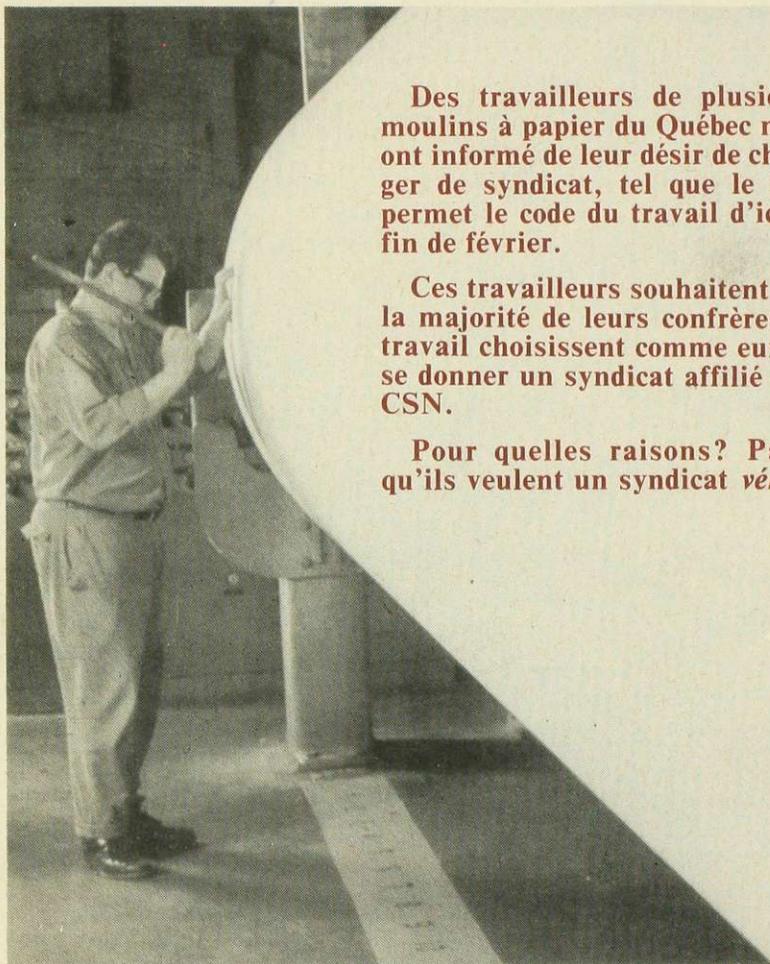


le travail

Édition spéciale pour
les travailleurs des
moulins à papier
du Québec



Février 1982



Des travailleurs de plusieurs moulins à papier du Québec nous ont informé de leur désir de changer de syndicat, tel que le leur permet le code du travail d'ici la fin de février.

Ces travailleurs souhaitent que la majorité de leurs confrères de travail choisissent comme eux de se donner un syndicat affilié à la CSN.

Pour quelles raisons? Parce qu'ils veulent un syndicat *véri-*

blement démocratique, autonome, affilié à une centrale québécoise qui a fait ses preuves, et où les services sont compétents et nombreux. Ils veulent ainsi stimuler la vie syndicale à l'intérieur de leurs usines respectives et de cette façon améliorer leur rapport de force à la veille de la négociation de leur convention collective.

À leur demande, nous vous faisons donc parvenir le présent journal où vous trouverez un certain nombre d'informations pertinentes sur la CSN. Hâtez-vous de nous contacter, soit par téléphone, soit en nous retournant le coupon-réponse qui se trouve en page 24. Il est bien entendu que nous vous assurons la confidentialité la plus stricte.

**FAITES VITE! APRÈS FÉVRIER,
IL SERA TROP TARD!**

Gerry Thériault
conseiller syndical CSN

**En février, on change pour le
mieux: notre syndicat CSN**

La loi dit que:

L'intimidation et les menaces sont illégales

Personne, pas plus les représentants du Syndicat canadien, de l'employeur ou de toute autre union n'a le droit d'exercer sur vous des pressions pour vous inciter à ne pas démissionner du Syndicat canadien ou à ne pas signer votre carte CSN. C'est ce que dit l'article 13 du code.

Si vous avez connaissance de telles pressions ou menaces, prenez en note les détails et circonstances des événements et communiquez-nous les. Nous prendrons les mesures nécessaires.

Vous avez le droit de changer de syndicat

En vertu de l'article 22, paragraphe d) du code du travail, vous avez le droit de changer de syndicat entre le 90^e et le 60^e jour précédant la date d'expiration de la convention collective, c'est-à-dire entre le 2 février et le 2 mars 1982.

Pour ce faire, il faut qu'**au moins** 50% plus un des salariés signent une formule de démission du Syndicat canadien et une formule d'adhésion à votre syndicat CSN.

Le code du travail exige, à l'article 36.1 c), que chacun paie **personnellement** \$2.00 à titre de première cotisation. Il est bien entendu que ces \$2.00 vous seront retournés **confidentiellement** si jamais votre syndicat CSN n'obtient pas son certificat d'accréditation du ministère du travail.

SOMMAIRE

page 2: La loi dit que:

pages 3 à 7: Les syndicats FTPF-CSN innoveront et gagneront!

page 8: Tous les pouvoirs appartiennent aux membres

page 9: Un syndicat CSN est autonome... et solidaire

pages 10-11-12: Le vrai visage du Syndicat canadien

pages 14-15: Les services fournis par la CSN

page 16: Les services fournis par la fédération et par le conseil central

pages 17-18-19: la FTPF-CSN: ses structures et ses services

page 20: La démocratie à la CSN

page 21: Le coût d'affiliation

pages 22-23: Le fonds de défense professionnelle

page 24: Hâtez-vous de nous faire parvenir votre coupon-réponse!

Produit par les services d'information et d'organisation de la CSN. Février 1982.

L'employeur n'a pas le droit de se mêler de ça!

L'article 12 du code du travail interdit à l'employeur de chercher à "dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer."

Cela signifie en pratique que l'employeur n'a pas le droit de favoriser, de quelque façon que ce soit, le maintien du Syndicat canadien en place. Il n'a pas le droit non plus d'essayer de faire entrer un syndicat de boutique ou indépendant.

Soulignons que la procédure prévue au code du travail fait en sorte que **l'employeur ne voit jamais les noms de ceux qui ont signé leur carte CSN.**

Les syndicats FTPF-CSN innovent et gagnent!

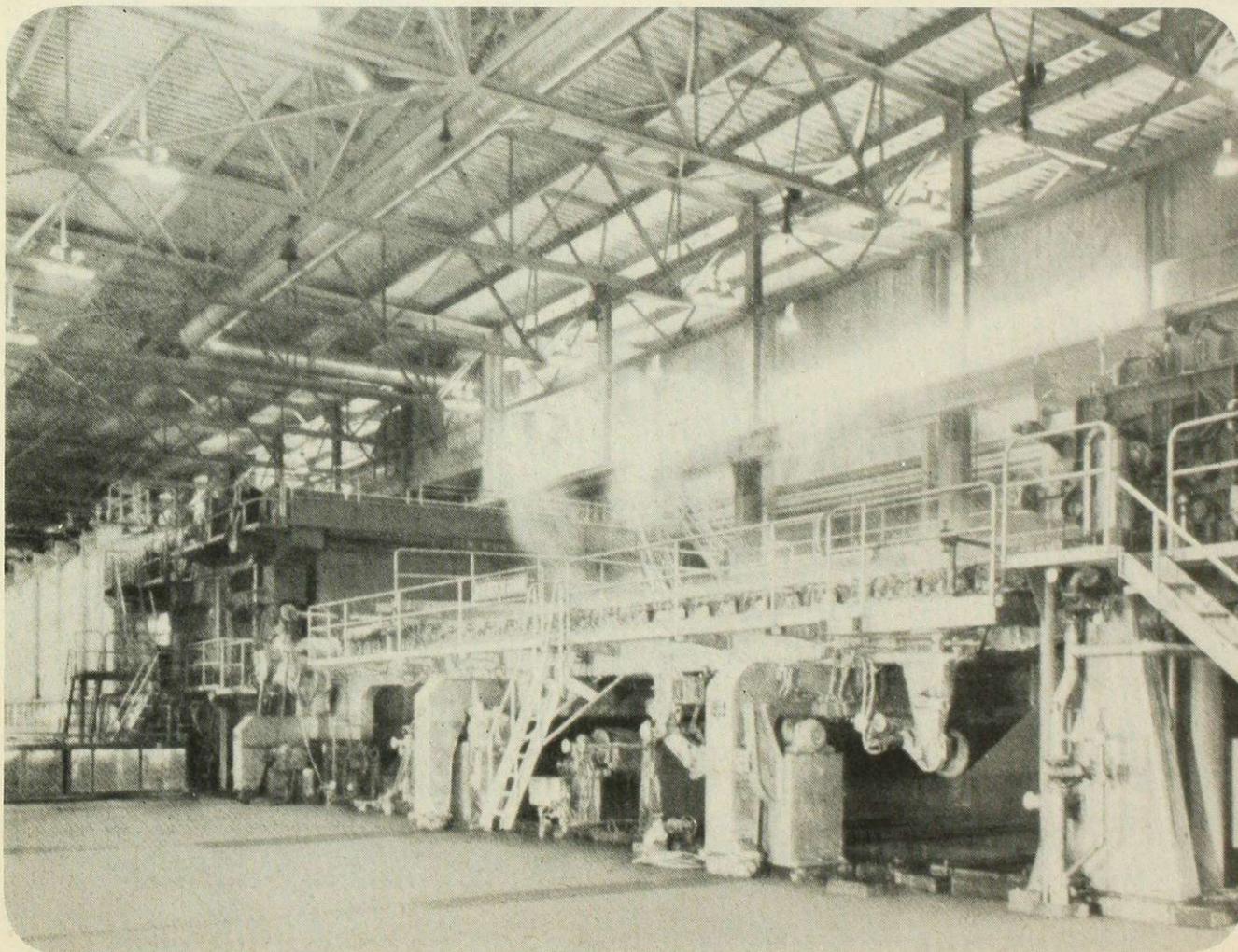
Les travailleurs des moulins à papier affiliés à la CSN ont réalisé plusieurs gains importants dans leurs conditions de travail, au cours des dernières années.

