

des syndicats à Radiomutuel BAZINET VAINCU



La grève déclenchée en janvier 1977 à CJMS-Montréal, CJTR-Trois-Rivières et CJRS-Sherbrooke a pris fin le 13 novembre avec la rentrée au travail des syndiqués. Les travailleurs de Radiomutuel, en grève pendant plus de 21 mois, s'étaient jurés de retourner au travail avec un syndicat et une convention collective: ils ont tenu parole.

l'usine est fermée ON BARRE CADBURY DU QUÉBEC

Conscients de la nécessité de faire de la fermeture de la Cadbury un symbole de la lutte des travailleurs québécois contre les fermetures d'usines, les extravaillleurs de la Cadbury - Schweppes - Powell, de Montréal, ont décidé de continuer leur campagne de boycottage des produits de la multinationale Cadbury.

A l'unanimité, les quelque 250 organismes (partis politiques, syndicats, groupes populaires et communautaires) qui se sont regroupés au sein du Comité de soutien aux travailleurs de Cadbury ont réitéré leur entier appui à ces 500 travailleurs mis à la porte par la Cadbury, à la suite de sa décision politique de déménager son usine en Ontario.

La campagne de boycottage systématique des produits Cadbury se poursuivra au cours des prochains mois sous le thème: ON BARRE CADBURY DU QUÉBEC. Elle démontrera la volonté des travailleurs de lutter pour le droit au travail, qui est un droit primordial.

face au livre blanc

MOBILISONS-NOUS SUR LA SÉCURITÉ-SANTÉ



La discussion engagée autour du livre blanc sur la santé et la sécurité au travail, lancé cet automne par le gouvernement Lévesque, est de première importance. Pourquoi d'abord une nouvelle politique? Une promesse électorale ou peut-être bien le "préjugé favorable"? Il faut voir. Nous, à la CSN nous croyons que cette nouvelle politique de santé-sécurité au travail est mise de l'avant pour mettre un frein aux revendications des travailleurs dans ce domaine. Les luttes qui se sont menées depuis quelques années dans des syndicats sur la sécurité-santé nous

ont amenés à développer une politique précise en ce domaine et à la négocier dans plusieurs usines ou lieux de travail: En particulier chez les mineurs de l'amiante, les ouvriers de Fer et Titane, de Cégelec, de la CTCUM, de Gaz Métropolitain, d'Union Carbide, des abattoirs de poulets, des buanderies d'hôpitaux, d'Atlas Asbestos et tout récemment ceux de la Canadian Vickers. Or cette politique développée par les travailleurs eux-mêmes pour protéger leur propre santé n'est pas respectée dans ce livre blanc du gouvernement québécois.

Commonwealth Plywood

LA LUTTE
N'EST PAS FINIE

page 3

les syndiqués de Fer et Titane

L'ENQUÊTE MENÉE
PAR LE SYNDICAT
RÉVÈLE UN ÉTAT
DE SANTÉ DÉSASTREUX

pages 9-12

commonwealth plywood, cadbury et radiomutuel: trois conflits à un point tournant

pages 2 et 3

la sécurité-santé au travail

Nous faisons dans le cadre de ce dossier une analyse du livre blanc du PQ sur la sécurité-santé au travail ainsi que le bilan médical des ouvriers syndiqués de Fer et Titane à Tracy.

pages 8 à 13

les campagnes d'adhésion

L'automne 1978 a été très occupée à la CSN, ceci étant dû, entre autre, aux campagnes d'adhésion dans la construction et dans le secteur public. Nous vous en présentons ici les résultats.

page 7

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, Guy Ferland, Clément Gaumont, Michel Rioux, Henri Jalbert, Jean-Noël Bilodeau, Ginette Galarneau, Marc Gilbert et toutes les personnes ou groupes dont les noms apparaissent en fin d'articles.

Photographie: Jean-Claude Champagne et Pierre Gauvin-Evrard.

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

les syndiqués rentrent au travail à Radiomutuel

AVEC DES SYNDICATS ET UNE CONVENTION COLLECTIVE

La lutte a été dure contre un des employeurs les plus féroce-ment anti-syndicaux de la province de Québec et la lutte continue... à l'intérieur: Parce que la convention imposée par le Conseil canadien des relations de travail comporte des zones floues que l'employeur teste de toutes les manières.

Déjà à Montréal, par exemple, les patrons de Radiomutuel ont refusé de rappeler au travail trois syndiqués dont les noms figuraient pourtant sur les listes de rappel dressées par le CCRT. De même CJMS a congédié quatre membres du syndicat qui n'auraient supposément pas complétés leur période d'essai.

Les cas de discrimination sont aussi flagrants en ce qui regarde les grévistes par rapport aux employés-scabs. Les syndiqués ont écopés des pires horaires en dépit de leur ancienneté et le harcèlement patronal s'exerce dans les moindres détails. Ainsi, une téléphoniste, ex-gréviste, qui travaille de minuit à sept heures et qui, selon la convention, a droit à deux pauses-café, a vu ses périodes de repos placées de minuit à minuit quinze et de six heures 45 à sept heures!

L'employeur refuse également de réintégrer les grévistes dans leurs véritables fonctions. Par exemple, une secrétaire aux ventes reçoit le traitement d'une commis-téléphoniste et un discothécaire, celui d'un commis-discothécaire.

Jusqu'à présent, pas moins de cent griefs ont été déposés à CJMS, CJTR et CJRS. A Trois-Rivières, les syndiqués non-rappelés au travail ont même repris le piquetage symbolique en attendant que leur cas soit soumis à l'arbitrage.

Entre-temps, les trois syndicats ont entrepris des campagnes de recrute-



ment et d'information en vue de renforcer leurs positions en vue de la prochaine ronde de négociations. Quelques scabs semblent en effet récupérables: ce sont généralement ceux qui ont été forcés d'accepter des emplois de scabs par différents centres de main-d'œuvre sous peine de se voir couper leur assurance-chômage.

La consolidation est donc en voie de se faire et elle devrait être complétée avec le retour au travail des syndiqués non-rappelés ou congédiés injustement. Il faut évidemment compter avec le climat de peur que tentent d'instaurer les patrons. Malgré cela, les nouvelles adhésions sont un peu plus nombreuses à chaque semaine.

Mais Radiomutuel n'en poursuit pas moins sa guerre contre le syndicalisme. Et "poursuivre" est le terme qui s'applique. En effet, Radiomutuel a refusé toute offre du syndicat concernant des abandons de

poursuites. Mieux que cela, Radiomutuel a décidé d'intenter de nouvelles poursuites pour pertes de revenus contre les syndicats, la Fédération nationale des communications et la CSN.

Mais de gré ou de force, Radiomutuel devra apprendre à vivre avec des syndicats et des conventions collectives. D'ailleurs, mercredi le 6 décembre, a été signée à Québec une convention collective entre CJRP et le local 691 du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) qui avait fait front commun avec les syndicats CSN durant la grève et qui se battait depuis quatre ans pour obtenir une convention collective.

C'est peut-être un signe que Radiomutuel est en train d'abandonner ses convictions anti-syndicales les plus rétrogrades. Pour l'instant, cependant, rien d'autre ne permet un tel espoir...

C'est à suivre!

LES COTISATIONS À LA CSN

A toutes les fois que la CSN est attaquée, un des premiers arguments utilisé est celui des fortes cotisations: "A la CSN, ça coûte plus cher qu'ailleurs!"

Sans élaborer sur le sujet (présence, combativité, qualité des services rendus), dans le but d'éviter la propagation de fausses informations sur les taux réels de cotisations, **Le Travail** vous en donne ici la liste complète à la fois pour la Confédération, les fédérations et les conseils centraux.

A LA CSN

• depuis le premier juin 1978: \$2 par membre par mois plus 0.6% du salaire brut (prime et temps supplémentaire

exclus; indexation, forfaitaires, paies de vacances et rétroactivité inclus)

• à compter du premier mars 1979: 0.72% du salaire brut.

DANS LES FEDERATIONS

- **Bâtiment et Bois:** construction: \$9.00, connexe: \$4.00

- **Commerce:** depuis le premier septembre 1978: 0.45%

- **Commerce:** depuis le premier septembre 1978: 0.45%

- **Enseignants:** 0.45%

- **Professionnels salariés et Cadres:** depuis le premier septembre 1978: \$3.90

- **Mines, Métallurgie et Produits chimiques:** de-

puis le premier mai 1978: \$4.60.

- **Papier et Forêt:** 0.6% ou une heure de travail

- **Affaires sociales:** \$3.50 (incluant le \$0.50 des négociations)

- **Services publics:** depuis le premier janvier 1978: \$3.45 (secteur scolaire: \$0.75 de plus, secteur cégep: \$1.25 de plus depuis avril)

- **Textile, Vêtement, Chaussure:** depuis le premier septembre 1978: \$2.75

- **Communications:** 0.7% sur tous les gains.

DANS LES CONSEILS CENTRAUX

• **Sud-Ouest québécois:** \$0.60

• **Côte-Nord:** \$0.65

• **Drummondville:** \$0.57

• **Gaspésie:** \$0.75

• **Granby:** 0.13%

• **Outaouais:** \$0.60

• **Lanaudière:** 0.08%

• **Laurentides:** \$0.65

• **Montréal:** 0.06%

• **Nord-Ouest québécois:** \$0.75

• **Québec:** \$0.65

• **Bas St-Laurent:** \$0.35 (0.055% à compter du premier mars 1979)

• **Saguenay / Lac St-Jean:** \$0.70

• **Shawinigan:** \$0.45

• **Sherbrooke:** \$0.72

• **Sorel:** \$0.55

• **Richelieu-Yamaska:** extérieur: \$0.43; de la ville: \$0.60

• **St-Jean:** \$0.55 (0.06% à compter de mars 1979)

• **Thetford:** \$0.30

• **Trois-Rivières:** \$0.75 (0.07% à compter de mars 1979)

• **Victoriaville:** \$0.40

• **Sept-Iles:** \$0.40

ON BARRE CADBURY DU QUÉBEC



Vous pouvez contribuer au fonds de soutien des 500 travailleurs de Cadbury. Faites parvenir les économies que vous réalisez en achetant Cadbury à



Fonds de soutien des travailleurs de Cadbury, 1001 Saint-Denis, Montréal, H2K 3J1

Depuis le lancement de la campagne de boycottage des produits Cadbury, à la mi-septembre, cette multinationale anglaise a subi une perte de quelque 40% de son marché, malgré la vaste campagne de publicité télévisée qu'elle soutient à la grandeur du Québec depuis plusieurs mois.

Jamais au Québec, une campagne de boycottage n'a connu une telle ampleur. Des centaines d'organismes de tous les coins du Québec, en collaboration avec les diverses instances de la CSN, ont contribué de mille et une façons à la diffusion de l'information sur la campagne de boycottage des produits Cadbury auprès de leurs membres, au cours des derniers mois, afin de sensibiliser l'ensemble de la population québécoise au problème des fermetures d'usines que connaît le Québec.

C'est par des moyens de pressions, comme le boycottage systématique des produits Cadbury, que les ex-travailleurs de Cadbury continuent leur lutte pour le droit à la dignité. C'est par de telles actions, que les travailleurs québécois peuvent montrer à une multinationale comme la Cadbury qu'ils entendent défendre leur droit au travail.

Cadbury doit devenir un symbole.

Une multinationale comme Cadbury ne peut s'attribuer le privilège de créer volontairement 500 chômeurs pour remédier à ses mauvaises décisions administratives.

Une multinationale comme Cadbury ne peut s'attribuer le privilège de créer volontairement 500 chômeurs en déménageant hors du Québec une usine construite avec les sueurs des travailleurs québécois.

Une multinationale comme Cadbury ne peut s'attribuer le privilège de ne pas respecter les dettes sociales qu'elle a envers ses travailleurs et de se comporter chez nous comme les colonialistes du 19ième siècle.

Cadbury doit devenir le symbole de la lutte des travailleurs québécois contre ces privilèges que s'accordent des multinationales réagissant comme des roi-nègres et n'ayant aucun respect pour la classe ouvrière. On barre Cadbury du Québec.

