le travail

Édition spéciale pour les travailleurs de H.H. Brown Shoe

mars 1980

CSN

Les travailleurs de Kingsburry parlent de leur expérience ...à ceux de Brown Shoe

BOMBARDIER LTEE/LTD.
DIVISION
ROCKLAND
DIVISION

BUREAU / OFFICE

La Cie de Chaussure
H.H. BROWN CANADA

Il y a six ans, nous avons fait notre choix

Les exécutifs des syndicats CSN de Brown Shoe et des Industries Rockland de Kingsburry, réunis autour d'une "table ronde" dans les locaux de la CSN à Richmond.

Le Travail
Édition spéciale pour les travailleurs de H.H. Brown Shoe.
Produit par le service de l'information CSN en collaboration avec les syndicats CSN de Brown Shoe et des Industries Rockland (Bombardier) de Kingsbury.
Richmond: 295 Principale sud, 826-5356
Sherbrooke: 180 rue Acadie, 563-6515
Montréal: 1001 Saint-Denis, 514-286-2283
Photos: Pierre Gauvin

Dans la poursuite de son objectif d'aider les travailleurs à mieux défendre leurs intérêts, la CSN ne cesse de mettre de l'avant un principe fondamental *qui l'anime et sans lequel ses membres ne sauraient atteindre les buts qu'ils se sont fixés collectivement: c'est le principe de* la solidarité.

Et la solidarité, *dans notre mouvement syndical,* ça commence par le partage des expériences vécues par les autres *syndicats. Car c'est souvent la connaissance de ces expériences qui permet à un groupe de travailleurs d'éviter des erreurs commises par les autres et de franchir les obstacles auxquels ils sont confrontés.*

Des différences...

Bien sûr, chaque cas a ses particularités: la vocation de l'entreprise et son contexte économique peuvent être différents, tout comme l'employeur; la mentalité ou l'état d'esprit d'un groupe de travailleurs n'est que rarement identique à celui d'un autre, etc.

... et des similitudes

Il demeure cependant que tous les employeurs ont un objectif commun, faire des profits, et que tous les travailleurs visent, de leur côté, à améliorer leurs conditions de travail et de vie.

Le choix à faire: l'instrument

C'est sur l'instrument à choisir pour y arriver que surgissent parfois les différences: comité de boutique, union internationale ou syndicat autonome affilié à la CSN?

Les 300 travailleurs des Industries Rockland, ici à Kingsburry, ont eu à faire ce choix il y a six ans, *également à l'occasion d'un vote secret sous surveillance du ministère du travail.*

Les mêmes questions et inquiétudes

Dans un esprit de solidarité avec les travailleurs et travailleuses de Brown Shoe, ils ont consenti, au cours d'une "table ronde" en présence de l'exécutif du syndicat CSN de Brown Shoe, à nous raconter leur expérience syndicale à eux et à nous confier ce qu'ils en pensent aujourd'hui, six ans plus tard. Sans vouloir imposer leur propre choix à qui que ce soit, ils souhaitent cependant, par leur témoignage, tenter de répondre à certaines questions et inquiétudes *de leurs confrères et consoeurs de Brown Shoe, les mêmes questions et inquiétudes qu'ils ont dû affronter il y a seulement quelques années et dans une situation tout à fait semblable.*

Voici pourquoi

Rosaire Francoeur, président du Syndicat des travailleurs des Industries Rockland (CSN).

Louis Lemire, président du Syndicat des employés de Brown Shoe (CSN).

"Nous vivions dans l'insécurité totale"

Mario Chabot: "Chez nous, on avait un comité de boutique depuis plusieurs années. On peut pas dire que tout marchait parfaitement et que nous en étions pleinement satisfaits, mais quand on connaît pas mieux, on n'a pas vraiment l'idée de changer de syndicat: c'est seulement quelques années plus tard qu'on se rend compte jusqu'à quel point on a bien fait de ne pas se laisser intimider et de tout faire pour mener notre projet à terme.