Souvent, la direction du Syndicat canadien

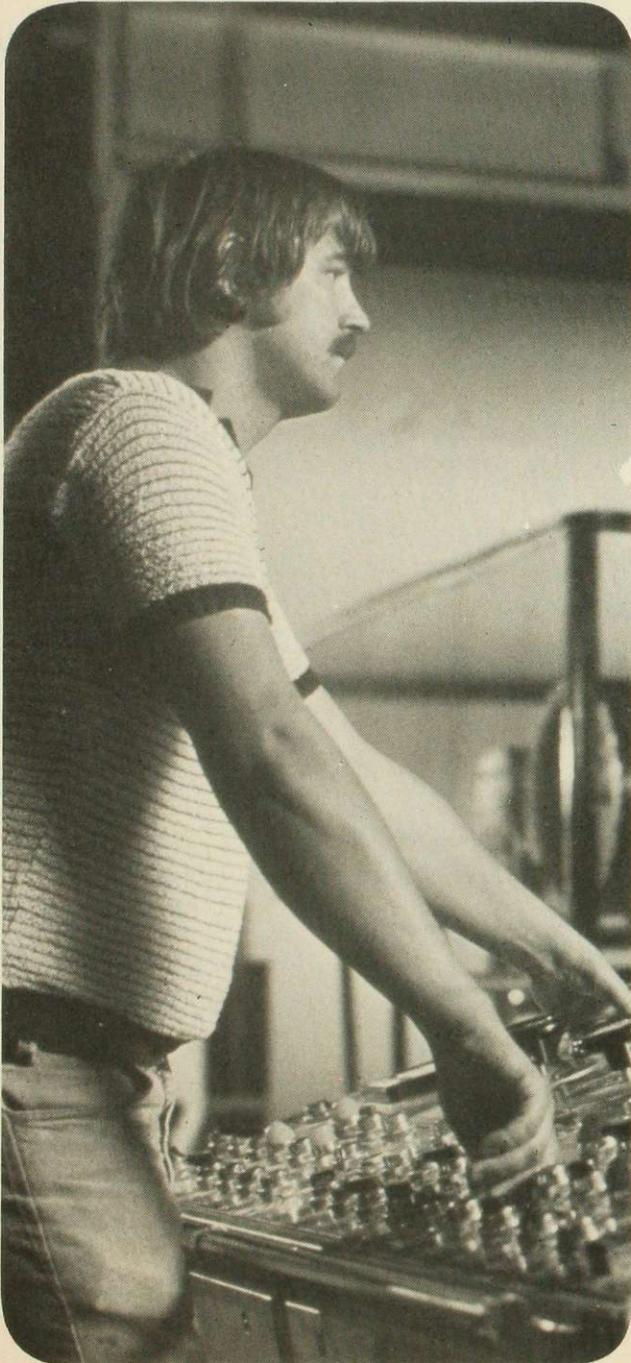
s'en est inspirée par la suite dans ses demandes, sans toutefois toujours réussir obtenir les mêmes.

Bien sûr, il est impossible d'énumérer en si peu d'espace toutes les clauses des conventions CSN

qui sont supérieures à celles du Syndicat canadien. Nous nous contenterons donc de signaler quelques particularités, tirées des conventions de la Consolidated Bathurst à Port-Alfred et/ou de la Scott Paper de Crabtree.



Les syndicats FTPF-CSN innovent et gagnent!



Cédule de travail

• Dès 1973, les syndicats affiliés à la FTPF-CSN ont commencé à négocier la cédule 4-2, avec diverses formules de compensation (pleine ou partielle), dans toute l'industrie du papier journal.

C'est depuis 1975 que les travailleurs de Port-Alfred bénéficient de la cédule 4-2 (37 heures et un tiers de travail) avec compensation partielle sur les salaires. À Crabbtree, la compensation est totale, basée sur 40 heures de travail.

Paie de jours chômés

Article 13.01: "Les jours officiels de congés à l'usine Port-Alfred et le temps d'arrêt qui couvre ces quatre (4) congés est de cent trente-six (136) heures réparties comme suit:

	Congé	Paie
1-Jour de l'An	36 heures	16 heures
2-24 juin	32 heures	12 heures
3-Fête du travail	32 heures	12 heures
4-Jour de Noël	36 heures	16 heures"

À Crabbtree, ces congés statutaires sont au nombre de sept.

Les syndicats FTPF-CSN innovent et gagnent!

Indexation

Basée sur l'Indice des prix à la consommation (Statistiques Canada) l'échelle d'indexation des salaires obtenue par les travailleurs de Port-Alfred leur donnera en avril 1982 \$0.17 de l'heure si l'augmentation de l'IPC est supérieure à 12.5% (ce qui est fort probable). Au pire, cette indexation sera de \$0.14 de l'heure car si l'augmentation de l'IPC est inférieure à 12.5%, elle dépassera sûrement les 11.5% prévus à l'échelle d'indexation de la convention.

• En 1974, les syndicats affiliés à la FTPF-CSN ont négocié des clauses d'indexation des salaires qui ont rapporté à leurs membres jusqu'à \$0.60 de l'heure, comparativement aux \$0.24 négociés par le Syndicat canadien.

Sécurité-santé

Avec l'aide du service du génie industriel de la CSN, les syndicats affiliés à la CSN réussissent à négocier des clauses de sécurité-santé qui les protègent davantage que les lois gouvernementales ou leurs règlements d'application.

C'est ainsi qu'à Port-Alfred, la convention prévoit qu'un "employé n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues aux règlements

d'usine ou aux lois ne sont pas observées par la direction du département. Si on le lui ordonne, il peut refuser sans encourir de pénalité".

De plus, au-delà des règles prévues aux lois ou aux règlements, un employé "ne subira aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé de faire un travail" dans des conditions qu'il juge susceptibles de "mettre sa sécurité en danger".

Vacances

Depuis le premier janvier 1982, les travailleurs de Consolidated Bathurst à Port-Alfred ont droit à une septième semaine de vacances (14% du salaire) après 34 ans de services.

À Crabtree, les travailleurs reçoivent en supplément, pour chaque semaine de vacances, un chèque de \$50.00 (ex.: un chèque séparé de \$200.00 pour celui qui a droit à quatre semaines).

De plus, ils ont droit à un congé sabbatique payé au taux de salaire régulier qui varie de une semaine supplémentaire après cinq ans de service jusqu'à cinq semaines supplémentaires après 30 ans de services.

Enfin, le travailleur a droit à une semaine de vacances supplémentaire s'il est âgé de 62 ans, deux semaines à 63 ans et trois semaines à 64 ans.

Ce qui fait, par exemple, que celui qui est entré au service de la compagnie il y a 35 ans et qui aujourd'hui est âgé de 64 ans a eu droit en 1981 à six semaines de vacances régulières (plus un chèque de \$300.00), plus cinq semaines de congé sabbatique payé, plus trois semaines de vacances supplémentaires. Total: 14 semaines de vacances payées, plus \$300.00.

Les syndicats FTPF-CSN innovent et gagnent!

Fonds de sécurité d'emploi

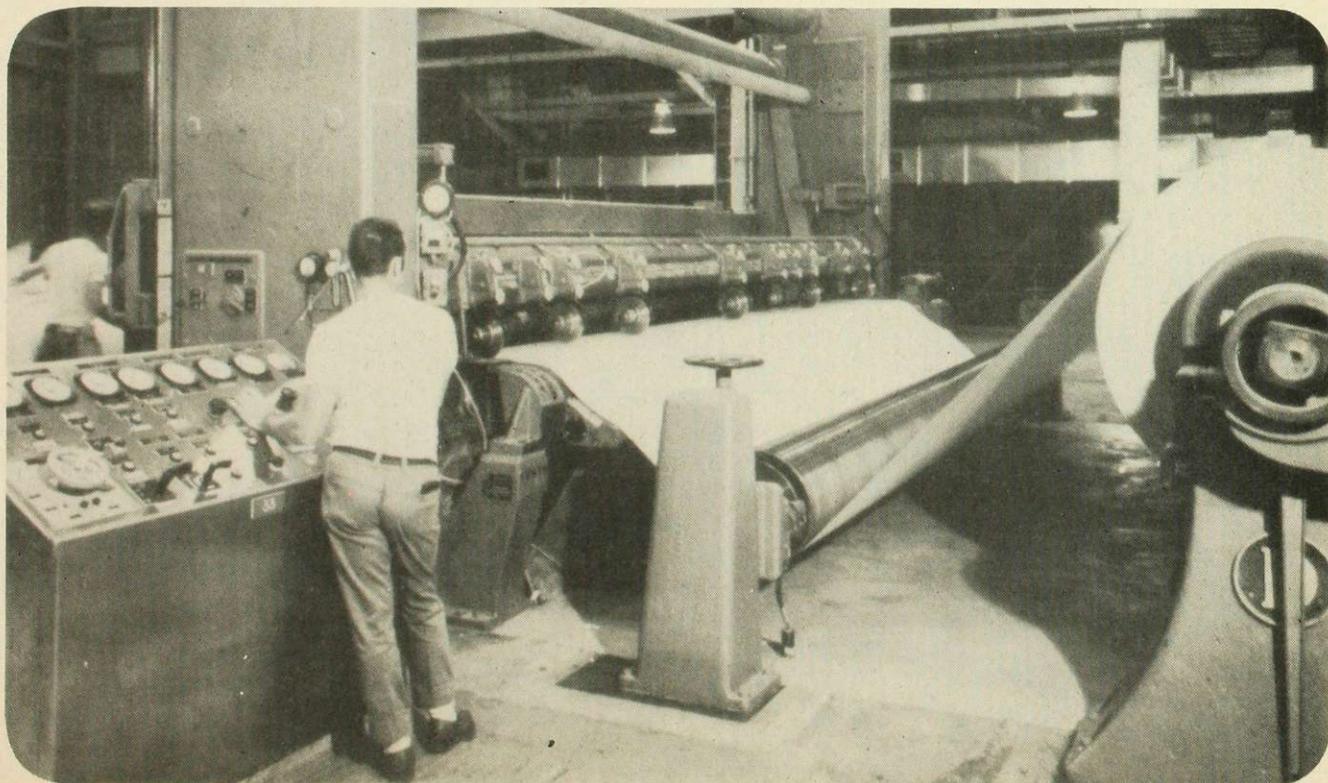
Le Fonds de sécurité d'emploi a été négocié par le syndicat CSN de Port-Alfred pour la première fois en 1976.