à la Commonwealth Plywood

LA LUTTE CONTINUE

Après plus de 14 mois d'une grève dure, exemplaire, une entente est intervenue dans le conflit de la Commonwealth Plywood, de Ste-Thérèse. Une entente, cependant, qui ne signifie pas que la lutte est terminée: obtenue suite à la convocation et à la tenue d'une commission parlementaire, cette entente laisse à un arbitre le soin d'établir la liste d'ancienneté, donc de rappel au travail. L'expérience nous a déjà montré que dans de tels cas on ne peut jamais être assuré de rien.

La commission parlementaire

Réclamée depuis longtemps, la commission parlementaire a siégé trois fois sur le conflit de la Commonwealth Plywood. C'est d'abord le président du syndicat CSN, Gérard Gagné, qui fut questionné, en compagnie de Marcel Pepin, négociateur syndical spécial, et de Ghislain Hallé, responsable du dossier de négociation à la Fédération nationale des syndicats du bâtiment et du bois (CSN). Lors de la deuxième séance de la commission, ce fut au tour de Donat Thériault, de l'union des rembourseurs, local 388, et de Ernest Lévesque et Hélène Grignon, du syndicat de scabs à l'intérieur de l'usine. Lors de la troisième séance, Turcot, de la compagnie Inter-communic, vint expliquer le rôle de sa compagnie dans la manipulation du syndicat de scabs et le lien entre la compagnie de Caine et le syndicat de scabs.

Une quatrième séance qui n'a pas lieu

Puis ce fut tout pour la commission parlementaire. La quatrième séance, où Caine devait être entendu, n'a jamais eu lieu. Pourquoi exactement? On ne le sait pas. Caine craignait-il de se faire écorcher ou salir? Peut-être. Ce qu'on sait, par contre, c'est que rendu à son tour, Caine a préféré entreprendre des négociations à la fois avec le ministre Johnson et le syndicat CSN,



négociations qui ont abouti à la reconnaissance par Caine du syndicat CSN comme seul représentant des travailleurs à l'usine de Ste-Thérèse de la Commonwealth Plywood.

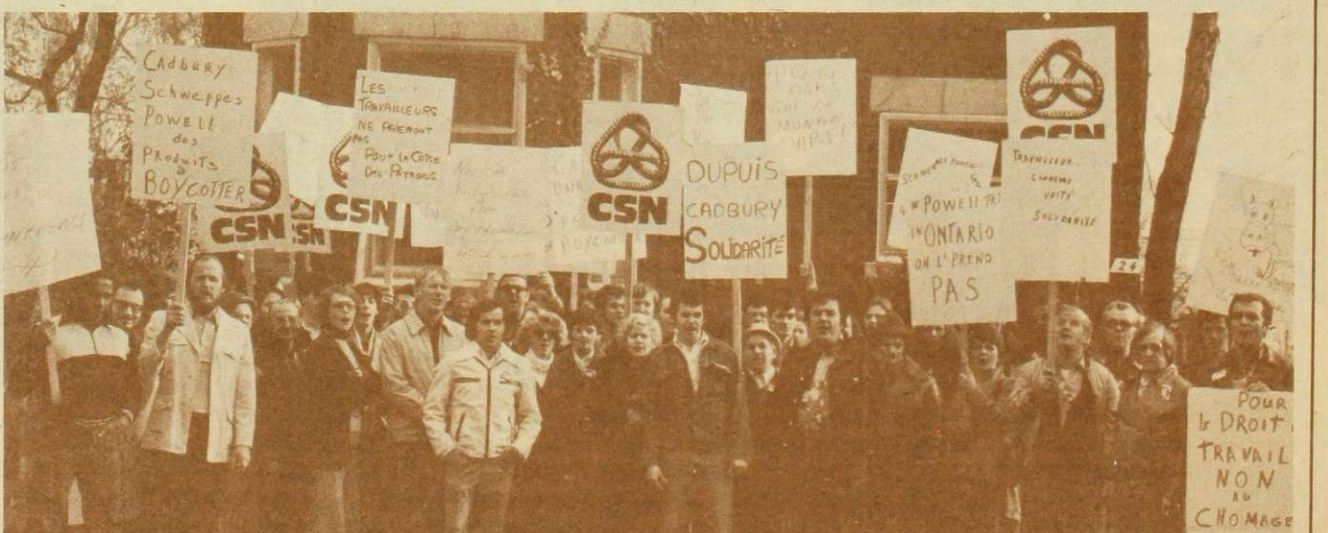
Les négociations

Caine a aussi accepté, lors de cette première ronde de négociation, de retirer ses six outrages et ses trois injonctions et a renoncé à son droit d'en prendre d'autres. Ces négociations, cependant, n'ont pas permis d'en arriver à une entente sur l'ancienneté. Clairement, disons que les scabs seront sur la liste d'ancienneté, ce que les grévistes n'ont pas accepté de bon coeur, et que les grévistes ne sa-

vent pas si leur ancienneté, par rapport à celle des scabs, leur permettra d'être tous rappelés au travail.

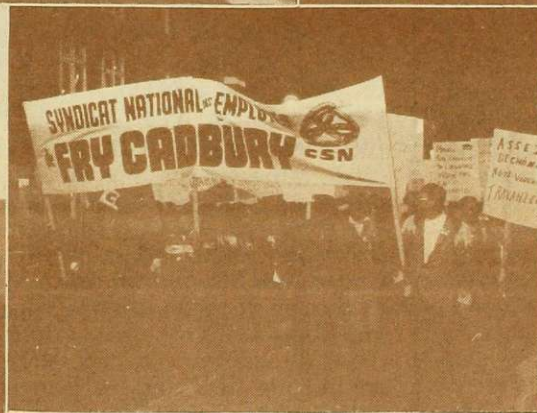
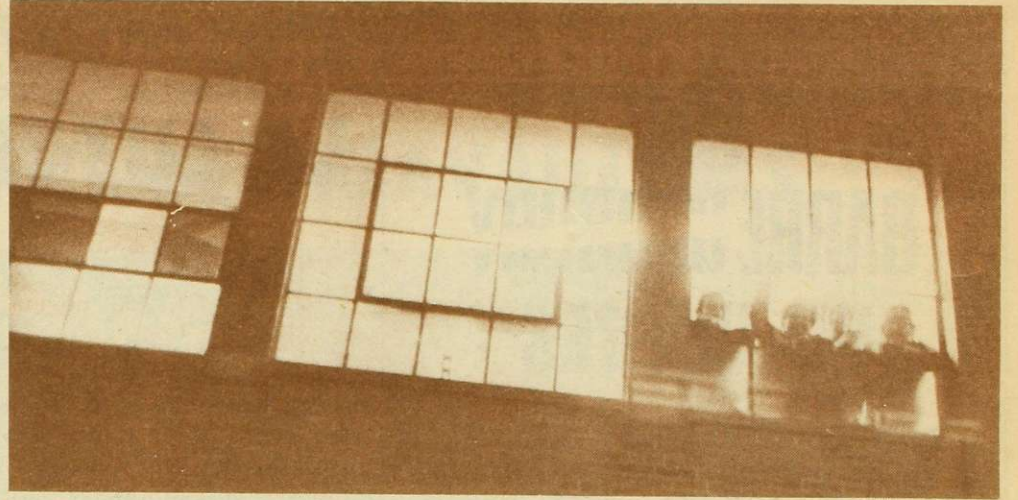
C'est d'ailleurs pour fixer ce point de l'ancienneté que le ministre du travail a nommé un arbitre. Cet arbitre a également pour tâche, dans son mandat, de décréter une convention collective.

Sur ce dernier point, cependant, il semble que la compagnie ne veuille pas d'une convention imposée puisque depuis quelques jours elle a accepté de négocier directement avec le syndicat. Pour la première fois depuis le début du conflit.



à Montréal le 1er novembre

PLUS DE 10,000 TRAVAILLEURS MANIFESTENT DEVANT CADBURY



**82,100 travailleurs québécois
seront touchés**

LA CSN DEMANDE LE RETRAIT DES COUPURES DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

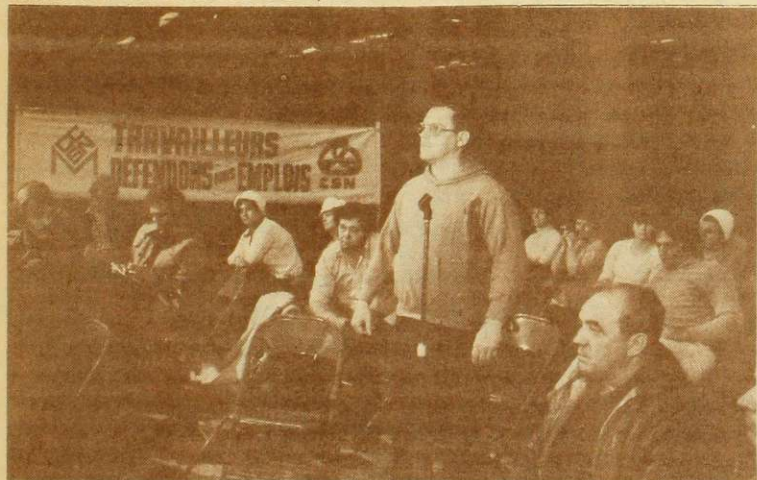
Le 24 novembre dernier, la CSN, par la voix de son vice-président André L'Heureux, accompagné de plusieurs présidents des fédérations de la CSN, a exigé le retrait des amendements qu'entend apporter le parlement canadien à la loi de l'assurance-chômage.

Dans son mémoire présenté devant les membres du parlement qui étudient le projet de loi C-14 visant à restreindre la couverture de l'assurance-chômage, la CSN affirme que près de 25 pourcent des chômeurs canadiens seront touchés par ces mesures qui affecteront directement environ 82,100 travailleurs québécois.

Mettant en contradiction les déclarations ministérielles de 1971 avec les amendements, la CSN accuse les employeurs et le gouvernement de faire croire que c'est la loi de l'assurance-chômage qui est responsable du chômage alors qu'eux-mêmes ne s'attribuent aucune responsabilité devant cette situation.

Pour la CSN, ce sont les travailleurs les plus démunis qui seront touchés par les coupures, tout particulièrement ceux qui travaillent dans les industries saisonnières telles les pêcheries, la construction, les forêts, etc... ainsi que les travailleurs à temps partiel.

Affirmant que l'accroissement annuel des salaires est passé de 12.3 pour cent en 1976 à 6.6 pour cent pour les six premiers mois de 1978 alors que les prix augmentaient de 7.5 pour cent à 8.8 pour cent pour la même période et que les profits des compagnies eux, passaient de 5.6 pour cent à 20.1 pour cent, la CSN déclare que les amendements proposés à l'assurance-chômage exposent l'ensemble des travailleurs à une instabilité accrue de leurs revenus et de leurs emplois.



Dans son mémoire, la CSN donne plusieurs exemples de pays plus généreux que le Canada en ce qui concerne les travailleurs en chômage. Ainsi, aux Etats-Unis, la durée des prestations est de 65 semaines fixes alors qu'en Belgique, elle est illimitée. De plus, dans la plupart des pays, divers programmes complémentaires assurent la stabilité des revenus des travailleurs.

La CSN, en plus de demander le retrait pur et simple de toutes les modifications présentées par le gouvernement, réclame une commission parlementaire pour la formulation d'une véritable politique de plein emploi.

La CSN se dit prête à appuyer la formule de cotisation universelle au Régime d'assurance-chômage, à condition que les amendements proposés ne soient pas adoptés et que le régime ne conduise pas à une formule d'assurance-chômage sélective et discriminatoire envers les travailleurs les plus démunis.

La CSN conclut son mémoire en déclarant que:

"Dans la plupart des pays industrialisés les lois de couverture du chômage sont assouplies, élargies et complétées par un système cohérent de mesures visant à maintenir le revenu et protéger l'emploi, chez nous, la politique économique et sociale que visent les gouvernements et le patronat va dans le sens contraire.

Face au chômage et son aggravation, il est inacceptable que le gouvernement réduise les bénéfices du seul régime de protection du revenu des travailleurs privés d'emploi."

**à la commission parlementaire
sur la protection des consommateurs**

UN "PRÉJUGÉ FAVORABLE" AUX CONSOMMATEURS

Le 23 novembre, la CSN témoignait à la Commission parlementaire des consommateurs, coopératives et institutions financières sur le projet de loi 72. La CSN tenait à formuler quelques remarques à propos de la loi de protection du consommateur puisqu'il s'agit d'une loi régissant les activités quotidiennes des travailleurs.

