



service de l'information (514) 598-2155
1601, de Lorimier, Montréal H2K 4M5

no 195 semaine du 7
au 13 juin 1983

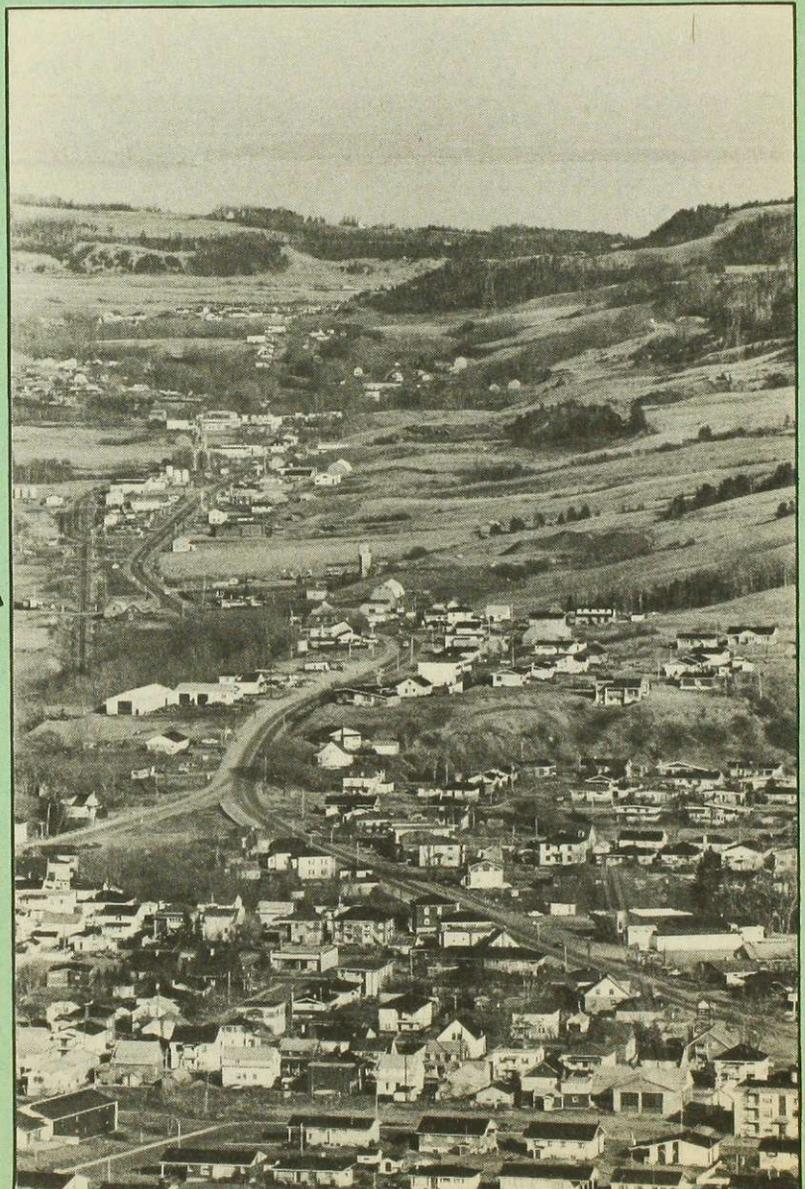
nouvelles csn

bel été
bonnes
vacances

nouvelles csn cesse de publier
pour l'été

Lorsqu'il reparaitra, vers la mi-septembre, il sera publié aux quinze jours et non plus à la semaine. En attendant, il faut profiter du soleil de l'été, des vacances si vous en avez.

À l'automne!





agenda du mouvement

juin

- 2-4 CSN bureau confédéral à Lanoraie
- 4 CCM conseil central de Montréal journée de débat sur "le mouvement syndical face à l'utilisation des journalistes par les tribunaux", de 9h30 à 14h30, au 1601.
- 6 FNEEQ bureau fédéral
- 7-10 CSN conseil confédéral spécial sur les finances suivi d'un conseil régulier, à Montréal
- 12-18 FAS congrès d'orientation, à Québec
- 17-19 STTCSN assemblée générale annuelle, à Québec
- 24 conseil central du Bas St-Laurent fête des sans emplois, dans la lignée de la Grande Marche

écrasante défaite pour la CSD à Granby

La CSN a déposé mardi le 14 juin une requête en accréditation pour représenter les 160 membres du Syndicat national des travailleurs en industrie laitière de Granby, (AGROPUR). 151 des 160 membres ont signé une carte d'adhésion à la CSN.

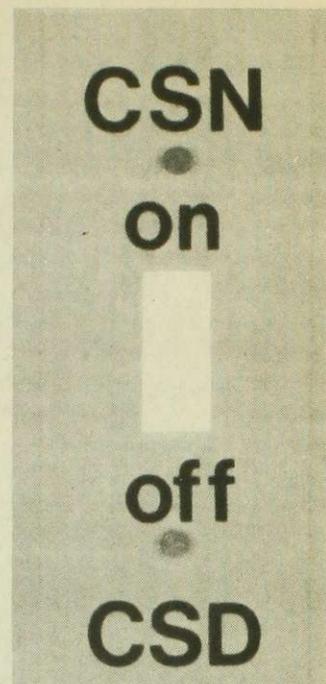
Il s'agit d'une écrasante défaite pour la CSD qui représentait ce syndicat depuis la scission de 1972. C'est à cette usine que sont fabriqués les fameux produits Yo-plait.

Le 8 juin, c'est dans une proportion de 95,7 pour cent que les travailleurs avaient décidé de se désaffilier de la CSD, au cours d'un référendum tenu en présence de deux représentants de cette organisation.

Appelé à expliquer les raisons pour lesquelles son syndicat avait décidé, le 11 mai, d'adopter un avis de motion conduisant à la désaffiliation, le président du syndicat René Perras s'est exprimé ainsi: "Nous n'arrivons plus à nous faire entendre à la CSD", a-t-il déclaré au cours d'une conférence de presse à Granby.

À son avis, les travailleurs du secteur de l'alimentation ne peuvent plus faire valoir leurs points de vue à la CSD. "Nous n'avons rien contre les travailleurs du textile et du vêtement mais ce sont eux qui conduisent cette centrale. On ne peut plus parler."

Sur un autre plan, M. Perras a fait part de son inquiétude face à la perte accélérée de membres que subit la CSD. "Je sais que toutes les organisations syn-



dicales traversent des moments difficiles actuellement, à cause de la mauvaise situation économique. Mais une centrale qui ne compte plus que 28,000 cotisants n'a pas les mêmes possibilités que d'autres de traverser les difficultés actuelles," a dit le président du syndicat.

M. Perras s'est dit confiant de retrouver à la CSN, plus particulièrement à la Fédération du Commerce, une place pour se faire entendre et faire valoir les intérêts des membres qu'il représente. "D'ailleurs, nous ne serons pas dans un territoire inconnu puisque notre syndicat a été affilié à la CSN durant 27 ans," a-t-il conclu.

L'équipe nouvelles csn

rédaction: Jean-Noël Bilodeau, Michel Crête, Guy Ferland, Jacques Gauthier, Jean-Pierre Paré, Edith Pariseau, Michel Rioux.

diffusion: l'équipe de la distribution de la CSN 598-2233

secrétaire: Louise Filteau

télécommunications: Jeanne Belzil, Bérangère Marchand

collaboration: Célestin Desjardins, Luc Latraverse, Gaston Pouliot.

photographie: Pierre Gauvin-Evrard, Louise de Grosbois, François Rivard, Bertrand Carrière et Guy Turcot.

nouvelles csn, organe officiel de la CSN, paraît tous les lundis à l'intention des travailleuses et des travailleurs

composé, monté et imprimé par les travailleuses et les travailleurs de Interlitho, 254 Benjamin-Hudon, Ville St-Laurent.

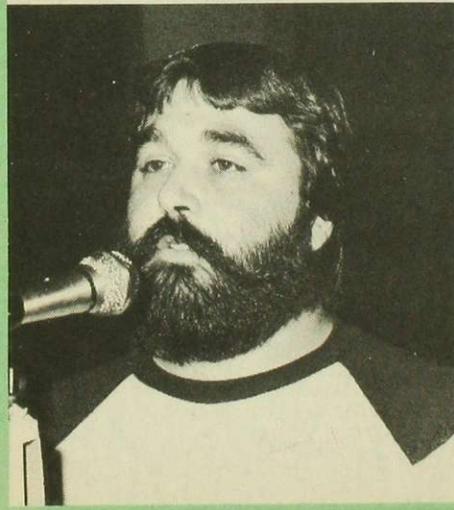
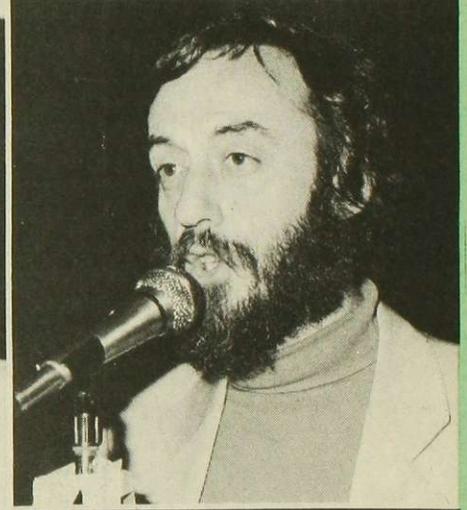
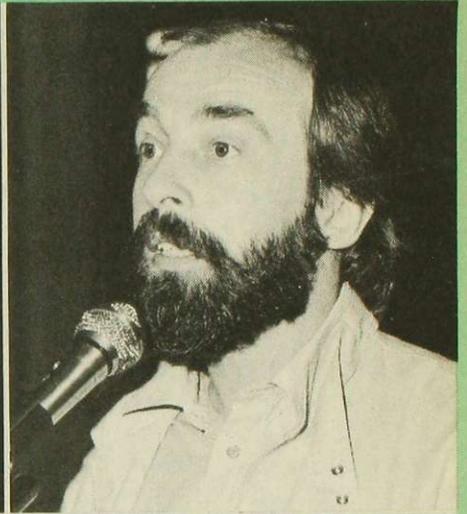


