une fois, la compagnie veut nous pénaliser parce qu'on tombe malade à cause des conditions de travail.

# Le hold-up de Donohue



Un des camions utilisés par les agents de sécurité engagés par la Donohue.

Chaque année, la production du pays augmente d'environ 4%. C'est donc dire que, comme travailleurs, nous avons droit de profiter de cet enrichissement de toute la collectivité. Il serait tout à fait anormal que Donohue soit la seule à profiter de cette augmentation de sa richesse.

Cette augmentation du Produit National Brut (P.N.B.) représente un enrichissement d'environ .30 cents l'heure.

En 1974, nous avons négocié une clause d'indexation versée sous forme de boni de vie chère. En 1976, les travailleurs de Donohue réussissaient à négocier une autre clause d'indexation des salaires pour se protéger des hausses du coût de la vie. Ce montant couvrant la période du 1er mai 1977 au 1er mai 1978 représentait une augmentation horaire de .14 cents l'heure non intégrable lors de son versement.

Or, la Donohue veut aujourd'hui nous extorquer ce .14 cents l'heure. Ainsi, lorsqu'elle prétend que l'offre pour la première année est de .47 cents et de .43 cents pour la seconde, il faut en retrancher ce .14 cents. Donc, non seulement la Donohue refuse de négocier une clause d'indexation mais elle veut de plus commettre un véritable hold-up en retranchant de nos augmentations ce .14 cents l'heure d'indexation.

Les offres patronales pour les deux ans représentent environ 11 pour cent d'augmentation, alors que l'on sait que la hausse du coût de la vie, pour la même période, sera d'au minimum de 16 pour cent! (d'après 15 institutions bancaires canadiennes, le Conference Board, etc.)...

Donohue déclare que toute formule d'indexation la rendrait non-compétitive. Cela est faux. On n'a qu'à penser que depuis 1974, avec une telle clause, la compagnie a continué de prospérer. Le quotidien La Presse dévoilait le 23 janvier dernier que "l'industrie des pâtes et papier est actuellement dans le plus haut de son cycle et les bénéfices des compagnies atteignent des niveaux jamais égalés depuis quatre ans." Et le journal de poursuivre que les entreprises continueront à produire à pleine capacité.

Bref, si Donohue réalise des profits sans pareil, elle est capable de protéger ses travailleurs de l'inflation.

De plus, elle est capable de donner l'enrichissement auquel les travailleurs ont droit et ceci sans essayer de leur gruger leur .14 cents acquis.

Au niveau provincial, Donohue vient au premier rang en ce qui concerne la productivité et au 2ième rang en ce qui touche la qualité des produits (sources: Rapport de la compagnie). On ne trouve donc que normal que nous, les travailleurs de Donohue, on puisse profiter de ces augmentations de productivité.

Mais en essayant de kidnapper notre .14 cents, l'augmentation offerte n'est plus que de 4.12 pour cent. Non seulement cela ne tient pas compte de l'indexation de nos salaires mais cela équivalait à vouloir rire de nous.

Au lieu de distiller ses augmentations, la Donohue devrait réduire le nombre de cadres (actuellement un cadre par sept employés), avoir une meilleure planification, de meilleurs achats de matériel, etc. Mais comme elle se trouve en période de prospérité, la Donohue préfère ne pas faire beaucoup de cas de ces gaspillages.

En 1976, aux prises avec la Commission anti-inflation de contrôle des salaires, nous avons négocié .58 cents pour la première année et .55 cents pour la deuxième avec en plus une formule d'indexation qui protégeait notre pouvoir d'achat en haut de 8 pour cent et 6 pour cent pour la 1ière et la 2ième année respectivement.

Curieux retour des choses, cette année, la compagnie nous offre moins, sans indexation, alors qu'il n'y a plus de commission de contrôle des salaires. L'argument de la compétitivité ne peut tenir puisqu'en 1976 jusqu'à 1978 la compagnie a continué à accumuler des profits.

On ne demande pas la lune, on veut seulement protéger nos salaires et profiter de la hausse de productivité.

# Le droit à la retraite décente

Nous ne vous citerons que deux cas: l'un qui a pris sa retraite en 1977 avec un revenu mensuel de \$490.00 et l'autre qui prendra sa retraite en 1979 avec une rente mensuelle de \$497.00 incluant aussi bien sa rente privée que les régimes gouvernementaux. Cela place les retraités dans un état de misère. La retraite pour plusieurs est envisagé comme une bête noire. Et à 65 ans, les revenus d'appoint sont rares!

Actuellement, le fonds de pension est basé sur le salaire de carrière. C'est-à-dire que, pour verser une pension, la compagnie Donohue se base sur la moyenne des salaires gagnés durant toute la vie active du travailleur. Si ce dernier a débuté à \$1,000. par année pour finir à \$18,000. la moyenne est basse... donc la pension peu élevée.