Le détonateur

"Ce qui a fait tout déclencher, c'est lorsque en 1973 la compagnie nous a avisé que nous n'aurions pas, comme tous les ans auparavant, notre bonus de Noël de 5%, sous prétexte que les autres filiales de la "grande famille" Bombardier avaient connu des déficits qui mangeaient les profits de la nôtre. C'est là que les gens se sont rendus compte que rien ne nous était acquis et que notre "comité de bonne entente" patrons-ouvriers, complètement isolé, n'avait pas la force nécessaire pour nous défendre adéquatement.

"À partir de là, les nombreux problèmes que nous rencontrions quotidiennement, mais que nous étions impuissants à régler par notre comité de boutique, sont ressortis".

L'ancienneté

Rosaire Francoeur: "Le plus gros de ces problèmes, c'était l'insécurité totale dans laquelle nous vivions: insécurité d'emploi, insécurité de salaire, insécurité physique.

"L'ancienneté, la compagnie ne connaissait pas ça, chez nous. Les mises à pied étaient faites de façon discri-

"La première réaction de la compagnie: faire entrer un autre syndicat"

minatoire, de telle sorte que tu savais jamais si t'étais pour travailler la semaine suivante, même si t'étais un des plus vieux dans l'usine. Parfois, même, un vieux "moins productif" que les autres aux yeux de l'employeur était tout simplement congédié."

Mario Chabot: "Prends mon cas, par exemple. Quand ils m'ont engagé, ils m'ont dit que c'était l'ancienneté de job qui prévalait. Je me sentais donc en parfaite sécurité, puisque c'est moi qui ai "ouvert" la job: j'étais donc le plus ancien. Puis à un moment donné, ils ont eu des chums à placer dans l'usine: c'est là qu'on m'a annoncé que dans mon cas, ce n'était plus l'ancienneté de job mais bien l'ancienneté d'usine qui s'appliquait..."

Le favoritisme

"Il y avait aussi tout le sys-

Mario Chabot, vice-président (Rockland).

tème de favoritisme qui, bien sûr, visait à nous diviser entre nous. Les "petits amis" avaient les meilleurs salaires, faisaient presque tout le temps supplémentaire et obtenaient les postes vacants même s'ils avaient moins d'ancienneté. Les épouses des patrons qui travaillaient dans l'usine avaient priorité de choix pour les vacances sur les autres plus anciens, etc."

Les injustices

Mario St-Pierre: "Alors l'affaire du bonus de NoëL nous a fait subitement prendre conscience de toutes ces injustices. Comme par exemple le cas du gars qui s'est blessé en travaillant et qui s'est fait mettre à pied par la suite parce qu'il ne pouvait plus faire le même travail à cause de sa blessure. Ou encore celui du mécanicien qui, même s'il travaillait à l'usine depuis longtemps que d'autres, gagnait $1.00 de l'heure de moins qu'eux.

"On a bien sûr exposé tous nos griefs à la compagnie avant d'entreprendre quoi que ce soit. Sa réponse a été des plus claires: en plus de ne rien régler, elle a congédié un d'entre nous. Et lorsqu'on lui a fait savoir notre intention de se former en vrai syndicat, elle nous a provoqué: "envoyez fort, les gars, les syndicats on n'a pas peur de ça".

"Ça n'en prenait pas plus: deux semaines plus tard, nous déposions une requête en accréditation majoritaire au ministère du travail pour être représentés par un syndicat affilié à la CSN".

Des antis-CSN payés par l'employeur

Lucien Carrier: "C'est là que

Réjean Bernier, vice-président (Brown Shoe).

"L'intimidation par les menaces de fermeture, c'est pas la Brown Shoe qui a inventé ça..."

les choses ont commencé à se corser. **Lorsqu'elle a appris ça, la première réaction de la compagnie a été d'essayer de faire entrer un autre syndicat. Des gars circulaient dans l'usine, payés par l'employeur, pour faire signer une pétition** disant que les travailleurs de Rockland n'étaient pas d'accord avec la formation du syndicat CSN. Ce sont d'ailleurs ces mêmes gars-là qui se sont retrouvés sur l'exécutif de l'autre syndicat par la suite."

