

MONSIEUR LEMELIN DOIT REVER

Roger Lemelin, éditeur de La Presse et grand boss, sauf devant Paul Desmarais, président de Power Corp., Roger Lemelin vient donc, dès le premier jour de la réparation de La Presse, de donner dans une attaque très violente contre le mouvement ouvrier en général et la CSN en particulier.

Monsieur Lemelin joue bien son rôle de chien de garde, si bien qu'on se demande, en fin de compte, si c'est un rôle appris ou s'il fait ça naturellement. Il commente donc sa rêverie en disant au lecteur qu'il "convient de le renseigner, de l'éclairer, de l'alerter..." Bienheureux lecteurs et bon Monsieur Lemelin qui renseigne ses lecteurs des faits suivants: le syndicat des travailleurs de l'information de La Presse (journalistes), la Fédération nationale des Communications (CSN) et la CSN elle-même ont "sauvagement" attaqué La Presse "comme des prédateurs". Et cette attaque, de la part d'une poignée d'individus, est venue après que La Presse eut publié des reportages qui auraient déplu à la CSN.

Ca c'est pour la version patronale de Lemelin, en haut de la pente douce, pour ainsi dire. Car il y a une autre version de l'affaire, version détaillée par les syndiqués de La Presse et du Montréal-Matin eux-mêmes et appuyée par la FNC et la CSN. La "pieuvre", ce n'est pas comme le dit Roger Lemelin, la CSN, non, la pieuvre, les travailleurs de la Wayagamak la connaissent, les filles du CEC aussi, la pieuvre c'est Power Corp., c'est le patronat organisé qui commence à trouver que le syndicalisme québécois devient un peu trop sérieux pour leurs besoins, ce syndicalisme québécois qu'il faut donc calomnier, discréditer, briser. Alors, quel meilleur haut-parleur que la première page entière "du plus pesant quotidien français d'Amérique" le jour de sa sortie après sept mois d'absence. Dans ces conditions, on peut vraiment dire n'importe quoi, on est sûr d'être entendu. Un chien le serait.

Non, la pieuvre, ce n'est pas la CSN, ni la FNC, ni le STIP, ni quelques agitateurs, la pieuvre c'est le capitalisme qui opprime les travailleurs, c'est le profit, c'est Power Corp. c'est Paul Desmarais et son valet Roger Lemelin.

COMMONWEALTH!



Depuis 8 mois, nous, les travailleurs de Commonwealth Plywood (CSN) luttons contre un boss qui a décidé de nous écraser par tous les moyens possibles.

Nous luttons pour la reconnaissance syndicale et pour obtenir la signature d'une convention collective qui améliorera nos conditions de travail.

Suite à la pression publique mise sur le gouvernement, le Ministre du Travail, M. Johnson, a décidé de nommer un conseil de médiation spécial et de demander aux deux parties une trêve dans les procédures judiciaires.

Dans un premier temps, nous avons accepté les propositions du ministre afin de régler ce conflit qui dépasse, en termes de procédures judiciaires, tout ce qu'a connu le Québec en anti-syndicalisme.

Le boss a tout d'abord dit qu'il attendrait la réponse de ses scabs avant de se prononcer. Bien évidemment, quelques jours plus tard, les scabs refusèrent de participer au Conseil de Médiation même s'il n'y avait pas été invité, puisqu'ils ne sont pas une partie.

C'est au cours d'une conférence de presse organisée par le boss et par l'Union Internationale des Bourreurs (... ou des Remboureurs, si vous préférez le nom officiel) que les scabs ont donné le prétexte à la compagnie pour refuser de participer à la médiation en disant non au Ministre Johnson.

Cette conférence de presse avait été convoquée par l'agence de publicité de la Commonwealth (cette agence travaille aussi en étroite collaboration avec les avocats de la Commonwealth dans d'autres dossiers) et le transport des scabs avait été organisé par les avocats de l'Union Internationale. Le patron, pour l'occasion, avait donné 4 heures de congés à tous ses employés.

Malgré tout, le Conseil de Médiation a siégé quand même et nous nous sommes fait entendre devant celui-ci. A l'heure où ces lignes sont écrites, nous ne savons pas encore si la compagnie s'est fait entendre ou a l'intention de se faire entendre devant ce conseil de médiation.

Malgré toutes les mesures prises par le boss, malgré toutes les déclarations de la compagnie, nous sommes persuadés que notre lutte sera victorieuse. Caine, le patron, aura beau dire que nous ne sommes pas le véritable syndicat, aura beau dire qu'il n'y a pas de conflit de travail à la Commonwealth, il reste le seul à le penser! Même ses scabs ne sont pas d'accord avec lui là-dessus.

Le comité
d'information du
syndicat de
Commonwealth Plywood
(CSN)

UNIS ET ORGANISES, NOUS VAINCRONS!

le travail

volume 53, numéro 2

Commonwealth Plywood

Un résumé et extraits de la prise de position de la CSN face au conflit le plus menaçant vécu par des travailleurs de la CSN présentement.

en pages 1 et 3

Ça joue dur dans les communications

Il y a eu près d'une douzaine de conflits dans les communications depuis un an au Québec. S'agit-il d'un complot patronal ou d'un complot syndical? Ou s'agit-il plus simplement de l'anti-syndicalisme patronal habituel dans ce secteur?

en pages centrales

Luttes et victoires dans la CSN

La liste des conflits à la CSN présentement avec en plus quelques compte-rendus de luttes en cours et de conflits réglés.

en pages 8 et 9

Le Travail est l'organe officiel de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN). Publié mensuellement, son rôle est de diffuser à travers le mouvement les politiques mises de l'avant par les diverses instances de la centrale et de refléter le plus fidèlement possible la vie des organismes et des syndicats membres.

Direction: Michel Rioux, service de l'information de la CSN

Responsable: Jacques Gauthier

Rédaction: Jacques Gauthier, Clément Gauthier et toutes les personnes dont les noms apparaissent en fin d'articles.

Photographie: Jean-Claude Champagne et Guy Turcot.

Le journal Le Travail n'est pas responsable des textes qui lui sont envoyés pour publication. Le responsable ainsi que la direction se réservent le droit de publier ou non ces textes, selon les besoins. Il est également compris que les textes peuvent être réécrits ou plus simplement servir de base à un nouveau texte.

La reproduction et l'utilisation de textes publiés est non seulement permise mais encouragée.

Lithographié par Journal Offset Inc.
254 Benjamin-Hudon, Ville St-Laurent

Le Travail continue FACHEZ-VOUS PAS PERSONNE!

Malgré les apparences, Le Travail n'est pas mort; il serait même fort. "Il serait" si... Si nous étions tous convaincus de l'importance de se donner un journal, d'avoir un moyen de se communiquer des nouvelles, des affaires importantes, des idées qu'on a.

Le service de l'information de la CSN, très conscient du problème que posait l'absence régulière d'un moyen d'information s'adressant à l'ensemble des syndiqués CSN, le service s'est donc restructuré et les quatre conseillers y travaillant se sont redistribués les tâches. Maintenant chacun a un rôle bien précis à remplir: coordination, information-action, réflexion-action et enfin information interne. Quatre personnes, quatre rôles. **L'information interne**

Sans trop insister pour l'instant sur les trois premiers rôles que les intéressés expliqueront eux-mêmes dans un prochain numéro, parlons tout de suite de l'information interne. Comme le terme l'indique, il s'agit d'information sur ce qui se passe à la CSN, c'est-à-dire aussi bien au niveau de la centrale qu'à celui des conseils centraux, des fédérations, des syndicats locaux.

Pour remplir ce rôle, nous allons utiliser deux instruments différents: l'hebdomadaire "nouvelles CSN" et le mensuel "Le Travail".

"Nouvelles CSN"

Ce journal est nouveau. Il s'agit d'un quatre pages 8½ x 11, composé à la dactylo et qui sera envoyé par la poste aux président, secrétaire et trésorier de chaque syndicat, de chaque organisme membre de la CSN ainsi qu'à tous les employés du mouvement. Ce journal contiendra essentiellement, en de courtes nouvelles

de 10 à 15 lignes, ce qui s'est passé durant la semaine précédente dans la CSN. La très grande majorité de ces nouvelles proviendront de ce qui est mis sur le télécopieur. Il ne faudra donc pas se gêner pour s'en servir. Ces nouvelles pourront ensuite être utilisées dans les journaux le syndicat locaux, de conseils centraux et de fédérations.

"Le Travail"

Le Travail, quant à lui, devient pour l'instant un douze pages tout en gardant son même format. Il aura pour rôle de donner des nouvelles de ce qui se passe dans la CSN ainsi que d'informer les membres des politiques du mouvement. Pour répondre à ces deux objectifs, il ne faut plus que ce journal soit l'affaire de une, deux, même dix personnes. La preuve, c'est qu'il n'y a qu'un seul responsable permanent pour les deux instruments d'information et qu'il est évident qu'une seule personne ne peut tout faire tout seul.

Il faut donc de la collaboration

C'est pourquoi chacun doit prendre conscience de l'importance de transmettre au responsable de l'information interne des nouvelles de ce qui se passe dans son syndicat, dans sa fédération, dans son conseil central. Plusieurs moyens sont disponibles dès maintenant pour aider à la transmission de cette information: le télex d'abord, le journal du syndicat local, du conseil central ou de la fédération envoyé au service de l'information de la CSN, le courrier, le téléphone.

Un réseau d'information

Ces moyens de transmission sont efficaces et le seront davantage si nous leur donnons une certaine coordination. Ce sera la tâche de la structure d'information.

Des structures d'information, il y en a déjà eu à la CSN et plus particulièrement dans le secteur public mais leur rôle en fut plus souvent un de distribution d'information qu'autre chose. Ce n'est pas ce genre de réseau qu'on veut mettre sur pied pour assurer l'information interne. Non, c'est plutôt un réseau d'informateurs dont la CSN a besoin, un réseau qui couvrira ce qui se passe à la grandeur du mouvement.

Déjà cette structure commence à s'articuler autour de son axe principal que sont les responsables de l'information dans les conseils centraux et les fédérations. D'ailleurs, sur les 22 conseils centraux, un seul, Granby, n'a pas encore de responsable à l'information alors que sur les 10 fédérations, deux n'en n'ont pas, soit la Métallurgie et les Affaires Sociales. Mais dans ces trois cas, cette lacune s'apprête à être comblée. De plus, plusieurs conseils centraux publient maintenant leur propre journal et il en va de même pour plusieurs syndicats.

Des cours de formation

Cette structure de responsables ne sera cependant pas laissée à elle-même. En collaboration avec le service de l'information, le service de l'éducation de la CSN entend mettre sur pied, dès l'automne, des cours de formation s'adressant particulièrement aux responsables de l'information et de l'éducation de conseils centraux. Des cours régionaux seront également mis sur pied pour les responsables locaux d'information.

Il ne nous reste plus, maintenant, à comprendre que ça doit marcher.

Jacques Gauthier,
responsable de l'information interne

dernière heure

les condamnations à la CTCUM LA CSN LES DECLARE INACCEPTABLES ET EN EXIGE LE RETRAIT

Le conseil fédéral de la CSN vient de décider à l'unanimité de condamner énergiquement les condamnations odieuses dont viennent d'être victimes les camarades de l'entretien et des garages de la CTCUM.

On sait que ces derniers viennent de voir pleuvoir sur eux, mercredi dernier, une série de condamnations à l'amende et à la prison, condamnations pour avoir fait la grève de l'indexation, en 1974, grèves qui avaient été décidées conjointement par les trois centrales syndicales.

Un plan de mobilisation va être mis de l'avant dès que possible et chaque syndicat sera appelé à voter un appui aux tra-

vailleurs de la CTCUM injustement condamnés.