le conseil confédéral de juin

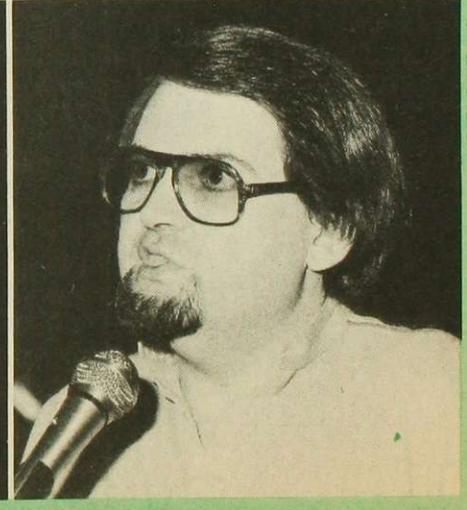
- message de l'exécutif aux militantes et militants
- solution à la crise financière
- débat sur la coordination des services



**UN
SEUL
BUT**



**REFAIRE
L'UNITÉ**



le débat sur les finances

UNE SOLUTION QUI NE PÉNALISE PAS LES MEMBRES

À la suite de plusieurs mois de débats, de recherche de solutions, de consultations avec les différents organismes de la centrale, de négociation avec le syndicat des travailleurs et travailleuses de la CSN, d'étude de diverses hypothèses, le Conseil confédéral a finalement adopté, dans une très large majorité, une solution aux importants problèmes financiers qui se posaient au mouvement.

De l'avis général, cette solution permet au mouvement dans son entier de continuer à assurer les meilleurs services aux membres; elle contribue de plus à ce que le fonctionnement interne ne soit pas perturbé. Autrement, la CSN aurait dû effectuer des mises à pied temporaires.

C'est en décidant en assemblée générale lundi le 6 juin de verser, dans un "fonds mouvement", l'équivalent de quatre semaines de salaire que les travailleurs et travailleuses à l'emploi de la CSN et des organismes affiliés ont rendu cette solution possible.

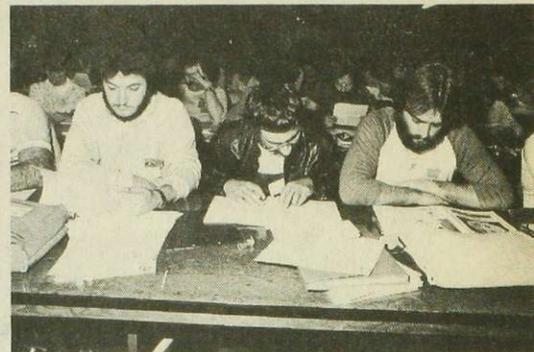
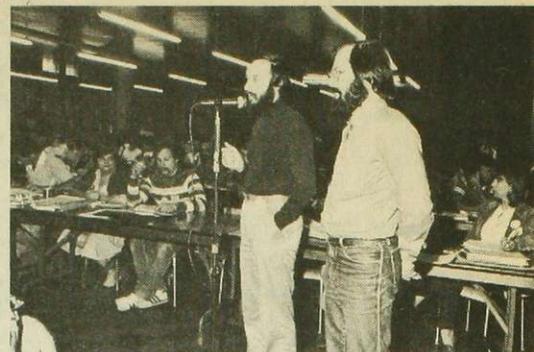
Ils ont aussi accepté, de plus, de

suspendre l'application de la clause d'indexation jusqu'au 28 février prochain.

Cet effort consenti par les employé-es du mouvement contribue largement, en même temps que d'autres mesures adoptées lors des deux derniers conseils confédéraux,



à régler les problèmes financiers identifiés par l'exécutif de la CSN; l'exécutif avait été élargi de cinq membres sur cette question: Claude St-Georges et Roger Deslauriers pour les Conseils centraux, René Thibodeau et Gérard Larivière pour



les fédérations, et Claude Rioux pour le STTCSN.

En constatant que le mouvement avait réussi, à la suite d'une longue recherche, à trouver la meilleure solution dans les circonstances, le trésorier de la centrale Léopold Beaulieu a souligné qu'encore une fois, "ce sont nos incroyables capacités de rebondissement qui nous ont permis, aux salarié-es et aux élu-es, d'apporter une solution collective aux tensions posées sur les capacités financières du mouvement, par le chômage, les fermetures d'usines, les coupures de salaires et de postes."



le message de l'exécutif

REFAIRE LA COHÉSION INTERNE

"Nous voulons exprimer notre point de vue avec une franchise qui se veut source d'élargissement des solidarités", déclarait l'exécutif de la centrale dans son Message de l'exécutif aux militantes et militants de la CSN, expédié aux présidents, secrétaires, trésoriers et employé-es du mouvement.

Ce Message de l'exécutif, lu à l'ouverture du Conseil confédéral, se

veut essentiellement un pari fondé sur "les capacités de rebondissement de notre mouvement, qui sont incroyables". Pour les six membres de la direction de la centrale, il était apparu essentiel d'identifier les conditions nécessaires pour "refaire la cohésion interne", qui sont "l'unité la plus profonde possible et le respect le plus grand entre nous.

Ce document a déjà commencé à provoquer des débats un peu partout

dans le mouvement; sans prétendre détenir "toute la vérité", les membres de l'exécutif se sont dits convaincus qu'il faisait partie de leurs responsabilités syndicales de faire part aux militantes et aux militants, "en toute sincérité, de nos analyses, de nos constats, de nos espoirs aussi".

Pour l'exécutif, il faut restaurer "l'autorité morale de notre mouvement, qui a subi des reculs". À cette fin, il n'a pas craint d'identifier la crise de confiance qui touche notre mouvement, et la manière dont certains débats sont parfois conduits comme des obstacles à l'établissement d'une véritable solidarité syndicale.

Sur d'autres questions, comme les dernières négociations dans le secteur public, l'exécutif de la CSN, après avoir affirmé que "les travailleuses et les travailleurs répondent à l'appel syndical quand ce dernier correspond à ce qu'ils vivent, ce qu'ils voient, ce qu'ils perçoivent", a réaffirmé sa conviction que les résultats auraient été différents si la jonction avait pu s'opérer entre tous les secteurs pour que puisse être améliorée la condition ouvrière, notamment au chapitre de l'emploi.

Comme l'a indiqué le vice-président Gérald Larose, à la suite d'une intervention du président de la FAS, Yves Lessard, visant à faire un certain nombre de mises au point quand au contenu du **Message de l'exécutif**, "nous espérons que ce message fasse son chemin dans les syndicats et dans les différentes instances, pour que les militants et militantes l'intègrent dans leurs analyses et dans leurs réflexions".



la coordination des services UN DÉBAT VIEUX DE TROIS ANS QUI PREND FIN

Autre sujet important à l'ordre du jour, celui concernant les coordonnateurs des équipes de travail à la CSN, leur rôle, leur mode de nomination et leur statut.

Ce débat, qui durait maintenant depuis plus de trois ans à travers le mouvement, a enfin été tranché par les délégué-e-s à ce conseil confédéral. En majeure partie, les décisions du Conseil vont dans le sens de l'intégration des responsables de services à l'unité d'accréditation des travailleurs et travailleuses de la CSN. L'exécutif de la CSN s'était rangée à ce point de vue au Conseil d'avril.

Ainsi, exception faite du contrôleur financier, du comptable, des responsables des services du personnel et de l'information ainsi que des adjoints à l'exécutif, tous les coordonnateurs d'équipe seront dorénavant élu-e-s par l'équipe de travail, qu'ils soient élu-e-s ou salarié-e-s et dans ce dernier cas seront membres de l'unité de négociation (STTCSN).

Trois fédérations, communications, métallurgie, papier et forêt, ont inscrit leur dissidence sur ces décisions du conseil même s'il avait été clairement dit que ces votes ne liaient aucunement les organismes autres que la confédération.



6 nouvelles csn

les origines du débat

Rappelons que c'est le Conseil confédéral de juin 1980 qui avait décidé que ce sujet, au coeur du litige opposant alors le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN (STTCSN) et "la partie confédérale" (la CSN et ses fédérations), devait faire l'objet d'un débat parmi les militant(e)s des diverses composantes de la centrale.