Administré par les membres du syndicat lui-même, il sert à verser des prestations de chômage supplémentaires en cas de mises à pied.

La contribution de l'employeur à ce Fonds est de \$4.00 par employé par mois, plus un montant global de \$3,400.00 par mois (\$5,000.00 par mois à compter d'avril 1982).

- Depuis 1972, les syndicats affiliés à la FTPF-CSN négocient et obtiennent le contrôle de leur plan d'assurances collectives. C'est ce qui leur a permis d'innover dans les protections assurées à leurs membres, par exemple de leur verser des prestations pour invalidité à long terme ou encore des rentes aux survivants. Ce que le Syndicat canadien n'a obtenu que depuis quatre ans.

- Les syndicats affiliés à la FTPF-CSN négocient et obtiennent de plus en plus la création et le contrôle de régimes d'épargne enregistrés de retraite (REER). De plus, certains obtiennent des contributions de l'employeur à ces régimes, comme à Saint-Raymond Paper où l'employeur paye jusqu'à \$300.00 par année par employé.



Les syndicats FTPF-CSN innovent et gagnent!

Salaires

Les politiques de négociations des salaires décidées par les membres CSN des moulins à papier ont depuis longtemps eu pour objectif de réduire les écarts de salaires entre les plus hauts et les plus bas salariés. Car l'inflation, c'est bien connu, frappe plus durement ceux qui gagnent les salaires les moins élevés. C'est pourquoi les assemblées générales des membres des syndicats CSN décident la plupart du temps de demander des augmentations de salaires à taux fixes plutôt qu'à pourcentage.

• Ce sont des syndicats affiliés à la FTPF-CSN qui les premiers ont obtenu une clause de récupération immédiate pour les hommes de métier qui sont appelés à travailler en temps supplémentaire la nuit.

Quelques exemples de taux de salaires dans les usines syndiquées à la CSN, comparés à ceux du Syndicat canadien:

	CSN Consol Bathurst Port-Alfred	CSN Donohue Clermont	SCTP Consol Bathurst Belgo
Journalier	\$10.38	\$10.44	\$10.16
Chargeur de défibreux	\$10.44	\$10.64	\$10.27
Conducteur de défibreux	\$11.40	\$10.84	\$10.69
Métier A	\$12.81	\$12.65	\$12.94
Métier B	\$11.38	\$11.38	\$11.18
Métier C	\$10.93	\$11.09	\$10.90

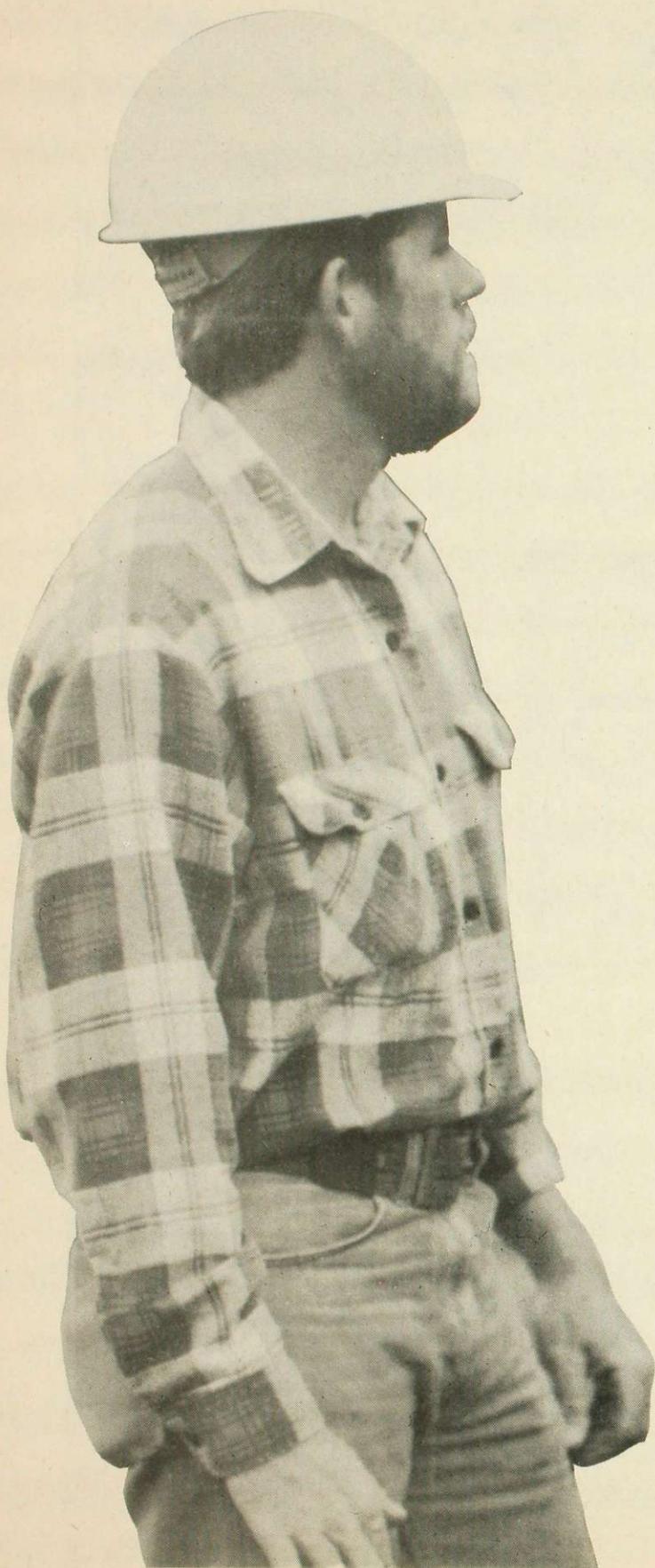
Tous ces gains, les syndicats CSN les ont obtenus avant tout grâce à leur vitalité et à la solidarité de leurs membres. Ce sont là deux caractéristiques qui découlent directement de l'autonomie des syndicaux affiliés à la CSN, ainsi que des principes démocratiques qui animent la CSN à tous les niveaux et de la qualité des nombreux services que les syndicats y trouvent.

La CSN n'a cependant pas l'habitude de faire croire aux travailleurs qu'ils obtiendront automatiquement, du seul fait de joindre ses rangs, les conditions de travail supérieures qui existent dans ses syndicats affiliés.

Ce que nous pouvons vous promettre, toutefois, c'est que vous serez les seuls à décider collectivement si vous voulez revendiquer ces conditions de travail ou même davantage, si vous voulez les laisser tomber en cours de négociations ou faire le grève pour forcer l'employeur à vous les accorder. Il n'y a pas personne d'autre que les membres de votre syndicat CSN qui prendra ces décisions. Et dans tous les cas, la CSN appuiera vos décisions.

À la CSN

Les membres ont tous les pouvoirs



En vertu des statuts et règlements d'un syndicat affilié à la CSN, ce sont les membres eux-mêmes, **et seulement eux**, qui ont le pouvoir de prendre toutes les décisions qui les concernent. Ces décisions se prennent en assemblée générale des membres après information et discussion, par vote à main levée ou par vote secret selon ce qu'en décide l'assemblée.

Les membres d'un syndicat CSN possèdent donc tous les pouvoirs pour exercer un **véritable contrôle sur les orientations et les actions de leur syndicat**:

- le pouvoir de décider du contenu de leur projet de convention collective;

- le pouvoir de négocier eux-mêmes cette convention et de veiller par la suite à son application, avec l'aide d'un conseiller syndical;

- le pouvoir d'accepter ou de refuser les offres patronales, et conséquemment de faire la grève ou non, de la cesser ou de la continuer (par vote secret);

- le pouvoir de fixer eux-mêmes la part de la cotisation qui sera exclusive au syndicat local et les dépenses auxquelles elle sera consacrée;

- le pouvoir d'élire leurs officiers, leurs responsables de divers comités et leurs délégués aux réunions décisionnelles de la centrale;

- le pouvoir de décider des structures et du fonctionnement de leur syndicat;

- le pouvoir d'adopter et de modifier les statuts et règlements du syndicat;

- le pouvoir de décider de leur affiliation syndicale.