Voici ces condamnations:

- Jacques Beaudoin, ex-président du syndicat: 3 mois de prison;
- les trois autres membres de l'exécutif d'alors: Jacques Morissette, Jacques Thibault et Pierre Arnault, 2 mois chacun;
- des amendes à 28 militants pour une somme de \$12,950;
- une amende de \$50,000 au syndicat lui-même;
- et enfin des condamnations antérieures de \$52,750 à payer.

Commonwealth Plywood

A QUI PROFITE LA CONFUSION?

S'il faut en croire les nouvelles qui parviennent au monde par les voies d'information quotidienne: Presse Canadienne, Le Devoir, Le Journal de Montréal, les radiodiffuseurs privés, Radio-Canada, etc... le conflit de la Commonwealth Plywood, "c'est confus, mêlé, une vraie affaire de fou où il n'y a rien à comprendre...". Une telle position-elle justifiable quand on a pour travail de faire de l'information? Et qui a intérêt à ce que le conflit semble confus, ne soit pas compris par l'ensemble des travailleurs, qui sinon le boss Caine de la Commonwealth Plywood, le patronat qui appuie cette lutte d'arrière-garde ainsi que leurs représentants politiques.

Pour mieux comprendre le conflit, il importe d'en connaître l'histoire, le cheminement. Le comité exécutif de la CSN a fait paraître en page 5 du quotidien Le Devoir un texte en expliquant très bien le déroulement. C'est essentiellement de ce texte, résumé et extraits, qu'est composé l'article qui suit.

Le conflit a pris naissance lorsque les travailleurs de la Commonwealth ont décidé de changer leur syndicat de boutique pour un syndicat CSN. Leur demande en ce sens (170 signatures sur 230 travailleurs) fut déposée au ministère du Travail le 30 août dernier et dès le 16 septembre, le boss de la Commonwealth, Caine, mettait à pied 118 de ces nouveaux syndiqués CSN sous prétexte de difficultés économiques.

Cette tactique courante pour se débarrasser d'un syndicat ne dupa cependant pas les travailleurs de la Commonwealth et ces derniers décidèrent de sortir en grève le 19 septembre:

"Cette décision allait déclencher une farouche riposte de la compagnie. Outre l'utilisation de briseurs de grève et d'une police privée armée de fusils de calibre .12 qui défonçaient les lignes de piquetage en automobile et intimidaient les grévistes à leur domicile, la compagnie allait utiliser tout l'arsenal des recours en injonction et outrage au tribunal, pour entraîner le syndicat dans un invraisemblable imbroglio judiciaire..."

Ce processus judiciaire se résume assez facilement pourvu qu'on comprenne le but poursuivi. En s'embarquant à fond de train dans l'utilisation des tribunaux, la compagnie avait pour but de détourner la lutte des travailleurs de la Commonwealth de son véritable sens et de la porter plutôt sur un terrain où elle était maîtresse, le terrain judiciaire.

Deux syndicats sont reconnus

Mais avant d'aller plus loin dans les injonctions et les outrages, il faut dire que le 3 octobre, le syndicat CSN était accrédité. Cependant, le même jour, le syndicat de boutique fait signer de fausses cartes CSN à une quarantaine de travailleurs non-mis à pied ou nouvellement engagés (scabs) qui retournent à l'intérieur, négocient une convention et la signent avec le boss le 13 octobre. Et là on atteint le comble de la tricherie lorsque le ministère du Travail reçoit cette convention et l'accepte par le fait même.

"...C'est là le noeud du conflit judiciaire: Cette convention collective a-t-elle été légalement signée ou non? Tant que dure cette ambiguïté légale, il ne peut y avoir de solution juridique."

Plutôt que de faire trancher cette question, la Commonwealth Plywood a choisi la voie de l'affrontement et de la répression en accumulant les injonctions, les outrages au tribunal, les amendes et les peines d'emprisonnement imposées aux grévistes.

En imposant cette voie, le patron a entraîné tous les autres intervenants sur le terrain de la répression, a paralysé tous les effets de négociation et de conciliation..."

La répression judiciaire

Le patron Caine a utilisé au maximum tous les moyens mis à sa disposition par le système judiciaire: injonction pour interdire la grève et le piquetage (22 septembre), 32 grévistes condamnés pour outrage au tribunal, nouvelle injonction interdisant le piquetage (25 octobre) d'où une vingtaine de condamnations pour outrage au tribunal, condamnations variant de 6 jours à deux mois de prison. Demande d'injonction même contre le ministre du Travail parce qu'il a nommé un conciliateur dans le conflit. Enfin la super injonction du 18 avril, amendement la précédente et s'attaquant cette fois directement à la CSN:

"...Cette nouvelle injonction interdit tout piquetage, et enjoint aux instances de la CSN et à son président Norbert Rodrigue, en substance: 1° de prendre toutes les mesures appropriées et efficaces, y compris "donner des ordres" et "les faire respecter", pour que cessent tout piquetage et toute forme d'appui financier aux piqueteurs; et 2° ordonner à tous les syndicats CSN, par telex, et à tous les autres groupes ayant participé au piquetage, de cesser tout piquetage et de respecter toutes les injonctions. La CSN, qui avait 3 jours pour se plier à cette ordonnance, a déclaré qu'elle était résolue à ne pas trahir "sa plus essentielle mission et son inaliénable raison d'être, (qui) est de défendre les droits des travailleurs et en particulier le plus fondamental de tous, le droit d'association..."

La médiation

Suite à cette riposte de la CSN et à la solidarité manifestée par les travailleurs, le Ministère du Travail a dû poser un geste pour ne pas perdre la face complètement. Un conseil spécial de médiation a été nommé pour trouver une solution au conflit et malgré l'acceptation de cette procédure par les grévistes, le boss Caine a pour sa part refusé de participer à cette médiation, ce qui, c'est le moins qu'on puisse dire, la compromet.

Le prochain pas sera-t-il une loi spéciale pour mettre la compagnie à sa place?

Dans le public
comme dans le
privé:

CHARLEROI-BOYER

Un autre conflit très dur présentement à la CSN, c'est celui du Pavillon Charleroi-Boyer, à Montréal-Nord, un centre d'accueil pour déficients mentaux légers, moyens et graves. Conflit typique des Affaires Sociales (coupures de postes, augmentation du nombre de cadres, rentabilisation des établissements...) mais avec un gros quelque chose en plus: de la répression, beaucoup de répression, judiciaire, policière, scabs, fiers-à-bras. Mais surtout une répression patronale locale féroce dans le but de détruire un syndicat qui après des années d'inactivité commençait à se tenir debout.



Le tandem patronal responsable localement de cette situation, Jocelyn Hamman et Robert Vézina, ce dernier ancien permanent de la CSN dans la région de Québec, n'ont pas tardé pour casser le syndicat à mettre en place un piège de répression infaillible: non-respect de la convention collective, favoritisme, coupures de postes syndiqués, fusions de postes, augmentation des postes de cadres, non-règlement des griefs, toutes choses qui ont rendu les travailleurs extrêmement combattifs et entraîné l'intervention de l'escouade anti-émeute de la police pour expulser les travailleurs du centre d'accueil. Et le lock-out illégal qui s'en suivit à compter du 1er février. Les injonctions, les interdictions de piquetage, l'intervention des fiers-à-bras et de la police sur la ligne, l'utilisation de scabs à l'intérieur, de juges et de tribunaux à l'extérieur.

Les travailleurs de Charleroi-Boyer sont convaincus qu'ils font les frais d'une lutte contre le syndicalisme, lutte concertée par l'association patronale des centres d'accueil du Québec, l'ACAQ, lutte qui a son équivalent à la Commonwealth Plywood dans le secteur privé.



Le 49ième Congrès de la CSN

Cette année, le Congrès de la CSN se tient du 4 au 9 juin à Montréal, à l'hôtel Bonaventure (c'est hélas ce qu'il y a de moins cher en ville...). Les principaux thèmes abordés durant ce congrès de cinq jours seront, outre le rapport de l'exécutif, la fiscalité, la sécurité-santé, la question nationale et la condition féminine. Pour nous en parler, nous avons rencontré, entre deux assemblées pré-congrès, le président de la CSN, Norbert Rodrigue, le trésorier Léopold Beaulieu et le comité de la condition féminine.

Norbert Rodrigue

"Nous devons renforcer notre rapport de force..."

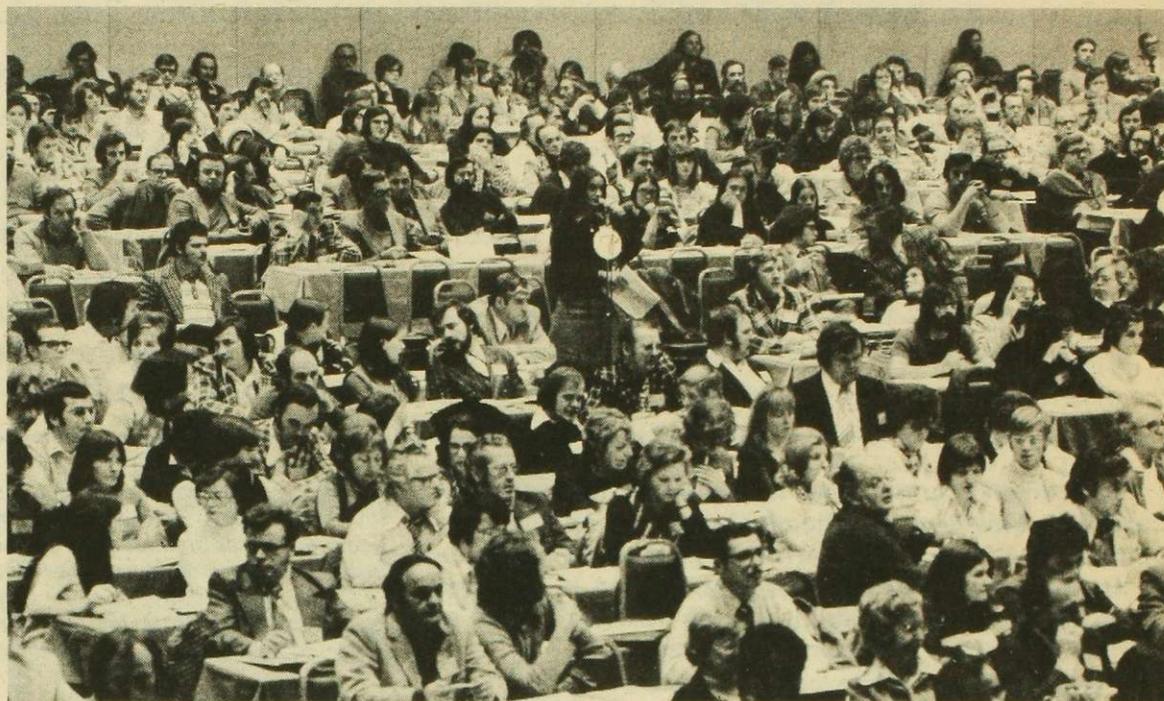
"Le Congrès de cette année est un peu particulier en ce sens que c'est enfin à celui-ci que l'on revoit toute la **fiscalité** du mouvement. Déjà trois congrès ont préparé cette intervention, ceux de 75, 76 et enfin celui de l'an dernier. Il s'agit pour nous tous de stabiliser nos finances, de manière générale. On ne peut concevoir une organisation syndicale, en terme de fonctionnement, comme si le budget de fonctionnement et celui du FDP étaient deux choses distinctes. On va donc discuter de l'ensemble.

Un autre thème important, celui de la **sécurité-**

les chômeurs, les assistés sociaux, les étudiants, que nous puissions leur donner voix au chapitre.

Il y aura également le débat sur la **question nationale**, qui touche chaque Québécois. Nous, ce qu'on doit se demander, c'est quelle est la responsabilité d'une organisation ouvrière là-dedans. En fait, on croit que notre mouvement a comme responsabilité de poser la question dans ses propres termes, d'être présent dans le débat et de faire connaître ses objectifs.