Pour les fins de ce débat, chaque "partie" a produit, tel que décidé par ce même Conseil confédéral, un "document de réflexion" qui a servi de guide de discussion dans les organismes qui se sont penchés sur la question. Les militants et militantes étaient ainsi appelés à se prononcer particulièrement sur les points suivants: 1- la détermination de la fonction du coordonnateur ou de la coordonnatrice; 2- son mode de nomination; 3- son statut.

C'est donc suite à ces débats, tel que prévu à la convention collective (avec cependant quelques mois de retard), que le Conseil confédéral a commencé à "déterminer la position de la CSN sur ces sujets".

Le débat fut donc entamé lors du conseil confédéral des 15 et 16 avril dernier à Québec. L'exécutif de la centrale, dans l'espoir de rallier tout le monde, y déposa alors un document d'une trentaine de pages dans lequel se retrouvait une proposition en neuf points.

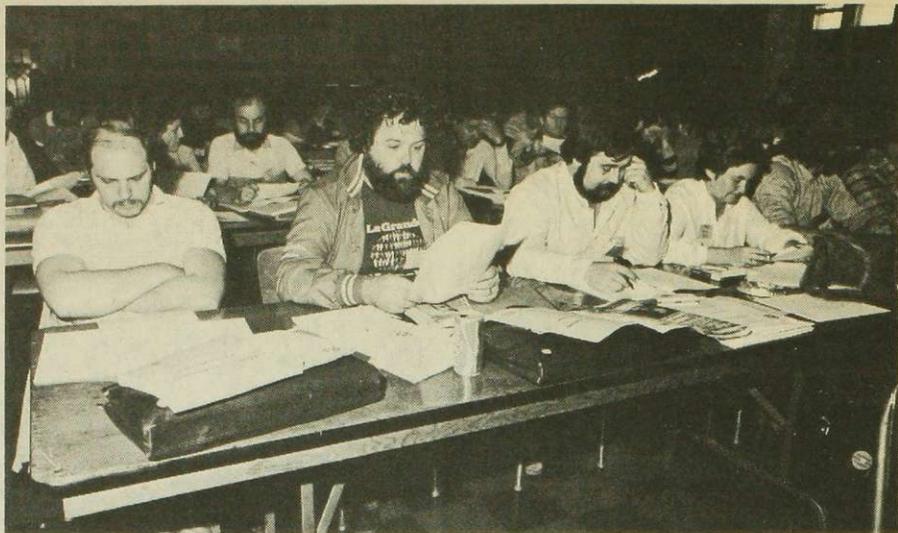
Onze heures de débats à ce conseil d'avril ne furent cependant pas suffisantes pour vider la question. Le mandat de terminer le débat fut donc confié au conseil confédéral de juin.

les décisions

Lors du conseil d'avril, trois décisions avaient été prises concernant la composition de l'équipe, ses tâches et son fonctionnement:

1) sur la composition de l'équipe: en font partie les responsables de la mise en application des décisions de l'organisme et l'ensemble des salarié-e-s de cet organisme ou d'un service confédéral.

2) sur les tâches de l'équipe: coordonner et planifier la mise en application des politiques déterminées par les instances appropriées. Cela se fait notamment par l'étude et la répartition des dossiers, la collaboration avec les services généraux et les organismes de la centrale, le partage



de l'information, le bilan des activités, l'analyse des résultats et la recherche des correctifs appropriés.

3) sur le fonctionnement de l'équipe: l'équipe doit rechercher la décision par consensus. Advenant l'impossibilité d'en arriver à un consensus, il y a vote. La décision ainsi prise s'applique à moins qu'elle ne soit modifiée ou annulée par une instance politique.

Le conseil confédéral en était là lorsqu'il a repris la discussion en juin, à Montréal. Restaient à clarifier le choix du coordonnateur, ses fonctions, son inclusion ou non dans l'unité. L'exécutif avait de plus ajouté au débat l'exclusion de la convention collective de la clause concernant les coordonnateurs et le travail d'équipe, l'autonomie des autres organismes membres de la centrale face aux décisions du conseil confédéral ainsi que la protection des droits des salarié-e-s hors-unité.

4) sur le choix du coordonnateur: l'équipe nomme le coordonnateur pour deux ans; en cas de vacance du poste, l'équipe voit au remplacement.

5) sur la fonction du coordonnateur: le conseil a prévu treize tâches pour le coordonnateur: assister l'exécutif et les autres instances de l'organisme, organiser les réunions d'équipe, assurer le suivi, encadrer et entraîner les nouveaux salarié-s, informer et documenter l'équipe, conseiller les salarié-e-s, étudier les demandes de services, approuver les rapports d'activités, recevoir les plaintes sur les salarié-e-s et faire enquête, assurer sur demande la repré-

sentation de l'organisme et participer aux réunions du bureau confédéral. Le coordonnateur est libéré en tout ou en partie de ses autres fonctions pour la durée de son mandat.

6) sur le statut du coordonnateur: comme il a été dit plus haut, les coordonnateurs salarié-s seront membres de l'unité de négociation exception faite du contrôleur financier, du comptable, des responsables des services du personnel et de l'information ainsi que des adjoints à l'exécutif.

Quant aux autres points, le conseil a refusé d'exclure de la convention collective la clause concernant le coordonnateur et le travail en équipe et a reconnu les droits des salarié-e-s qui étaient hors-unité avant que ces votes soient pris. Quant à l'autonomie des organismes membres de la CSN par rapport aux décisions prises par les instances confédérales, le conseil a décidé de ne pas prendre de vote, ce principe étant acquis depuis longtemps dans la centrale.



création d'un fonds de solidarité pour la défense des libertés syndicales à la CTCUM

La grève du 10 mai à la CTCUM, qui a amené la mise en tutelle du Syndicat du transport de Montréal par la loi 16, a été une réaction spontanée comme il s'en produit dans plusieurs lieux de travail quand le harcèlement patronal devient insupportable. Ce fut comme une réaction

de légitime défense. C'est dans ces cas-là qu'un syndicat a le plus besoin de la solidarité des autres, pour passer à travers la répression impitoyable.

Dans leur cas, il s'agit de 19 congédiements, et de 24 plaintes d'outrage au tribunal comme celles qui dans

le passé ont déjà conduit les dirigeants du syndicat en prison à deux reprises. Mais c'est aussi la camisole de force au syndicat lui-même par la tutelle gouvernementale, qui exerce tous les pouvoirs des instances syndicales.

De telles mesures sont une menace pour l'ensemble du mouvement syndi-

cal puisqu'elles s'attaquent aux libertés syndicales qui ont été conquises par tant d'années de luttes contre l'arbitraire patronal. Voilà pourquoi il faut élargir le plus possible la défense des syndiqués et du syndicat de la CTCUM. Et à cette fin, un comité d'appui est formé par la Fédération des employés de services publics, le Conseil central de Montréal et la CSN elle-même, pour la défense des libertés syndicales, pour la réintégration des 19 congédiés et pour la levée de la tutelle.

Ce comité vise à susciter et coordonner les actions d'appui, dont celle de recueillir des fonds pour mener une campagne visant les trois objectifs qu'on vient d'énumérer.

Pour prendre contact avec le comité d'appui, on communique avec l'une ou l'autre des trois personnes suivantes:

Christophe Auger, vice-président de la CSN

Céline Lamontagne, présidente de la FESP

Réal Daoust, vice-président du Conseil central de Montréal.

On peut faire parvenir les contributions à l'adresse suivante:

Fonds de solidarité des travailleurs-euses du transport de Montréal (CSN)

**1601 DeLorimier, Montréal H2K 4M5
a/s Réal Daoust**

le conseil en bref...

le congrès de 1984

Le prochain congrès de la CSN sera saisi, en 1984, de toute la question des services, des structures et de la répartition de l'assiette fiscale à l'intérieur de la centrale.

D'ici là, les militantes et les militants seront appelés à débattre dans leurs instances afin de déterminer les conditions les meilleures pour que nos membres puissent s'appuyer sur un mouvement toujours plus fort.

Pour que ce débat se fasse mieux, le comité d'orientation de la CSN composé d'une vingtaine de membres, a été désigné par le Conseil confédéral pour effectuer cet important travail. Outre l'exécutif de la CSN, six représentants proviennent des Conseils centraux, six

autres des fédérations et trois sont du Syndicat des travailleurs et travailleuses de la CSN.

La principale tâche de ce comité sera de produire, à l'intérieur d'un échéancier conduisant au prochain congrès, tous les documents pertinents au débat. Au départ, il produira un rapport préliminaire qui servira d'outil de consultation dans les différents organismes. Par la suite, un rapport final sera présenté au congrès.

pas de hausse de cotisation

L'exécutif de la CSN n'a pas retenu la possibilité de proposer une hausse des cotisations versées à la CSN.

Parmi les multiples mesures qui avaient été envisagées pour faire face aux sérieux problèmes posés par les reve-

nus diminués de 2 millions \$ à cause de la crise, il y avait celle de convoquer un congrès spécial à l'automne pour qu'une hausse de cotisation soit débattue. "Toutes nos consultations nous ont persuadés qu'une hausse de per capita ne serait pas reçue avec suffisamment d'adhésion à ce moment-ci", écrit l'exécutif dans son Message aux militantes et militants.