Nous demandons un régime beaucoup plus humain qui tienne compte de celui qui a donné plusieurs années de sa vie à la Donohue. Le régime serait basé sur le salaire des 7 meilleures années avec un crédit de 1.7 pour cent par année de service.

Prenons un exemple. Notre travailleur qui a été à l'emploi de la Donohue pendant 40 ans aurait droit à 40 ans multiplié par 1.7 pour cent, ce qui égale 68 pour cent de ses sept meilleures années de service. A cela se grefferait les divers régimes gouvernementaux.

## La parité

Actuellement, si nous administrons notre assurance, nous avons aucune prise au niveau du Conseil d'Administration du régime de retraite. Nous croyons que nous savons aussi bien calculer que les patrons de la Donohue. Si nous sommes capables d'administrer nos assurances, de négocier notre convention collective, nous sommes capables d'administrer notre régime de retraite! C'est pourquoi nous réclamons la parité au Conseil d'Administratin du régime. Les patrons refusent. Pourquoi? Puisque cet argent doit nous revenir et doit servir à payer nos pensions. Y a-t-il des choses croches derrière tout cela? La compagnie se finance-t-elle à même notre fonds de retraite?

# Organisés pour tenir

**LISTE DES COMMITES**

<b>FINANCE</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>SECURITE</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>PENCONTRAT DE SYNDICAT</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>FINANCIE &amp; MARCHÉ</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>ASSURANCE</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN
<b>SERVICE</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>PROJET</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>OUVRIERE</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>INFORMATION</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	
<b>GARDE</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>PROJET</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>PROJET</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>SPECIAL</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>SECOUR</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN
<b>DEMANDE</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>TRANSPORT</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>LOI S'Y</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	<b>DES</b> RECHERCHE DES MEILLEURES MANIERES POUR REPRODUIRE UNE POLITIQUE SAGE DE PARAGEMENT MUTUEL REPRESENTANTS DES MEMBRES REF: JACQUES BOUTIN	

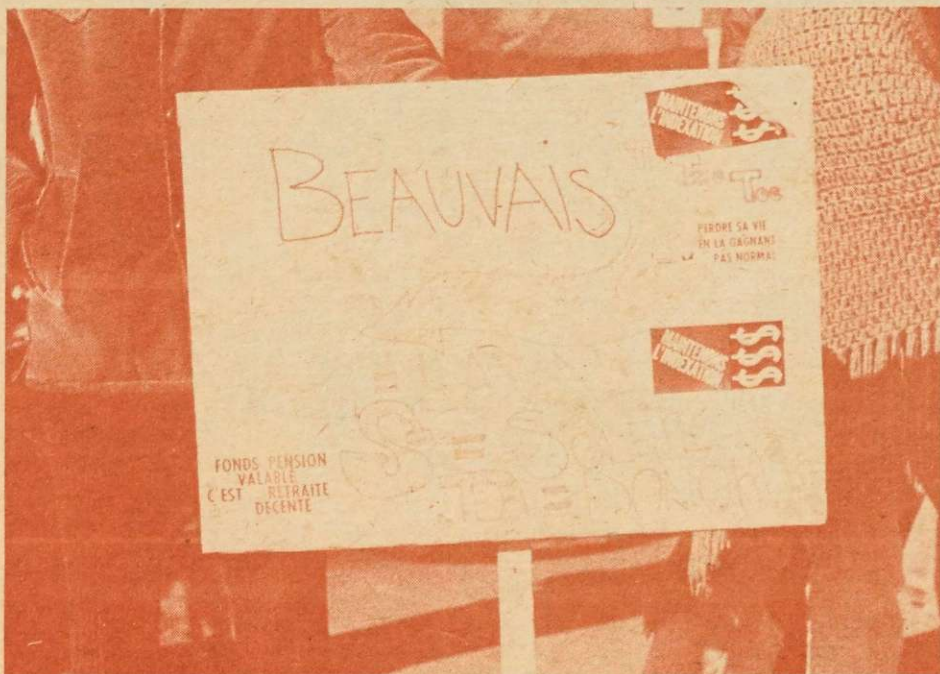
**REAL THERIAULT**  
DIRECTEUR DE CHASSE