Paul Morin, secrétaire (Rockland).

Les pressions, l'intimidation, le chantage

Paul Morin: "On s'est donc retrouvé avec un vote d'allégeance syndicale décrété par le ministère du travail. En-dedans, les contremaîtres ne se gênaient pas pour mettre de la pression sur ceux qu'ils avaient réussi à identifier comme pros-CSN: "Pourquoi allez-vous chercher du monde de Montréal pour régler vos problèmes?" qu'ils nous disaient. Ou encore: "Avec la CSN, vous allez être obligés de faire la grève et l'usine va fermer". Enfin, vous connaissez la chanson, semble-t-il, à Brown Shoe... La compagnie est même allée jusqu'à sortir les moules des presses en nous disant qu'elle les envoyait dans une autre usine. Comme quoi **l'intimidation, par les menaces de fermeture et tout le reste, c'est pas Brown Shoe qui a inventé ça...** Certains ont effectivement eu peur. Mais lorsqu'ils ont vu les moules revenir en-dedans d'une heure, au lendemain de l'entente de principe, ils ont compris que tout cela n'était qu'un scénario pour nous faire peur. D'ailleurs, ceux qui travaillaient à ôter les moules des presses, à l'époque, étaient ouvertement favorables à l'autre syndicat. Certains d'entre eux sont aujourd'hui contremaîtres... dans cette même usine qui, disaient-ils en 1974, était pour fermer si nous passions à la CSN!!!"

Une seule raison

Le Travail: pour quelles raisons, selon vous, la compagnie était-elle aussi farouchement anti-CSN?

Lucien Carrier: "Il y en a une seule: **elle savait que seul un syndicat appuyé par la CSN pouvait avoir la force d'obtenir que ses revendications soient satisfaites".**

Le Travail: Et quelle a été la réaction des gens, en général, face à toute la propagande patronale?

Mario Chabot: "La majorité se sont dits que puisque rien n'avançait avec notre comité de boutique, il fallait faire quelque chose de toute façon. Et qu'il était **important de posséder toute l'information possible pour se faire défendre sur tous les plans: la connaissance, ça court pas les rues. La CSN l'a et nous la rend disponible,** en plus de nous aider à bâtir notre propre solidarité, ce qui est le plus important.

"Et puis même si la compagnie nous reprochait de faire appel aux services d'une centrale syndicale pour nous aider à régler nos problèmes, on s'est rendu compte qu'elle même faisait venir des patrons de Valcourt pour tenter de nous faire avaler la pilule du bonus de Noël. Alors on s'est dit que si c'était bon pour eux autres, les conseillers de l'extérieur, c'était bon pour nous autres aussi. Et on a choisi les meilleurs..."

Le Travail: Et aujourd'hui?

Satisfaits... sans grève!

Rosaire Francoeur: "Au-

Francine Caron, secrétaire (Brown Shoe).

Ceux qui disent que la CSN est séparatiste visent avant tout à diviser les travailleurs

jourd'hui, on a un moyen efficace pour se défendre: notre syndicat CSN. **Dès notre première convention, on a obtenu l'ancienneté d'usine intégrale, et contrairement à ce que la compagnie disait avant pour nous faire peur, on n'a même pas été "obligés" de faire la grève pour l'avoir.** C'est donc le moins ancien qui est mis à pied en premier et les vieux conservent leur emploi à l'usine même s'ils sont "moins productifs", aux yeux de la compagnie toujours. C'est la même chose en ce qui concerne le choix des postes vacants et des vacances, l'attribution du temps

Lucien Carrier, directeur (Rockland).

supplémentaire est plus équitable, etc. Autrement dit, les patrons ne peuvent plus nous dire, comme auparavant: "si t'es pas content, tu sais quoi faire..." Ils réfléchissent davantage avant d'agir.