Selon l'exécutif, il est préférable d'attendre que le comité d'orientation dégage des voies nouvelles en vue du prochain congrès avant de trancher sur cette question.

Pété

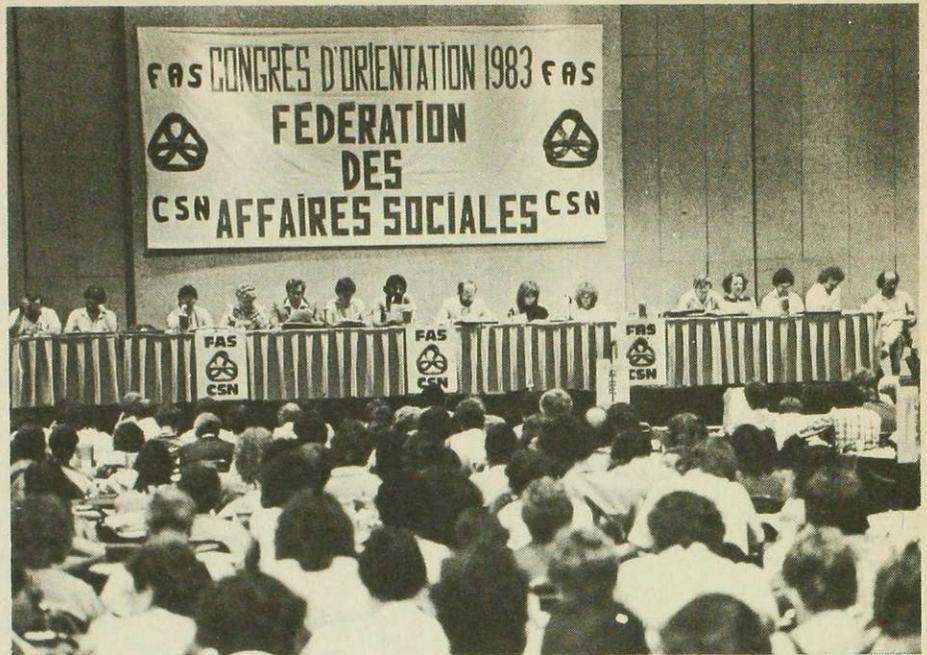
D'autre part, l'appel auprès des syndicats pour qu'ils s'acquittent régulièrement de leurs per capita au cours de l'été tient toujours...

**au congrès
d'orientation
de la fédération
des affaires
sociales**

Quelque 1,000 personnes ont participé la semaine dernière à Québec au Congrès d'orientation de la Fédération des affaires sociales. Sous le thème "SE REFAIRE UNE SANTÉ POUR MIEUX LUTTER", les délégué-es représentant les 460 syndicats et les 90,000 membres de la FAS ont débattu de questions fondamentales pour le mouvement, en ce moment, soit: les pratiques syndicales, le bilan de la dernière négociation provinciale, le projet d'une politique syndicale et populaire de la santé et la situation financière de la FAS et de la CSN.

Plusieurs premières ont marqué ce congrès. Pour la première fois, les femmes ont pu débattre exclusivement entre elles si elles le désiraient dans un atelier non-mixte qui leur était réservé pour faciliter la discussion de leurs points de vue spécifiques. C'est aussi la première fois que de nombreux groupes populaires ont été invités à participer à ce Congrès en y présentant une série de kiosques afin de faire connaître leur luttes et leurs organisations aux délégué-e-s. Une vaste salle du Centre municipal des Congrès attenante à la salle de la plénière du Congrès avait été réservée à cette fin.

SE REFAIRE UNE SANTÉ POUR MIEUX LUTTER



Dans son rapport d'orientation, le président de la FAS, Yves Lessard a soulevé en ces termes plusieurs des questions qui se posent au Mouvement et particulièrement à la Fédération des affaires sociales, dans le contexte actuel:

Ouvrir le débat entre nous, il s'agit là d'une condition essentielle à la définition de l'orientation de notre Fédération. Plusieurs questions sont taboues, ont rarement été discutées en profondeur.

On nous a accusés, par exemple, d'être égoïstes, de ne défendre que nos intérêts particuliers. Est-il vrai que nos revendications sont exagérées et n'ont pas de portée sociale? Est-ce qu'à travers nos luttes c'est le statu quo que nous défendons dans l'organisation des services sociaux et de santé?

La grève est aussi un autre sujet important de controverse. À notre avis, personne au sein du mouvement syndical et populaire ne remet en question ce droit fondamental. Mais là où les questions fusent, c'est sur les modalités de son exercice dans un secteur aussi essentiel que le réseau des affaires sociales. Ces questions peuvent se ramener à une seule: à quelles conditions la grève dans les affaires sociales s'inscrit-elle

dans une stratégie qui renforce notre position face au gouvernement et ne nous isole pas des groupes de la population qui partagent nos intérêts?

La négociation de nos conditions de travail est longue, d'une complexité souvent ressentie par les membres. Nos façons de négocier, notre appareil, notre approche même de la négociation nous permettent-ils d'atteindre nos objectifs? Est-ce que nos positions actuelles sur l'organisation du travail au sein des établissements du réseau correspondent à l'ampleur des problèmes vécus relativement à la baisse de qualité du travail et à la perte de contrôle sur les soins et services dispensés?

Nos pratiques syndicales quotidiennes, dans nos syndicats, dans les instances, sont devenues un important sujet de discussion. Quelle doit-être notre préoccupation comme délégué-e? Est-ce soigner notre image personnelle ou bien s'assurer que nos interventions et nos votes soient le reflet de la capacité d'adhésion de nos membres aux propositions mises de l'avant?

Autre sujet épineux: le manque de participation des femmes à la vie syndicale locale ou fédérative, compte tenu du fait qu'elles représentent près des trois quarts des membres syndiqués et



que ce sont aussi les femmes qui constituent la principale clientèle dans les affaires sociales. Il est clair que c'est là un problème majeur qui handicape notre représentativité et peut-être même la dimension sociale de nos revendications. Quels changements devons-nous apporter à nos pratiques syndicales afin de permettre aux femmes de prendre la place majoritaire qui leur revient au sein des différentes instances de notre Fédération?

Compte tenu des débats qui ont court présentement dans la Centrale, comment favoriser par notre action l'expression d'une véritable solidarité? Comment mener les débats à l'intérieur de la Centrale dans ce sens?

Comme la C.S.N., la F.A.S. traverse une importante crise financière. Par ailleurs, nous avons besoin plus que jamais de nos instruments de lutte. Comment alors procéder à des aménagements financiers sans diminuer notre capacité de lutter? En l'augmentant même...?

un syndicalisme combattif

Les délégué-es au Congrès ont réaffirmé le type de syndicalisme et de démarche auxquels souscrivent les membres et les syndicats de la FAS et de la CSN en soulignant en particulier une affirmation du discours du président. Et il est opportun de souligner que c'est de l'atelier non-mixte réservé aux femmes que cette résolution a émané, puisque c'est ce qu'elles sentent particulièrement le besoin de dire, face aux attaques qu'elles ressentent, comme l'a souligné une déléguée.

Dans le contexte actuel, plus que ja-

mais nous devons développer un syndicalisme combattif, revendicateur. Les injustices sont trop criantes pour que nous acceptions de devenir "raisonnables".

Les argents arrachés aux travailleuses et travailleurs du secteur public ont-ils créé beaucoup d'emplois?

Les baisses de salaire imposées aux travailleuses et travailleurs du secteur privé ont-elles servi à relancer les entreprises?

Accepter les concessions que nous proposent les gouvernements et le patronat ne servirait à rien d'autre qu'à consolider leur pouvoir au détriment de notre bien-être collectif.

la grève dans les affaires sociales

La grève et les moyens de pression dans le réseau des affaires sociales ont aussi été abordés afin de resituer la lutte des travailleuses et travailleurs de la FAS en rapport avec la population:

La grève dans un secteur aussi essentiel ne se justifie pas uniquement avec l'argument trop juridique du droit acquis. Elle se fonde principalement sur la légitimité de ce que nous revendiquons.

Nous devons multiplier et diversifier nos moyens d'action. Ceux-ci doivent refléter notre projet social. Donc il faut tenir compte au maximum de l'impact sur les usagers. Ce n'est pas nous qui sommes responsables de la situation actuelle, des coupures, des méthodes de gestion incompatibles avec la nature de notre travail. À travers notre stratégie, par des discussions avec les malades et les familles, par des campagnes publiques d'information, par l'établissement de coalitions syndicats — usagers

— groupes populaires, par des occupations, à la limite par la grève, il faut faire en sorte que la responsabilité de la situation actuelle retombe sur ceux qui prennent les décisions.

la négociation nationale

De nombreuses interventions à la fois des délégué-es, du président de la FAS, et du 1er vice-président de la CSN, Gérald Larose ont traité du besoin de clarifier les questions qui sont encore floues pour plusieurs dans le Mouvement et qui ne sont pas partagées en profondeur. Le président de la FAS, Yves Lessard indiquait dans son discours d'ouverture l'urgence de clarifier notre projet de négociation nationale:

Il nous faut préciser quels pourraient être les objectifs d'une négociation nationale. Quelle forme prendrait cette négociation et quelles revendications communes à l'ensemble des Travailleuses et Travailleurs québécois-es y seraient négociées? Puisque la proposition adoptée au Congrès soutient que cette négociation devrait se faire conjointement avec d'autres organisations syndicales relativement à des revendications concernant les groupes qu'elles représentent, il nous faudra dès lors, préciser de quelle façon pourrait s'articuler notre démarche commune. Toutes ces questions ne peuvent demeurer sans réponse si nous voulons que ce projet de négociations nationales ne demeure vide de sens.