D'une part, la CSN a donné son appui à l'abolition de la publicité destinée aux enfants, conformément à la résolution adoptée au congrès confédéral de 1970, de même qu'au "préjugé favorable au consommateur" qui se dégage, soit dit en passant, avec plus de clarté que certains autres préjugés accusés par le gouvernement, dans les cas notamment d'accumulations de contrats, de respect des garanties, des ventes de voitures neuves et usagées, de réparations de voitures et d'appareils domestiques, de services genre VicTanny's, agences de rencontre, etc.

Abolir la vente itinérante

D'autre part, la CSN a relevé plusieurs faiblesses et omissions dans ce projet qui se voulait un "véritable code de la protection du consommateur". C'est une omission importante, par exemple, de ne pas avoir aboli la vente itinérante, comme l'ont déjà fait plusieurs états américains. Car ni les délais, ni les permis, ni les contrats ne peuvent civiliser ces professionnels préparés à forcer nos portes et à nous vendre l'invendable et ce à des prix supérieurs au marché.

Et la publicité sur le crédit

Nous assimilons également à une omission de la loi le fait de ne pas avoir interdit purement et simplement la publicité sur le crédit. Dans la situation économique très difficile que vivent les travailleurs avec la baisse du pouvoir d'achat, les fermetures d'usines et le chômage, les compagnies de finance ou institutions financières donnent l'impression que le crédit est facile d'accès et procure le

pouvoir d'achat essentiel à l'acquisition des biens et services convoités. Quand on connaît les conditions et les taux de crédit, entre autres plus élevés des compagnies de finance, on n'est pas surpris des conséquences et des effets subis par les travailleurs dans leur quotidien: course au temps supplémentaire, travail du conjoint, deuxième emploi, abandon précoce des études par les jeunes...

L'endettement

Des études ont démontré que le phénomène de l'endettement atteint au-delà de 50% de la population et que l'endettement progressif semble irréversible pour une proportion importante de ce 50% de la population. Ainsi entre 1976 et 1977, l'endettement des Québécois s'est accru de \$60 millions,

soit une augmentation de 11.1%. Les salaires au Canada pour cette période n'ont augmenté que de 6.7% tandis que le coût de la vie (I.P.C.) s'est accru de 8%. Ce phénomène de l'appauvrissement s'accroît du fait qu'en 1977-78, les Québécois ont payé \$100 millions en intérêts seulement; la preuve est loin d'être faite que ces millions ont été réinvestis au Québec et pour le mieux être des Québécois. Encore une fois, ce sont ceux qui ont moins qui doivent payer plus.

La vente à tempérament

La pratique démontre également que c'est la vente à tempérament ainsi que les autres formes de crédit qui ne sont pas assimilables au crédit bancaire (les cartes de crédit des grands magasins) qui provoquent plus facilement l'endettement des consommateurs à faibles et moyens revenus. Un véritable code de la protection du consommateur devrait tenter d'éliminer la vente à tempérament et favoriser la vente au comptant et le crédit bancaire. La loi 72 devrait à tout le moins fixer un taux de crédit maximum.

A titre d'incitation à la vente au comptant, nous demandons que chaque commerçant qui accepte les cartes de crédit soit obligé par la loi d'accorder une diminution équivalente à 5% du coût d'achat à tout consommateur payant comptant. Ceci, en considération du fait que le commerçant retire dans le paiement par carte de crédit aux environs de 95% de son prix de vente, la différence étant accaparée par les corporations de crédit qui émettent ces cartes.

Si le projet de loi 72 est adopté sans les modifications importantes proposées par la CSN, il ne pourra pas prétendre rétablir l'équilibre entre les consommateurs et les commerçants ou manufacturiers. Il ne sera malheureusement pas au nombre des moyens concrets que pourrait utiliser le gouvernement pour remédier à la situation d'endettement des Québécois qui n'en continue pas moins de s'aggraver, touchant plus durement les familles à faibles et moyens revenus.

la CSN impliquée depuis 50 ans

Depuis plus d'un demi-siècle, la CSN s'est grandement préoccupée des conditions de vie des travailleurs ainsi que des règles qui les créent.

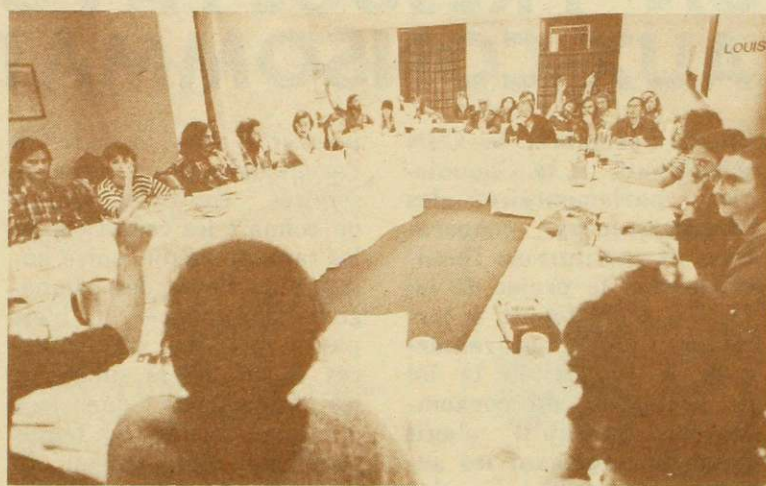
Plusieurs connaissent, plus particulièrement depuis 1962, les efforts et l'attention apportés par la CSN pour la protection des consommateurs, non seulement par ses revendications, mais aussi par ses actions dans le domaine du budget familial et de son rôle dans la formation des ACEF. Plusieurs membres de notre mouvement ont apporté une contribution au développement des caisses populaires, des caisses d'économie, des comptoirs alimentaires, des cooprix et autres organisations collective ayant pour raison d'être de servir leur collectivité plutôt que l'enrichissement et le profit. La CSN a également mené de grandes campagnes de mobilisation en vue, notamment, de la gratuité des soins de santé, d'une régie publique d'assurance-auto et de l'amélioration de la situation des locataires.

D'ABORD SE DONNER DES MOYENS

En novembre dernier se tenait à Montréal le deuxième congrès du Syndicat de la musique du Québec. A cette occasion des délégués représentant les travailleurs et les travailleuses de la musique de l'Ouataouais, du Saguenay Lac St-Jean, de la région de Québec et de celle de Montréal, auxquels s'étaient joints des observateurs invités de l'Association Régionale des Musiciens de l'Estrie et de l'Association pour l'Est des Travailleurs Artisans de la Chanson, se sont rassemblés pour faire le bilan des huit mois d'existence du Syndicat, pour définir les priorités et les objectifs pour l'année qui vient et également pour élire un nouvel exécutif national. Il nous paraît important de souligner que ce congrès fut, de l'avis unanime des participants, la meilleure réunion du Syndicat depuis sa fondation et qu'il s'est déroulé dans une atmosphère de constante solidarité.

Le bilan des huit mois d'existence du SMQ

On se souviendra que le SMQ a été fondé en mars dernier à Montréal et qu'il s'est immédiatement affilié à la Fédération Nationale des Communications et à la CSN. Huit mois après sa naissance, on est en mesure



de dresser un bilan largement positif:

- Le SMQ regroupe actuellement 400 travailleurs et travailleuses de la musique et cela bien qu'il n'ait pas encore eu de véritable campagne d'organisation et de recrutement.
- Le SMQ est maintenant implanté dans 4 régions du Québec et tout nous laisse croire qu'il le sera bientôt dans deux autres régions.
- Des structures syndicales démocratiques ont été mises en place et rodées par des représentants, des militants et des membres qui pour la plupart ne possédaient aucune expérience syndicale.

Cette première phase d'organisation ayant été accom-

plie et ce nécessaire apprentissage du syndicalisme ayant été mené à bien, le SMQ se devait de faire le point, d'établir clairement les étapes qu'il lui reste à franchir et de préciser son orientation et ses objectifs.

LA GRANDE PRIORITE: REGROUPER TOUS LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES DE LA MUSIQUE DANS UN SYNDICAT QUI LEUR RESSEMBLE ET QUI LEUR APPARTIENT.

Le Syndicat de la Musique du Québec constitue l'expression concrète d'une grande aspiration que de plus en plus de travailleurs et de travailleuses de la musique partagent: briser notre isolement, nous regrouper et prendre notre musique en main! Et en 1979 plus encore qu'en 1978, le SMQ entend consacrer toutes ses

comment?

Le SMQ entreprend dès maintenant une campagne de financement auprès de ses membres qui sera suivie d'une campagne de financement auprès de la population par l'entremise de spectacles-bénéfiques qui seront présentés dans les différentes régions du Québec en janvier, février et mars prochains.

D'ici peu, le syndicat ouvrira un bureau syndical à Montréal à partir duquel il pourra assurer une permanence.

Dès janvier, le SMQ publiera un journal mensuel d'information, à l'intention de ses membres et sympathisants.

Enfin sera constitué un co-

mité de négociation qui aura pour mandat d'une part de préparer un cahier de revendication et des contrats-types de disques et de spectacles qui seront soumis aux membres et d'autre part, de négocier et de signer toutes les ententes qu'il sera possible et nécessaire de faire dans l'année qui vient.

Enfin, pour conclure, le congrès annuel du SMQ a élu un exécutif national composé des personnes suivantes:

Luc Saint-Louis, secrétaire, Sylvie Tremblay, trésorière, Yves Alix, vice-président à l'information, Gordon Friesen, vice-président à l'action, et Pierre Graveline, président.

énergies à la réalisation de cette aspiration. Nous voulons faire en sorte que tous les travailleurs et les travailleuses de la musique au Québec qu'ils soient musiciens, auteurs-compositeurs, éclairagistes, techniciens, chansonniers, qu'ils soient de Montréal ou de la Gaspésie, qu'ils aient 20 ans ou qu'ils en aient 50 et peu importe le genre de musique qu'ils créent ou qu'ils interprètent, nous voulons faire

en sorte qu'ils se sentent à l'aise dans notre mouvement et qu'ils viennent y poursuivre collectivement une démarche allant dans le sens de cette aspiration.

Nous savons qu'il s'agit d'un travail à long terme et il n'est pas question pour nous de vouloir brûler les étapes. Les mois qui viennent seront consacrés à nous donner des moyens d'agir.

le syndicat de la musique

le sommet culturel

UN ÉCRAN DE FUMÉE

Dans la lignée des sommets économiques organisés par le Gouvernement du parti Québécois, le dernier à se tenir a été celui concernant les industries culturelles et la CSN, par le biais de sa fédération de secteur, a mis en doute la représentativité des participants à ce sommet de concertation ainsi que la légitimité de ce sommet.

En effet, selon la Fédération nationale des communications (CSN), qui représente plus de 1.600 travailleurs des industries concernées (cinéma, musique, radio, édition et câble), cette rencontre employeurs-gouvernement n'a été en réalité "qu'un écran de fumée derrière lequel se réfugie le gouvernement pour mieux "graisser la patte" des patrons des industries culturelles".

La FNC fonde sa critique sur les trois points suivants:

- c'est à peine une semaine avant le sommet que la FNC s'est vue confirmée sa participation au sommet, ce qui laisse bien peu de temps pour se préparer;
- sur les 50 délégués-participants (ayant droit de vote), 40 environ venaient des associations patronales alors que quatre seulement venaient des centrales syndicales;
- enfin le fonctionnement même du sommet frôlait la manipulation, en ce sens que les seuls sujets dont on pouvait discuter étaient ceux fixés d'avance par le gouvernement.

En fait, cela faisait plutôt Chambre de commerce culturelle.

le français au travail

LES TRAVAILLEURS DOIVENT ÊTRE ARMÉS

La conclusion tirée par tous les militants et les membres de l'Office de la langue française, au terme d'une session d'une journée tenue en novembre dernier, a été de fournir aux militants syndicaux qui siègent sur les comités de francisation des outils pratiques pour que leur travail soit efficace.

La plupart des témoignages rapportés par les militants au sein de ces comités, formés en vertu de la loi 101, démontrent en effet que si les travailleurs veulent effectivement s'occuper de leurs affaires et rendre leur milieu de travail aussi français que le préconise la loi, ils doivent être au courant d'un minimum de choses, sinon seul l'employeur finalement possède le savoir.