"Quant aux conditions de santé et de sécurité, ce n'est plus du tout la même chose. Par nos négociations, nous avons forcé la compagnie à améliorer considérablement la ventilation. Et si le délégué syndical voit qu'une machine est dangereuse pour la personne qui l'opère, il a le pouvoir de l'arrêter de lui-même et ce n'est que lorsqu'elle est parfaitement réparée qu'elle peut repartir.

"D'autre part, entre les travailleurs eux-mêmes, il y a toute une différence: les gens se parlent, se connaissent davantage car ils ont vécu la solidarité, la fraternisation.

Lucien Marcotte, directeur (Brown Shoe).

Les anglophones: sur le même pied que les autres

Sherman Lancaster: "Et cela s'applique autant pour les travailleurs anglophones que pour les autres. À la CSN, un travailleur est considéré sur le même pied que les autres, quelle que soit sa langue maternelle. **Ceux qui disent que la CSN est "séparatiste" visent avant tout à nous diviser entre nous, parce que ça fait l'affaire des patrons, la division des travailleurs.** Chez nous, en tous les cas, on n'a jamais eu de problèmes de langues: quand on négocie une convention collective, c'est autant pour les anglophones que pour les francophones et l'ancienneté, par exemple, s'applique de la même façon pour tout le monde. En 1974, **il y avait un seul anglophone sur la cinquantaine que nous sommes qui était contre la CSN: ça veut tout dire".**

Rosaire Francoeur: "Mais le plus important, peut-être, c'est une meilleure sécurité d'emploi et de revenu. Quelqu'un qui travaille chez nous, aujourd'hui, sait qu'il est protégé par une bonne convention et qu'il ne sera pas mis à la porte le lendemain pour un oui ou pour un non.

"En résumé, la différence est tellement grande qu'on peut dire que c'est le jour et la nuit. Je sais de quoi je parle: je suis aujourd'hui président du syndicat CSN mais j'ai aussi été président du comité de boutique à l'époque. Je ne voudrais pas revivre une telle expérience."

Michel Perron, trésorier (Brown Shoe).

Des services de qualité et disponibles

Le Travail: Justement, pourquoi avez-vous choisi la CSN? Pourquoi y restez-vous?

Mario Chabot: "Au début, on l'a dit, nous avions besoin d'apprendre et on s'est vite rendu compte qu'on pouvait facilement trouver les connaissances que nous cherchions à la CSN. Ce qui nous a impressionné, c'est non seulement la qualité des services mais la disponibilité des conseillers syndicaux.

"Ce qui nous a impressionnés, à la CSN, c'est la qualité des services et la disponibilité des conseillers syndicaux"

Ailleurs

"J'ai un ami qui a été président d'un local d'une union internationale FTQ pendant dix ans, à la Boulangerie Larochelle et Frères de Sherbrooke. En dix ans, il n'a pas vu un agent d'affaires de la FTQ dans son syndicat, sauf quand venait le temps de la négociation. Là, le gars arrivait avec une feuille de papier en disant: "ça, c'est vos demandes pour cette année". **Pour moi, une union comme ça et un syndicat de boutique, c'est la même chose.**

Paul Morin: "Chez Marquis Tire Shop, à Sherbrooke, la situation était tout-à-fait identique. Les gars de l'exécutif se plaignaient de ne pas savoir quoi faire pour bien diriger leur syndicat parce que leur union internationale FTQ ne leur avait donné aucune information, aucune éducation depuis cinq ans

Mario Saint-Pierre, trésorier (Brown Shoe).

"Nous ne regrettons rien...au contraire!"

qu'ils étaient là. Aujourd'hui, ils sont à la CSN et ils n'en reviennent pas de la disponibilité des services.