Quand chacune et chacun d'entre nous saura en quoi les négociations nationales consistent, nous pourrons alors mieux évaluer la pertinence d'appliquer ce projet.

Le fait d'avoir une revendication commune à tous les secteurs, comme la priorité à l'emploi, ne devra pas nous amener à conclure qu'automatiquement il y a là matière à une négociation directe au sommet.

nous sommes de la CSN

Enfin, le Congrès d'orientation a souligné l'appartenance de la FAS à la CSN:

La F.A.S. est affiliée à la C.S.N. Cette Centrale nous appartient à nous tous qui avons décidé d'y adhérer et d'y militer. La C.S.N. continue d'être le principal instrument de défense des Travailleuses et Travailleurs et de la société québécoise. La C.S.N. appartient à ses membres, nous allons travailler à ce qu'elle nous ressemble.

pour une politique syndicale et populaire de la santé et des services sociaux

Le président de la CSN, Donatien Corriveau ainsi que le président de la FAS, Yves Lesnard et un représentant du Comité d'action politique de la FAS, François Huot ont rendu public le projet de politique syndicale de la santé qui sera débattu cet automne et en 1984 dans toutes les régions de la province, sous l'impulsion de la CSN.

Nous vous présentons un résumé des cahiers qui ont été jusqu'à maintenant préparés à cette fin.

s'attaquer aux causes sociales de la maladie

L'état de santé d'une population ne dépend pas uniquement de la quantité des ressources humaines et matérielles investies dans les services médicaux. Le milieu social a une influence prépondérante sur les questions de santé. Il faut voir les taux de mortalité selon les catégories occupationnelles et selon les disparités du milieu socio-économique; la question de l'emploi, également est un des facteurs ayant une influence sur l'incidence de certaines maladies et sur le taux de mortalité en général. La question des conditions de travail, des problèmes de discrimination et du syndicalisme comme moyen d'influencer sur la santé sont également abordés. La question du niveau de revenu et des changements technologiques sont également soulignés. Le logement, l'alcoolisme, l'alimentation et la pollution sont étudiés dans les effets que ces situations peuvent avoir sur la santé.

des services médicaux à démocratiser

Une politique de la santé pose également la reconnaissance des droits démocratiques et des responsabilités sociales qu'imposent la maladie et son traitement. La politique de la santé pose le problè-

me de la socialisation de la médecine; socialisation dans un premier temps de l'industrie pharmaceutique et de la profession médicale dans un second temps, notamment par l'imposition du salariat chez les médecins. L'accès à la formation médicale pour les femmes est également étudié. La FAS aborde également la question de l'organisation du travail dans les établissements de santé, dans le sens d'une diminution du rôle des corporations professionnelles, de la collectivisation des tâches et par la création au niveau de chaque équipe ou département, d'un "collectif de travail" responsable de la gestion quotidienne des soins.

la folie, la psychiatrie, la loi et nous

Au XVIII^{ème} siècle, on enfermait les fous, on les cachait dans les greniers des hôpitaux ou bien on les jetait en prison. Malgré que l'on traite maintenant la folie de façon scientifique, la situation n'a guère changé. L'analyse de la FAS démontre que notre réseau d'institutions psychiatriques ne s'attache qu'à l'aspect médical des problèmes psychiques, ne tient pas compte des dimensions sociales de la folie et que cette dernière est traitée comme symptômes à corriger; on ne s'attaque pas aux causes de comportements déviants. Le fonctionnement des institutions psychiatriques est également mis en lumière et les législations sur le droit du malade mental sont examinées.

les services sociaux au Québec

Au début du siècle, l'église cathodique s'occupait de la charité, dans les années 60 et 70, le domaine de la charité a été repris en charge par l'état qui y voit un moyen de corriger les inégalités engendrées par le système écono-

mique. La recherche syndicale s'attache tout d'abord à analyser le type de clientèle desservie par le réseau des services sociaux pour en arriver à la conclusion qu'il s'agit d'une clientèle marquée au départ. On y analyse également le rôle que joue le service social en milieu capitaliste ainsi que l'effet qu'ont eu les compressions budgétaires sur le type de pratiques professionnelles. Le phénomène du burnout est également expliqué ainsi que les problèmes de contrôle de l'intervention. Certaines clientèles particulières comme les personnes âgées, les jeunes et les personnes handicapées voient également leur situation exposée dans le document.

les femmes et la santé

Dans notre société les femmes subissent une oppression spécifique et cette oppression est clairement visible à travers les interventions médicales ou sociales qui sont faites sur elles. La FAS analyse les questions de la maternité, la surmédicalisation de la reproduction, la contraception, l'avortement et présente des revendications pour le développement de services médicaux répondant aux besoins des femmes. Les problèmes du vieillissement, des services sociaux destinés aux femmes, des services disponibles en cas de violence conjugale et de viol sont également étudiés.

les enjeux de la politique de la santé

Le comité d'action politique affirme qu'une politique de la santé et des services sociaux à la FAS ne peut s'élaborer en dehors de la conjoncture économique et politique actuelle. De plus cette politique doit servir à soutenir, mais surtout à développer nos luttes, localement ou nationalement, sur le front du droit à la santé et de nos droits en tant que travailleuses et travailleurs des affaires sociales.

Pour améliorer le sort des retraités

LA CSN RÉCLAME DES RÉGIMES PUBLICS

Témoignant devant le Comité parlementaire sur la réforme des pensions, à Ottawa, la CSN a soutenu que la preuve est faite depuis longtemps que la majorité des travailleuses et travailleurs sont incapables, par l'épargne personnelle, de se constituer une rente de retraite protégeant suffisamment le revenu d'avant la retraite.

C'est pour cette raison que la CSN a signifié son désaccord d'avec l'orientation générale du Livre vert sur les pensions présenté à la fin de l'année dernière par le ministre Monique Bégin. Selon le ministre, il suffirait d'assurer un revenu minimum raisonnable aux Canadiens par le biais de régimes contributaires, qu'ils soient publics ou privés.

Au contraire, la CSN soutient que seul un régime universel pourrait garantir aux Canadiens un revenu minimum raisonnable.

La proposition mise de l'avant par la CSN permettrait aujourd'hui à une personne seule, à la retraite, de pouvoir compter sur un revenu de 9,240\$. Ce revenu serait le résultat de la fusion de la pension de sécurité de vieillesse et du supplément de revenu garanti, augmenté de 50 pour cent. À ce niveau, le revenu minimum raisonnable se situerait à 44 pour cent du salaire industriel moyen.

Les prestations versées par la RRQ (Régie des rentes du Québec), améliorées à 50 pour cent des gains cotisables, s'ajouteraient à ces revenus.

La CSN soutient que les réformes qu'elle met de l'avant permettent d'envisager non seulement une meilleure retraite mais aussi une meilleure vie active.

les besoins des personnes âgées sont criants

La réforme du système de sécurité du revenu pour les personnes âgées et la réforme des politiques de la retraite au Canada sont des réformes essentielles. Les besoins sont criants.

C'est pourquoi nous croyons que les mesures proposées par la CSN doivent être mises en application dans des délais très brefs, soit au début de 1984.

L'orientation de toute la proposition de la centrale se base sur ce que vivent aujourd'hui les personnes âgées et sur l'efficacité des diverses formules qui existent actuellement.

Depuis plus de trente ans que le gouvernement fédéral a mis au point les pensions de vieillesse, leur nécessité n'est plus à démontrer. Il s'agit du moyen idéal pour permettre à tous et à toutes de voir venir la retraite avec moins de crainte et de cesser, à mesure qu'ils avancent en âge, de s'enfoncer encore plus dans la pauvreté.

Depuis une vingtaine d'années, l'existence des régimes contributaires publics — comme la RRQ — a permis aussi une importante amélioration de la condition des personnes âgées. C'est dans cette direction que les efforts doivent porter.

En effet, il est clair qu'il n'est pas question de se fier à de nouvelles promesses d'amélioration des régimes privés, tout en maintenant la structure actuelle des régimes publics. Ce sont ces derniers qui peuvent améliorer vraiment le sort des personnes âgées.

Les camarades Martial Laforest, Vincent Dagenais et Marcel Guy Pevin ont présenté le mémoire de la centrale devant le Comité parlementaire, le 29 mai.

les professionnels en congrès

"IL FAUT ÉLARGIR NOS PRÉOCCUPATIONS"

"Nous allons faire les efforts nécessaires pour que le syndicalisme, dans notre milieu, dépasse davantage la stricte application et l'interprétation de la convention collective", déclarait à nouvelles csn le président réélu de la Fédération des professionnels salariés et cadres du Québec (FPSCQ), Gérard Larivière.

Le congrès de la fédération, qui a pris fin le 15 juin, a entériné la plupart des orientations mises de l'avant par l'exécutif dans son rapport.