Un syndicat CSN est autonome...

La force de la CSN, c'est l'autonomie de ses 1,500 syndicats affiliés.

C'est cette autonomie, ajoutée aux pratiques démocratiques et aux traditions de solidarité de la CSN, qui permet aux membres de mieux défendre leurs intérêts face à l'employeur. La CSN est là pour les conseiller et surtout les appuyer, jamais pour décider à leur place.

Cette autonomie provient du fait que c'est au nom du syndicat local lui-même qu'est émis le certificat d'accréditation. On sait que le certificat d'accréditation est le "papier légal" qui consacre l'existence d'un syndicat dans une entreprise et qui lui donne le pouvoir d'agir comme représentant des travailleurs dans la négociation de leur convention collective.

Ailleurs, comme dans les unions internationales ou au Syndicat canadien, par exemple, ce certificat et les pouvoirs légaux qui y sont rattachés appartiennent non pas aux travailleurs de l'entreprise eux-mêmes, mais plutôt à la direction de l'union.

On peut évaluer les conséquences de cette situation en lisant l'injonction qu'a prise le Syndicat canadien contre sa section locale 258 en juillet dernier (voir pages 10, 11 et 12). **Même si cette section a changé de nom et de numéro depuis ce temps**, il est important de savoir que **le certificat d'accréditation appartient toujours légalement au Syndicat canadien**. La seule façon d'en sortir pour ces travailleurs, c'est de profiter de la période légale prévue au code du travail (jusqu'à la fin de février) pour adhérer majoritairement au syndicat autonome que leur propose la CSN.

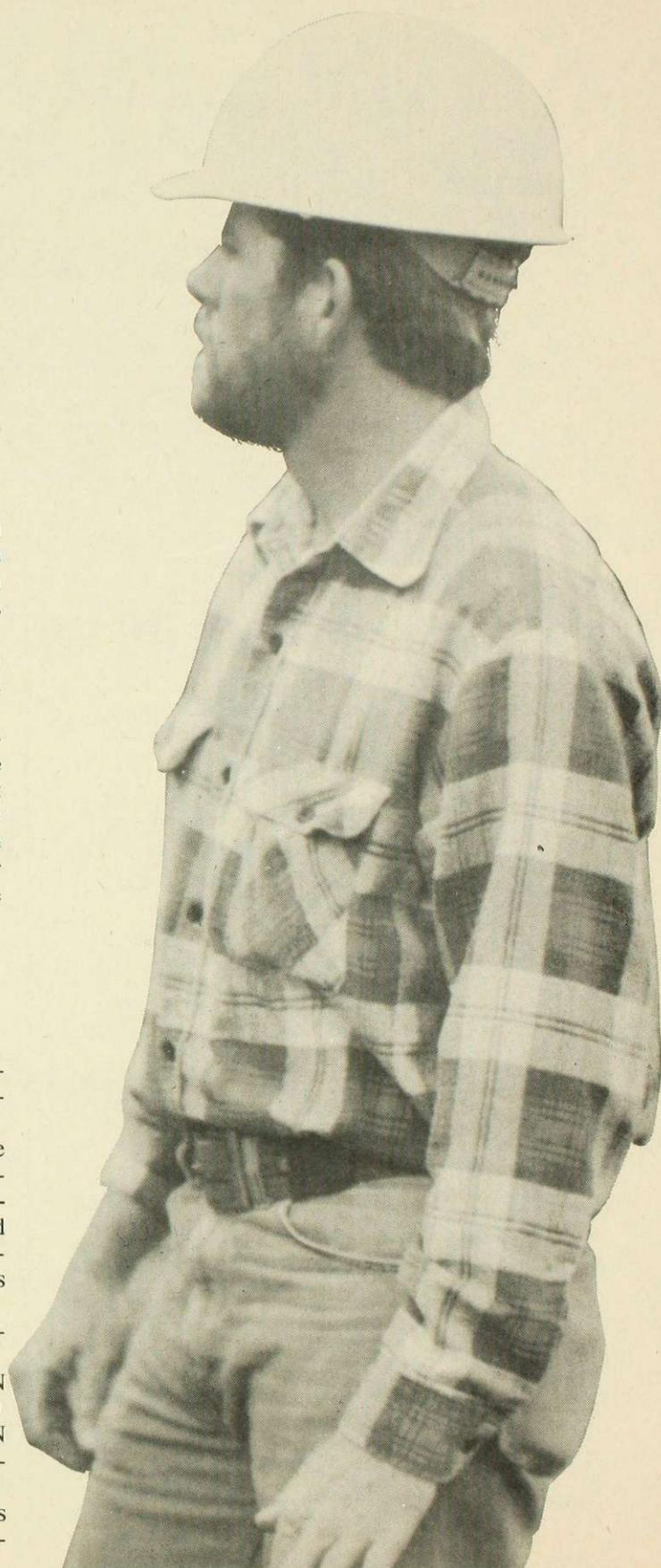
...et solidaire

Cette autonomie des syndicats affiliés à la CSN ne signifie toutefois pas que chaque syndicat est isolé des autres.

En s'affiliant à la CSN, un syndicat choisit librement de s'associer à d'autres groupes de syndiqués. C'est pourquoi on dit à la CSN qu'**un syndicat est à la fois autonome et solidaire**. Car si le succès de chaque groupe dépend d'abord de leur propre solidarité, il est également dû à celle des autres membres de leur organisation syndicale, les 225,000 membres de la CSN.

Les syndicats affiliés à la CSN sont donc regroupés entre eux de trois façons:

- 1) **sur une base régionale**, avec tous les membres CSN de la même région: c'est le conseil central; (page 15)
- 2) **sur une base sectorielle**, avec tous les membres CSN qui travaillent dans le même secteur d'activités à travers la province: c'est la fédération; (pages 15 à 19)
- 3) **sur une base nationale**, avec tous les autres membres de la CSN à travers la province: c'est la CSN elle-même.



Le vrai visage du Syndicat canadien

Le 3 juillet dernier, le Syndicat canadien a demandé une injonction à la Cour supérieure contre les officiers de sa section locale 258 (Consolidated Bathurst à Grand-Mère).

Les membres de cette section avaient décidé démocra-

**C'est le Syndicat
canadien qui le dit!**

**“Les officiers de la
section locale
peuvent être
révoqués par la
direction du
National”**

Lorsqu'une section locale du Syndicat canadien est mise en tutelle par le National, tel que ça s'est produit à la Consol de Grand-Mère, le tuteur nommé par le National "assume l'entière direction des affaires de la section et a en outre le pouvoir de révoquer tous les officiers de la section". Le tuteur du local 258 a effectivement posé ce geste.

À la CSN, seuls les membres du Syndicat ont le pouvoir d'élire et de révoquer leurs officiers, selon les modalités qu'ils se sont eux-mêmes donnés dans leurs statuts et règlements.

**C'est le Syndicat
canadien qui le dit!**

**“Les affaires de la
section locale
appartiennent au
National”**

Selon les statuts et règlements du Syndicat canadien, "seul le tuteur a droit de détenir, utiliser, administrer et gérer les biens, dossiers, livres, documents, clés, livrets de banque, états financiers et toute chose de même nature appartenant à la section locale".

À la CSN, c'est tout simplement le contraire absolu: tout cela appartient exclusivement aux membres du syndicat, lesquels mandatent les officiers qu'ils élisent pour s'en occuper.

tiquement de se désaffilier du Syndicat canadien. Celui-ci, par sa requête en injonction, cherchait donc à les empêcher en prenant possession des fonds, des dossiers et de tous les documents de la section par l'intermédiaire d'un "tuteur" (Serge

Lord) nommé par le président national du SCTP, James Buchanan.

Et pour justifier sa requête en injonction (une tactique de répression contre les travailleurs fort bien connue des patrons, en passant), le Syndicat canadien y

explique au Juge son fonctionnement interne, les pouvoirs du National par rapport à ceux des sections locales, etc.

Voyons donc ce que le syndicat canadien dit de lui-même à M. le juge dans cette requête en injonction.

**C'est le Syndicat
canadien qui le dit!**

**“Une section
locale du SCTP
n'a aucune
autonomie”**

“Une section locale du Syndicat canadien des travailleurs du papier n'est pas un organisme autonome du Syndicat national mais un simple regroupement de membres du SCTP constitué en section et tirant son existence d'une charte émise par le Syndicat national”.

En clair, cela signifie que les dirigeants du National ont droit de vie ou de mort sur la section locale.

*À la CSN, le syndicat est **TOTALEMENT AUTONOME** parce qu'il détient lui-même son certificat d'accréditation émis par le ministère du travail.*

**C'est le Syndicat
canadien qui le dit!**

**“Une section
locale du SCTP
n'a pas le pouvoir
de négocier sa
convention”**

“Une section locale du Syndicat canadien des travailleurs du papier n'a ni le pouvoir, ni le droit, ni l'autorité pour confier à qui que ce soit l'exercice des droits d'agent négociateur qui découlent de l'émission d'un certificat d'accréditation”.

Le pouvoir légal de négocier votre convention collective est directement rattaché au certificat d'accréditation émis par le gouvernement. À la CSN, c'est le syndicat local qui possède son certificat d'accréditation, donc le pouvoir de négocier sa convention.

Le vrai visage du Syndicat canadien

C'est le Syndicat canadien qui le dit!