Cette lacune, les représentants de l'Office de la langue, qui est l'organisme chargé par la loi 101 d'implanter concrètement le français dans tous les milieux de vie, particulièrement au travail, l'ont admise.

Plusieurs brochures à l'intention de différents publics ont été publiées jusqu'ici, mais aucune ne s'adresse directement aux travailleurs en général et à ceux qui sont présents dans les comités de francisation en particulier.

Par exemple, devant la série de problèmes concrets soulevés par les militants de la CSN, les porte-parole de l'Office avaient tendance à répliquer: "Mais plaignez-vous!" "A qui?", répondaient-ils.

En effet, on peut comprendre que sans préparation, sans aucune idée de leurs droits et des possibilités qui leur sont fournies par la loi, les représentants syndicaux ne soient pas à même de jouer efficacement leur rôle.

Ce n'est donc pas la volonté de faire du français la véritable langue du travail et de la vie qui manque aux militants, mais les outils nécessaires pour que leur présence soit significative au sein des comités de francisation.

Les représentants de l'Office ont assuré les militants de la CSN qu'un effort particulier serait fait, au cours des prochains mois, pour fournir aux représentants des travailleurs les outils nécessaires pour qu'ils soient mieux armés.

la liste des conflits

(au premier décembre)

32 grèves en cours, touchant près de 2,975 travailleurs

SUD-OUEST QUEBECOIS:

- Travailleurs des cinémas du Sud-Ouest (Communications) (nouveau syndicat) – 26 travailleurs en grève depuis le 4 février 77.

COTE-NORD:

- Les employés de Zeller's, de Baie-Comeau (Commerce) – 40 travailleurs en lock-out depuis le 22 septembre 1978.
- Les employés de bureau et des Loisirs de Baie-Comeau (Services Publics) – 42 travailleurs en lock-out depuis le 22 septembre 1978.

LANAUDIERE:

- Les employés de la Ferme St-Norbert (Commerce) (nouveau syndicat) – 3 travailleurs en grève depuis le 13 mars 1978.
- Les employés de Firestone (Métallurgie) – 267 travailleurs en grève depuis le 11 septembre 1978.
- Les employés de l'Abattoir de Berthierville (Commerce) – 275 travailleurs en grève depuis le 14 novembre 1978.
- Les travailleurs de Commonwealth Plywood (Bâtiment) (nouveau syndicat) – 220 travailleurs en grève depuis le 17 septembre 1977.

MONTREAL:

- Les employés de Tourbec (Services Publics) – Il s'agit d'une fermeture qui touche 42 travailleurs depuis le 13 octobre 1978.
- Les employés de Fry Cadbury (Commerce) – Une autre fermeture qui touche plus de 400 travailleurs depuis le 18 novembre 1978.
- Les employés de Uniroyal-Anjou (Métallurgie) (nouveau syndicat) – 85 travailleurs en grève depuis le 25 septembre 1974.
- Les employés du Pavillon Charlevoix-Boyer (Affaires sociales) – 103 travailleurs en lock-out depuis le 31 janvier 1978.
- Les employés d'Octo Nordic (Métallurgie) – 40 travailleurs en lock-out depuis le 31 mars 1978.
- Les employés des Produits Nacan (Métallurgie) (nouveau syndicat) – 47 travailleurs en grève depuis le 23 juin 1978.
- Les travailleurs en alimentation au détail de Montréal/Martin Foods (Commerce) – Il s'agit d'une autre fermeture qui touche plus de 40 travailleurs depuis le 25 septembre 1978.
- Les Cols Blancs et bleus de Ville Brossard (Services Publics) – 67 travailleurs en grève depuis le 22 octobre 1978.
- Les employés de Classic Bookshops (commerce) (nouveau syndicat) – 85 travailleurs en grève depuis le 22 novembre 1978.

QUEBEC:

- Les employés de centres récréatifs (Services Publics) (nouveau syndicat) – 100 travailleurs en grève depuis le 14 avril 1978.
- Les employés de cafétérias et tabagies (Commerce) (nouveau syndicat) – 50 travailleurs en grève depuis le 5 mai 1978.
- Les employés du CLSC Lotbinière (Affaires sociales) – 35 travailleurs en grève depuis le 14 septembre 1978.
- Les employés de Donohue/Clermont (Papier et Forêt) – 494 travailleurs en grève depuis le 20 octobre 1978.
- Les employés de bureau de Donohue/Clermont (Commerce) – 31 travailleurs en grève depuis le 20 octobre 1978.

SAGUENAY/LAC ST-JEAN:

- Les employés du contracteur Henri Boulianne (CBL) (Métallurgie) (nouveau syndicat) – 22 travailleurs en grève depuis le 11 juillet 1978.
- Les employés de la caisse d'économie Jonképri (Commerce) – 3 travailleurs en grève depuis le 19 octobre 1978.
- Les employés de Gillies Bros (Papier et Forêt) – 35 travailleurs en lock-out depuis le 26 octobre 1978.

SHERBROOKE:

- Les employés des roduits Lionel (Bâtiment) – 72 travailleurs en grève depuis le 17 avril 1978.

SOREL:

- Les employés des Camions à Incendie Pierreville (Métallurgie) (nouveau syndicat) – 75 travailleurs en grève depuis le 19 mai 1976.

RICHELIEU/YAMASKA:

- Les travailleurs des boissons gazeuses de St-Hyacinthe (Commerce) – 28 travailleurs en grève depuis le 10 juillet 1978.
- Les employés de Omega Machinerie (Métallurgie) – 25 travailleurs en grève depuis le 8 septembre 1978.

THETFORD:

- Les employés d'imprimerie de la région de l'Amiante (Papier et Forêt) – 13 travailleurs en grève depuis le 31 juillet 1978.
- Les employés des Ateliers Blais de Thetford (Métallurgie) – 17 travailleurs en grève depuis le 20 novembre 1978.

TROIS-RIVIERES:

- Les employés de Valco Métal (Bâtiment) – 13 travailleurs en grève depuis le 3 août 1977.

NON-AFFILIE:

- Les agents de sécurité de la municipalité de la Baie James (Bâtiment) (nouveau syndicat) – 180 travailleurs en grève depuis le 29 juillet 1978.

une fermeture obscure WILLIS FERME

Le 18 octobre dernier, la compagnie Willis, de Ste-Thérèse, fabriquant des pianos, fermait ses portes et une centaine de travailleurs se sont retrouvés sans emploi.

Plusieurs d'entre nous sont à l'emploi de la Cie Willis depuis dix, quinze, voire trente ans. Certains ont développé durant ces années un savoir-faire, des habiletés dans un métier (la fabrication du piano) qui ne se retrouve nulle part ailleurs. Pour beaucoup, la fermeture définitive de la Vie Willis signifie une condamnation au chômage chronique. La moyenne d'âge des employés est de quarante ans. Le peu de travail disponible dans la région de Sainte-Thérèse enlève tout espoir aux plus vieux de se trouver un nouvel emploi.

Pendant des années, nous avons travaillé chez Willis à un salaire de crève-faim. En mars 1976, nous nous sommes donnés un véritable syndicat après avoir jeté dehors l'union des rembourseurs (le syndicat jaune de Donat Thériault). Actuellement, nous avons une convention collective dont nous sommes fiers. Jamais nous n'accepterons l'élimination de nos droits acquis, surtout après avoir connu pendant si longtemps des conditions de travail se rapprochant de l'esclavage.

La Cie Willis justifie la fermeture de ses portes par un déficit accumulé au cours des deux dernières années. Pourtant, si on fait le calcul des profits et pertes depuis



1971, on découvre un surplus de \$312,110. Pendant des années, les opérations chez Willis ont été très rentables. Mais aux moindres difficultés financières, on est prêt à tout arrêter et à nous mettre à la rue comme si nous étions du vulgaire bétail.

Plusieurs points restent obscurs dans cette histoire de fermeture. Par exemple, on nous dit que le marché du piano s'est de beaucoup amélioré depuis le début de 1978 et que le carnet de commandes de la compagnie est très bien rempli comparativement

à l'an dernier. Les administrateurs de la compagnie prévoient même des profits de l'ordre de \$300.00 pour 1979. Alors pourquoi ne travaille-t-on pas aujourd'hui? C'est à se demander si certains ne cherchent pas tout simplement à utiliser la situation actuelle pour liquider un syndicat qui a su se tenir debout. D'ailleurs, des rumeurs commencent à circuler à Sainte-Thérèse à l'effet que la production de Willis serait transférée quelque part en Ontario.

Le syndicat des travailleurs de Willis (CSN)

les travailleurs de l'Abattoir de Berthier en grève

POUR SE FAIRE RESPECTER

Les 275 travailleurs de l'Abattoir de Berthier, propriété de la coopérative Fédérée, ont débrayé le 14 novembre dernier suite à la mutation d'un employé inexpérimenté au poste de contremaître, poste où il a rapidement atteint son niveau d'incompétence. Ce n'était là cependant que la goutte qui faisait déborder le vase.

Les maladies de la peau

Aux Abattoirs de Berthier, les travailleurs manipulent plus de 7,200 poulets à l'heure sur la chaîne de production dans des conditions d'insalubrité et d'insécurité, ce qui fait qu'une vingtaine de ces travailleurs souffrent de maladies de la peau (dermatoses) et que le

taux d'accidents y est dix fois plus élevé que la fréquence moyenne des accidents du travail au Québec.

Devant la CAT

Les travailleurs victimes de maladies de la peau se sont regroupés et vont exiger une compensation de la Commission des accidents du travail.

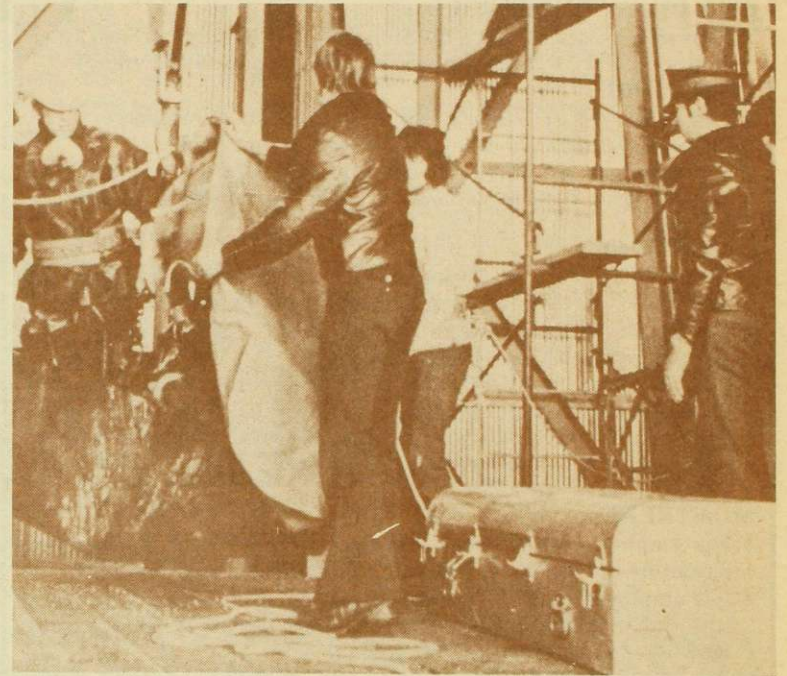
les conditions de travail se détériorent continuellement

NOS REVENDICATIONS SONT JUSTES



Si le livre blanc se situait dans un processus d'amélioration générale des conditions de travail, il serait sans doute moins gênant pour les travailleurs de laisser à d'autres, comme il le propose, le soin de veiller à leur santé et à leur sécurité. Tel n'est pas le cas, cependant: de plus en plus, les conditions de travail se détériorent et s'il en est ainsi, c'est que, dans notre système économique, la santé et la sécurité des travailleurs ne pèsent pas lourd face à l'appétit de profits des patrons: produire le plus vite possible à moindre coût, tel est leur seul but.

L'arrivée au pouvoir du parti Québécois, il y a deux ans, n'a apporté aucune amélioration. Cela n'a pas empêché le nombre d'accidents de continuer à augmenter, les produits toxiques à se répandre, les maladies à se développer, les lois existantes à ne pas être respectées. C'est pourquoi les travailleurs ont développé dans leurs conventions collectives des clauses visant à protéger leur santé et leur sécurité.