"Nous sommes persuadés que l'enracinement d'un syndicalisme chez-nous ne peut se faire sur la seule base cyclique de nos actions de négociation", déclarait l'exécutif dans son rapport. Pour cette fédération de 2400 membres, par ailleurs, les changements structurels mis de l'avant dans les Cégep ou dans les CSS, par exemple, ont des conséquences importantes sur la vie syndicale. "Dès cet automne, nos syndicats de base seront appelés à se pencher sur ces questions; il nous faudra protéger nos droits face aux politiques du gouvernement", a précisé Gérard Larivière.

Ce dernier ajoutait que la fédération compte s'impliquer davantage, par le biais du syndicat de l'Aide juridique, sur le développement de points de vue syndicaux touchant les lois à dimension sociale adoptées par les gouvernements.

Présent à l'ouverture du congrès, le vice-président Christophe Auger a souligné que le rapport de l'exécutif de la FPSCQ rejoignait l'analyse de l'exécutif de la CSN quant à la dernière négociation dans le secteur public.

L'exécutif élu au congrès est composé de Gérard Larivière à la présidence, Marie-Thérèse Dugré et Marcelle Bourque aux vice-présidences, Yves Carrière au secrétariat-général et Gilbert Baillargeon à la trésorerie.

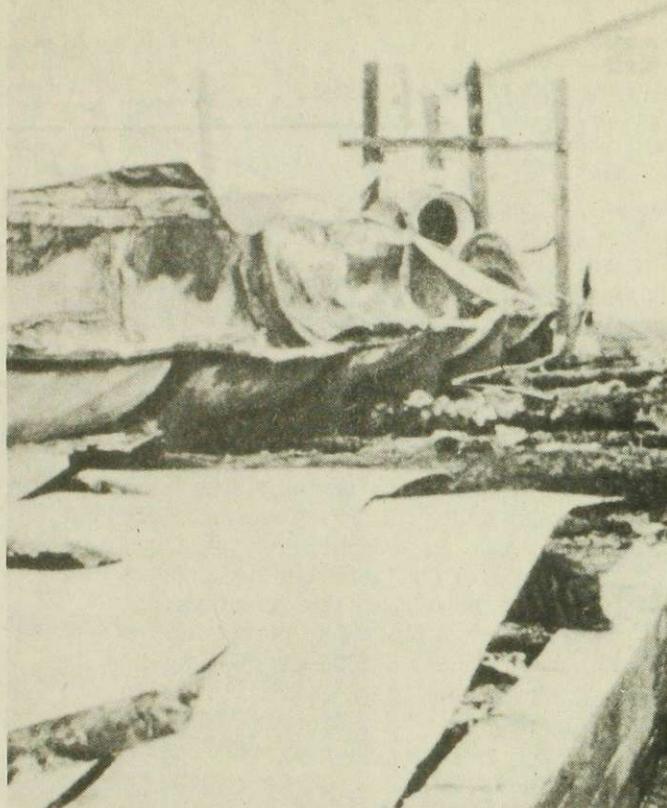
Le 17 juin, après sept semaines d'audience, la commission d'enquête publique sur les conditions de santé-sécurité prévalant à l'usine de poudres propulsives, d'explosifs à haute teneur et de produits chimiques Expro de Valleyfield mettait un terme à ses activités, et ce en dépit de l'insistance du syndicat national des produits chimiques de Valleyfield (CSN) pour qu'elle se poursuive.

Le président de cette commission, le juge René Beaudry devrait maintenant déposer ses recommandations au ministre Reynald Fréchette, au début de septembre.

Quelles étaient les attentes du syndicat au sujet de cette commission? Le syndicat a-t-il atteint ses objectifs? Qu'est-ce que la compagnie, selon le syndicat, visait durant les audiences? Quelle était la réaction des travailleurs de l'entreprise qui, à tous les matins, rentraient à l'ouvrage? Des questions auxquelles ont bien voulu répondre le conseiller du syndicat du service de génie industriel de la CSN assigné à ce dossier, Claude Mainville, et deux travailleurs de l'entreprise, Marc Laviolette et Richard Mallette.

les attentes

Nos trois interlocuteurs sont catégoriques: la Commission a permis de porter à l'attention de la population la façon dont les différents propriétaires ont administré la santé et la sécurité des travailleurs. "Ce que la compagnie aurait bien aimé cacher", de dire Claude Mainville.



la conclusion qu'il faut tirer de l'enquête publique sur la sécurité-santé à l'usine Expro

IL FAUT SE BATTRE POUR DÉFENDRE SA PEAU

"Cette commission, ajoute le conseiller syndical, était aussi une façon pour le syndicat de développer des revendications très précises visant l'élimination des dangers à la source et non pas des travailleurs, comme se plaisait à faire Expro par des congédiements, suspensions, mesures disciplinaires..."

Depuis l'accident qui a

causé la mort de Michel Bernier, la compagnie a maintes fois laissé entendre que les travailleurs s'intoxiquaient volontairement, pour améliorer leurs positions à la table des négociations.

À ce sujet, laissons la parole à Marc Laviolette: "On accuse le syndicat de se battre comme s'il avait un plan

machiavélique pour faire reculer la compagnie. Nous, ce qu'on dit, c'est que de la même manière qu'il faut se battre pour de meilleurs salaires, de meilleurs horaires de travail, de meilleures conditions de travail, il faut aussi se battre pour défendre sa peau."

Quand à Claude Mainville, de tels accidents sont fonction de l'entraînement que les travailleurs reçoivent, de la qualité de la machinerie, de l'outillage et de l'environnement. Quelqu'un qui est gazé peut difficilement travailler de manière sécuritaire.

que cherchait la compagnie?

Selon Marc Laviolette, la compagnie a tenté de profiter de la commission pour maquiller la situation. Selon lui, il est de notoriété publique, dans la région et ailleurs, que les conditions de travail à l'usine Expro sont dangereuses et malsaines. Leur priorité, ce sont les profits, pas la santé-sécurité des travailleurs.

à l'ouvrage

Selon Richard Mallette, les travailleurs étaient des plus craintifs à l'intérieur de l'usine pendant que se déroulait l'enquête. Ils sont d'accord pour que l'enquête publique ait lieu, mais la compagnie a instauré un climat de crainte: congédiement, mesures disciplinaires, etc., et "si t'es pas content, va donc travailler ailleurs!".

et l'avenir?

À ce sujet, Claude Mainville est catégorique: l'enquête terminée, le syndicat est toujours là. C'est lui qui va avoir à faire en sorte que l'employeur élimine vraiment les dangers à la source.

C'est le thème (le titre reste encore à trouver) d'un vidéo en chantier sur la santé et la sécurité au travail. Après avoir réalisé un vidéo sur l'alcoolisme "Joe", l'équipe du Vidéographe a entrepris, à la demande du service de génie industriel de la CSN, la production de ce nouvel outil de formation en santé-sécurité. **Nouvelles-csn a rencontré, en plein tournage, le réalisateur du vidéo, Normand Thibault.**

"Ce vidéo sera surtout centré sur les maladies qui s'installent petit à petit, de façon insidieuse, sournoise, plutôt que sur les accidents de travail ou les maladies industrielles plus largement connues. On aborde donc les problèmes provoqués par le bruit, la chaleur, le stress du travail sur les écrans cathodiques, l'épuisement professionnel (burn-out)..."

Mais le film ne se veut pas un documentaire. On a voulu éviter de répéter sous une forme audio-visuelle, ce qui existe déjà sous une forme écrite. Notre intention est de dépasser l'écrit. C'est pourquoi nous avons opté pour la fiction, des mises en situation à partir du vécu des travailleuses et des travailleurs.

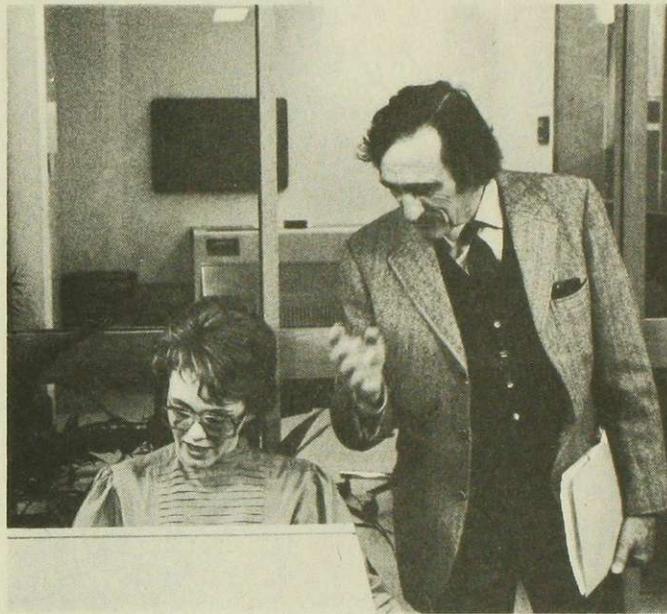
un scénario qui reflète la réalité

Le scénario a d'ailleurs été bâti en se basant sur des témoignages recueillis dans des sessions de formation en santé-sécurité ou lors d'entrevues avec des travailleuses et travailleurs de divers secteurs d'emplois.