Finalement, il sera question de l'**organisation politique des travailleurs**: c'est



les finances

UNE BAISSÉ DE COTISATION

La fiscalité est donc un des points centraux de ce congrès: il s'agit, comme l'a dit Norbert, de stabiliser les finances de la CSN. Pour ce faire, le bureau confédéral propose au Congrès de fixer le coût total de l'affiliation à la CSN (fédérations et conseils centraux compris) à environ 1.2% du salaire moyen dans chaque syndicat, soit environ deux heures de travail par mois.

Ce coût de 1.2% se divise ainsi:

- 0.72% pour le niveau confédéral,
- 0.42% pour le niveau fédéral,
- 0.06% pour le niveau régional.

Une des particularités de ce changement proposé: les cotisations syndicales baissent pour la majorité des membres de la centrale.

L'autre particularité, évidemment, étant le passage pour tous à la cotisation au pourcentage.

Voici comment cela se passerait: actuellement, la cotisation qui va au niveau confédéral, à la centrale, se situe à \$2.10 plus 0.6% du salaire manuel (une heure par mois). Cela équivaut actuellement à 0.80% du salaire mensuel moyen de tous les membres de la CSN mais représente dans les syndicats à bas salaires plus de 1% du salaire gagné alors qu'il est à 0.72% pour les syndicats à gros salaires. Cette cotisation baisserait à \$2.00 plus le 0.6% dès le 31 août 1978. Enfin, le premier mars 1979, la cotisation passerait à 0.72% du salaire moyen dans le syndicat avec un maximum mensuel de \$13.20, maximum augmenté ensuite annuellement de 8%.

Pour les fédérations et les conseils centraux

Le congrès de la CSN n'a cependant pas autorité pour imposer de nouvelles politiques aux

fédérations et aux conseils centraux. C'est pourquoi le bureau confédéral propose plutôt au Congrès de recommander aux deux autres niveaux de fixer leur cotisation à, en moyenne, 0.42% pour les fédérations et 0.06% pour les conseils centraux.

D'où le total de 1.20% du salaire moyen pour l'ensemble des cotisations.

Le FDP, le budget de fonctionnement et le troisième fonds

Un des buts poursuivis par cette réforme, c'est la clarification des rôles de chaque niveau, leur stabilisation. Ainsi, au niveau confédéral, le 0.72% serait partagé en trois: le budget de fonctionnement (0.23%), le fonds de défense professionnelle (0.35%) et enfin un fonds de réserve (0.08%), en prévision d'un

nombre élevé de grévistes, de campagnes spéciales...

Les allocations de grève

Le FDP fournirait deux sortes de soutien aux grévistes, lockoutés et autres travailleurs admissibles, un soutien collectif accordé chaque semaine au syndicat et un soutien individuel. Dans ce dernier cas, le bureau confédéral propose de conserver le système actuel mais de prendre tout de suite deux ans d'avance sur l'indexation. Cela étant dû au fait que notre réserve au FDP est assez élevée. Ainsi la CSN verserait tout de suite des allocations de grève au taux où elles seraient dans deux ans, en 1980, année à laquelle nous reprendrions l'indexation normale.



santé: le Congrès y consacra une journée de débats afin que les militants prennent conscience des luttes menées et à mener, des politiques à mettre en place dans les prochains mois.

Il nous semble important, aussi, de proposer au mouvement d'**élargir le sentiment d'appartenance à la centrale**, en comprenant mieux l'importance de l'organisation syndicale, l'importance aussi pour les militants d'assumer les décisions du mouvement, l'importance de faire en sorte que nos positions attirent

fondamental, il faut que nous en débatons au plus vite, il nous faut voir avec les militants les moyens à prendre pour que ça se concrétise, peut-être timidement mais de manière certaine.

Bref, il nous faut voir comment s'organiser pour concrétiser notre orientation socialiste tout en pratiquant un syndicalisme de masse, comment nous organiser pour prendre notre place dans la société, sur les lieux de travail, comment faire un pas de plus, un pas vers l'avant."

la condition féminine POUR L'AVORTEMENT

Le Comité de la condition féminine de la CSN présentera cette année un rapport dans la même ligne que celui de 1976. A ce congrès, le comité avait nommé comme prioritaires les revendications suivantes: travail égal salaire égal, congés-maternité avec plein salaire, un réseau de garderies contrôlé par les usagers.

Depuis ce temps, cependant, rien n'a été fait de la part des gouvernements. C'est pourquoi ces revendications sont de nouveau mises de l'avant, auxquelles le comité a ajouté cette année le droit à l'avortement libre et gratuit.

Des activités durant le congrès

Durant le congrès, le comité de la condition féminine de la CSN va organiser diverses activités dont le programme sera communiqué aux déléguées au début du Congrès.



le 20^{ème} Congrès du Conseil central de Montréal

BATIR DES SYNDICATS FORTS POUR VAINCRE

Du 19 au 23 avril derniers, au delà de 430 délégués officiels, 125 délégués fraternels et 90 observateurs se sont réunis en congrès pour débattre plusieurs aspects de la vie syndicale découlant du thème "Bâtir des syndicats forts pour vaincre". C'était le 20^{ème} congrès du Conseil Central de Montréal **UN CONGRES "HISTORIQUE"**.

L'ouverture s'est faite sur une note historique où trois anciens présidents et le plus vieux militant connu du Conseil Central ont adressé la parole aux congressistes. Les interventions de Philippe Girard, de Gérard Picard et de Rolland Thibaudeau faisaient écho à la publication du numéro spécial d'**UNITE OUVRIERE**, journal du Conseil Central, sur l'histoire du Conseil Central et qui est sorti pour ce 20^{ème} congrès.

DU PAIN SUR LA PLANCHE

Dès le lendemain, les congressistes se sont attelés à l'énorme tâche qui les attendait. A l'ordre du jour, il y avait tout le volet de la vie syndicale: éducation, information, soutien aux luttes, l'organisation syndicale, la vie des régions. L'étude de ce volet a été précédée par la prise de conscience des caractéristiques de la conjoncture actuelle: chômage, fermeture d'usines et coupures de postes, répression et la riposte à organiser. Ensuite les délégués ont passé en revue les dossiers spéciaux que sont la sécurité-santé, la conditions des femmes, l'action politique et la solidarité internationale. S'est ajoutée à tous ces dossiers, l'étude de l'Unité Syndicale et de la Question Nationale.

DES ATELIERS TRES PRODUCTIFS

Pendant deux jours, les congressistes ont abattu une somme énorme de travail en ateliers. Ils ont débattu toutes les questions et ont acheminé plusieurs recommandations à la plénière du congrès. Tous s'entendent pour dire que ces deux jours d'ateliers ont été extrêmement productifs et ont servi pour les nombreux nouveaux délégués de session de formation.

UNE PLENIERE HOULEUSE

Quant à la plénière, il en fut tout autrement. Elle fut polarisée à 80% par le dé-

bat sur la Question Nationale. Farci de procédure et d'affrontements de "principes", elle a fini par prendre position sur la question nationale en votant "l'indépendance et le socialisme." Du même coup elle a référé aux assemblées générales mensuelles du Conseil Central le soin de disposer des recommandations sur l'ensemble de toutes les autres questions traitées plus tôt en ateliers.

DES AFFRONTEMENTS TRES VIFS

Le congrès du Conseil Central s'est terminé par le renouvellement de son Conseil Syndical. L'élection dans la région "Est" a créé tout un branle-bas lorsque le congrès a refusé d'entériner le candidat choisi par la région et a référé à l'assemblée générale la responsabilité de refaire l'élection. Il est apparu évident aux observateurs que l'acharnement déployé dans le débat sur la question nationale, d'un côté par les marxistes-léninistes regroupés et de l'autre, par les marxistes-léninistes non-alignés, par les trostkystes et par des travailleurs combattifs sans appartenance politique s'est scellé dans la non-élection du responsable de la région "Est".

DES DEBATS A FAIRE

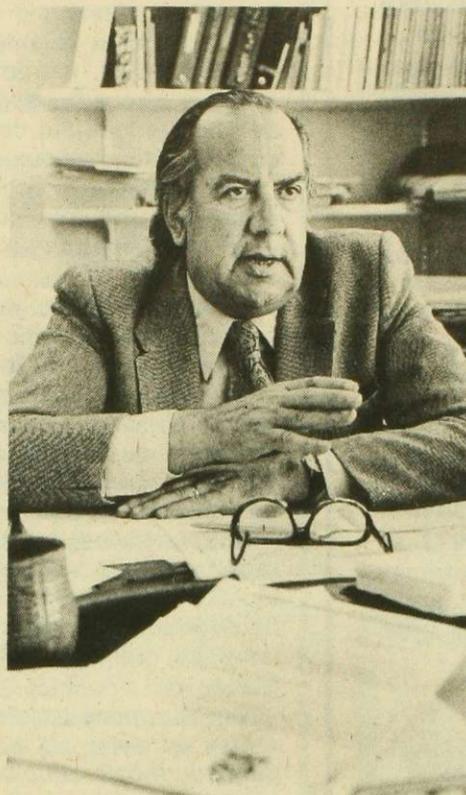
Le 20^{ème} congrès du Conseil Central fut très dense et très dur particulièrement pour les nouveaux délégués. Cependant, la vie syndicale, pour progresser, ne peut pas passer à côté de ces grandes questions. Peut-être faudrait-il prévoir des cadres différents pour qu'elles puissent être abordées et vidées sans préjudice pour la vie syndicale elle-même.

La nouvelle équipe du Conseil Central de Montréal aura à se pencher là dessus. Elle se compose d'André Lauzon à la présidence, de Rolland Beauchamp à la vice-présidence, de Serge Demers au secrétariat, de Pierre Marin à la trésorerie, de Michel Chartrand à l'action politique, de Gérald Larose à l'information, de Jacques Bourbeau à l'éducation, de Liliane Bolland comme secrétaire-adjoint, de Lina Trudel à la Région Centre-Ville, de Julien Mainville à la Région Centre-Nord, de Rénauld Corriveau à la Région Ouest, de Pierre Grondin à la Région Rive-Sud.

Information,
Conseil central de Montréal

Marcel Pepin

30 ANS A LA CSN



vailleurs québécois étaient les plus mal payés au pays. Pour dire que dans les quatre chantiers québécois, il a fallu dix grèves en dix ans pour commencer à s'en sortir.

A cette époque, le favoritisme était la règle d'or: les clauses d'ancienneté étaient très arbitraires, les procédures d'arbitrage étaient inexistantes et les travailleurs n'avaient rien à dire ni sur le fardeau de travail ni sur l'évaluation des tâches. Tout relevait du gérant, de l'employeur.

C'est la CTCC du temps qui a fait les trouées dans tous ces secteurs et je ne crains pas de dire que le syndicalisme américain dans bien des secteurs s'est mis à notre remorque.

Ainsi, si les Métallos de la Côte-Nord se battent aujourd'hui pour la sécurité-santé, c'est du en grande partie aux batailles des travailleurs de la CSN, à celles des travailleurs de la QIT et de la Shawinigan Chemicals en 1962, à celles de l'Amiante et de la QIT plus récemment. Et aux autres.

Puis je me suis battu pour la syndicalisation des travailleurs du secteur public, le secteur public où nous avons toujours mis de l'avant la revendication d'un salaire décent, répondant aux besoins des travailleurs et non à des principes de profit tels que celui de l'offre et de la demande. Avec de telles revendications, inutile de dire que nous avons été attaqués de toutes parts, nous avons été combattus même dans nos rangs. Ainsi, lorsque nous avons mis de l'avant le \$100 de base du premier front commun du secteur public en 1972: ce fut une lutte très dure qui m'a même coûté la liberté, mais ce prix n'était pas trop élevé. Cela a, je crois, amené un plus grand militantisme dans nos rangs. Il aurait sans doute été facile, à ce moment, de se cacher derrière les membres, mais nous avons plutôt dit: "Ce ne sont pas les militants locaux qu'il faut condamner mais nous qui avons fait les recommandations." Cela aurait été une trahison de ne pas agir ainsi.