“Une section locale du SCTP n'a pas le pouvoir de décider de ses règlements”

“En outre, une section locale du Syndicat canadien des travailleurs du papier n'a ni le droit, ni le pouvoir d'adopter des règlements qui soient contraires aux dispositions des statuts et règlements (du National) et tout règlement qu'elle adopte doit recevoir l'approbation du président national pour avoir effet”.

En clair, cela signifie que le président du National a le pouvoir de vous empêcher de vous organiser et de

fonctionner comme vous le désirez à l'intérieur de la section.

Dans votre syndicat CSN, c'est uniquement l'assemblée générale des membres, “l'autorité suprême du syndicat”, qui a le pouvoir “de régler tout ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement intérieurs du syndicat”. VOUS N'AVEZ PAS À DEMANDER L'APPROBATION DE PERSONNE.

C'est le Syndicat canadien qui le dit!

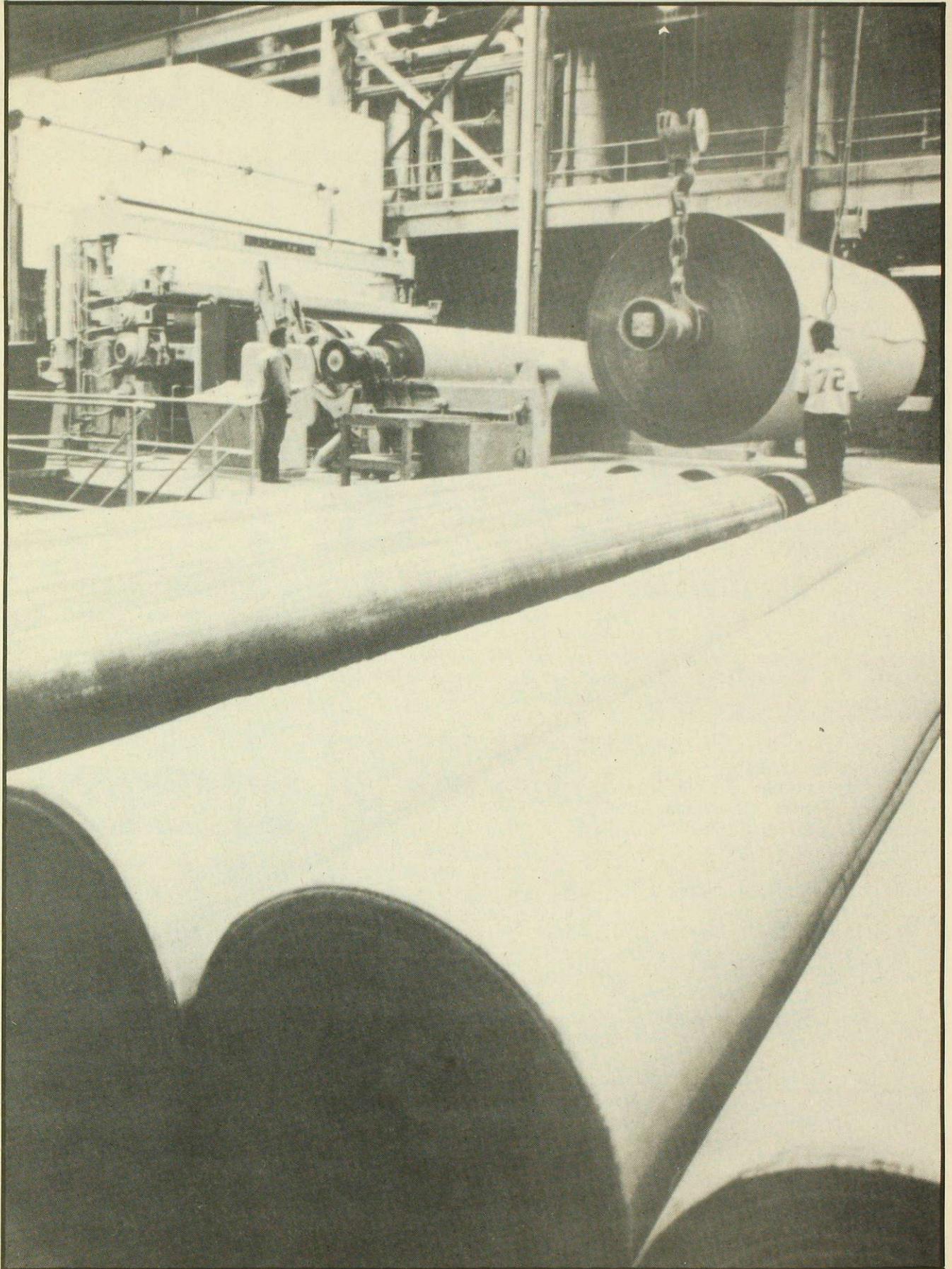
“Une section n'a pas le droit de se désaffilier du Syndicat canadien”

“Aucune disposition des statuts et règlements (du National) ne permet à une section locale de se retirer des rangs du Syndicat national”.

Les travailleurs de Consolidated Bathurst à Grand-Mère en savent quelque chose, eux qui ont été victimes de toutes les pressions et tracasseries imaginables parce qu'ils avaient démocratiquement décidé de se retirer du Syndicat canadien.

À la CSN, les syndicats peuvent s'en désaffilier en tout temps, aux seules conditions suivantes: en avisant la centrale 90 jours à l'avance, permettre aux officiers d'assister à l'assemblée générale où est discutée la proposition de désaffiliation, voter cette proposition majoritairement.

À la CSN, vous n'avez pas les pieds et poings liés comme au syndicat canadien.



LES SERVICES FOURNIS

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) regroupe 225,000 membres répartis dans 1,500 syndicats à travers la province. Ces syndicats proviennent de tous les secteurs d'activités de la société, dont environ 60% du secteur privé.

Tout comme ses fédérations et ses conseils centraux, la CSN est dirigée par des membres élus en congrès.

Au total, quelque 450 employé(e)s travaillent à plein temps au service des membres de la CSN et de ses organismes composants: les fédérations et les conseils centraux.

Organisation

Son rôle est d'aider les travailleurs qui veulent se donner un syndicat fort et démocratique à mener leur projet à terme. La trentaine d'employé(e)s affectés à ce service, en plus des employé(e)s des 22 conseils centraux de la CSN à travers la province, travaillent donc à améliorer le rapport de force de l'ensemble des travailleurs syndiqués du Québec. C'est ainsi que près de 25,000 travailleurs et travailleuses, répartis dans quelque 300 syndicats, se sont joints à la CSN du cours des deux dernières années.

Éducation

Chaque année, des milliers de membres de la CSN participent à des sessions de une ou plusieurs journées portant sur tous les sujets importants de la vie syndicale. Par

exemple: le rôle des officiers et délégués du syndicat, comment en pratique faire fonctionner son syndicat de façon efficace et démocratique, comment fonctionne un comité de négociation, comment faire l'enquête sur un grief, comment le rédiger et le défendre devant l'employeur, la sécurité-santé au travail, l'information à l'intérieur du syndicat, etc.

Juridique

Une équipe d'avocats spécialisés apportent leur assistance, lorsque nécessaire, aux syndicats aux prises avec l'appareil judiciaire, que ce soit en cours d'organisation du syndicat, en cours de négociation ou à l'occasion d'un conflit.

Génie industriel

Composé d'ingénieurs industriels, ce service aide les syndicats qui en font la demande à mettre sur pied et à faire fonctionner leur comité syndical de sécurité-santé. Il les assiste dans la préparation et la négociation des clauses de leur convention sur la sécurité et la santé au travail, en plus de leur fournir s'il y a lieu une série d'appareils de mesure (bruit, éclairage, poussière, gazs, humidité, etc) qui permet de connaître le véritable environnement des travailleurs et travailleuses.

Information

Avec ses cinq journalistes et son photographe à plein temps, le servi-

ce de l'information de la CSN est en mesure de:

- tenir les membres au courant de ce qui se passe dans leur centrale par la publication d'un hebdomadaire (Nouvelle CSN) et d'un périodique (Le Travail);
- soutenir les syndicats par la diffusion de pamphlets, journaux, émissions de radio ou de télévision qui expliquent leurs revendications;
- informer l'opinion publique, par des conférences de presse ou autres moyens, des positions élaborées et décidées par les délégués des syndicats aux diverses instances décisionnelles de la centrale.

Imprimerie

Les tâches des employés du service de l'information sont facilitées par le travail des huit employés du service de l'imprimerie et de la photocopie. Ce service est accessible à tous les syndicats qui en ont besoin.

Documentation

La CSN possède son propre centre de documentation dont les ressources sont souvent utiles aux syndicats affiliés. De plus, le service de documentation a accès à une foule d'autres sources de renseignements (universités, instituts de recherche, etc) ce qui lui permet d'alimenter les employés de la cen-

PAR LA CSN

trale et les syndicats en information de tous genres.

Recherche

Des économistes d'expérience sont disponibles, notamment pour aider les syndicats à faire le portrait économique de leur entreprise pour ainsi mieux évaluer les positions de négociation de l'employeur.

Condition féminine

Ce service effectue des recherches sur les problèmes spécifiques

aux femmes, particulièrement les femmes sur le marché du travail, et fait les recommandations nécessaires aux corps décisionnels de la CSN ainsi qu'aux divers organismes gouvernementaux concernés par cette question.