L'information

"C'est tellement démocratique, la CSN, que ça en est exigeant. Mon casier postal est toujours plein d'informations concernant tous les sujets qui touchent les travailleurs. J'ai aussi été secrétaire d'un local FTQ des Métallos, auparavant: jamais je n'ai été informé comme ça. C'est exigeant, être à la CSN, mais au moins on en a pour notre argent".

"Les sessions de formation, par exemple: à elle seule, celle que nous avons reçue en sécurité-santé vaut le coût entier de nos cotisations. Sans compter celle qui portait sur le rôle des officiers du syndicat qui nous a été d'une extrême utilité."

Sherman Lancaster: "Disons pour conclure que nous ne regrettons rien des efforts qu'il nous a fallu mettre pour finalement obtenir notre accréditation CSN. Au contraire, maintenant que nous savons ce qu'est vraiment la CSN, nous serions prêts à tout recommencer et à y consacrer encore plus d'énergies".

Sherman Lancaster, délégué de département (Rockland).

Monique Pelletier, militante (Brown Shoe).

labor

Special Edition for the Workers at H.H. Brown Shoe

March 1980

The Workers at Kingsburry Talk About Their Experience

To Those at Brown Shoe

Six Years Ago, We Made Our Choice

The executive committees of the CSN unions at Brown Shoe and at Rockland Industries in Kingsbury, together at a "round table" in the CSN office in Richmond.

In its work helping workers better defend their interests, the CSN never ceases to put forth a basic principle which it depends upon and without its members can not hope to reach the goals which they have set together: this principle is called solidarity.

In our union movement, this solidarity *begins with* sharing experiences other unions have lived through. *For it is often the knowledge of these experiences which can enable a group of workers to avoid the errors made by others and overcome the obstacles which they may face.*

Differences...

Of course, each case has its differences: what a firm produces may be different, as may its economic situation, the employer himself; one group of workers only rarely has the same mentality or spirit as another, etc.

...and common points

However, the fact remains that all employers have the same aim: to make a profit, and all workers want to improve their working and living conditions.

The differences which sometimes come up relate to the means to be used to reach our goal: a shop committee, an international union or an autonomous CSN-affiliated union?

The 300 workers at Rockland Industries, here in Kingsburry, *had to make such a choice six years ago, once again on the occasion of a secret ballot vote held by the Labour Department.*

In the spirit of solidarity with the workers at Brown Shoes, they agreed to tell us about their union experience during a "round table" at which the executive of the CSN union was present. They told us what they think about this at the present, six years later. Although they do not wish to force anyone to make the same choice as they did, they do wish to clear up certain questions and fears *expressed by their brothers and sisters at Brown Shoes,* by telling us what happened there. *For our questions and fears are the same as those which they faced only a few years ago in a situation very similar to our own.*

Here's Why

Labour
Special Edition for the workers at H.H. Brown Shoes.
Produced by the CSN Information Service in Cooperation with the CSN unions at Brown Shoe and Rockland Industries (Bombardier) in Kingsbury.
Richmond: 295 Principale sud, 826-5356
Sherbrooke: 180 Acadie, 563-6515
Montreal: 1001 St-Denis, 514-286-2283
Pictures: Pierre Gauvin

Rosaire Francoeur, president of Syndicat des travailleurs des Industries Rockland (CSN).

Louis Lemire, president of Syndicat des employés de Brown Shoe (CSN).

"We Had No Security At All"

Mario Chabot: "At Rockland we had a shop committee for several years. I wouldn't say everything worked perfectly or that we were perfectly satisfied with it, but when you haven't known anything else, the idea of changing unions never come up. It is only a few years later that we realized how good a thing it was that we refused to be intimidated and did everything to carry out our drive until we won.

"Everything started in 1973 when the company informed us that we would not receive our 5% Christmas Bonus, which we had received every year before that. The excuse they gave was that the other members of the "Big Bombardier Family" had made losses which ate up the profits ours had made. At this point the employees realized that we had no guarantee of rights and that our employer-worker "friendship committee", in which we were completely isolated, did not have the necessary strength to adequately defend us.