Cette étape de 1971-72 a été marquante dans l'histoire du mouvement syndical québécois et canadien. Notre syndicalisme en a profité pour se définir plus clairement.

Après 30 ans, je suis convaincu que la lutte ouvrière est quotidienne et qu'il faut accepter de faire le travail jour après jour pour atteindre nos objectifs. Notre monde a changé et notre mouvement grandira de lui-même si notre militantisme se développe car, il ne faut pas se le cacher, notre grande faiblesse, c'est la formation de nos militants. Mais la CSN représente une histoire, c'est pourquoi elle se maintient, elle avance. Elle ne peut abandonner le combat parce que les travailleurs ne peuvent se passer d'une organisation comme la CSN."

"La CSN, ce fut toute ma vie active, ce l'est encore et ça le restera. Je n'ai jamais fait autre chose et je n'ai qu'un seul intérêt, défendre les travailleurs, la classe la plus mal traitée dans la société et parmi eux, les plus mal pris, les plus pauvres.

Mon premier travail, ce fut dans le textile, où les conditions, si c'est possible, étaient encore plus détériorées qu'aujourd'hui. Puis j'ai été dans la métallurgie pendant 12 ans, où j'ai occupé toutes les fonctions. La situation dans la métallurgie n'était pas très reluisante à cette époque. Dans l'aluminium, par exemple, les conditions étaient inférieures à celles du papier. Même chose dans les chantiers maritimes où les tra-

La police chez nous

A côté de l'aspect voyant de CJRT ou du matraquage sur la ligne de piquetage, il y a un autre aspect de l'action de la police contre les syndicats qui est plus discret mais plus dangereux. C'est celui de l'infiltration de nos structures, depuis le syndicat local jusqu'à la centrale, par des policiers, informateurs, agents provocateurs.

La Ligue des Droits de l'Homme, consciente de l'importance de diffuser le plus d'information possible sur le sujet, a organisé un colloque à Montréal durant la fin de semaine du 26 mai.

Le Travail vous fera part de ces discussions.



"Il n'y a pas d'endroit où les hommes
soient plus libres qu'à la CSN"

1977 a été une année très dure pour le syndicalisme dans les communications. Le nombre de conflits, grèves, lock-outs, a été exceptionnel. Énumérons-les: grèves de syndicalisation au Centre Éducatif et Culturel, dans les 4 stations québécoises du réseau radiophonique Radio-Mutuel (CJMS et cie), dans les cinémas France-Film à Valleyfield, affrontements "droits des travailleurs / droits de gérance" aux quotidiens Le Soleil à Québec, La Presse et Montréal-Matin à Montréal ainsi qu'à Radio-Québec, "notre" télévision éducative. Enfin un conflit causé par les mesures anti-inflation du gouvernement Trudeau, celui de Cable TV.

Selon le président Amram de la Fédération Nationale des Communications (CSN), une telle quantité de conflits sont, si l'on peut s'exprimer ainsi, le fruit du hasard en ce sens qu'il ne s'agit pas là, de la part des travailleurs concernés, d'une concertation. Simplement de nombreuses conventions collectives se terminaient en 1977 et comme dans beaucoup d'autres secteurs, les boss dans les communications essaient d'éviter la syndicalisation, de l'affaiblir, de l'éliminer.



pour les 6 syndicats CSN de La Presse et du Montréal-Matin UNE VICTOIRE DURE A AVALER POUR LES BOSS

Les 700 travailleurs CSN de La Presse et du Montréal-Matin sont retournés au travail le 4 mai dernier, après sept mois de grève, la tête haute et avec le sentiment profond, chez la très grande majorité d'entre eux, d'avoir eu raison d'un patron aussi anti-syndical que puissant.

Confirmant leur victoire, le président-éditeur Roger Lemelin déversait son fiel et son amertume à la une de la première réparation. Sa tentative de diviser les travailleurs syndiqués lui est retombée sur le nez: ses délirantes accusations contre les travailleurs de l'information, contre la Fédération nationale des communications et contre la CSN en général n'ont fait que raffermir l'unité syndicale et donner un nouveau souffle à la combativité des membres.

Cette grève s'est soldée par une nette victoire, sans équivoque. Mais avant de faire un rapide tour d'horizon des importants gains syndicaux qu'ont arrachés les syndiqués à force de solidarité et de ténacité dans la lutte, il importe d'énoncer clairement les véritables enjeux de cette grève, au-delà de l'incident du débrayage de 48 heures déclenché suite aux sanctions patronales contre les journalistes sportifs qui résistaient à la nomination d'un directeur imposé de force. D'ailleurs, les membres du Syndicat des travailleurs de l'information de La Presse (STIP) ont vite compris que le patron cherchait l'affrontement, voyant là une occasion

d'écraser le syndicat après trois mois de négociations bidon.

Ces enjeux peuvent s'exprimer de la façon suivante:

1. résister au dépouillement systématique des conventions collectives, intention clairement manifestée dans les offres patronales précédant le conflit;

2. contrer la volonté patronale d'écraser les syndicats CSN, entreprise qui revient de façon cyclique à tous les sept ans (grèves de 1958 et de 1964 et lock-out de 1971, ces deux derniers conflits s'étendant eux-aussi sur sept mois);

3. consolider les conventions collectives afin d'éliminer une fois pour toutes le favoritisme et l'arbitraire patronaux;

4. réduire de façon appréciable les écarts salariaux entre les différents groupes de travailleurs par l'adoption d'une échelle salariale unique pour l'ensemble des syndiqués CSN, et

5. assurer la sécurité d'emploi et le maintien de conditions de travail chèrement acquises au cours des 20 dernières années, face à la volonté patronale d'effectuer d'importants changements technologiques.

La reconnaissance de ces principes fondamentaux, qui sous-tendaient l'ensemble des revendications des syndicats CSN, a été obtenue de haute lutte, mais sans conteste, par les travailleurs en grève de La Presse et de Montréal-Matin.

De tels gains syndicaux indiquent par le fait même un net recul pour Power Corp. et expliquent du même coup l'amertume des Desmarais et Lemelin.

(texte rédigé par le syndicat des travailleurs de l'information de La Presse)

à Radio-Québec "EDUQUER" TOUT EN CASSANT LES SYNDICATS

Dans les conflits de travail actuels, le pré-tendu "complot", si on y regarde de plus près, se situe bien davantage du côté patronal que syndical. A preuve, l'expérience des travailleurs de Radio-Québec: les patrons savent déployer toutes sortes de trucs pour briser et la solidarité syndicale et les syndicats. C'est pour eux une question de droits de gérance à récupérer...

Radio-Québec, c'est la télévision éducative québécoise qu'on peut capter sur bande UHF (l'autre roulette) dans quelques villes et via le câble dans d'autres parties du territoire.

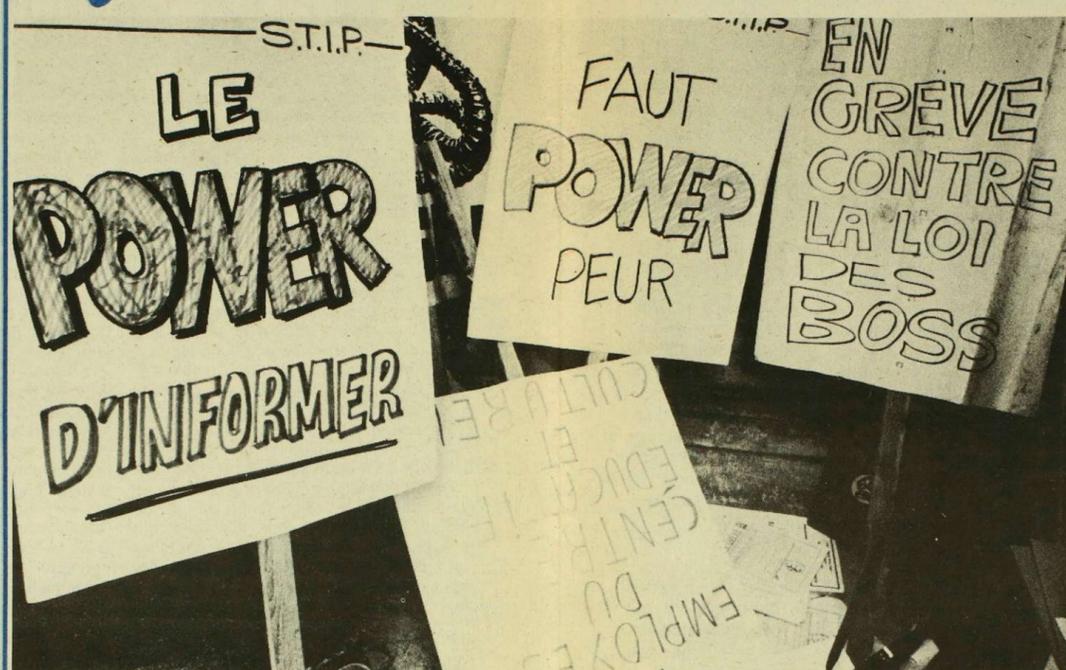
Les artisans des émissions sont groupés en une association professionnelle (celle des réalisateurs - 25 membres) et en deux syndicats: Nabet (les techniciens - 175 membres) et le SGERQ, le Syndicat général des employés de Radio-Québec (CSN), un syndicat industriel regroupant les employés de bureau, d'administration, de soutien, de production et des professionnels; il compte quelque 300 travailleurs permanents et occasionnels.

Deux conventions, deux conflits

C'est ce syndicat qui avait dû faire une grève de quatre mois et demie en 1973-74 pour arriver à signer son contrat de travail. Ce dernier étant expiré depuis décembre 1976, l'employeur cette fois-ci a pris les devants: le 1er mars, il lock-outait les 317 membres de ce syndicat, prétextant les moyens de pression internes.

Le 20 mars, prétextant cette fois-là une violence "éventuelle" sur les lignes de piquetage, il mettait à pied temporairement le restant du personnel, non sans avoir assuré à ses cadres 100% de leur salaire, et aux techniciens et réalisateurs (à partir du 1er avril) 90% du leur (assurance-chômage et la différence comblée par l'employeur). Par la même occasion, Radio-Québec a demandé à ces deux groupes d'employés de déposer leur projet de convention (qui expirent simultanément en juin 1978).

dans les communications QUEL COMPLIT!?!



On achète les autres syndicats

En plus d'isoler par ce geste le SGERQ (CSN), l'employeur achète à un coût approximatif d'un million de dollars les deux autres syndicats, les reléguant de facto au rang de syndicats de boutique. En effet, quel peut être désormais le rapport de force de ces deux groupes qui ont à négocier leur nouveau contrat de travail, quand ils sont payés par l'employeur à ne rien faire?

Mais ça, c'est leur problème. Celui du SGERQ (CSN) est tout autre. Ces syndiqués se sont vu offrir par l'employeur, au cours de cette négociation-ci, au-delà de 30 reculs par rapport à leur convention précédente (signée après quatre mois et demie de grève).

Un complot patronal

Que réclament ces travailleurs? En gros, l'amélioration de leurs conditions de travail et le maintien des droits acquis. Les patrons disent non: on veut récupérer des droits de gérance.

Récupérer des droits acquis chèrement, casser les syndicats, tel est le "pattern" que suit présentement les patrons de cette société d'état. Les lock-outés de Radio-Québec commencent à démasquer ce vaste complot patronal.

P.S. Le SGERQ demande aux autres syndiqués de la centrale un appui moral: piquetage et soutien financier. A cet égard, un petit montant hebdomadaire est préférable; par exemple, si 60 syndicats donnaient tous \$50. par semaine, cela totaliserait \$3,000. C'est ce qu'il nous faut pour tenir. Adresse: 2425 Ste-Catherine est, Montréal. Tél.: 526-1947.