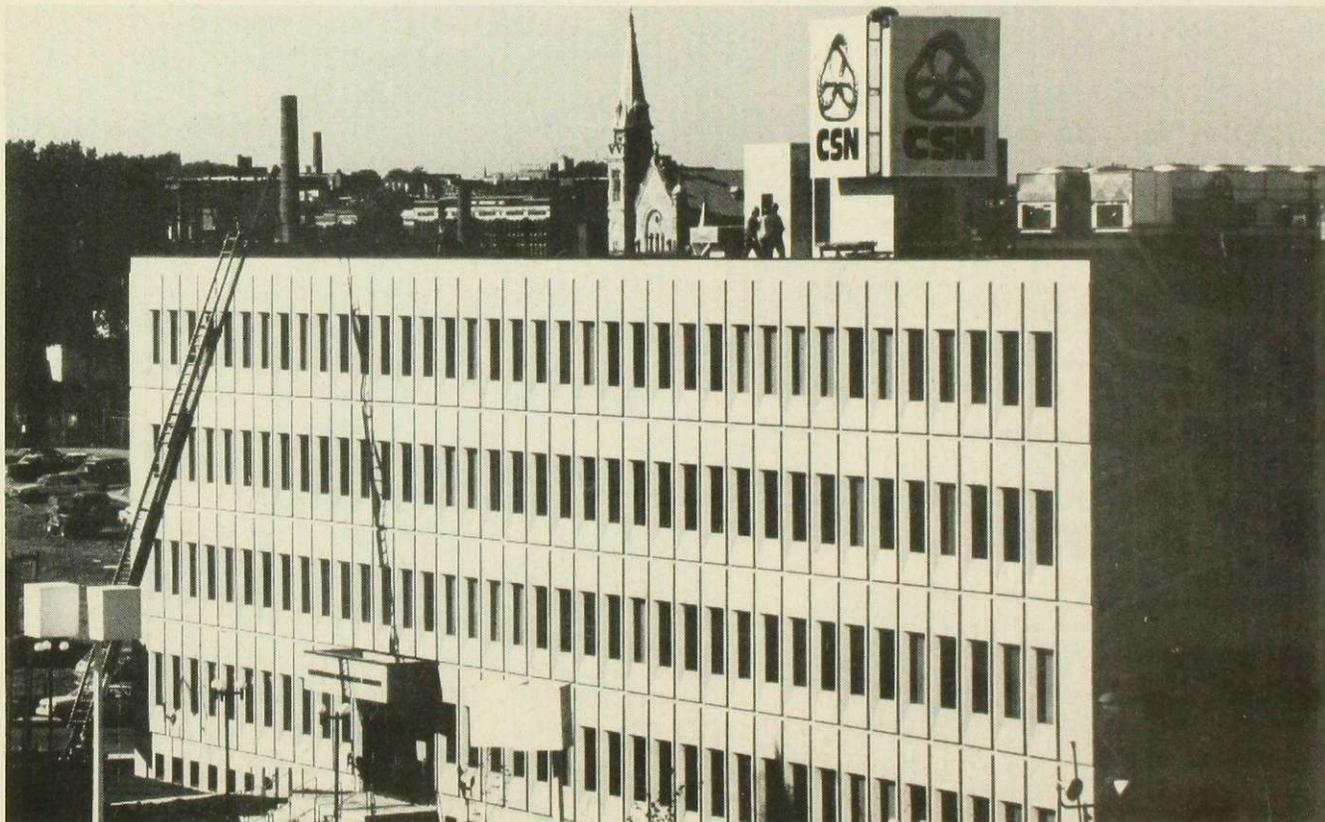
Grèves

Des employé(e)s de la CSN aident les syndicats qui ont décidé de faire la grève à s'organiser et à se structurer pour mieux atteindre leurs objectifs. Leur appui aux syndicats commence bien avant la rupture des négociations: nous croyons

en effet, à la CSN, que la meilleure façon d'éviter une grève, c'est d'être bien préparés pour la faire.

Action politique

Conformément aux mandats confiés par les instances décisionnelles de la CSN, ce service prépare les prises de position de la centrale sur les législations sociales et fait connaître les revendications de la centrale sur tout ce qui touche la vie et la réalité quotidienne des travailleurs: logement, assurances, droit au travail, loisirs, inflation, taux d'intérêts, etc.



L'édifice du siège social de la CSN, situé au 1601 de Lorimier à Montréal

Les services fournis par la fédération

La fédération professionnelle est le regroupement, à l'échelle nationale, des travailleurs et travailleuses membres de la CSN qui oeuvrent dans le même secteur industriel. Il y a dix fédérations à la CSN.

Le rôle des conseillers syndicaux de la fédération consiste principalement à:

- aider les syndicats locaux dans la **préparation de leur projet de convention** collective;
- apporter leur aide technique, à titre de porte-parole ou à titre de conseiller, au cours de la **négociation de la convention** collective;
- agir s'il y a lieu comme **conseiller** lors de la rencontre avec l'employeur pour discuter d'un grief;
- agir comme **procureur** si le grief se rend à l'arbitrage;
- informer les membres de l'évolution et des résultats des négociations qui les intéressent dans d'autres syndicats du même secteur.

Nos bureaux sont près de chez vous

Shawinigan
442 Willow
536-4433

Trois-Rivières
550 St-Georges
378-5419

La Tuque
418 Joffre
523-4553

Chicoutimi
73 Arthur Hamel
sud
549-9320

Les services fournis par le conseil central

Le conseil central regroupe tous les membres de la CSN d'une même région, quelque soit le secteur industriel dans lequel ils travaillent. Il y a 22 conseils centraux de la CSN à travers le Québec.

La fonction première du conseil central est d'aider ses syndicats affiliés à bâtir et à organiser la solidarité et la mobilisation régionale des membres. C'est grâce à cette solidarité et à cette mobilisation que les travailleurs et travailleuses peuvent obtenir plus grande satisfaction à leurs revendications. Pour ce faire, le conseil central:

- organise, en collaboration avec le service de l'éducation de la CSN, des **sessions de formation** syndicale sur les sujets qui intéressent les membres (ex.: rôle des officiers du syndicat application de la convention collective, comment faire un journal à l'intérieur du syndicat, etc);
- assure la **diffusion et la collecte de l'information** syndicale auprès des membres de la région et des media d'information;
- aide à la mise sur pied et au fonctionnement de **comités de soutien** aux travailleurs en conflit et leur fournit, dans de telles circonstances, les services d'un conseiller syndical pour les aider à s'organiser efficacement;

De plus, le conseil central s'occupe du cas des membres qui éprouvent des difficultés avec les administrations gouvernementales (assurance-chômage, accidents de travail, etc.).

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN)

**450
employé(e)s**

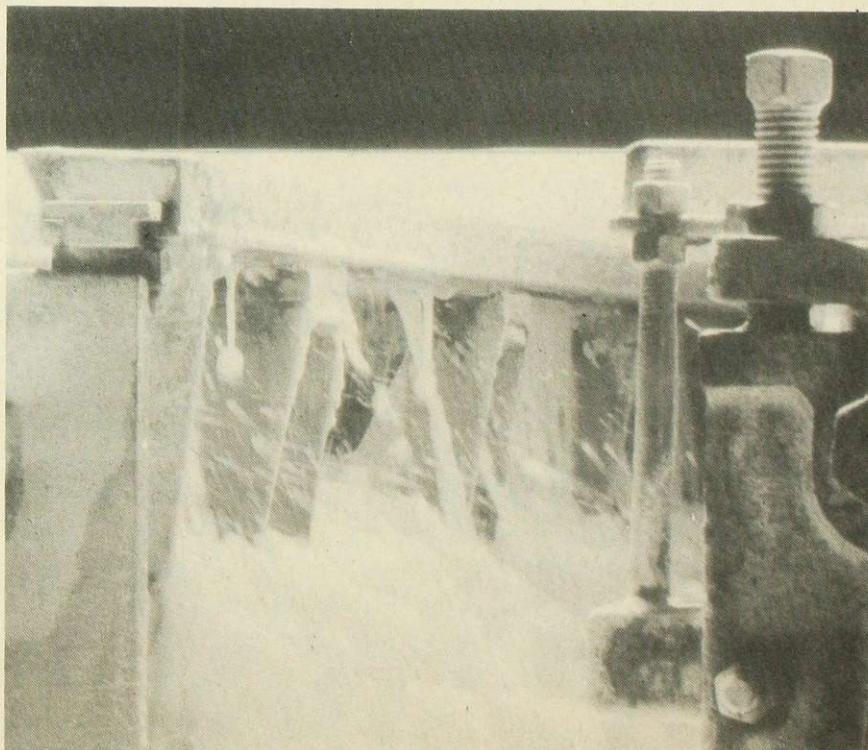
Les travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers affiliés à la FTPF-CSN bénéficient de services syndicaux disponibles rapidement, à deux pas de chez eux. En effet la FTPF et/ou la CSN ont des bureaux avec des conseillers syndicaux et des employées de bureau à plein temps dans onze villes papetières du Québec: Trois-Rivières, Shawinigan, La Tuque, Chicoutimi, Valleyfield, Montréal, Sherbrooke, Québec, Clermont, Haute-riive, Alma et Lebel-sur-Quévillon.

Au total, la CSN compte 450 employé(e)s à plein temps pour donner des services aux membres, dont trente sont à l'emploi exclusif de la FTPF dans les localités mentionnées plus haut.

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF-CSN) regroupe 15,500 membres répartis dans 135 syndicats à travers le Québec. De ce nombre, environ 6,000 travaillent dans une quinzaine de moulins à papier, 6,000 autres sont des travailleurs forestiers, 2,500 oeuvrent dans les industries de transformation (imprimerie, boîte de carton) et un millier sont employés

dans les scieries.