LA POLITIQUE DE LA CSN SUR LA SÉCURITÉ-SANTÉ

La politique défendue par la CSN est développée dans notre clause-type sur la sécurité-santé mais elle peut se résumer en un principe général et en quatre revendications principales.

Notre principe

Éliminer les dangers à la source, plutôt que de nous obliger à porter des appareils protecteurs.

Nos quatre revendications

- 1) Le droit pour le travailleur ou le syndicat en son nom, d'arrêter de travailler dans des conditions qu'il (le travailleur ou le syndicat) juge dangereuses pour sa sécurité ou sa santé ou celle de ses compagnons de travail et ce sans pénalité; le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit;
- 2) Le droit pour le syndicat d'enquêter partout en tout temps sur tout sujet relatif à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires, indépendamment du patron;
- 3) le droit à la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accident ou de maladie du travail;
- 4) Le droit au médecin de son choix et au paiement de la compensation sur la base de son diagnostic et par conséquent, le droit de refuser l'examen des médecins des employeurs et de la CAT.

LE LIVRE BLANC NE RESPECTE PAS CES REVENDICATIONS

Or que dit le livre blanc sur ces revendications et ce principe? Peu de choses mais qui en disent long. D'abord le principe de l'élimination des dangers à la source n'est pas respecté et s'il en parle c'est pour dire que cela peut être remplacé par des appareils protecteurs en cas "d'impossibilité technique ou financière d'éliminer le danger à la source".

• Dénature notre revendication sur le droit d'arrêter de travailler

Comme pour le principe, le livre blanc énonce le droit mais s'empresse aussitôt d'y mettre une limite infranchissable ou presque. Il en fait d'abord un droit individuel seulement, niant tout pouvoir au syndicat, niant tout droit collectif, en somme. Puis il le limite aux seuls cas de "dangers imminents qui peuvent provoquer une atteinte immédiate et irréversible à la santé". Evidemment, selon le livre blanc, ne constituent pas un danger imminent les conditions habituelles de travail.

• Refuse aux syndicats le droit d'enquêter sur les conditions de sécurité-santé au travail



Le syndicat ne peut pas enquêter mais doit plutôt s'en remettre au comité paritaire où sont représentés travailleurs et patron. Or notre expérience syndicale depuis cinq ans nous a largement démontré l'inefficacité de tels comités paritaires: essayer de faire concorder les intérêts des travailleurs et des patrons, c'est essayer de subordonner la santé et la sécurité des travailleurs aux impératifs de profits des patrons. Il s'agit d'intérêts irréconciliables. Les expériences passées l'ont largement démontré.

• Coupe de 10% les compensations de la CAT en cas d'accident ou de maladie

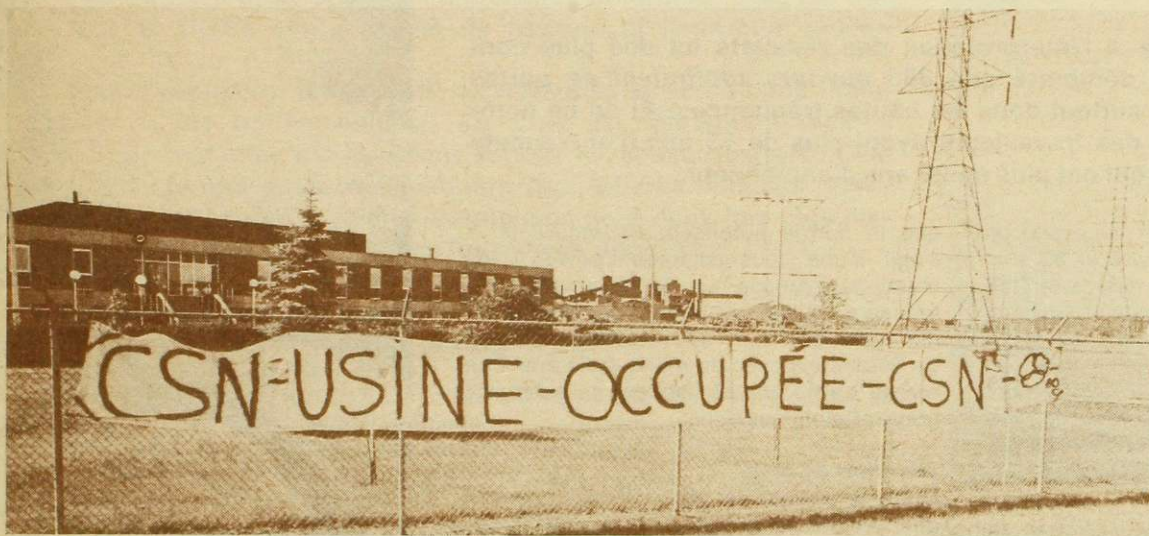
Alors que nous réclamons la sécurité d'emploi et de salai-

re pour les travailleurs accidentés ou malades, le livre blanc propose une coupure de 10% par rapport à la situation actuelle (90% du salaire net plutôt que 75% du salaire brut, ce qui représente bel et bien une diminution des prestations) en plus de ne pas assurer l'emploi au retour au travail (pour diminution des aptitudes du travailleur ou absence de poste convenable disponible chez l'employeur).

• Refuse le droit au médecin de son choix

Dans le livre blanc, le travailleur doit s'en remettre au comité paritaire pour le choix du médecin et c'est au médecin de compagnie que revient la priorité. Il n'est donc aucunement question que les travailleurs voient les médecins de leur choix.

UN EXEMPLE DE PRISE EN MAINS OUVRIÈRE



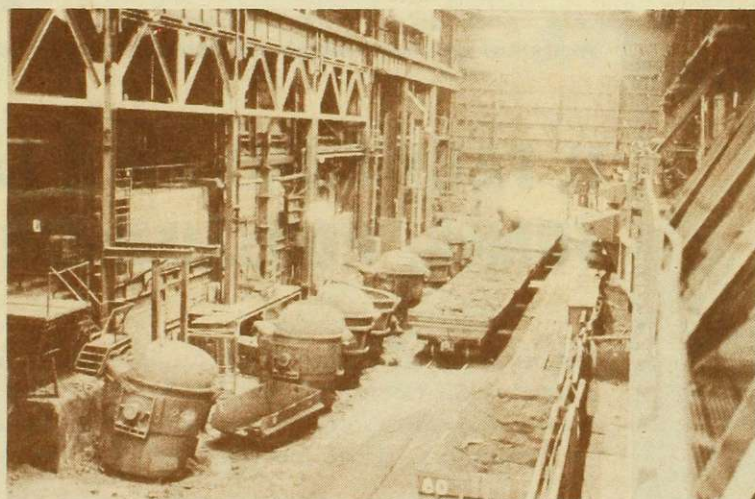
LES ORIGINES DE L'ENQUÊTE MÉDICALE À FER ET TITANE

La nécessité d'une enquête médicale à Fer et Titane s'est faite sentir lorsque des travailleurs, classés en parfaite santé par les médecins de la compagnie, se sont vus dire par des médecins de famille ou d'autres médecins qu'ils étaient malades.

Il faut dire que les médecins de la compagnie n'ont jamais brillé par leur compétence à détecter les maladies. Dans le cas des maladies pulmonaires, par exemple, ils cherchaient des traces de tuberculose alors que cette maladie a pratiquement disparu au Québec et qu'il est bien connu que dans les fonderies ce sont les pneumoconioses qu'il faut dépister. Mais de dépistage sur les pneumoconioses, aucun. Pour tout examen médical, ils s'en tenaient à des prises de sang (pour les maladies vénériennes...), à des tests d'urine (pour le diabète), etc. Aucun test de fonction pulmonaire, aucun électrocardiogramme.

Le syndicat fait son enquête
Fatigués d'être trompés, les travailleurs de Fer et Titane ont donc décidé de mener eux-mêmes leur propre enquête. Ils ont préparé, en collaboration avec l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), un questionnaire sur les symptômes des maladies industrielles, lequel questionnaire fut passé en fraude dans l'usine et rempli durant les heures de travail en deux jours seulement.

Les résultats de ce question-



naire eurent l'effet d'un choc:

- 50% des employés travaillant aux fours avaient des symptômes de silicose;
- 20% de la totalité des travailleurs de l'usine avaient des signes de surdité;
- et 48% des travailleurs souffraient d'insomnie due à la durée du quart de travail de 12 heures.

Les inspecteurs gouvernementaux
Pendant que l'équipe de l'IRAT compilait les résultats de ce questionnaire, des inspecteurs gouvernementaux (travail et environnement) sont venus visiter l'usine à la demande du syndicat. Les résultats de leurs enquêtes: tout aussi effrayants que ceux du questionnaire puisque toutes les normes de salubrité sont dépassées, bafouées. Celles du bruit, de la chaleur, de la poussière et de l'émission de gaz.

C'est alors que les travailleurs décident de prendre eux-mêmes la responsabilité d'une enquête médicale qui aurait pour but de les informer pleinement sur leur véritable état de santé. Ils se mettent donc à la recherche de médecins qui accepteraient de faire ce travail. Leur recherche les mène chez différents spécialistes montréalais ou sorelois et partout, lorsque ce n'est pas non, la réponse est la même ou presque: des médecins accepteraient de faire l'enquête à condition qu'ils puissent y introduire des préoccupations personnelles de recherche, par exemple sur la cigarette ou d'autres sujets. Ce à quoi les travailleurs s'opposent: il s'agit d'une enquête sur la santé des travailleurs, point.

Le ministère des affaires sociales accepte
Finalement, les travailleurs se retournent vers le départe-

A Fer et Titane les travailleurs ont pris la responsabilité de leur propre enquête médicale et ils ont constaté que leurs conditions de travail les rendent malades et que les maladies contractées sont des maladies qui touchent plus particulièrement la classe ouvrière.

Les travailleurs de Fer et Titane avaient bien raison de ne se fier qu'à eux-mêmes, car l'enquête médicale a démontré une fois de plus que pour les patrons, les profits sont infiniment plus importants que la santé et la sécurité des travailleurs.

Ou alors, comment expliquer les données suivantes?

- 387 travailleurs (35.7%) de Fer et Titane subissent des pertes auditives importantes;
- 11.8% souffrent de bronchite chronique;
- 35.7% toussent ou crachent de façon persistante;
- 34.6% sont sujets à l'essoufflement;
- 71 travailleurs (6.9%) présentent une évidence de maladie coronarienne (angine et/ou infarctus);
- 3 travailleurs souffrent de cataractes reliées à la chaleur;
- plus de 2 travailleurs sur 3, enfin, ont subi au moins un accident avec blessure depuis qu'ils travaillent à Fer et Titane.

Et encore: le bilan qui suit ne tient pas compte des 8 morts à l'usine depuis 1952, ni des effets négatifs du travail à Fer et Titane sur la vie familiale et sociale des travailleurs, ni des pertes de revenus occasionnées par les accidents ou la maladie.

ment de santé communautaire de St-Hyacinthe. Ils leur présentent les résultats de l'inspection gouvernementale et du questionnaire syndical. On leur répond: "Pas de pouvoir, pas d'argent." Après trois mois de démarches, les travailleurs décident d'occuper les locaux du DSC et exigent que le Ministère des affaires sociales accepte la tenue de l'enquête médicale. Après 12 heures d'occupation, le sous-ministre Brunet dit oui.

Deux ententes avec deux gouvernements
Finalement, l'entente avec le gouvernement libéral est signée le 12 novembre 1976, trois jours avant les élections. Selon cette première entente, la compagnie devait payer les dépenses. Suite à l'élection du Parti Québécois, cependant, cette entente fut remise en cause, la compagnie et le Ministère voulant imposer la présence des mé-

decins de la compagnie, ce à quoi les travailleurs se sont opposés farouchement compte-tenu du peu de crédibilité de ces médecins.
Le 8 mars 1977, une nouvelle entente est signée avec le Ministère: le gouvernement paie pour l'enquête et les travailleurs choisissent eux-mêmes l'équipe médicale, en collaboration avec le service du génie industriel de la CSN, et l'enquête peut débiter aussitôt.