(texte rédigé par les travailleurs lock-outés de Radio-Québec)

les cinémas de Valleyfield BOYCOTTONS FRANCE-FILM

A l'automne 76, les employés des Cinémas France-Film à Valleyfield ont décidé de se syndiquer et de rejoindre les rangs de la CSN.

La négociation s'amorce alors pour la con-

clusion d'une première convention collective de travail, car les conditions de travail dans les Cinémas sont pour le moins rétrogrades:

- tous les salariés sont au salaire minimum, \$2.80 sauf les projectionnistes qui gagnent \$4.10 l'heure et personne ne fait quarante heures par semaine.

- il n'y a pas de congés maladie, pas de congés maternité, aucune sécurité d'emploi.

Le 4 février 1977, les employés des 3 salles de cinéma à Valleyfield déclenchaient la grève. Depuis, il y a eu quelques rencontres avec leur employeur, France-Film, mais après 15 mois



de grève, l'offre de la compagnie demeure le salaire minimum, ce qui démontre nettement que France-Film ne veut pas négocier de bonne foi.

Depuis le 23 septembre 1977, le Cinéma Le Paris, à Valleyfield, opère avec un scab et plusieurs agents de sécurité de l'agence Loisan. Ce scab, qui est le gérant-projectionniste opère le Cinéma seul, puisqu'un système d'automatisation a été installé. Le scab n'a qu'à appuyer sur un bouton et le reste se fait; les lumières s'éteignent, le rideau s'ouvre, le film commence, etc... Si ce système d'automatisation demeure dans le Cinéma, ça voudra dire qu'il y aura une forte diminution du personnel, donc, de nouveaux chômeurs à Valleyfield.

Il y a eu plusieurs poursuites en dommages et intérêts contre des membres du syndicat. De plus, France-Film, avec l'appui solide des dirigeants du Centre d'Achat Valleyfield Ltée, a réussi à obtenir une injonction contre les grévistes. Le piquetage se fait maintenant aux entrées du terrain de stationnement du Centre d'Achats, pas plus de deux piqueteurs par entrée.

QUI EST FRANCE-FILM?

France-Film est une des entreprises du groupe Télé-Métropole.

Télé-Métropole, qui très souvent lors de différentes émissions de télévision, se fait le défenseur de la veuve et de l'orphelin, continue à maintenir des travailleurs dans des conditions inacceptables.

Tout ce que les travailleurs des Cinémas demandent ce sont des conditions minimales de travail acceptables en 1978: sécurité d'emploi, congés maladie, congés maternité avec garantie de retour à l'emploi, horaire de travail garantissant un nombre d'heures de travail régulier et un salaire décent; toutes les conditions contenues dans une convention collective de travail et non négociées individuellement avec chacun des travailleurs, ce que France-Film souhaiterait.

La compagnie refuse de reconnaître le syndicat, n'offre aucune sécurité d'emploi, aucun congés (maladie, maternité, mortalité, fériés). France-Film exploite ses travailleurs dans ses quarante salles de Cinéma, tous payés au salaire minimum.

En plus de posséder une quarantaine de salles de Cinéma dans la province, France-Film est une compagnie qui produit et distribue des films (long métrages).

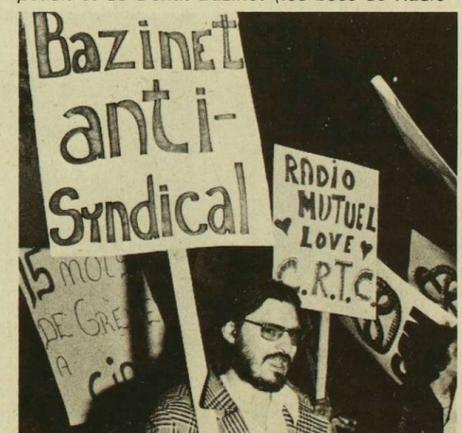
Depuis quelques mois, une campagne de boycottage provincial est en marche, et jusqu'à présent, nous pouvons constater que France-Film subit d'importantes pertes financières.

Continuons ce boycottage afin de forcer la compagnie France-Film à négocier.

(texte rédigé par les travailleurs des cinémas de Valleyfield)

à Radio-Mutuel PROCLAMEZ LA LOI C-8

Après un an et demi de grève, on a l'impression que tout a été dit sur ce conflit de syndicalisation des 107 travailleurs et travailleuses de Radio-Mutuel (CJMS-Montréal, CJRT-Trois-Rivières, CJRS-Sherbrooke et CJRP-Québec). L'antisindicalisme virulent de Raymond Crépault et de Donat Bazinet (les boss de Radio-



Mutuel), leur acharnement à casser les unes après les autres les tentatives de syndicalisation (six depuis 1960), la panoplie des moyens utilisés (espionnage, agents de sécurité, fiers-à-bras, police, perquisitions, arrestations...) pour intimider les grévistes, tout a été tenté. C'est pourquoi maintenant le front commun des travailleurs de Radio-Mutuel demande au gou-

vernement Trudeau de proclamer immédiatement la loi C-8 qui permettrait d'imposer par arbitrage une première convention. Cette loi, déjà votée et par le Parlement canadien et par le Sénat, voit sa proclamation retardée, selon les dires même du député fédéral de Longueuil Jacques Olivier, par le puissant lobby des banques et des radio-diffuseurs privés.

la loi anti-scabs au CEC UNE PREMIERE ECOEURANTE

Une première dans l'histoire des relations de travail au Québec: le conseil d'arbitrage demandé par la partie patronale (La Presse, Power Corp., Hachette) en vertu de l'article 81 de la Loi 45 (loi anti-scabs) a décidé d'imposer une première convention collective au CEC.

En vertu de cette même loi et conformément aux dispositions du paragraphe 81 e), la grève doit prendre fin.

Le Syndicat a donc, annoncé qu'il se conformait à cette loi et que tous les grévistes à



l'emploi du CEC se présentaient au siège social pour reprendre le travail à 9 heures, en date du 23 mai.

Ce retour au travail, après 21 mois de grève, remplace ces travailleurs dans la même situation qu'ils ont connue avant la grève et recrée les conditions qui ont conduit aux congédiements de l'exécutif et du comité de négociations, ce qui avait, à l'époque, déclenché ce long conflit.

C'est donc sans aucune garantie quant à la sécurité de leurs emplois, quant à leurs conditions de travail et sans aucune protection que les travailleurs du CEC sont obligés de reprendre le travail pour se conformer à cette loi.

C'est donc dire que si la partie patronale, c'est-à-dire La Presse, Power Corp. et Hachette, continue de manifester le même acharnement à casser le syndicat que celui qui avait conduit au déclenchement de la grève, il est à craindre que la sentence arbitrale qu'ordonnera le conseil ne s'applique finalement qu'aux briseurs de grève restés au CEC pendant les 21 mois du conflit parce que ces conditions arbitraires auront permis le congédiement des dirigeants syndicaux, la mise à pied de grévistes, le changement de conditions de travail.

Et alors la boucle sera bouclée: le droit d'association, le droit de négociation, et le syndicat auront été mis à mort par l'application d'une loi "bien intentionnée".

A titre d'information, le Conseil d'arbitrage est constitué de:

Me Réginald Savoie, professeur à la Faculté de Droit de l'Université de Montréal, président du conseil, M. Gilles Girard, conseiller syndical à la CSN, arbitre désigné par le syndicat, Me Philippe Casgrain, arbitre désigné par la partie patronale.

(texte rédigé par les travailleuses du CEC)

La liste des conflits à la CSN

(en date du 19 mai 1978)

Travailleurs des cinémas du Sud-Ouest

Vingt-six nouveaux syndiqués en grève depuis le 4 février 1977.

Employés de la ferme St-Norbert de Joliette

Six nouveaux syndiqués en grève depuis le 13 janvier '78. Une compagnie qui appartient à Canada Packers et qui prétend avoir vendu à une entreprise familiale de la région. Les syndiqués se sont prévalus de l'arbitrage obligatoire lors de la négociation d'une première convention.

Travailleurs de la Commonwealth Plywood

Près de 220 travailleurs en grève depuis le 19 septembre suite à la tentative du patron de casser le nouveau syndicat CSN.

Syndicat des employés de Octo-Nordic

Quarante travailleurs en grève depuis le 31 mars 1978.

Syndicat LECO de Montréal

Près de 70 travailleurs de la métallurgie en grève depuis le 29 mars dernier.

Employés Uniroyal de Ville d'Anjou

Quatre-vingt travailleurs en grève depuis le 25 septembre 1974.

Employés du CEC

Vingt-cinq nouveaux syndiqués en grève depuis le 26 août 1976. A la demande du patron (La Presse entre autre), l'arbitrage obligatoire s'appliquera en vertu de la loi 45. Cependant les dispositions anti-scab en vertu de la même loi ne semblent pas s'appliquer.

Pavillon Charleroi-Boyer

Lock-out depuis le 30 janvier '78 pour 103 travailleurs.

Syndicat Général des employés de Radio-Québec

Lock-out depuis le 1er mars pour 230 employés de cette société d'Etat.

Employés de CJMS, CJTR et CJRS

Cent-trois travailleurs en grève depuis le début '77 pour la reconnaissance syndicale.

Journalistes et personnel de soutien de la rédaction du Soleil

Cent-trente-huit travailleurs de l'information qui tiennent tête à une direction qui veut les "domestiquer".

Union des employés du Centre Récréatif de Québec

Cent travailleurs du Colisée de Québec qui essaient de signer une première convention collective. Ils sont en grève depuis le 14 avril, soit le jour de l'ouverture de la convention pour la direction du Parti Libéral.

Employés des cafétéria "G" et "H"

Une quarantaine d'employés en lock-out depuis le 11 mai. Ces travailleurs nouvellement syndiqués de la région de Québec sont à l'emploi d'un concessionnaire qui a ses contrats avec le gouvernement. Gouvernement (Ministère des Travaux Publics) et employeur ne semblent pas désireux de régler. Le gouvernement a ainsi touché \$184,300 en redevances depuis dix mois soit depuis le début des négociations.

Employés de l'Hôpital Général de Sorel

Près de 250 travailleurs en grève depuis le 8 mai. Injonctions, scabs, etc... Plus de 150 griefs en suspens. Exécutif syndical possible de poursuites de \$50,000 d'amendes et un an de prison suite au vote secret de 92% des membres de défier les injonctions.

Dumont Transport

Trente travailleurs en lock-out depuis le 28 décembre 1976. Lutte pour la reconnaissance syndicale où le patron a recours à des scabs.

Camion à Incendie Pierreville

Soixante-quinze travailleurs en grève depuis le 19 mai 1976. Le 1er mai, les travailleurs de la région de Sorel sont allés manifester devant l'usine.

Employés de bureau de la Société Asbestos

Près de 150 employés de bureau qui essaient d'obtenir la même formule d'indexation accordée aux autres travailleurs des autres usines.

Amiante d'East Broughton

Depuis le 3 avril 1978, 450 travailleurs en grève.

Employés de Valco Metal

Treize travailleurs en grève depuis le 3 août 77. Menaces de fermeture.

Travailleurs de Lamtek

Tout comme leurs confrères de Valco Metal, quatorze travailleurs qui font face à une fermeture d'usine. Ils sont en grève depuis le 18 août '77.

Canadian Vickers, division Marine

Plus de 350 en grève depuis le 27 avril 1978. Les autres travailleurs respectent les lignes de piquetage (division industrielle, etc.) soit près de 950 autres travailleurs.

Hôpital Général de Hauterive

Plus de 275 travailleurs en grève depuis le 18 mai 1978 pour protester contre les coupures de postes.

Produits Lionel

Des travailleurs de Sherbrooke en grève.