**COMITE DE NEGOCIATION**  
NORMAND GAGNON  
MATHIAS DUBOIS  
DAVID BALDWIN  
MARCELIN NADON

439-3166  
439-3471

Quand on sort en grève, il faut être prêt à tenir. On ne sait jamais c'est pour combien de temps, particulièrement quand une entreprise essaie d'affamer des familles plutôt que de négocier. C'est pourquoi le syndicat s'est organisé et a formé divers comités afin de voir à ce que la grève soit menée rondement. Du comité qui s'occupe des pancartes jusqu'à celui qui s'occupe de venir en aide aux familles dans le besoin en passant par divers comités de soutien matériel. Les conjoints des grévistes participent activement à la lutte et il y a un comité de Participation et d'Action Féminine (P.A.C.) qui, à titre d'exemple, a organisé un dépouillement d'arbres de Noël pour les enfants des grévistes. Tous ces comités, toutes ces énergies mises en commun, font en sorte que la grève de Donohue n'est pas l'affaire d'une petite clique mais l'affaire de tous les travailleurs et leurs familles. La compagnie voudrait essayer de nous diviser pour ensuite nous écraser qu'elle ne le pourrait pas!

# Quelle famille!



La Donohue, c'est pas une "binnerie". Cette compagnie est détenue à 54.9 pour cent par la Société Générale de Financement (S.G.F.) En 1977, la Donohue enregistrait des bénéfices de près de six millions deux cent mille dollars. Les actifs de la compagnie frôle les 260 millions.

La Donohue a eu des subventions de \$50,000,000.00. Sur son Conseil d'Administration, on retrouve comme membre honoraire Emile Beauvais. Son fils, Jean Beauvais, est le porte-parole de la compagnie lors des négociations.

Pour ceux qui ne le connaissent pas, Beauvais Junior a été l'avocat du journal Le Soleil lors du dernier conflit de travail à cet endroit. Il a finalement été cassé par les syndiqués du Soleil. Auparavant, Beauvais avait été négociateur à l'Université Laval lors du conflit de l'Université Laval qui devait durer plusieurs mois.

Reconnus pour son anti-syndicalisme, Me Beauvais va un jour ou l'autre frapper un noeud. A Québec, Me Letarte est en train de manger sa cravate après qu'il ait perdu les conflits de Paquet Place-Laurier et du Trust Général. C'est la même chose qui attend Junior Beauvais.

## Le revenu garanti

Depuis plusieurs années, les compagnies de papier ferment temporairement leurs portes, histoire de créer une pénurie artificielle de papier et ainsi hausser le prix de la tonne de papier.

Ces fermetures temporaires doivent être subies par les travailleurs qui en sont les victimes immédiates. Les cadres, eux, ne voient pas leur salaire coupé. C'est pourquoi nous avons demandé le revenu garanti. De plus, ce système protégerait nos confrères qui sont sur les Accidents de Travail. Car, la Commission des Accidents de Travail ne compense que pour l'incapacité et non pas pour la perte d'emploi. C'est ainsi que certains compagnons ne touchent que \$250.00 par mois de la CAT. Le revenu garanti les protégerait. Cela nous semble d'autant plus normal que la plupart des accidents de travail ne sont pas dus à la négligence du travailleur mais sont causés par des conditions de travail pénibles (bruit, chaleur, etc...)

## Donohue peut payer

Dans un document présenté au gouvernement et qualifié par celui-ci du meilleur mémoire présenté à la Commission Parlementaire sur l'Industrie des Pâtes et Papier, la CSN démontrait clairement que emplois et hauts salaires vont très bien ensemble. Bref, les petits salaires ne sont pas sources d'emplois.

laire versé aux travailleurs du papier du Québec est comparable. Beaucoup plus, des Etats comme le Vermont ont vu le nombre d'emplois baisser alors qu'une province comme la Colombie-Britannique a une industrie en pleine croissance depuis de nombreuses années.

Il faut signaler ici que des milliers de travailleurs du papier aux Etats-Unis sont actuellement en grève pour défoncer le pattern que pensaient avoir négocié l'Association des Papetiers du Sud-Ouest des Etats-Unis. Ceci crée une rareté de papier chez notre voisin du Sud et permet de nouveaux débouchés au marché canadien. Bref, Donohue peut payer sans se mettre "out of the market".

### Salaires en mars 77 (\$ canadien)

Etat d'Alabama (USA)	\$6.83
Québec	\$7.07
Etat d'Oregon (USA)	\$7.59
Etat de Washington (USA)	\$7.67
Colombie-Britannique	\$8.92
Etat du Vermont (USA)	\$4.97

Compte tenu du coût de la vie qui est plus bas aux Etats-Unis, le sa-

**Pour tenir devant les attaques de la Donohue,  
les travailleurs de Clermont font appel à vous**

**Envoyez vos dons à:  
Syndicat des travailleurs  
de Clermont (CSN) C.P. 10  
Clermont, P.Q.**



**Chaque contribution de solidarité a son importance  
quand il s'agit d'une lutte pour la dignité**