Le Congrès est le centre principal de décision à la FTPF-CSN. Chaque syndicat y a droit à au moins un délégué, plus un autre par tranche de 100 membres. Le Congrès se réunit à tous les deux ans et c'est là que les membres fixent les grandes orientations de leur fédération, notamment en matière de négociations collectives.



La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN)

Information

Les membres des syndicats affiliés à la FTFP-CSN sont régulièrement informés de ce qui se passe ailleurs dans le mouvement syndical (par le journal hebdomadaire de la centrale "Nouvelles CSN") ou dans leur fédération (par le journal "Le travailleur FTFP-CSN"). L'information, c'est la base de la mobilisation de la vie syndicale.



Formation

En plus de ceux donnés par le service d'éducation de la CSN, les travailleurs membres de la FTFP peuvent bénéficier des services d'un conseiller syndical à plein temps affecté exclusivement à la formation des membres.

Ainsi, au cours des seules deux dernières années, pas moins de 539 membres ont participé à une des 25 sessions de formation données par la FTFP sur un des sujets suivants: formation de base, négociations, défense et arbitrage des griefs, sécurité-santé. La participation à ces sessions est payée en majeure partie ou en totalité soit par la CSN, soit par la Fédération.

Le Conseil fédéral

Entre les Congrès, c'est le Conseil fédéral, où chaque syndicat est également représenté, qui dirige la fédération.

Le Conseil veille notamment à ce que les décisions prises par le Congrès soient respectées et se prononce, au nom de la fédération, sur toutes les questions qui touchent ses membres ou le mouvement

syndical en général. Le Conseil se réunit au moins quatre fois par année.

Les secteurs

À l'intérieur du Conseil, les délégués se regroupent selon leur secteur d'activités (travailleurs forestiers, scieries, moulins à papier, industries de transformation) pour s'échanger les informations et se concerter sur les problè-

mes qui les touchent plus particulièrement.

Bureau fédéral

D'autre part, les syndicats de chacune des onze régions où la fédération possède un bureau s'élisent un représentant auxquels s'ajoutent les membres de l'exécutif pour composer le Bureau fédéral.



La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN)

L'exécutif

Elus lors du Congrès, les membres de l'Exécutif de la fédération sont: le président, le secrétaire, le trésorier (tous trois à plein temps) et quatre vice-présidents élus chacun par les délégués provenant de leur secteur respectif.

Frais d'arbitrage

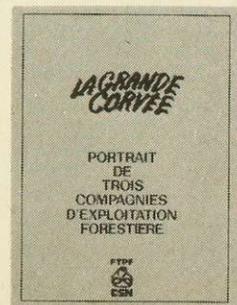
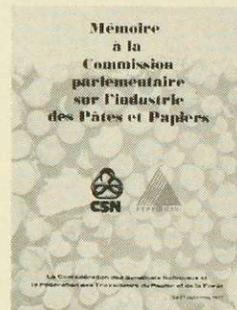
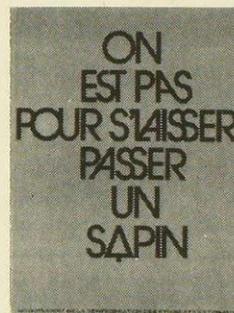
Dans tous les cas d'arbitrage de griefs, le syndicat local affilié à la FTFP n'a rien à payer, sauf les frais de ses témoins. Les salaires du procureur syndical et tous les autres frais (y compris les frais de l'arbitrage) sont assumés en entier par la Fédération. Au total, environ 125 griefs par année sont ainsi défrayés par la FTFP.

Les comités spécialisés

Soucieux de bien répondre aux vrais problèmes des membres, les travailleurs de la FTFP ont de plus confié à des comités spécialisés, composés de travailleurs de base, la responsabilité de conduire les études spécifiques aux particularités de certaines fonctions: hommes de métier, papetiers, employés de bureaux, travailleurs à forfait, mesureurs de bois, mécaniciens de machines fixes, etc.

Ces comités font leurs recommandations sur des questions comme le guide d'évaluation des hommes de métier, les problèmes d'application des cédules des papetiers, la reconnaissance des mécaniciens de machines fixes comme hommes de métiers (avec les salaires et statuts correspondants), etc.

La CSN intervient pour soutenir les travailleurs



À la CSN, t'as pas juste le droit de payer et de voter, mais aussi celui de parler!

En vertu des statuts et règlements d'un syndicat affilié à la CSN, ce sont les membres eux-mêmes, **et seulement eux**, qui ont le pouvoir de prendre toutes les décisions qui les concernent.

Ces décisions se prennent évidemment en assemblée générale des membres.

C'est là que s'exerce la démocratie syndicale, sans laquelle le poids de ces décisions risque d'être beaucoup amoindri aux yeux de l'employeur.

La démocratie syndicale, à la CSN, est une tradition profondément enracinée. D'abord, ce sont les membres qui décident de l'ordre du jour de l'assemblée, c'est-à-dire des sujets à discuter et **dans quel ordre** ils seront discutés. Si l'assemblée a décidé d'y inscrire un point "divers", par exemple, le membre qui désire y apporter son problème ou sa question ne se fera pas mettre "hors d'ordre" pour tout et pour rien.

À la CSN, la démocratie signifie également le respect de l'opinion des autres. Chaque proposition est examinée, discutée, avec toute l'information possible, amendée s'il y a lieu et votée par l'assemblée générale à main levée ou par vote secret, selon ce que décide l'assemblée.

Et c'est la proposition appuyée par la majorité des membres présents qui devient la position officielle du syndicat: le principe de base de la démocratie, c'est que ceux qui n'étaient pas d'accord se rallient à l'opinion de la majorité.



Lysiane Gagnon

La vie commence à 60 ans

...

Et pourtant, au-delà de la rhétorique, dans la réalité, dans la vie quotidienne de ses syndiqués, qu'est-ce que la CSN? ... Deux choses, essentiellement: d'abord une formidable école populaire, où l'on apprend, à travers la procédure d'assemblée et l'action syndicale, à analyser une situation, à évaluer un rapport de forces, à structurer un discours, à exprimer sa pensée devant un micro, où l'on apprend à expliquer et à convaincre, et où l'on apprend, dans le terre-à-terre le plus concret, tout en parlant de salaires, de plans de retraite, de sécurité au travail ou de droits de gréance, où l'on apprend la solidarité.

L'autre chose, c'est qu'à la CSN, l'assemblée générale des syndiqués, dans chaque unité de négociation, est la clé de tout, parce que son pouvoir est souverain et que rien, ni la grève ni un retour au travail, n'est décidé ailleurs que là.

C'est pour la centrale, un système coûteux et périlleux car elle soutient, bon gré mal gré, toutes les luttes décidées à la base, même celles qui sont perdues d'avance. Mais c'est l'expression la plus entière, la plus parfaite de la démocratie, que celle qui remet aux syndiqués de la base tous les droits, y compris celui de se tromper.

Ce qui fait qu'il y a de tout dans une centrale comme celle-là: le pire comme le meilleur, tout dépendant du degré de participation des membres. Le meilleur, c'est quoi? Rien de si compliqué: un syndicat dont les membres se donnent la peine d'aller à leur assemblée générale, font circuler l'information nécessaire, s'initient au code de procédure (qui protège les droits de chacun), s'expriment et votent librement, et choisissent avec soin leurs représentants. Autrement, on laisse la maison vide et dans une maison vide, n'importe quoi peut arriver.

(Extrait d'un article paru récemment dans La Presse de Montréal à l'occasion du 60^e anniversaire de la CSN)

À compter de l'accréditation de votre syndicat CSN et jusqu'à la signature de votre prochaine convention collective, vous ne devez payer à la CSN que \$3.00 par mois.

Après la signature de la convention, votre syndicat devra verser aux organismes auxquels il sera affilié (la Confédération, la fédération et le conseil central) les mon-

● À la CSN, la cotisation ne s'applique pas sur le temps supplémentaire, les primes, les bonus, etc.

● À la CSN, contrairement au Syndicat canadien où tout est décidé par la direction, toute augmentation de cotisations doit être d'abord votée par les membres en assemblée générale.

de 0.72% (soixante-douze centièmes de un pour cent) du salaire régulier. Cela comprend la cotisation au Fonds de défense professionnelle (le fonds de grève).

À la FTFP, la cotisation est de 0.6% (six dixièmes de un pour cent) du salaire régulier.

Dans les conseils centraux, la cotisation est de 0.06% (six centièmes de un pour cent) du salaire régulier (0.07% en

ce qui regarde Chicoutimi).
Ce qui fait donc un total de 1.38% du salaire régulier.

TOUTE COTISATION SUPÉRIEURE À CE MONTANT DOIT ÊTRE VOTÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET RESTE EN ENTIER AU SYNDICAT LOCAL.

● À la CSN, les cotisations déduites par l'employeur sur vos chèques de paye sont remises directement à votre syndicat local. Ce sont donc des membres élus par la base qui contrôlent les finances du syndicat.

tants votés par les délégués aux congrès de ces organismes.