Victoire éclair à l'hôpital Cooke

Le 15 mai, à 10 heures du matin, les 250 travailleurs des deux syndicats CSN de l'hôpital Cooke de Trois-Rivières débrayaient et occupaient spontanément la cafétéria pour protester contre la suspension d'un de leurs camarades de travail. A 14 heures de la même journée, les syndiqués acceptaient de retourner au travail et lever leur occupation suite à l'annulation de la suspension et à la réintégration du suspendu perdu dans ses fonctions avec tous ses droits et ceci sans perte de salaire. L'administration acceptait aussi de n'exercer aucune représaille contre qui que ce soit. Cette victoire éclair de ces syndiqués est dû en partie au fait que pour la première fois à cette institution, les infirmières membres de la SPHQ, les techniciens de l'APTMQ et de l'AIDQ se sont joints aux syndiqués CSN pour lutter contre l'arbitraire patronal.

Menace de fermeture à Octo-Nordic

Après avoir mis en lock-out illégal ses 42 employés syndiqués à la CSN, la compagnie pharmaceutique Octo-Nordic, propriété à 80% de la Corporation de développement Canada (gouvernement fédéral) et à 20% de la Caisse de dépôt et de placement du Québec, menace maintenant de déménager son entreprise en Ontario si les employés ne retournent pas au travail.

Cette nouvelle annoncée à l'exécutif du syndicat par M. Sarto Paquin, directeur des Relations industrielles de cette entreprise, fait suite au rejet par 80% des travailleurs d'une contre-proposition patronale qui visait à faire reprendre le travail aux lock-outés excluant l'exécutif du syndicat qui a été congédié en bloc le lendemain du déclenchement du lock-out illégal.

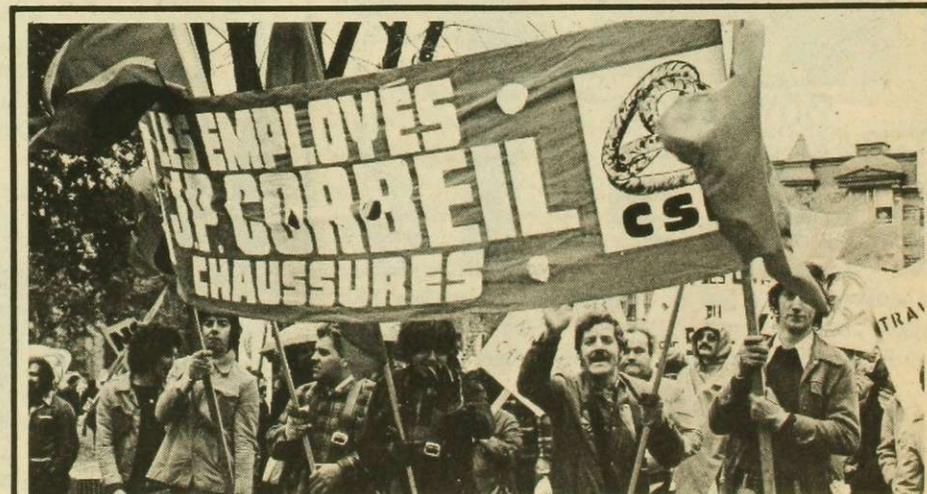
L'origine du conflit

Le conflit origine du refus de la Commission anti-inflation d'accepter les hausses salariales consenties par l'employeur lors de la conclusion d'une convention collective en février 1977. En échange de hausses salariales dépassant les cadres de la loi anti-inflation, les travailleurs avaient concédé certains gains normatifs notamment sur les clauses de congés maladie et congés personnels. Cependant, la Commission refusant ce marché entre les deux parties, le syndicat demanda à la partie patronale de lui redonner les avantages de ces clauses, tout en acceptant le jugement de la Commission qui ordonne entre autre un remboursement moyen de \$500 par employé.

Jeudi, 30 mars, alors que les deux parties en étaient à un cheveu d'un règlement sur cette question, la partie patronale rebroussa chemin et, le 3 avril, déclençait son lock-out illégal. Le lendemain, les six membres de l'exécutif étaient congédiés.

Depuis, Octo-Nordic a obtenu une injonction interdisant le piquetage, a engagé des agents de sécurité de la firme Garda et a décidé de continuer sa production avec ses 13 contremaîtres et une trentaine d'employés de bureau qui touchent environ \$30 de plus par semaine pour effectuer des opérations dévolues, par la convention, aux employés en lock-out.

Le syndicat, pour sa part, après avoir logé des plaintes devant le commissaire général du Travail et avoir formulé des griefs pour des congédiements injustifiés, a fait une proposition de règlement, il y a deux semaines. La compagnie a accepté de redonner les avantages consentis sur les clauses de congés maladie et congés personnels mais continue de maintenir que l'exécutif syndical est congédié, ce qui va à l'encontre de la proposition syndicale.



Le 9 mai dernier, les 150 travailleurs de Corbeil Shoe subissaient un lock-out. Le 16 mai, ils retournaient au travail avec des gains importants. Ils obtenaient en effet une réduction des heures de travail, une augmentation de \$1.40 pour une convention de deux ans alors que l'employeur au début du lock-out n'offrait que \$1.05 réparti sur trois ans. De plus, ils amélioreraient la clause du paiement des vacances. Les travailleurs tentaient depuis le 15 novembre 1977 de négocier le renouvellement de leur convention collective.

Grande victoire du syndicat de l'AMDM

Depuis le 15 mars dernier, une convention collective a été signée entre la Corporation SERA Inc., affilié à l'Association de Montréal des déficients mentaux et le syndicat des travailleurs de l'A.M.D.M.

Cette victoire est importante parce que ce syndicat est le premier, dans le secteur des ateliers protégés qui ne sont pas affiliés à un centre d'accueil, à signer une première convention collective. D'autant plus que le Ministère des Affaires sociales a l'intention d'ouvrir d'ici un an plusieurs nouveaux ateliers protégés et que c'est une victoire pour la reconnaissance syndicale. Depuis deux ans, nous avons notre accréditation mais l'employeur s'acharnait à vouloir briser le syndicat.

... Mais le 15 mars fut le jour de la grande victoire. En plus de la reconnaissance syndicale, c'est une victoire contre la répression tant patronale que judiciaire et policière. Nous avons réussi à gagner des clauses allant plus loin que la convention collective du Front commun de 1976 et ceci, après quatre mois de grève.

Voici quelques exemples:

- toutes les années d'expérience antérieures sont reconnues,
- le temps supplémentaire s'applique pour l'éducateur selon les mêmes règles que tous les salariés,
- congé annuel de 4 semaines après 1 an de services continu pour les salariés ayant 3 ans de services.
- assurance-vie: deux fois et demie (2½) le salaire annuel brut.
- décès accidentel: deux fois et demie (2½) en plus du montant prévu pour l'assurance-vie,
- aucun contrat à forfait ne peut-être accordé sans l'accord préalable du syndicat,
- l'employeur rembourse 75% des frais de scolarité aux salariés.
- sécurité-santé: un salarié peut refuser, sans perte de salaire, d'exécuter des travaux jugés dangereux.
- toutes les clauses types du service du génie industriel de la C.S.N.
- toute la convention collective est rétroactive au 15 mars 1976.
- le ratio général ne doit pas dépasser 12 bénéficiaires pour 1 salarié, donc les cadres et les non syndiqués ne seront plus calculés dans le ratio général.

DE PLUS,

- annulation des suspensions et congédiement.
- reprise de tous les salariés qui étaient à l'emploi avant la grève avec accumulation et maintien d'ancienneté sans interruption de la durée du service durant la grève.

Donc après deux ans de lutte et 4 mois de grève c'est une grande victoire.

Jean Demers, président
Syndicat des travailleurs de l'A.M.D.M.

CLSC Mille Isles: gain important

Il aura fallu 15 mois de grève pour que les 10 travailleurs du CLSC Mille Isles réussissent à faire respecter les ententes dont ils avaient joui avant la signature de la convention collective en vigueur dans les Affaires Sociales.

Les travailleurs ont en effet réussi à faire résigner des ententes portant, entre autres, sur le quantum des vacances, le taux pour le temps supplémentaire, les congés de perfectionnement, les limitations aux droits de gérance quant à la formulation des horaires de travail qui, toutes, dépassent le

De plus, le syndicat reconnaît comme une victoire importante le fait que les 10 travailleurs reprendront le travail en même temps alors que la partie patronale avait décidé de suspendre un travailleur pour un an à partir de la date de rentrée.

Lors de la signature du protocole de retour au travail, les travailleurs du CLSC ont aussi obtenu que la période de grève soit reconnue comme du service continu applicable pour le calcul de l'ancienneté, l'avancement dans l'échelle salariale et les vacances de 78'.

Enfin, près de deux mois de salaire leur seront versés comme indemnité et, entre le 18 avril et le 15 mai, soit entre la date de signature du protocole et la réouverture du CLSC, les travailleurs ont reçu plein salaire.

Pour Donation Corriveau, président de la FAS, le conflit de Mille Isles "rappelle que le secteur des Affaires Sociales n'est pas à l'abri des conflits longs où la partie patronale est prête à tout mettre en oeuvre pour écraser les travailleurs."



Les gars de Whissel ont gagné leur lutte



Après 22 mois de lutte pour la reconnaissance syndicale, les 40 travailleurs de la cimenterie Whissel de Whisseltown près de Lachute ont remporté une victoire déterminante sur la famille Whissel qui ne voulait rien savoir de la CSN.

Ainsi, le salaire moyen, qui était de \$3.80 avant le déclenchement de la grève, est passé lors du retour au travail à \$6.00. De plus, une clause de la convention prévoit que les employés de Whissel auront la préférence avant tout sous-contrat. Le protocole de retour au travail stipule que les grévistes auront la priorité d'emploi, que donc les scabs ou briseurs de grèves seront congédiés. Toutes les poursuites judiciaires ont aussi été abandonnées par la famille Whissel.

On se rappellera que cette grève aura été marquée du mépris patronal. Les Whissel étaient

en effet continuellement armés de ".12", avaient eu recours aux bons services de Paul Leduc et de ses fies-à-bras, etc... Lorsque les événements de Robin Hood s'étaient produits, Gilles Whissel, l'un des propriétaires, avait même déclaré à un journaliste anglophone "qu'il était bien content de ce qui était arrivé et que les bouncers auraient même dû tuer un gréviste".

Pendant de nombreux mois, les Whissel ont fait planer le doute d'une fermeture d'usine. Entre une faillite qui semblait de plus en plus évidente et une convention collective avec un syndicat CSN, les Whissel ont préféré le moindre mal. La CSN, via son fonds de grève, et la solidarité des autres syndicats, principalement ceux de la région des Laurentides, ont contribué à cette victoire importante: près de \$230,000 ont été versés aux grévistes.

Leco: une lutte pour la santé

En grève depuis le 29 mars dernier, les 65 travailleurs de la compagnie Leco Industries Limited luttent pour améliorer leur convention collective échue depuis le 30 novembre 1977, notamment en ce qui concerne la clause de sécurité-santé.

Une enquête syndicale devait en effet révéler que sept travailleurs sur dix ont déjà subi au moins un accident depuis qu'ils travaillent à Leco. Les travailleurs ont aussi des problèmes avec le bruit des machines, la poussière de polyéthylène, la chaleur (plus de 100F. pendant l'été) et certains produits toxiques tel l'ozone. La compagnie, quant à elle, déclare que la sécurité-santé ne regarde qu'elle et que le syndicat n'a pas à mettre son nez là-dedans.

A Leco, les travailleurs font en majorité 12 heures par jour. Ils réclament deux pauses de 15 minutes par jour et une période de repas de 40 minutes. Actuellement, ils n'ont droit qu'à une seule pause de 15 minutes par jour et une période de repas de seulement 30 minutes.

Le syndicat réclame aussi des journées de maladie payées, surtout pour couvrir la période d'attente de 8 jours prévue pour toucher leur assurance-maladie. La compagnie refuse. Tout comme elle refuse d'indexer les salaires. Elle n'accorde avec son offre salariale que 3% par année!