Le conflit
Le 2 juin, cependant, à 4 heures du matin, la compagnie décrète un lock-out. Les travailleurs, cependant, au lieu de sortir de l'usine, décident d'occuper les lieux et mettent tous les non-syndiqués dehors. Le conflit et l'occupation dureront cinq semaines, le retour au travail s'effectuant le 8 juillet. C'est durant ces cinq semaines que les examens médicaux se sont terminés.

L'enquête médicale

Tel que conclu, des médecins choisis par le syndicat commentent les examens médicaux dès le 12 avril 1977. Ces examens consistaient en:

- un questionnaire
- un examen physique complet
- une radiographie pulmonaire
- des tests de fonction respiratoire
- un audiogramme
- un électrocardiogramme
- une prise de sang.

L'enquête médicale a été menée en deux étapes:

1. un questionnaire auquel ont répondu 1,073 travailleurs sur une possibilité de 1,138, donc près de 95% des travailleurs syndiqués y ont répondu.
2. des examens médicaux auxquels ont participé 971 travailleurs (près de 86% de l'ensemble des travailleurs syndiqués).

L'équipe médicale

Arnold Aberman, Louise Authier, Jean Bougard, Bruce Brown, Luc Fortin, Francine Hébert, Vania Jimenez, Michel Laurier, Elizabeth Robinson, Sylvere Vandermoortele.

Plus quantité de médecins spécialistes reconnus, consultants, enquêteurs, personnel spécialisé...

les travailleurs de Fer et Titane

Selon leur âge:

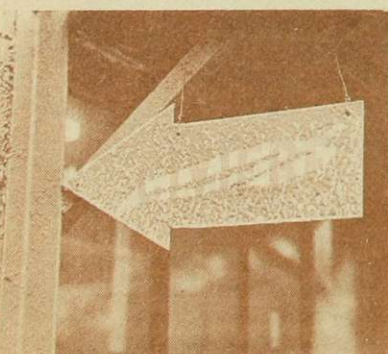
- 39% ont moins de 30 ans
- 29% entre 30 et 45 ans
- 32% plus de 45 ans

Selon leur ancienneté:

- 41% ont moins de 5 ans
 - 20% ont entre 5 et 15 ans
 - 39% ont plus de 15 ans
- (L'usine opère depuis 1952)

les départements de l'usine

- enrichissement
- fours
- fer et scories
- cour
- entretien
- électricité-instrumentation
- bureaux-laboratoires.



UN NIVEAU DE BRUIT TROIS FOIS PLUS ÉLEVÉ QUE LA NORME AUTORISÉE

A Fer et Titane, même si l'interprétation des résultats fut des plus conservatrice, l'enquête a démontré que 383 ouvriers souffraient de pertes auditives significatives, surtout dans les hautes fréquences. Et de ce nombre, on retrouvait 30% des travailleurs ayant plus de 15 ans d'ancienneté et près de 50% de ceux qui ont plus de 20 ans d'ancienneté.

Ces travailleurs, dont 84 ont nécessité un examen en clinique spécialisée et 62 sont indemnisables selon les normes de la CAT pour une surdité professionnelle, doivent être protégés en priorité contre les expositions excessives au bruit industriel. On retrouve ces travailleurs particulièrement à l'atelier de mécanique, où 60% des ouvriers sont affectés, à l'entretien (42,5%), à la cour (40,6%) et aux fours (36,2%).

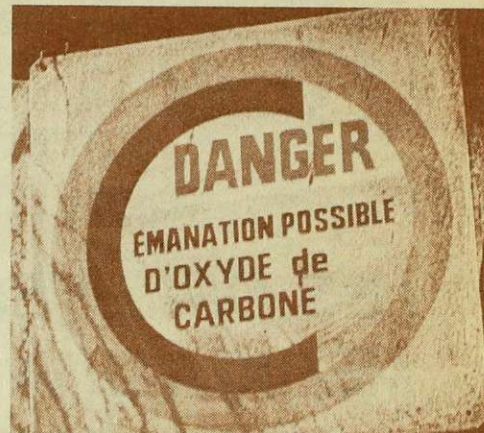
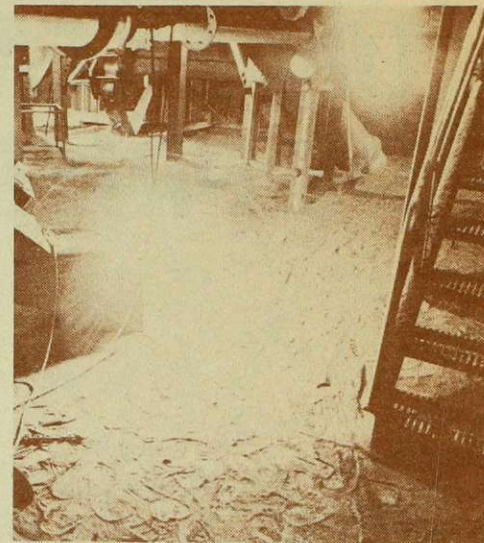
Le bruit industriel au Québec

Au Québec, au moins 250,000 ouvriers et ouvrières sont quotidiennement exposés à des niveaux de bruit supérieurs à la norme légale, qui est de 90 décibels pendant 8 heures. Dans les fonderies, selon une étude du gouvernement du Québec en 1977, le niveau de bruit est trois fois plus élevé

que la norme autorisée. Et encore là, il s'agit d'une sous-estimation puisqu'il est maintenant prouvé que même la norme autorisée n'est pas sécuritaire: des études ont démontré que sur 100 travailleurs de plus de 50 ans exposés au moins trois ans à un niveau de 90 db, 22 risquent de subir une grave atteinte auditive.

Les effets du bruit

Outre la surdité, le bruit industriel amène des problèmes d'équilibre, de circulation du sang, des problèmes cardiaques, digestifs, psychologiques, et évidemment, un plus grand nombre d'accidents de travail. C'est pourquoi il apparaît essentiel que les travailleurs touchés puissent conserver la capacité auditive dont ils bénéficient encore, qu'ils soient, donc, mis à l'abri.



LES MALADIES CARDIAQUES SONT CAUSÉES PRINCIPALEMENT PAR L'OXYDE DE CARBONE

Au niveau cardiaque, les deux principales maladies détectées chez les travailleurs de Fer et Titane sont l'angine de poitrine et l'infarctus ancien du myocarde.

Selon la croyance populaire, les maladies cardiaques seraient "des maladies de patrons et de professionnels". Or cela est totalement faux: il s'agit, là aussi, de maladies qui touchent surtout la classe ouvrière. Cela a été démontré dans une étude du ministère des Affaires sociales effectuée à Montréal en 1976: les maladies cardiaques sont deux fois plus élevées dans les quartiers ouvriers que dans les milieux aisés.

L'angine de poitrine

Après examens, on a constaté que 51 travailleurs de Fer et Titane souffraient d'angine et que 9 autres cas étaient douteux. Ces chiffres peuvent sembler peu importants dans notre univers de catastrophes, c'est pourquoi certaines remarques sont à faire: d'abord la moyenne d'âge à Fer et Titane est de 35 ans alors que l'angine de poitrine est relativement rare avant 40 ans, puis ce ne sont pas tous les travailleurs de l'usine qui sont touchés; enfin, tous ne sont pas touchés au même degré puisque 40% des angineux ont travaillé à l'entretien-métiers pendant au moins 5 ans. Ce qui fait que chez ces travailleurs, le risque d'angine est 5,4 fois plus élevé que chez les travailleurs des autres départements. Ceci étant dû au fait que ces tra-

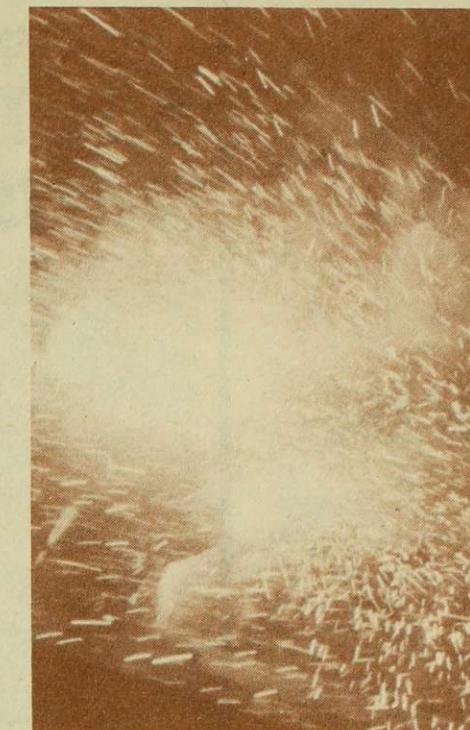
vailleurs sont en contact constant avec l'oxyde de carbone, une des causes principales de l'angine.

Selon une étude faite en Finlande dans 20 fonderies, 14% des ouvriers y travaillant faisaient de l'angine contre un taux de 3,3% pour l'ensemble de la population.

L'infarctus de myocarde (ancien)

Selon les électrocardiogrammes, 31 travailleurs présentaient des anomalies compatibles avec des infarctus anciens et 64, des anomalies reliées à une mauvaise circulation sanguine.

Enfin, au total, 71 travailleurs examinés présentaient des évidences de maladie coronarienne (angine et/ou infarctus ancien), soit 6,9% des travailleurs examinés.



LES CATARACTES SONT CAUSÉES PAR LA CHALEUR

L'opacification du cristallin de l'oeil sous l'effet de la chaleur est un phénomène bien connu. Dans les fonderies, de nombreux travailleurs ont à travailler dans des conditions de très grande chaleur. Ainsi, l'enquête à Fer et Titane a pu déceler trois travailleurs qui souffraient de cataractes dues à la chaleur, tous ayant entre 24 et 26 ans d'ancienneté. Chez quatre autres, les cataractes étaient congénitales et chez un autre, elles étaient séniles.

DEUX TRAVAILLEURS SUR TROIS ONT SUBI DES ACCIDENTS AVEC BLESSURES

A Fer et Titane, comme à bien d'autres usines, ce sont les accidents au travail qui touchent le plus grand nombre de travailleurs. En fait, plus de deux travailleurs sur trois (669) y ont déjà été victimes d'au moins un accident avec blessure depuis qu'ils travaillent à cet endroit. Et durant la seule année 1976, on a compté 159 travailleurs accidentés.

Des accidents graves? Sur ces 669 travailleurs, 89 ont subi des handicaps physiques permanents, 259 ont été absents du travail au moins une journée ou plus (50 en 1976), 142 se sont absentés pour plus d'un mois, 31 ont subi des changements de poste et 23 ont subi des baisses de salaires. L'enquête a également démontré que c'est au département des fours que se produisent le plus d'accidents, soit plus de la moitié.

Ces accidents, cependant, ne sont pas le fruit du hasard: ils sont reliés directement aux mauvaises conditions de travail et seu-

les des revendications qui forceront les patrons à améliorer ces conditions de travail pourront amener la diminution des accidents.

Le Canada et le Québec: des champions

Cette situation n'est cependant pas exceptionnelle à Fer et Titane puisque parmi les pays industrialisés de l'Ouest, c'est le Canada qui compte le plus haut taux d'accidents de travail avec blessures de même que le plus haut taux de mortalité suite aux accidents industriels. Et au Canada, c'est au Québec que la situation est la pire.

IL FAUT ÉLIMINER À LA SOURCE FUMÉE, POUSSIÈRES ET GAZ

De nombreuses enquêtes en Angleterre, en Yougoslavie, en Finlande et au Canada ont démontré que les ouvriers des fonderies sont exposés à de fortes concentrations de poussières, fumées et gaz qui attaquent quotidiennement leur santé et, plus particulièrement, leurs voies respiratoires.

L'enquête de Fer et Titane a confirmé ces faits:

- 11,8% des ouvriers y souffrent de bronchite chronique;
- 35,7% toussent ou crachent de façon persistante, surtout chez les travailleurs de la cour, des fours et de l'entretien;
- 34,6% sont sujets à l'essoufflement;
- 11,4% répondent anormalement aux tests de fonction respiratoire, i.e. leur capacité de respirer est affectée (moins de 80% de sa valeur normale) soit par la pneumoconiose, soit par la bronchite chronique, soit par les deux à la fois;
- enfin, chez 22% des travailleurs examinés (222), un ou plusieurs radiologistes (il y en avait trois pour interpréter les images radiologiques) ont sérieusement considéré qu'il y ait des opacités (pneumoconiose suspecte ou douteuse), alors que pour 4% (40 ouvriers), ils ont décelé des opacités significatives, compatibles avec la présence d'une pneumoconiose.