À la CSN, la cotisation est

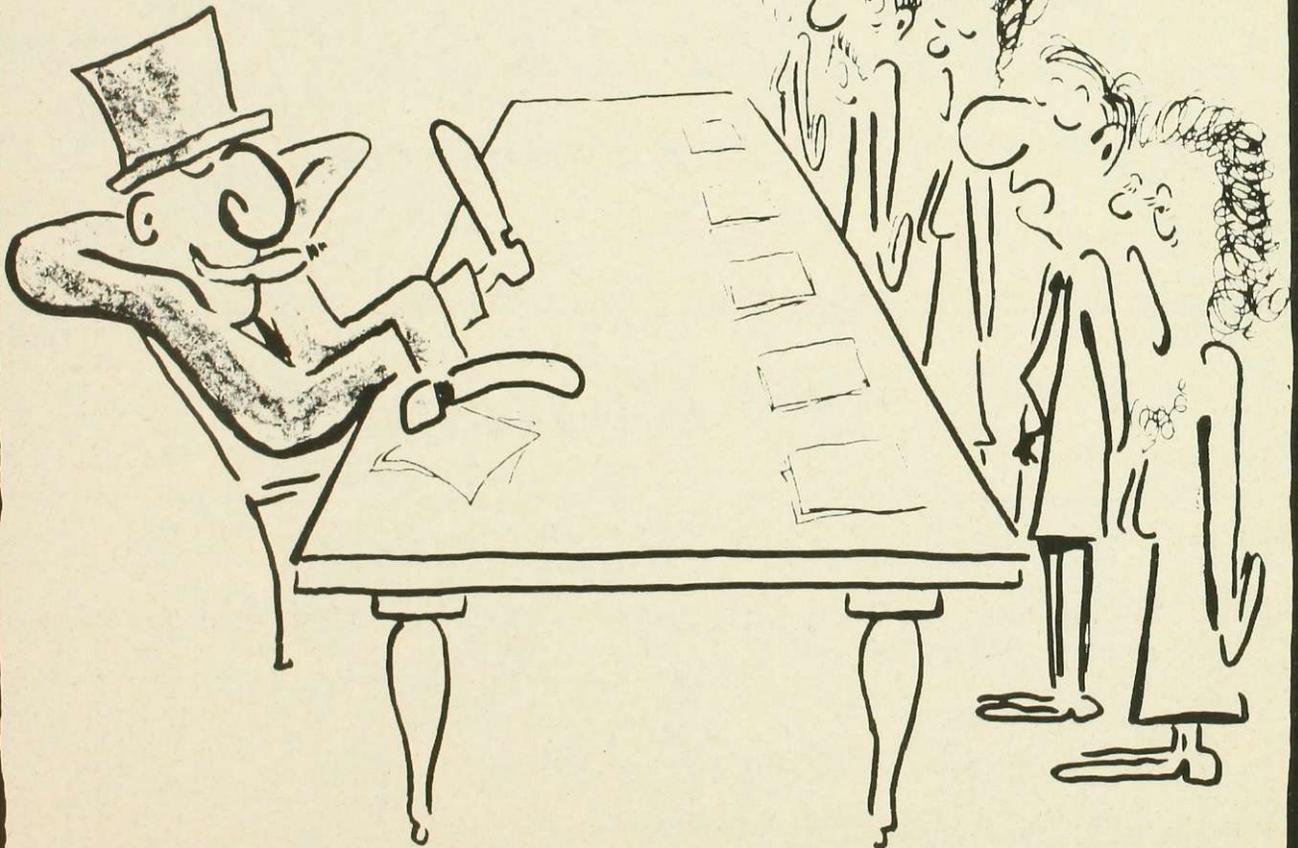
Quelques exemples pour illustrer le coût réel des cotisations que verse un membre pour son affiliation à la CSN:

Le coût d'affiliation

Salaire brut hebdomadaire (40 hres)	\$10.00/hre \$400.00	\$11.00/hre \$440.00	\$12.00/hre \$480.00	\$13.00/hre \$520.00
Cotisation CSN (0.72%)	2.88	3.17	3.46	3.74
Cotisation FTFP (0.6%)	2.40	2.64	2.88	3.12
Cotisation conseil central (0.06%)	0.24	0.26	0.29	0.31
TOTAL	5.52	6.07	6.63	7.17

Moi,
J'SUIS RENDU
AU FOND DU
BARIL...

NOUS,
ON VA FAIRE APPEL AU
" FONDS "



PHANEUF

Le fonds de défense professionnelle

Le fonds de défense professionnelle de la CSN constitue une des multiples manifestations de la solidarité syndicale qui caractérise la CSN.

En vertu de l'article 11 des Statuts et règlements du Fonds, "un syndicat affilié est l'unique autorité pour décider, par vote au scrutin secret, de déclarer la grève".

Les prestations hebdomadaires versées par le FDP aux salariés en conflit sont:

- célibataire: \$30 après trois semaines
\$48 après six semaines jusqu'à la fin

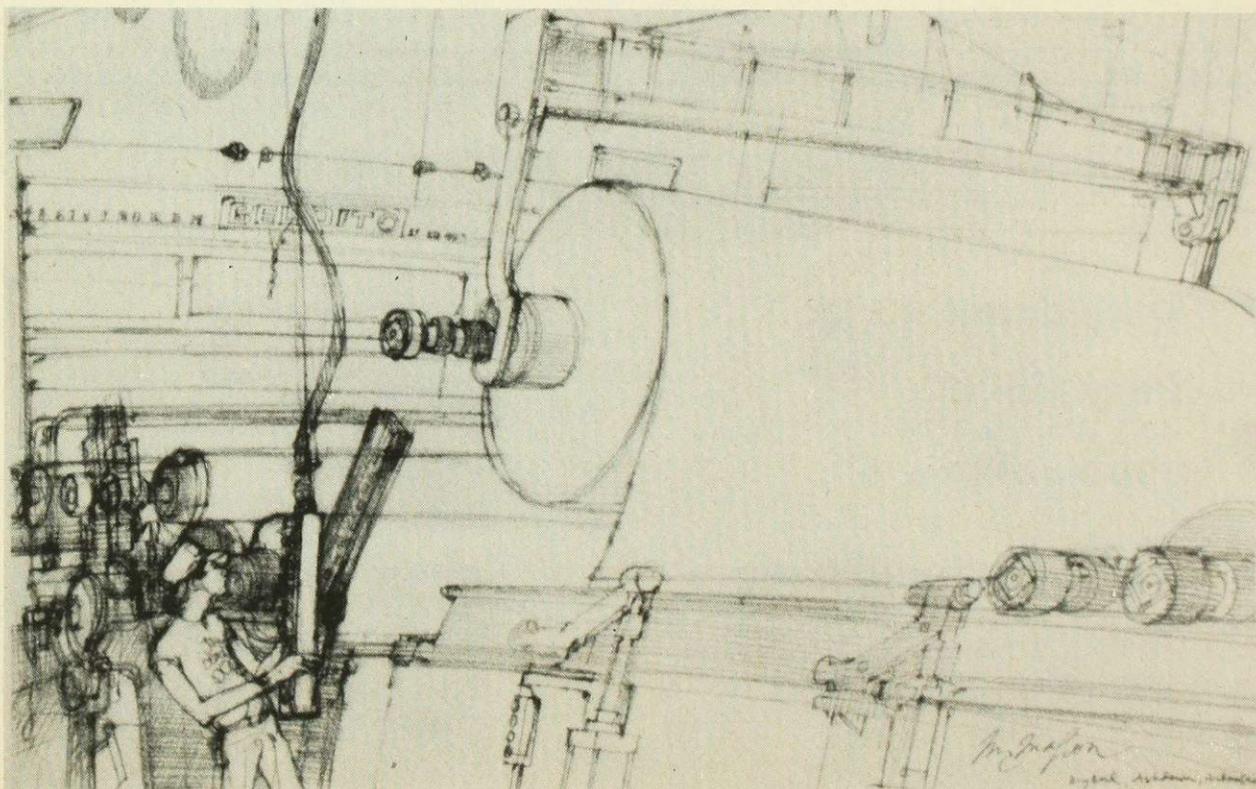
- avec personne à charge:
\$48 après trois semaines
\$78 après six semaines jusqu'à la fin

Le Fonds de défense professionnelle de la CSN paye également:

- les frais découlant de procédures judiciaires intentées contre un membre ou un syndicat affilié;
- des prestations, égales à celles d'un gréviste, aux militants congédiés ou suspendus à cause de leurs activités syndicales;
- les coûts de publicité pour faire connaître dans le pu-

blic les revendications et les positions des membres lors de la négociation de leur convention collective.

C'est ainsi que le fonds de défense de la CSN a versé près de 10 millions et demi de dollars aux travailleurs membres de la FTPF entre février 1979 et novembre 1981 (22 mois). Et contrairement au Syndicat canadien, le Fonds de la CSN n'a jamais fait défaut de payer les prestations de grève auxquelles ses membres avaient droit.



RENSEIGNEZ-VOUS!

Vous êtes intéressé à en savoir plus long?

Alors retournez-nous ce coupon-réponse le plus vite possible, **dans l'enveloppe pré-timbrée ci-jointe.**

Il est extrêmement important que vous nous répondiez **dans les plus brefs délais**, le code du travail ne vous laissant que jusqu'à la fin de février pour changer

majoritairement d'allégeance syndicale. Après cette date, vous serez pris avec le Syndicat canadien pour un autre deux ou trois ans.

Nom: _____

Adresse: _____

Téléphone: _____ Code postal: _____

Occupation: _____

Compagnie: _____

APPELEZ-NOUS!

SHAWINIGAN

Gerry Thériault
442 Willow
536-4433

LA TUQUE

Claude Roy
418 Joffre
523-4553

TROIS-RIVIÈRES

Jacques Saint-Georges
550 Saint-Georges
378-5419

CHICOUTIMI

Rémi Lambert
73 Arthur Hamel sud
549-9320