"From then on, the many problems which we faced every day, but which we were powerless to settle with our shop committee, came out in the open".

Seniority problem

Rosaire Francoeur: "The biggest of these problems was the total insecurity in which we lived: no job security, no wage security, and no physical safety.

"Seniority was something the company had never heard of, in our plant. Layoffs were made in a discriminatory

"The Company's First Reaction: Bring in Another Union"

fashion, so that you never knew if you would be at work the following week, even if you were one of those with the most seniority in the plant. Sometimes the boss would even fire outright an older worker who he saw as "less productive" than the others.

Mario Chabot: "Take my case, for example. When they hired me, they told me seniority was based on each job. I thought I was perfectly safe, because I "founded" my job: so of course I had the most seniority. Then the time came that they had buddies to find jobs for in the plant: at that point they announced to me that seniority was not job-based but plant-wide..."

Mario Chabot, vice-president (Rockland).

Favouritism problem

"Also, there was a the whole system of favouritism which was obviously meant to keep us divided. Their "buddies" had the best wages, got almost all the overtime and filled the vacant positions even when they had less seniority. The bosses' wives who worked in the plant had first choice for vacations over the others with more seniority, etc..."

Injustices

Mario St-Pierre: "So the Christmas bonus business suddenly made us aware of all these forms of injustice. For example, a guy who was hurt at work was laid off after-

Réjean Bernier, vice-president (Brown Shoe).

"Intimidation and Closing Threats Not Invented By Brown Shoe..."

wards because he could no longer do the same work since he was hurt. Then there was the mechanic who earned $1.00 an hour less than others, even though he had worked at the plant much longer than them.

"Of course we presented all our grievances to the company before we began to do anything else. Its response couldn't have been any clearer: not only did it refuse to change anything, it fired one of us. And when we told them we intended to form a real union, the company provoked us: "just do it, guys, we aren't scared of your union".

"That was all it took: two weeks later, we submitted a certification request with a majority to the Labour Department to be represented by a CSN affiliated union.

Paul Morin, secretary (Rockland).

Antis-CSN paid by the boss

Lucien Carrier: This is when things started to get rough. **When it learned about this, the company's first reaction was to try to bring in another union. Then men went around the plant, paid by the employer** to sign a petition stating that the workers at Rockland were opposed to the formation of a CSN union. Later, the same guys happened to be on the executive committee of the other union.

Intimidation, threats

Paul Morin: "So we wound up with a union affiliation vote called by the Labour department. Inside, the foremen didn't hesitate to put pressure on those they had identified as pro-CSN: "Why do you want to bring in people from Montreal to settle your problems?", they taunted. Or else: "With the CSN you will have to go on strike and the plant will close". Its the same old song you hear at Brown Shoe... The company went so far as to take the molds out of the presses and tell us they were sent to another plant. So you can see that **intimidation, closing threats and the rest were not invented by Brown Shoes...** And some of us were afraid. But when they saw the molds come back in within an hour, the day after the agreement in principle was settled, they understood that it was only staged to scare us. Furthermore, the people who worked on removing the molds from the presses were openly in favour of the other union at the time. Some of them are now foremen... in the same plant they said was going to close in 1974 if we joined the CSN!!!"

One reason alone

Labour: Why do you think the company was so fanatically anti-CSN?

Lucien Carrier: "There is one reason alone: **it knew that only a union backed up by the CSN could have the strength to see that our demands were met."**

Labour: And how did most people react to all this employer propaganda?

Mario Chabot: "Most of us said that since there was no progress with our shop committee, we would have to do something anyway. And that it was **important to get all the information we could to defend ourself every way we could: information like that is not found just anywhere. The CSN has it and makes it available to us,** as well as

Francine Caron, secretary (Brown Shoe).

"Those Who Say the CSN is Separatist Are Really Trying to Divide the Workers"

helping us stick together, which is the most important thing.