La bronchite chronique

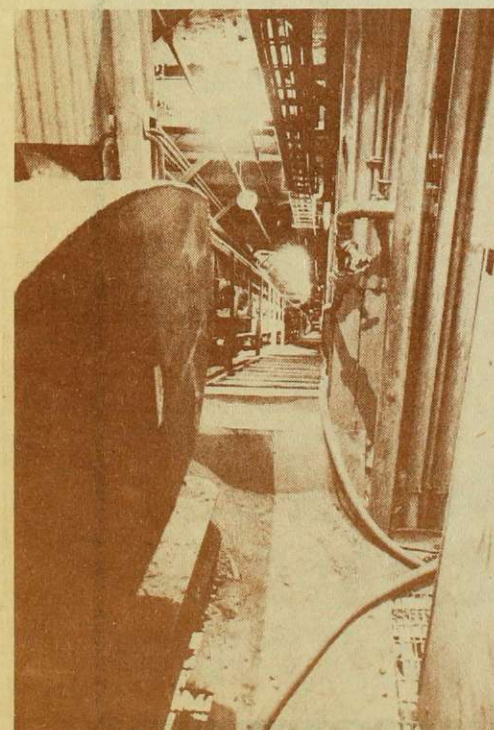
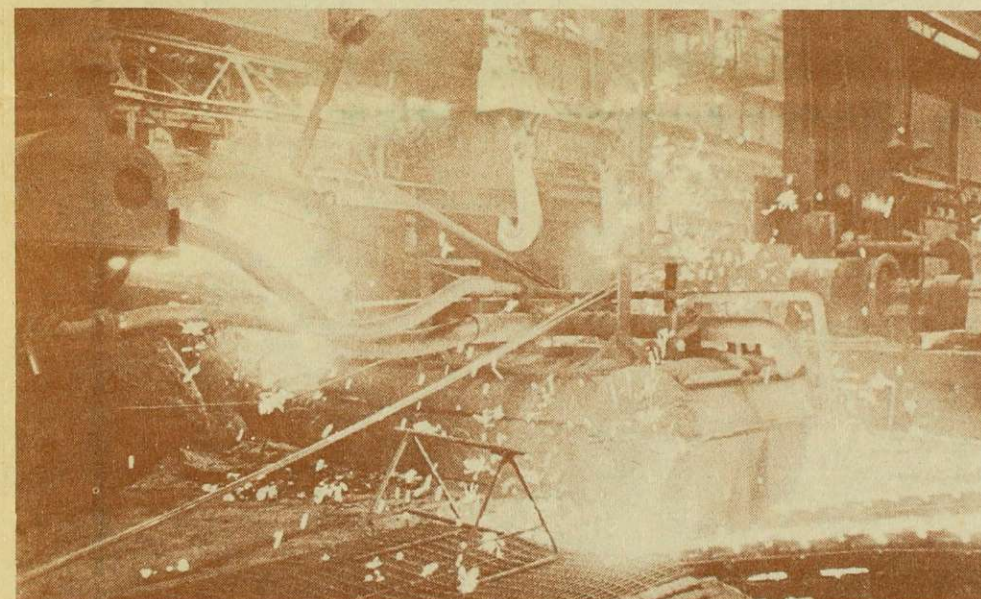
Il s'agit d'une maladie que l'on retrouve plus fréquemment chez la classe ouvrière. Une étude yougoslave auprès des travailleurs des fonderies a montré que la fré-

quence des symptômes respiratoires et de la bronchite chronique était trois fois plus élevée chez ces ouvriers que chez les ouvriers non exposés à des milieux empoussiérés. Souvent, également, bronchite et cigarettes sont reliées: l'étude de Fer et Titane, sans nier ce rôle de la cigarette, a cependant démontré que les fumeurs à l'usine souffrent de bronchites chroniques en plus grand nombre que les travailleurs dans les bureaux.

Les pneumoconioses

Les pneumoconioses (silicose, amiantose ou mixte) sont aussi des maladies graves de la classe ouvrière: elles sont irréversibles et peuvent continuer à progresser même si le travailleur atteint est retiré de son milieu empoussiéré. Dans les fonderies, les pneumoconioses sont causées par un mélange de poussières, c'est en ce sens qu'on dit qu'elles sont mixtes. Radiologiquement, elles ressemblent à la silicose, mais le taux de mortalité est deux fois plus élevé chez les ouvriers de fonderies que chez les mineurs qui présentent la même image radiologique.

La seule solution qui reste aux travailleurs de Fer et Titane pour combattre les maladies pulmonaires qui progressent sans cesse avec l'âge et l'ancienneté, c'est d'éliminer à la source les poussières, les fumées et les gaz.



MAINTENANT LES CHANGEMENTS PRESSENT

Pour les travailleurs de Fer et Titane, l'enquête médicale n'était qu'un début, une acquisition de connaissances nécessaire pour pouvoir mieux prendre ensuite leur santé en mains. Ils ont ainsi formé un comité pour les accidents au travail qui aura pour tâche de mobiliser les travailleurs de l'usine sur des revendications précises.

- D'abord, dès maintenant, des demandes formelles seront faites à la Commission des accidents du travail (CAT) pour que les travailleurs de Fer et Titane soient examinés en groupe, selon les maladies dépistées par l'enquête médicale.
- A l'intérieur de l'usine, les travailleurs vont lutter pour que soient éliminées à la source les causes de maladies: bruit, gaz, poussières, etc.
- Les travailleurs entendent également revendiquer que leurs camarades malades ou accidentés soient payés à 100% si, à leur retour au travail, la compagnie n'a pas de travail à leur offrir.
- Ensuite, les travailleurs entendent faire pression auprès de

la CAT pour que soit enfin reconnue comme maladie industrielle la bronchite chronique.

- Les travailleurs de Fer et Titane sont cependant conscients qu'il faut également que les normes existantes de sécurité soient respectées, celles concernant le bruit en particulier.
- Ces normes, cependant, ne sont pas immuables (celles du bruit gagneraient à être réajustées), alors que pour d'autres causes de maladies industrielles elles sont inexistantes (pour les gaz, par exemple).
- Les travailleurs de Fer et Titane exigent également que les diagnostics des médecins personnels soient reconnus immédiatement par la CAT.

Enfin, les travailleurs veulent dénoncer une grande lacune dans la prévention et le soin des maladies industrielles: il y a au Québec trop peu de spécialistes de ces questions. Il serait temps que la médecine s'intéresse sérieusement à la santé des travailleurs, sinon les travailleurs vont finir par s'occuper de la médecine.

le bilan est critique

SANS COMPTER TOUTES LES AUTRES MALADIES OCCASIONNÉES PAR LE TRAVAIL À FER ET TITANE

La poussière, la chaleur et le bruit ne sont pas les seules causes de maladie à Fer et Titane comme la surdité, les maladies cardiaques ou pulmonaires ne sont pas les seuls symptômes d'atteinte à la santé des travailleurs de la fonderie.

En effet, l'effort déployé au travail, les positions du corps au travail, l'horaire ont aussi leur importance sur l'état de santé quotidien des travailleurs et l'enquête à Fer et Titane a permis d'identifier une vingtaine de symptômes de malaises probablement reliés au travail.

Ainsi dans les douze mois qui ont précédé l'enquête, 15 ouvriers ont perdu conscience pour des raisons probablement reliées au travail alors que dans 21 autres cas, il n'y avait pas de lien évident. 14.2% des ouvriers ont des maux de tête au moins une fois par semaine, 15.2% souffrent de fatigue aux jambes, 14.1% souffrent de fatigue complète ou d'affaiblissement, 20.8% souffrent d'irritation aux yeux, 15.1% d'irritation de la peau, 10% de déman-

geaison de la peau et 9.4% de douleurs au dos.

En tout, 581 travailleurs (54.5%) souffrent de un ou plusieurs malaises probablement reliés au travail, alors que 151 (14.2%) souffrent de quatre symptômes ou plus.

Les causes principales de ces symptômes sont encore une fois les poussières et la chaleur.

**RAPPORTEZ TOUTES
CONDITIONS DE TRAVAIL
DANGEREUSES**

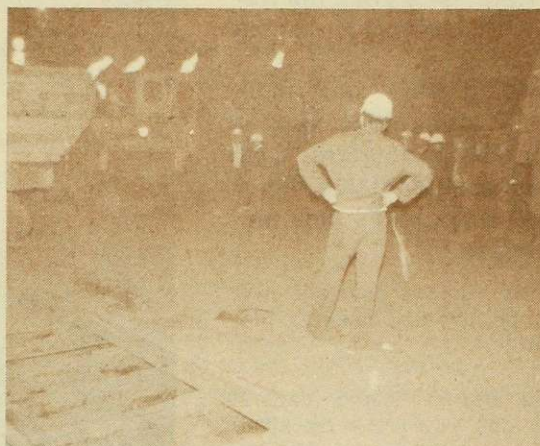
ET POURTANT SEULS LES PLUS FORTS RESTENT

Une remarque générale qu'il faut faire dans le cadre de ce bilan de santé des travailleurs de Fer et Titane. L'étude n'a touché que les travailleurs actifs de Fer et Titane, mais n'a pas tenu compte des travailleurs ayant abandonné leur emploi dans le passé. Or, souvent ces travailleurs qui abandonnent un travail aussi dur que le travail dans une fonderie le font justement parce que ce travail est trop dur, ou parce que leur santé est atteinte.

Dans l'étude finlandaise, justement, 29% des travailleurs ayant abandonné leur emploi dans les fonderies l'avaient fait pour raison de santé.

une enquête du coroner l'a démontré

TOUT EST NON SÉCURITAIRE DANS L'USINE MAIS...



Le 30 juin 1976, un travailleur de Fer et Titane, R. Forcier, est heurté par un bi-tracteur et décède peu de temps après à l'Hôtel-Dieu de Sorel.

Dans son rapport d'enquête sur cette mort au travail, le coroner Stanislas Déry disculpe la compagnie, tout en faisant la description suivante des lieux où l'accident s'est produit:

"La preuve et la visite des lieux ont révélé les faits suivants, savoir:

a) Le sol sur lequel on travaille à l'intérieur de la fonderie est recouvert de sable et de poussière d'environ une couple de pouces d'épais;

b) Les voies ferrées et les aiguillages sur lesquels les chariots circulent sont, trop souvent, rendus à peu près invisibles par la terre et la poussière qui les recouvrent;

c) L'éclairage est, pour le moins, insuffisant et défectueux avec résultat que les conducteurs de véhicules, les opérateurs de ponts roulants, et ceux qui travaillent à l'intérieur de la fonderie ont, de ce qui se passe dans la fonderie, une vue qui laisse beaucoup à désirer;

d) Il y a à peu près continuellement en suspen-

sion, dans la fonderie, une poussière opaque qui nuit à la visibilité de ceux qui y travaillent, sans compter les effets néfastes que telle poussière ne manque pas de produire sur la santé des travailleurs;

e) Cette poussière en suspens se dépose sur les vitres du "cab" à l'intérieur duquel se trouve l'opérateur de ce véhicule, réduisant d'autant sa visibilité;

f) A l'intérieur de la fonderie, c'est un bruit infernal continu qui résulte de ce qui s'y passe;

g) Les "déraillements" des chariots à l'intérieur de la fonderie sont d'occurrence trop fréquente, résultat d'accumulation de substances étrangères sur les rails d'acier ou de défektivité dans l'aiguillage;

h) Quand on effectue le "transvidage" des hauts fourneaux dans les poches ou dans les chariots, il se produit des "éclaboussures" quand le métal en fusion est projeté à distance à plusieurs pieds dans toutes les directions à l'intérieur de la fonderie, les brûlures qui en proviennent étant beaucoup trop fréquentes aux ouvriers;

i) Les "éclaboussures" décrites plus haut frap-

pent continuellement les vitres de ce "cab" et y causent des taches (spots) qui elles aussi réduisent la visibilité de l'opérateur à l'extérieur de son "cab";

j) On tolère la circulation à l'intérieur de la fonderie de chariots remplis de résidu (scorie), en fusion sans prendre les précautions nécessaires pour prévenir des accidents;

k) Le sol à l'intérieur de la fonderie est littéralement "jonché" de toutes sortes d'objets "à la traîne", voire même des morceaux de "scorie" refroidis et dont la présence ajoute au danger de circuler à cet endroit;

l) On communique, tant bien que mal, soit par signaux visuels, soit par radio (walkie-talkie);

m) Tous les témoins entendus ont été unanimes à admettre que, à l'intérieur de la fonderie, malgré un danger de tous les instants, il n'existe à peu près aucune réglementation pour y circuler à pied ou autrement;

n) Pour résumer, il ne semble faire aucun doute, dans notre opinion, que dans la fonderie règne un état continu de "tension" qui ne peut manquer d'augmenter le risque d'accident."