Les 65 travailleurs n'entendent pas faire rire d'eux par la compagnie et sont déterminés à gagner leur lutte.

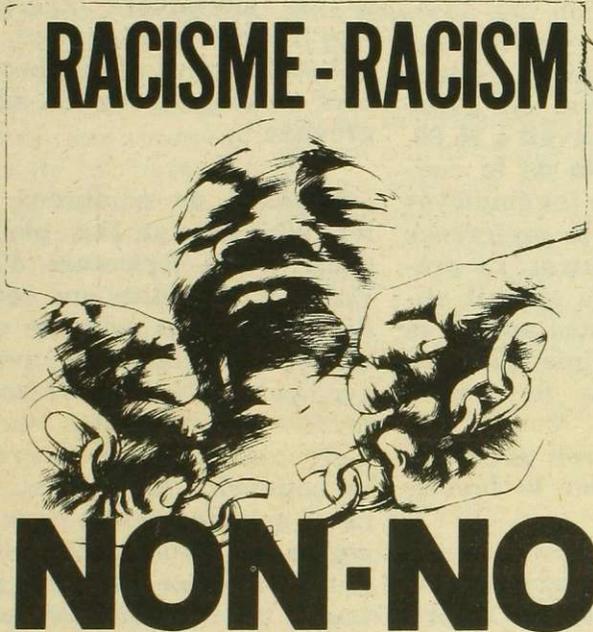
Racistes, préjugés ou bornés?

Les Nations Unies ont proclamé l'année 1978 année internationale contre l'apartheid, contre le racisme tel qu'il s'exprime particulièrement en Afrique Australe, en Namibie, en Rhodésie.

C'est dans ce contexte que s'est réunie à Montréal les 12 et 13 mai dernier, sous l'impulsion du président de la CEQ, Yvon Charbonneau, la première conférence du Comité québécois de liaison contre le Racisme, conférence qui, de l'apartheid, a élargi le débat à la lutte contre le racisme, le sionisme et l'antisémitisme. Ainsi, quelques centaines de personnes ont entendu des témoignages d'Inuit, d'Amérindiens, de Palestiniens, de Noirs Canadiens ou Antillais, d'immigrants Européens, tous démontrant à leur façon et selon leur propre expérience comment l'intolérance et le racisme font partie de leur vie quotidienne.

Et ces personnes ont lancé un appel pour étendre l'information sur le racisme, pour que chacun sensibilise son milieu sur ces problèmes et exerce toutes les pressions possibles sur les gouvernements afin qu'ils appliquent dans les faits leurs timides lois en faveur des droits de l'homme, qu'ils prennent des mesures pour éliminer le racisme et la discrimination raciale.

Enfin pour bien montrer qu'il n'est pas nécessaire d'aller chez les voisins pour constater que le racisme existe, Le Travail publie quelques extraits au témoignage d'un travailleur Haïtien, d'un Noir parmi les Blancs, parmi nous.



“... J'ai laissé tomber mes recherches intensives d'emploi dans l'enseignement pour aller passer trois ans dans les manufactures. C'est vraiment affreux ce qui se passe dans ces boîtes. Tu es un nouveau venu, en plus de ton travail, un ancien te fait faire le sien. On te conditionne comme une bête à la production. On te demande quantité et qualité, deux choses qui ne marchent pas ensemble. Si tu rechignes ou ne produis pas comme on le veut, la porte t'attend. Quand on veut te renvoyer même après deux ou trois ans de service, on est toujours sur tes talons, on te donne à faire le travail le plus dur ou le plus humiliant pour te décourager jusqu'à ce que tu partes toi-même. J'ai travaillé dans une compagnie de textile à Ville St-Laurent de 6h à 23h. Il n'y avait pas d'heure pour le repos. Après une semaine de quatre vingts heures de travail j'ai retiré \$119.00 et j'ai abandonné le travail. C'était l'exploitation à son plus haut sommet.

Des fois on fixe la production à un quota difficile à obtenir sous prétexte que si tu l'atteins tu auras un boni. On t'embauche toujours au salaire minimum ou un petit peu plus quand il y a un vrai syndicat, non pas un syndicat de boutique comme on les a souvent appelés, qui se met toujours du côté du patron quand il y a un conflit employeur-employé. On est toujours prêt à te traiter de voleurs de jobs et te demander quand vas-tu te retourner dans ton pays. Tout cela pour te dire qu'on ne veut pas de toi et que tu es gênant. On te dit que tu acceptes n'importe quoi à n'importe quel salaire. Oui je pense que c'est tout à fait normal parce que l'immigrant fraîchement arrivé n'a droit ni au chômage ni au bien-être social...”

Témoignages de Serge Bien Aimé, Centre d'Informations et De Recherches Pour Immigrants & Service aux Travailleurs Immigrants, 3903, boul. St-Laurent, Montréal, Qué.

dans les cégeps

LE NETTOYAGE DU PRINTEMPS

Tout semble indiquer qu'à la suite du secteur des affaires sociales, le ministère de l'Éducation (MEQ) se lance à son tour dans une opération “réduction de personnel”. La Fédération des cégeps (partie patronale négociante) répond ainsi aux directives adressées aux différents ministères par le Conseil du Trésor afin de restreindre autant que possible leur budget et de rentabiliser au maximum leurs coûts.

Pour le niveau collégial du secteur de l'éducation, l'opération “nettoyage du printemps” vise à ce qu'il y ait le moins possible de professeurs non permanents (moins de 2 ans d'ancienneté) afin de pouvoir replacer les profs permanents mis en disponibilité. Seuls ces derniers bénéficient d'une véritable sécurité d'emploi contrairement aux professeurs non permanents qui n'ont qu'une priorité d'emploi.

Dans quelques semaines on prévoit qu'environ une trentaine de professeurs permanents seront mis en disponibilité dans le réseau collégial. Pour s'assurer qu'ils enseigneront à temps plein, on procède à quelques 400 non-renouvellements de contrat de professeurs à temps complet non permanents.

Les parties patronales des différents collèges violent ainsi la convention collective sous deux aspects. D'abord le fait de non-renouveler le contrat d'un professeur à temps complet signifie selon la convention collective que le professeur est inapte à enseigner et qu'il n'est donc pas question de lui assurer une quelconque priorité d'emploi.

Ensuite seule une baisse du nombre d'étudiants peut justifier la mise à pied d'un professeur à temps complet, qui garde quand même une priorité d'emploi dans son collège ou ailleurs dans le réseau si besoin il y a.

Les deux fédérations syndicales (FNEQ-CSN et FEC-CEQ) qui regroupent les enseignants du niveau collégial dénoncent cet arbitraire patronal pour les raisons suivantes:

- 400 professeurs se trouvent privés des droits prévus à la convention collective au chapitre de la sécurité d'emploi;
- la décision patronale constitue un gel du nombre de professeurs permanents dans le réseau;
- cette décision empêche certains professeurs éligibles à la permanence d'y accéder en droit;
- cette coupure de 400 professeurs augmente d'autant les possibilités de déplacement des professeurs permanents mis en disponibilité;
- de fait on introduit illégalement le “bumping” au sein du personnel enseignant en transformant un mécanisme de sécurité d'emploi en un mécanisme de mouvement de main d'oeuvre.

C'est pourquoi les syndicats des professeurs du niveau collégial ont mandaté leurs représentants pour trouver une solution juste et rapide au présent conflit.

*Marcel Faulkner
Responsable à l'information
Syndicat des professeurs
Collège Saint-Jean-sur-Richelieu*

au conseil central de Montréal

LE COMITE DE SOLIDARITE DES GREVISTES

A Montréal, le Comité de Solidarité des Grévistes existe depuis 1 an et demi. Toutes les semaines, le lundi à 5.30 hres, il réunit les représentants des syndicats en grève dans la région, l'équipe du service des grèves, les coordonnateurs des comités de soutien aux luttes des 6 régions du Conseil Central et les militants observateurs intéressés.

La fonction du comité de solidarité en est une d'information, d'organisation et de coordination des activités de grève. A chacune de ses réunions, le comité de solidarité fait le point sur chacune des grèves. Chaque syndicat informe les autres des déve-

loppements survenus dans son dossier au cours de la semaine. Ensuite, on revise les activités de grève de la semaine écoulée pour prévoir celles qui viennent. Le comité de solidarité est responsable de l'organisation et de la coordination des activités communes de grève. Ainsi planifie-t-on le piquetage commun et décide-t-on des opérations spéciales (boycottage, soirée de solidarité, etc.) suivant l'urgence ou la nécessité de développer davantage le rapport de force dans tel ou tel conflit.

La visée du comité de solidarité est d'arriver à or-

ganiser la solidarité entre les différents syndicats en grève et de susciter le maximum de soutien de la part de tous les syndicats dans la région de Montréal. Son histoire est encore courte et sa tradition pas très développée. Cependant, ce comité a déjà fait beaucoup. C'est un lieu d'information et d'organisation. En plus, c'est un lieu de formation car c'est là que les grévistes découvrent le plus concrètement la nécessité de se solidariser et de se mobiliser pour faire reculer l'arbitraire patronal et bloquer l'exploitation capitaliste.

*information
Conseil central de Montréal*

La CAT veut s'ingérer dans les syndicats

Les capitalistes ont toujours cherché à exploiter davantage les travailleurs tout en les obligeant à mettre en danger leur sécurité et leur santé. Avec la crise économique actuelle, la santé de la classe ouvrière est de plus en plus mise en péril par les mauvaises conditions de travail telles que: l'augmentation des cadences de production, l'introduction massive de milliers de produits chimiques qui attaquent la peau, les yeux, les poumons, le cœur, le cerveau, etc., les mises à pied et les menaces de fermetures d'usines.

La CAT qui est une assurance mutuelle pour les patrons, a toujours cherché à cacher les accidents et surtout les maladies du travail cependant, aujourd'hui elle doit admettre que "le nombre des accidents et des maladies du travail n'a pas cessé d'augmenter malgré la diminution du nombre de travailleurs" (mises à pied - fermetures).

Prétextant investir dans la prévention des accidents, la CAT a offert aux centrales syndicales le financement de sessions de formation sur la sécurité, à raison de \$50.00 par jour par participant. Ce financement qui au départ, devait être inconditionnel, s'est vite transformé après quelques mois d'application en un financement conditionnel. En effet, lors d'une récente session organisée par le Conseil Central de Joliette, les hauts fonctionnaires ont exigé d'assister "pour prendre connaissance du contenu de la session".

Cet événement n'a rien de surprenant. La bourgeoisie ne fait jamais de cadeaux sans aller chercher une contre-partie. En réalité, par son financement, la CAT cherche à s'ingérer dans nos syndicats dans le but évident de freiner nos luttes.

A cette occasion, il a été décidé de refuser toute intervention de la CAT dans nos sessions. On doit mettre sérieusement en garde les travailleurs sur l'impossibilité de s'appuyer sur l'Etat bourgeois pour lutter contre l'exploitation capitaliste.

*Claude Mainville,
service du génie industriel
de la CSN.*

VIVE LE 1er MAI



Plus de 15,000 travailleurs de la CSN, de la CEQ et des groupes politiques et populaires sont descendus dans la rue à travers le Québec pour fêter la fête internationale des travailleurs le 1er mai dernier.

Cette année, la CSN avait mobilisé ses troupes sous le thème du "droit au travail" et c'est à Montréal qu'a eu lieu le plus grand rassemblement, plus de 10,000 personnes en tout. Des célébrations diverses (manifestations, souper ou soirée de solidarité) ont également eu lieu dans 21 autres villes du Québec.

Seul fait regrettable en cette journée d'unité, la FTQ qui a préféré faire sa manifestation montréalaise à part, toute seule.