"And even though the company attacked us for bringing in a labour confederation to help us solve our own problems, we found out that it even brought in bosses from Valcourt to try to make us swallow the Christmas bonus business. So we said that if advisors from the outside could be useful for them, they could be for us as well. And

Lucien Carrier, director (Rockland).

we chose the best ones around...

Labour: And today?

No strike... and satisfied!

Rosaire Francoeur: "Today, we have the means to defend ourselves: our CSN union. **In our first contract, we obtained complete plant-wide seniority, and despite what the company said, we didn't even "have to" go on strike to win it.** So the person with the least seniority is the first one laid off and the older workers keep their jobs even if the company thinks they are "less productive". It's the same for choosing vacant positions and vacations, the distribution of overtime is fairer, etc. In other words, the bosses can no longer tell us as they used to: "If you're not satisfied, you know what you can do..."

Lucien Marcotte, director (Brown Shoe).

"As for health and safety conditions, things are entirely different from before. Through our negotiations, we forced the company to make signifigant improvements in ventilation. And if a shop steward sees that a machine is dangerous for the person who works on it, he has the power to stop it himself and it may not be started up again until it is in fine working order.

"Furthermore, among the workers themselves, things have really changed. People speak to each other, they know each other better because they have had to work together and be together."

English-speaking are equals

Sherman Lancaster:"This is as true for the English-speaking workers as for the rest. At the CSN, all workers

are considered equals, whatever their native language is. **Those who say the CSN is "separatist" are really trying to divide us, because when workers are divided, its the boss who benefits.** In any case, we have never experienced problems due to language. When we negotiate a contract, its just as much for the English-speaking workers as the French-speaking. For example, seniority works in the same way for all. In 1974, **only one English-speaking worker out of fifty was against the CSN: which says it all."**

Michel Perron, treasurer (Brown Shoe).

Rosaire Francoeur: "But perhaps the most important thing is better job and income security. Anyone who is working with us now knows that he is protected by a good contract and that he will not be laid off the next day for the slightest reason.

"In short, the difference is so great that it is like day and night. I know what I'm talking about: now I'm president of the CSN union but I used to be president of the shop committee back then. I'd never want to go through another experience like that again.

"What Impressed Us About the CSN Was the Quality of Service and the Availability of the Technical Advisors"

Quality and availability

Labour: But why did you choose the CSN? Why do you stay in?

Mario Chabot: "At the beginning, as we said, we had a lot to learn and we soon realized that we could easily find out what we needed to know at the CSN. What impressed us was not only the quality of the service, but also the availability of the technical advisors.

Elsewhere

"I have a friend who was president of an international union in the QFL for ten years, at the Larochelle et Frères Bakery in Sherbrooke. In ten years, he never saw a QFL business agent in his union, except when negotiations came around. Then the guy came by with a sheet of paper and said: "This is what your demands are this year." **For me, a union like that is the same thing as a company union."**

Mario Saint-Pierre, treasurer (Brown Shoe).

"We Don't Regret It... On the Contrary!"

Paul Morin: "At Marquis Tire Shop, in Sherbrooke, the situation was just the same. The fellows on the executive complained that they never knew what to do in their union because their QFL international union never gave them any information, or education in the five years they were there. Now they are in the CSN and never get over how available service is.

Information

"The CSN is so democratic that it makes a lot of demands on us. My mailbox is always full of information on all sorts of subjects affecting workers. I was also secretary of a local of the Steelworkers (QFL) beforehand: I never had been informed like that. Its demanding to be in the CSN, but at least we get what we pay for."

"For example, there are the educational sessions: The health and safety course alone justified the entire cost of our dues. That's not counting the one about the role of union officers which was a big help.

Sherman Lancaster: To wrap it up, let's just say that we don't regret any of the effort which we had to provide to finally win our CSN certification. On the contrary, now that we know what the CSN really is, we would be ready to start all over again and give it even more."

Sherman Lancaster, stewart (Rockland).

Monique Pelletier, unionist (Brown Shoe).