L'avantage d'opter pour la fiction plutôt que le documentaire, c'est que ça permet de synthétiser un ensemble de situations, de mettre en oeuvre les personnages dans leur interaction à un moment et dans

un vidéo pour la formation

LA SANTÉ AU TRAVAIL, FAUT S'EN OCCUPER



un cadre donné. Chacun des personnages (y compris le patron) a une histoire particulière, une histoire de vie qui n'est pas racontée de façon détaillée dans le film mais qui se sent, qui détermine son action, son comportement. C'est nécessaire pour bien camper les personnages dans la réalité.

Par exemple, il est utile à la comédienne de savoir que la travailleuse de bureau a un enfant en garderie, qu'elle en est à son premier emploi après un long séjour sur l'assistance sociale, emploi qu'elle a obtenu grâce à une subvention, une sorte de bon d'emploi. Même s'ils ne sont pas révélés dans le film, ces détails sont indispensables

pour coller les personnages à la réalité.

Des personnages qui sont incarnés par des comédiennes et des comédiens de grand talent: Louise Dussault, Yvon Leroux, Hubert Loïselle, Patricia Nolin, Marcel Sabourin, pour n'en citer que quelques-uns. L'équipe de production et de comédiens compte une quarantaine de personnes, toutes essentielles à la réalisation du projet.

l'action syndicale

Le film est composé à partir de six tableaux illustrant des situations différentes, chaque tableau faisant état d'un problème de santé particulier, en lien avec un secteur d'emploi.

Une constante: la nécessité de la prise en charge par le syndicat des actions sur la santé et la sécurité au travail.

Cette action syndicale en est une qui est spécifique. Elle est différente de celle de tous les autres intervenants en santé-sécurité qu'il s'agisse de la CSST ou encore des patrons, etc. C'est ce que nous avons voulu illustrer. On ne met pas en valeur une formule magique dans ce film, mais en tant qu'outil de formation et d'animation en santé-sécurité au travail, le vidéo peut être un déclencheur sur le plan de la mobilisation.

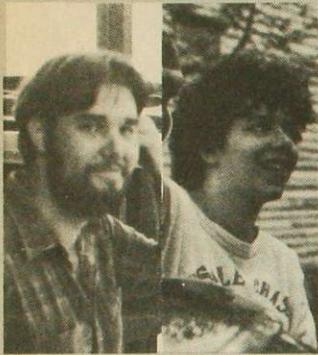
un tour de force

Le film sera prêt dès la fin juin, après un travail intense de plus de six mois. Ça a été quasiment un tour de force de réussir à faire un travail de cette envergure, avec un souci constant de la qualité, du professionnalisme, avec un budget relativement limité si on le compare aux médias commerciaux traditionnels.

Une des difficultés que nous avons rencontrée concerne les tournages dans les entreprises. Les patrons étaient très réticents, même dans les entreprises où des syndicats CSN sont bien implantés et même si les scènes n'avaient rien à voir avec les conditions concrètes dans ces usines. La plupart des patrons nous ont refusé, craignant qu'on "dévoile" certaines conditions de travail dans leur usine. Et pourtant, combien de patrons se vantent à d'autres moments "qu'ils n'ont rien à cacher"!!!

Le vidéo sera disponible à la fin juin pour utilisation soit dans des sessions de formation ou encore dans des assemblées générales. C'est à ne pas manquer.

...petites nouvelles...



deux participants à la Grande Marche se tuent dans un accident d'auto à Sorel

Dans la nuit du 11 au 12 juin, deux marcheurs de Sorel sont morts dans un accident d'automobile au sortir de la fête organisée par les travailleurs de Maricree pour la relance de leur usine. François Guilbault, 22 ans, membre de la Jeunesse étudiante chrétienne et étudiant à l'Université du Québec à Montréal et Marie-Hélène Hubert, 19 ans, membre de la Jeunesse étudiante chrétienne et chômeuse, rentraient chez eux lorsque l'automobile qu'ils occupaient a été happée par une autre automobile. Les deux sont morts sur le coup. Le conseil confédéral a gardé une minute de silence à leur mémoire.



lock-out à l'abattoir de Saint-Damase

La coopérative avicole de Saint-Damase a l'inten-

tion de pratiquer un véritable "hold-up" sur les conditions de travail des salarié(e)s de cette entreprise. Mettant à exécution ses menaces antérieures, l'employeur a décrété un lock-out le 10 juin. Il s'agit en fait du couronnement d'une série de mesures de provocation pour imposer une convention collective à rabais. Les offres patronales comportaient un tripage des clauses d'ancienneté, des pertes de droits syndicaux, de congés de maladie, des baisses de salaires, la réduction des semaines de vacances, des reculs sur les clauses de santé-sécurité...

Pour les salarié(e)s, il n'est pas question d'accepter un recul de dix ans. Au contraire, ils réclament des améliorations concernant le contrôle des cadences, la santé-sécurité, la procédure de grief et d'arbitrage, les salaires et la sécurité d'emploi.



à Thetford, les mineurs règlent en trois jours

"Quand tu travailles 7 mois par année, tu y penses deux fois avant de sortir en grève, mais la Société Asbestos (SAL) a visé trop bas. Les syndiqués ont voté la grève à 85,4% et deux jours plus tard, la compagnie réglait."

Clément Bélanger, le président du Syndicat CSN des travailleurs de la SAL,

de Thetford, est satisfait des résultats obtenus. "Les gars nous ont fait confiance, dit-il; nos stratégies ont fonctionné. Ils se sont tenus. Ils y croyaient. Ils étaient derrière le comité de négociation."

Le syndicat, qui regroupe les 850 mineurs à l'ouvrage et les quelque centaines qui attendent sur la liste de rappel la reprise économique, a conservé sa clause d'indexation et une augmentation pour les 15 prochains mois de .50 l'heure. Il a du même coup, arraché de la compagnie, contrôlée par la Société Nationale de l'Amiante, propriété du gouvernement québécois, une clause l'obligeant à rebaucher les travailleurs mis à pied avant d'accorder des contrats de sous-traitance.

"Ce n'est peut-être pas un contrat à tout casser, explique le président du syndicat, mais en considérant la situation de l'emploi et la situation économique de la compagnie, c'est un règlement satisfaisant."

"La grève, finalement, a été considérée comme un congé sans solde, ajoute-t-il. Dès l'annonce de l'acceptation du règlement, la compagnie a tout de suite fait recommencer le travail."

Pendant les deux jours d'arrêt de travail, la SAL a tenté de faire sortir des poches d'amiante des mines pour honorer un contrat international, mais, même en pleine nuit, la solidarité des mineurs les en a empêchés.

À la table des négociations, quatre négociateurs patronaux se sont succédés, croyant que le syndicat, dirigé par un nouvel exécutif depuis quelques

mois, serait incapable de subir la tension.

"Aujourd'hui, on passe pour des héros parce qu'on a réussi à tasser le président de la Société Nationale de l'Amiante, Marcel Dorais, mais nous autres, on attribue la victoire du syndicat à la mobilisation des membres."

neuf garderies de Montréal signent la convention collective

C'est là l'aboutissement de six mois de négociations sur une base régionale entre le syndicat des travailleuses et travailleurs en garderie de Montréal et le comité de négociation représentant les parents d'une quinzaine de garderies de la région de Montréal. Les garderies Youpi, Soleil du Quartier, Chez nous Chez vous, la Sourithèque, Réa, Les enfants de l'avenir, Frissons des collines, Maman travaille, la Garderie campus (Université de Montréal) ont désormais leur convention dûment signée, ce qui ne devrait pas tarder pour les autres qui ont participé à la négociation régionale. Cette négociation régionale concernait les clauses normatives, les dispositions salariales étant déterminées dans chaque garderie selon sa capacité de payer.

Le principe de la cogestion parents-travailleuses a été inséré dans le contrat collectif. Une clause reconnaît en effet aux syndiqué(e)s le droit de vote aux assemblées générales de la garderie et la présence de deux syndiqué(e)s au conseil d'administration.

...petites nouvelles...



Acier Sorel: les travailleurs d'abord

Pour la deuxième fois en moins de 5 ans les travailleurs d'Acier Sorel, autrefois Sorel Steel, se retrouvent sur le pavé. En effet, le 17 mai dernier, la Banque Canadienne Nationale, par le biais de la firme Mercure Béliveau et associés, a pris possession de l'entreprise.

À l'assemblée générale du samedi, 11 juin, les membres du syndicat des employés d'Acier Sorel ont voté à l'unanimité d'entreprendre une campagne pour la réouverture de cette usine. Un comité de mobilisation composé de 13 personnes a été formé.

Les ouvriers de Sorel demandent aux autorités politiques tant fédérale que provinciale, de prendre leurs responsabilités sociales et de voir à la reprise des opérations d'une des plus vieilles usines de la région Sorel-Tracy.

La moyenne d'âge des travailleurs est de 47 ans, l'ancienneté se situe autour de 18 ans et le nombre de sans-emploi atteint le taux dramatique de 52 pour cent. Dans un tel contexte, la reprise des activités est urgente.

Autrefois propriété de la famille Simard, cette entreprise était majoritairement détenue depuis 1979 par un proche de celle-ci, Guy

Bernier. Sorel Steel dans l'histoire des ouvriers de l'agglomération de Sorel-Tracy c'est peu le berceau du syndicalisme. En 1937 les travailleurs de Sorel-Steel étaient au nombre de ceux qui se sont battus pour la formation de syndicats, avec ceux des ports et du textile. C'est en 1943 finalement, que les employés de Sorel Steel ont reçu leur accréditation syndicale.