éducation

Cinq sources de financement pour la formation syndicale

L'éducation syndicale a peut-être été jusqu'ici pour les différentes instances de la CSN le parent pauvre des budgets, mais voilà que des mesures de financement public viendront dorénavant aider des activités de formation.

En effet, il semble que les gouvernements fédéral et provincial viennent enfin de prendre conscience que l'éducation syndicale est aussi importante que bien d'autres formes d'éducation populaire et professionnelle et doit, au même titre, faire l'objet d'un financement public. Voici donc ce qu'il advient de ces formes de financement

1) une entente pour une durée de cinq ans avec le gouvernement fédéral qui accorde un montant de \$160,000 par année (plus indexation).

2) un montant de \$68,000 consenti par le gouvernement provincial suite à la présentation de projets et possibilité pour les années à venir d'un financement d'environ \$1.00 par membre par année.

3) financement par l'ACDI (agence canadienne pour le développement international) d'un montant de \$69,500 devant servir à la formation et à la sensibilisation à la dimension internationale du syndicalisme et des problèmes collectifs internationaux du tiers monde et d'ailleurs

4) malgré une réticence farouche des employeurs, la CAT consent à chaque militant syndical qui participe à une session de formation sur la sé-

l'association des travailleurs grecs NOUS AVONS TOUS LES MEMES INTERETS



Ils sont 75,000 Grecs à Montréal. Venus en grande majorité des campagnes, ils n'ont pas de métier, ne sont pas spécialisés et ont peu d'expérience. Ils acceptent donc n'importe quel travail, c'est-à-dire les moins bien payés, les plus salops, ceux que les travailleurs québécois ne font plus. D'origine paysanne peu d'entre eux sont syndiqués et s'ils le sont, ils participent rarement aux activités de leur syndicat.

Regrouper les travailleurs grecs

Cette attitude n'est pas étrangère au fait que d'une part, dans la communauté grecque, l'antisindicalisme de la classe dominante est très poussé et que les travailleurs pro-syndicaux, d'autre part, sont souvent déçus par le manque de combativité, l'attitude de collaboration de classe de plusieurs des syndicats où ils se retrouvent.

C'est donc pour organiser ces travailleurs et travailleuses grecs qu'a été fondée, il y a sept ans, l'Association des travailleurs grecs. Forte aujourd'hui de plus de 2,000 membres, l'association veut créer un lien entre les travailleurs grecs et les syndicats, inciter les travailleurs grecs à participer aux luttes des travailleurs québécois. C'est pourquoi l'Association des travailleurs grecs souhaite des contacts plus étroits avec le mouvement syndical québécois de même qu'une plus grande attention du mouvement syndical envers les travailleurs immigrants.

curité-santé, un remboursement de \$50.00 pour salaire perdu pour chaque jour de session. Ce programme sera peut-être de courte durée puisque déjà des mesures restrictives y sont apportées. En attendant, il est accessible à la condition que la demande soit adressée trente jours à l'avance.

5) il y a toujours le budget de fonctionnement du service d'éducation de la CSN qui sera fixé par le congrès en plus des frais des cinq responsables permanents.

Il y a donc possibilité de "pain sur la planche" en matière d'éducation pour l'avenir. Pour ce qui est de l'argent d'ores et déjà disponible, un comité d'administration met présentement

au point des mécanismes de répartitions basés sur une décision du dernier conseil confédéral à l'effet de répartir un tiers de ces montants aux fédérations et l'autre tiers aux conseils centraux, de sorte que chaque fédération et chaque conseil central bénéficient d'un montant équivalent à 47 cents par membre.

Le conseil confédéral a de plus décidé de la formation d'un comité composé de représentants des fédérations et des conseils centraux qui, avec l'équipe du service d'éducation, préparera au cours de l'été tout un programme de formation et d'utilisation de ces financements publics.

*Maurice Boucher
Québec*

Le secteur public CSN prêt à négocier en janvier prochain

Le secteur public CSN prêt à négocier en janvier prochain.

Tout est mis en oeuvre actuellement dans les quatre fédérations du secteur public CSN pour que les projets de convention soient prêts en décembre prochain, six mois avant l'échéance des conventions collectives, le 30 juin 1979.

Depuis le début avril, en effet, les syndicats locaux de la Fédération des affaires sociales (FAS), de la Fédération des employés des services publics (FESP), de la Fédération nationale des enseignants (FNEQ) et de la Fédération des professionnels salariés et cadres (FPSCQ) étudient les moyens d'améliorer les conventions actuelles par des revendications précises.

De plus, depuis le milieu de mai, les 90,000 travailleurs regroupés dans ces fédérations ont entre les mains un document sur les grands principes qui devraient guider la politique salariale CSN pendant les prochaines négociations et sur lequel ils doivent se prononcer d'ici le milieu de juin.

De telle sorte qu'il sera possible de procéder au cours de l'été à la préparation des avant-projets de convention sur lesquels les travailleurs seront consultés au cours de l'automne.

Front commun

Parallèlement à ces travaux, les syndicats ont été invités à se prononcer sur l'opportunité pour le sec-

teur public CSN, de travailler à la construction d'un troisième front commun avec la CEQ et la FTQ. La consultation a démarré en avril par une tournée d'information menée par le CCNSP, l'organisme qui regroupe sur une base permanente une cinquantaine de délégués des quatre fédérations. Les résultats de cette consultation devraient être connus vers la mi-juin.

Enfin, depuis l'été dernier, suite à la décision du gouvernement d'enclencher un processus de révision du régime des négociations dans les secteurs public et parapublic, le CCNSP travaille à faire valoir le point de vue sur cette question.

Mais, malgré le front commun CSN-CEQ-FTQ constitué pour faire obstacle à l'offensive patronale en la matière, il semble bien que le gouvernement s'appête à présenter avant l'été des projets de loi qui, sur bien des points, sont conformes aux désirs des patrons.

Comme l'a essayé Bourassa avec ses lois-matraques (23, 253, etc) le PQ voudrait lui aussi rendre le harcèlement syndical impossible, se réserver le droit d'enlever le droit de grève chaque fois que les travailleurs n'assurent pas les services essentiels à son goût et contrôler l'information à son profit en temps de négociation.

François Demers
information CCNSP

au dernier conseil confédéral

Un pas vers l'unité

Lors du dernier conseil confédéral, tenu à Montréal à la mi-avril, un pas de plus a été fait vers l'unité syndicale des travailleurs québécois. En effet la CSN et la CEQ ont alors fait siéger ensemble leurs instances équivalentes, soit le conseil confédéral pour la CSN et le conseil national pour la CEQ.

Il y a évidemment été question d'unité syndicale et de chaque côté on a reconnu sa nécessité. Il a cependant été résolu que cette unité devait d'abord passer par l'action avant de réaliser organiquement. Il a aussi été question de la FTQ, qui boude présentement toutes ces discussions sur l'unité: les délégués ont demandé que soient continuées les démarches afin d'associer la FTQ à cette recherche de l'unité.

Pour le droit au travail

Le conseil a aussi décidé le lancement à l'automne d'une vaste campagne de revendication pour le droit au travail, contre le chômage, les fermetures d'usines, les mises à pied, les coupures de postes. Une telle campagne aura entre autre pour but de réclamer toutes une série de mesures visant à protéger les travailleurs contre les manoeuvres des capitalistes qui ne pensent qu'à augmenter leurs profits au détriment du droit au travail.

Les mini-sommets

En avril, la CSN a participé à deux mini-sommets gouvernementaux, soit ceux de l'agro-alimentaire et des pêcheries. Dans le premier, la Fédération du Commerce (CSN) a plaidé la cause des travailleurs, des petits cultivateurs et des consommateurs contre l'emprise des multinationales et

organisation

816 nouveaux membres à la FAS

Le mois d'avril était cette année la période légale de maraudage des syndicats indépendants, "professionnels", dans le réseau des Affaires Sociales. En effet, ces syndicats indépendants ou associations professionnelles - comme ils se nomment souvent - verront leurs conventions ou décret expirer le 31 juin de cette année, contrairement au front commun des secteurs public et parapublic CSN-CEQ-FTQ dont les conventions n'expirent que l'an prochain, soit le 31 juin 1979.

Tous ensemble pour 1979

C'était d'ailleurs là un des slogans majeurs de cette campagne d'adhésion à la CSN. Nous avons invité, au moyen de tracts distribués sur les lieux de travail dans toutes les régions du Québec, nous avons invités, donc, ces travailleurs qui se définissent eux-mêmes plutôt comme des professionnels à briser leur isolement, à se regrouper avec les 75,000 travailleurs des Affaires Sociales membres de la CSN qui négocieront l'an prochain.

Surtout des techniciens

Dans les groupes visés, il y avait surtout des infirmières, des techniciens et des professionnels (inhalothérapeutes, diététistes, physiothérapeutes), tous des travailleurs ou travailleuses regroupés dans 12 associations ou syndicats différents et ayant toujours dans leurs conventions indépendantes des conditions de travail et parfois de salaires moindres qu'à la CSN. Et avec des structures syndicales pourries, corporatistes. D'ailleurs, il n'est pas étonnant de constater que le groupe qui a adhéré en plus grand nombre à la CSN a été celui des techniciens membres de l'Association professionnelle des technologistes médicaux (APTMQ), un syndicat provincial si vendu, si patronal que c'en est gênant.

Parmi ces nouveaux syndiqués CSN, notons les 150 infirmières à temps partiel de l'hôpital Sacré-Coeur de Hull, les 101 techniciens du labo de l'hôpital St-Luc (Montréal), les 119 techniciennes de Maisonneuve-Rosemont (Montréal), les 50 auxiliaires de Jeffrey Hale (Québec) et les 45 infirmières du Pavillon Georges Frédéric à Drummondville.

des grosses coopératives alors qu'à celui des pêcheries les syndiqués CSN du secteur ont réclamé l'extension du programme de revenu d'appoint à toute la saison de pêche, la hausse des salaires de même que l'amélioration des conditions de travail dans les usines de transformation.

le travail à temps partiel



Institut de recherche appliquée sur le travail - avril 1978 - bulletin numéro 12.

L'institut de recherche appliquée sur le travail vient de publier une brochure sur le travail à temps partiel. Cet ouvrage, d'une centaine de pages, a été réalisé par Colette Bernier et Hélène David, toutes deux sociologues. Ce document est destiné à tous ceux qui s'intéressent à la recherche dans le domaine des relations de travail, particulièrement les travailleurs et leurs organisations syndicales, ainsi qu'aux groupements de femmes.

Le développement croissant du travail à temps partiel dans les pays industrialisés et les problèmes qu'il crée ont rendu nécessaire un examen sérieux de la situation. Le premier chapitre montre que le travail à temps partiel s'est principalement développé dans les activités du secteur tertiaire (services) et qu'il s'agit d'emplois non qualifiés et mal rémunérés. Dans le second chapitre, on constate que les travailleurs à temps partiel sont peu syndiqués et qu'ils sont victimes de discrimination quant à leurs conditions de travail, à la sécurité d'emploi et de revenu. Le troisième chapitre refute certains arguments servant à justifier le temps partiel et montre que cette forme d'organisation des horaires de travail représente principalement des économies pour les employeurs de même qu'il amène des conséquences néfastes pour les travailleurs et leurs organisations syndicales. Le dernier chapitre étudie les caractéristiques des travailleurs à temps partiel: ce sont surtout des femmes et cela est loin d'être à leur avantage. On oppose donc à cette forme de travail des revendications concrètes qui donneraient aux femmes un droit réel au travail social (réseau de garderies, congés de maternité). On étudie les conditions particulières ou le temps partiel pourrait être à l'avantage des travailleurs: congés à mi-temps pour parents de jeunes enfants, demi-retraite pour les travailleurs âgés.

En conclusion, il faut donc s'opposer à l'essor très souvent abusif dans certains secteurs du travail à temps partiel et remettre en cause la division du travail dans l'entreprise et dans la société si on veut permettre un accès réel des femmes au marché du travail.