à St-Gabriel, le syndicat se préoccupe des contribuables

Le syndicat des employés municipaux de St-Gabriel-de-Brandon (CSN) compte bien suivre de près ce que le conseil municipal promet à la population en ce qui concerne les services municipaux (entretien de la ville, voirie, enlèvement de la neige et des ordures ménagères).

Un article paru dans la dernière livraison du **courrier de Berthier** nous apprenait que certains édiles municipaux envisagent de donner plusieurs de ces services à des sous-traitants de l'entreprise privée sous prétexte que les réparations et le remplacement de la machinerie sont de plus en plus dispendieux.

Comme première réaction, le syndicat s'interroge sur l'économie réelle que pourraient réaliser les contribuables par l'octroi de ces sous-contrats, d'autant plus que l'essentiel de cette machinerie est propriété de la ville depuis fort longtemps et au surplus, en excellente condition. Par ailleurs, à la connaissance du syndicat, aucune de ces

machineries n'a besoin d'être remplacée.

Retourner ces services à l'entreprise privée vise plutôt à ce que les employés du sous-traitant, rarement syndiqués, reçoivent des salaires inférieurs et des conditions de travail misérables et qu'en contrepartie, l'entreprise privée fasse des profits.



mise-au-point

À la suite de la publication par le Journal Le Devoir d'une entrevue avec notre camarade Francine Lalonde et à la suite de la publication dans Nouvelles-CSN d'une prise de position de l'exécutif de la CSN, le comité exécutif et les représentants des fédérations du secteur privé se sont rencontrés pour clarifier le plus possible leurs vues et les objectifs de chacun.

Il faut d'abord souligner que la camarade Lalonde agissait à l'intérieur d'un mandat que lui avaient confié les présidents des fédérations concernées; ensuite, mis à part le caractère trompeur du titre dont Le Devoir avait affublé l'entretien, l'exécutif de la CSN et les fédérations du secteur privé ont convenu que le problème identifié à l'article: **La protection et le développement de l'emploi**, constituent toujours la priorité absolue pour la CSN.

En conséquence, les or-

ganismes et la CSN conviennent qu'un programme de négociation et d'action devra être élaboré pour permettre, dès l'automne, de déboucher sur des actions concrètes traduisant dans la réalité des travailleuses et travailleurs cette priorité absolue.

ça m'a fait plaisir

Après plus de dix ans de travail dans la centrale, cinq à titre de pigiste et cinq à titre de conseiller permanent, j'ai décidé de quitter la CSN, de chercher du travail ailleurs, au moins pour l'année qui vient.

Il ne s'agit aucunement d'un départ de chicane. Je crois plutôt qu'il aurait été impossible pour moi de continuer à fabriquer les **nouvelles csn** avec la même motivation, la même ardeur, le même goût de la perfection année après année. Après plusieurs années d'un travail aussi exigeant, aussi stressant, semaine après semaine, que celui-là, je considère normal de partir afin de laisser la place, si c'est possible, à d'autres qui pourront aller plus loin.

Mais participer à l'équipe d'information, à la création de **nouvelles-csn**, travailler à **nouvelles csn**, le fabriquer, le voir imprimé, vous informer le mieux possible sur la CSN, croyez-moi, ça ma vraiment fait plaisir.

Jacques Gauthier

Il y a maintenant un an le gouvernement fédéral votait la loi C-124 qui limite les hausses salariales des fonctionnaires fédéraux à 6 et 5%. Le fédéral visait également par cette loi les travailleuses et travailleurs du secteur privé pour qui les normes de 6 et 5 devaient servir de "lignes directrices". Le programme fédéral a très rapidement reçu la bénédiction du grand patronat canadien. Un comité d'appui au 6 et 5 fut formé par des chefs de grandes entreprises avec, à sa tête, Ian Sinclair, président de CP entreprises, qui lui a gagné en 1981 la modique somme de \$556,228! L'acceptation du 6 et 5 par les travailleurs est vite devenue une condition de recevoir des contrats du gouvernement fédéral, comme ce fut le cas à la Davie Shipbuilding de Lauzon.

Au Québec également, la concertation entre le patronat et les gouvernements pour limiter les salaires est pratique courante. La Presse Canadienne révélait récemment l'existence d'un "club sélect" appelé le "Groupe de rémunération de Montréal". Ce cercle réunit régulièrement et, en secret, des représentants du Conseil du trésor québécois et du gouvernement fédéral, des dirigeants de grandes entreprises comme Alcan, la Banque de Montréal, Dominion Textile, Domtar, Stelco, Sun Life, Bombardier, Pratt & Whitney, Hydro-Québec, entre autres. Selon l'un d'eux, "on échange sur les difficultés rencontrés dans la mise en oeuvre d'un programme comme le plan fédéral des 6 et 5%."

Après un an d'application du programme, le service de recherches a fait un bref bilan, dont voici un résumé.

au nom de la lutte à l'inflation

Le programme fédéral a été justifié

par l'objectif de lutter contre l'inflation. Ce qui rappelle étrangement l'expérience de la loi C-73 de triste mémoire. Au moment même où le programme du 6 et 5 était instauré, le Conseil économique du Canada, une agence du gouvernement fédéral, avouait que le nouveau programme de limitation des salaires n'aurait qu'un impact marginal sur l'inflation.

Pour juger de cet impact, il importe d'abord de définir quelles sont les principales causes de la montée de l'inflation au Canada. En décomposant l'indice des prix à la consommation, on se rend vite compte que les items qui ont le plus augmenté ces dernières années n'ont rien à voir avec les hausses de salaires. Pour 1982, les prix ont grimpé surtout dans les secteurs de l'habitation, des transports et des tabacs et alcools. L'habitation a subi une hausse (12.0%) en conséquence directe de la montée des taux d'intérêt. Pour les transports, c'est le coût élevé du pétrole qui est la source de l'augmentation (13.8%). Dans les deux cas, ces hausses sont le résultat de décisions gouvernementales. Le niveau des taux d'intérêt est fixé par la Banque du Canada, tandis que le prix du pétrole est établi par décret à la suite d'une entente entre le fédéral et les provinces productrices. Quant aux tabacs et alcools, leur prix a monté en raison des hausses de taxes votées à Québec et à Ottawa.

S'il y a un lien à faire entre l'inflation et les salaires, ce sont plutôt ces derniers qui suivent ou tentent de suivre l'inflation, et non le contraire.

le véritable objectif: des salaires à la baisse

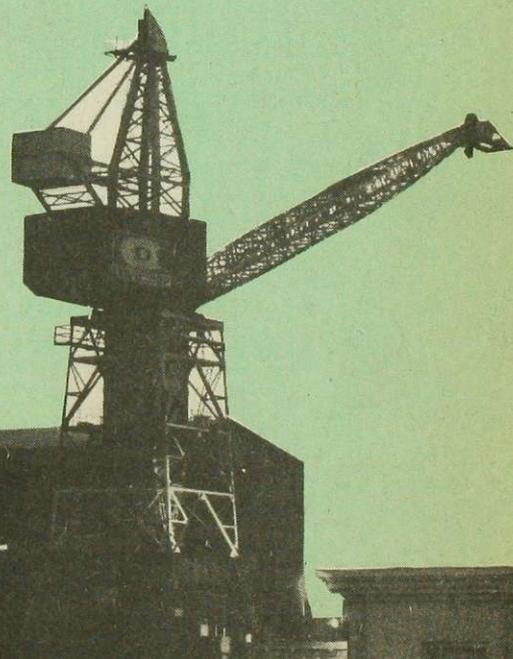
Le programme du 6 et 5 a eu des conséquences négatives sur l'emploi. Tout comme la loi 70 au Québec, il a eu pour effet de restreindre le pouvoir d'achat de milliers de travailleu-

ses et travailleurs et, conséquemment, de provoquer de nouvelles mises à pied dans l'industrie et les services.

Mais le 6 et 5 a surtout été efficace pour provoquer un entraînement à la baisse des salaires au pays. En fait, le programme du 6 et 5 a surtout permis, depuis un an, aux patrons du secteur privé de freiner leurs coûts de production en diminuant les salaires et donc à accroître la rentabilité de leurs entreprises.

L'effet combiné d'un haut taux de chômage et du programme fédéral a réduit de près de la moitié la moyenne des augmentations de salaires au Canada. Elles sont passées de 12.8% pour les trois premiers mois de 1982 à 6.6% pour la même période en 1983. Et encore, cette moyenne établie par le ministère fédéral du travail porte uniquement sur les entreprises comptant 500 salarié(e)s ou plus. On peut facilement imaginer que pour les plus petites entreprises ou les entreprises non-syndiquées, la moyenne serait inférieure à 6.6%. Globalement, les revenus de travail au Canada n'ont augmenté que de 1.2% entre '82 et '83. Pendant ce temps, l'indice des prix à la consommation connaissait un accroissement de 7.6%.

De tous ces chiffres, une constante: c'est nous qui payons la note.



**le 6 et 5 fédéral
RIEN À VOIR AVEC L'INFLATION**