... LA COMPAGNIE N'EST PAS RESPONSABLE DE LA MORT D'UN TRAVAILLEUR

SI AU MOINS LES LOIS EXISTANTES ÉTAIENT APPLIQUÉES

Dans l'attente de cette nouvelle politique gouvernementale, on dirait cependant que les organismes s'occupant de sécurité-santé ont cessé d'agir, comme s'ils étaient en attente. Or les accidents et les maladies industrielles n'ont pas cessé de frapper pour autant. C'est le ministre Marois qui l'avoue dans son livre blanc: en 1977 seulement, il y a eu plus de 265,000 accidents de travail au Québec et 525 travailleurs sont morts au travail en 1976 et 1977. Durant la même période, 16,258 travailleurs ont été frappés d'incapacité permanente. Des chiffres comme ça, le livre blanc en donne un tas.

Et pourtant en conclusion il nous propose des comités paritaires, des médecins de compagnies, etc. Comme s'il n'avait pas compris le pourquoi des données qu'il avance.

le conseil du patronat est satisfait

Après avoir vu l'opinion du Conseil du patronat du Québec sur les médecins de compagnie/gestionnaires, voyons quelle est l'opinion du CPQ sur le Livre Blanc lui-même:

"... Le patronat a bien accueilli le Livre Blanc parce qu'il a d'ailleurs été directement associé à son élaboration par la participation de représentants du C.P.Q. au comité aviseur auprès du comité interministériel chargé de sa

rédaction."

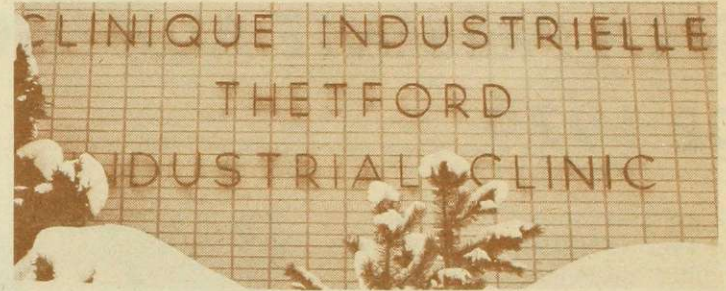
Le C.P.Q. ajoute dans la même déclaration écrite au sujet du Livre Blanc: "une réorganisation davantage volontaire que coercitive et qui s'exprime notamment dans les comités paritaires et dans les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité au travail."

Voilà donc en termes clairs l'opinion du C.P.Q. au sujet du Livre Blanc.

ILS N'ONT JAMAIS DÉCOUVERT AUCUNE MALADIE

Un point extrêmement important du Livre blanc est celui qui a trait au choix du médecin pour les travailleurs malades ou accidentés. Il est de notoriété publique que les travailleurs ont en horreur les médecins de compagnies. Le docteur Albert Nantel, toxicologue éminent du Québec, disait lors d'une réunion des facultés de médecine du Québec que: "Les médecins des compagnies sont sous l'emprise des compagnies." D'ailleurs jamais nous n'avons entendu dire que des médecins de compagnies avaient trouvé des maladies du travail ou des maladies occupationnelles ou même des maladies professionnelles chez les travailleuses ou les travailleurs dans l'établissement où ils exercent leur profession médicale.

Le Livre blanc nous dit "que si les parties représentées au comité de santé et de sécurité ne s'entendent pas sur le choix de ce médecin, le chef de service de santé au travail du centre hospitalier / département de santé communautaire demandera à la commission de la santé et de la sécurité au travail, de choisir le méde-



cin à la place du comité."

Et y est aussitôt ajouté: "Saisie d'une telle requête, la Commission devra choisir un médecin parmi ceux qui sont inscrits sur la liste des médecins agréés par le Centre hospitalier. Si un médecin oeuvre déjà auprès de l'entreprise concernée au moment de l'adoption de la loi, la commission devra lui accorder la préférence."

Donc n'importe quel médecin de compagnies, au service de la compagnie ou de la municipalité ou de l'hôpital (parce qu'il s'agit de ceux qui déchirent le plus grand nombre de certificats médicaux) sera confirmé dans ses fonctions tout simplement parce que la partie patronale au comité paritaire aura refusé d'en accepter un autre.

Le Conseil du patronat du Québec, par la bouche de son vice-président Ghislain Dufour, nous a confirmé à la télévision que les médecins des compagnies étaient des "gestionnaires". Nous pouvons lire dans La Presse de Montréal du lundi 13 novembre 1978: "La position du C.P.Q. sur la sécurité au travail où il est dit "Le médecin d'entreprise en est un gestionnaire, au même titre qu'un autre gestionnaire. Vouloir nationaliser "les services de santé des entreprises, puisque c'est un peu de cela qu'il s'agit, serait amputer les entreprises d'un service qu'il leur est essentiel, et dont on n'a jamais pu faire la preuve qu'il soit préjudiciable aux travailleurs bien au contraire."

Voilà au moins un programme clairement énoncé.

les Etats Généraux de la CSN CONTRE LE LIVRE BLANC



Près de 660 délégués représentant 210 syndicats ont assisté, à Québec, aux Etats Généraux de la CSN convoqués par le bureau confédéral suite au dépôt du Livre Blanc sur la santé et la sécurité au travail.

Après étude des principaux points du Livre Blanc, les Etats Généraux ont été unanimes pour rejeter les intentions énoncées qui se retrouveront bientôt dans une loi-cadre.

Plusieurs suggestions ont été avancées, allant d'une manifestation devant le Parlement, l'occupation systématique des bureaux de la Commission des Accidents de Travail ou encore des assemblées d'études du Livre Blanc sur les lieux de travail. C'est cependant le Conseil confédéral qui décidera des moyens à prendre pour forcer le gouvernement à respecter l'intégrité des travailleurs. On ne s'attend pas à ce que le projet de loi soit déposé avant la période des fêtes.

Entre-temps, chaque syndicat est invité à prendre position et à faire connaître celle-ci publiquement.

les bureaux montréalais de la CAT occupés LA CAT NOUS CACHE LA RÉALITÉ

Plus de 60 représentants des syndicats locaux, des conseils centraux CSN de la région de Montréal, des fédérations de travailleurs affiliés à la CSN, de cliniques populaires, du comité de soutien aux travailleurs accidentés, du syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, ont occupé, le 8 décembre, les bureaux de la commission des accidents de travail, au Complexe Desjardins à Montréal.

Les manifestants sont venus signifier avec colère leur opposition au Livre Blanc sur la sécurité-santé qui précède la future législation du gouvernement du parti Québécois sur cette question.

Ce n'est pas par hasard que le comité d'action sécurité-santé du Conseil Central des syndicats nationaux de Montréal qui organise cette action, a choisi de passer à l'action contre le Livre Blanc en venant manifester aux bureaux de la C.A.T.,



dont le président est Robert Sauvé. Non! C'est parce que la C.A.T. a toujours refusé de reconnaître les accidents et les maladies du travail de façon systématique et a toujours caché la vérité sur le nombre réel de travailleurs tués, blessés, et mutilés à vie, chaque année, dans les mines, usines, forêts, hôpitaux et autres milieux de travail du Québec.

Par exemple, en 1977, la C.A.T. a refusé 77% des demandes de réclamations pour l'ensemble des maladies du travail - 82% des demandes de réclamations pour amiantose et 85% des demandes de réclamations pour les maladies des pou-

mons. Et pendant que la C.A.T. autorise et ordonne la coupure systématique des demandes de réclamations des travailleurs, les conditions de travail dans tous les milieux ne cessent de se dégrader et plus particulièrement depuis les cinq dernières années, avec l'augmentation incessante des cadences de production, des coupures de postes, des mises à pied massives, de l'introduction de milliers de produits chimiques et d'agents physiques de plus en plus toxiques, pour l'organisme et à cause du refus systématique des employeurs d'investir dans l'entretien de la machinerie.

dans la construction

LA CSN-CONSTRUCTION SERA PRÉSENTE AUX NÉGOCIATIONS DE 1979

La présence de la CSN-Construction (FNSBB) aux prochaines négociations du décret québécois de la construction a été confirmée à la mi-novembre par le vote des travailleurs de cette industrie.

La CSN-Construction compte désormais, après le vote d'allégeance syndicale, 24,108 membres, soit un nombre légèrement supérieur de 66 à son effectif d'avant-campagne (24,042).

Pour être présente à la table des négociations, la CSN-Construction devait obtenir un minimum de 15% des voix lors de la campagne, soit environ 15,000 votes. Le 24% qu'elle a obtenu confirme ainsi sa présence.

Pour la CSN-Construction, ce vote représente la première phase de la négociation et confirme, aux dires de son président, Michel Bourdon, la justesse de la CSN-Construction de vouloir revendiquer pour les travailleurs un meilleur décret et des conditions de travail plus sûres et plus stables.

La Fédération des Travailleurs du Québec, pour sa part, a glissé de 70% à 68%, perdant plus de 2,000 membres, récupérés par la troisième centrale en lice, la Centrale des Syndicats démocratiques, qui pourra désormais compter sur environ 7,000 membres, soit 7% de la représentation totale.

Quoique le mouvement des travailleurs vers les autres centrales de leur choix soit plus complexe, la CSN-Construction a maintenu ses forces intactes: perdant des membres des sections métiers mécaniques au profit de la Fédération des Travailleurs du Québec, elle a toutefois grugé dans la majorité effective des opérateurs d'équipement lourd de cette centrale.

Cette percée chez les opérateurs s'est également fait



Durant cette campagne, 2,397 travailleurs de la CSN ont joint les rangs des autres centrales:

- 603 à la CSD;
- 1,749 à la FTQ;
- 45 au syndicat de la Côte-Nord

Par contre, 2,463 travailleurs des autres centrales ont joint les rangs de la CSN:

- 158 de la CSD;
- 2,248 de la FTQ;
- 57 du syndicat de la Côte-Nord

sentir chez les ferrailleurs, qui désormais, se trouvent majoritaires dans leur métier à la grandeur de la province.

La défection de dernière minute du président de la section des menuisiers du Syndicat de la construction de Québec a également permis à ce syndicat d'augmenter son effectif. Leur seule section de menuisiers-charpentiers compte aujourd'hui 2,167 membres.

Aux Iles-de-la-Madeleine, un vent favorable a fait passer la majorité des travailleurs madelinots dans les rangs de la CSN, alors qu'ils étaient tous auparavant membres de la FTQ.

Bien que les travailleurs de la construction n'aient compris qu'à demi le sens de cette votation, alors que seuls ceux qui voulaient changer de centrale étaient invités à le faire, la faiblesse générale du vote demeure une interrogation.

"Le dernier décret, a souligné à cet effet le président de la CSN-Construction, était un échec syndical d'import-

tance, de nature à désintéresser et démobiliser les travailleurs de leurs syndicats. Le vote de la campagne a démontré le peu d'appétit syndical des travailleurs."

"Nous avons donc des tâches immédiates, a-t-il ajouté, des tâches urgentes en même temps que nous devons préparer la prochaine négociation; il faut continuer la lutte entreprise contre les coupures budgétaires fédérales, dont le chômage dans l'industrie de la construction en est le résultat le plus visible."

"Il faut également poursuivre la lutte, a souligné Michel Bourdon, pour que le gouvernement québécois adopte un arrêté-en-conseil qui modifierait le présent décret pour éviter que les travailleurs de la construction ne soient pénalisés injustement par des coupures de l'assurance-chômage sur leurs paies de vacances.

"Il faut continuer, a-t-il dit, de dispenser les cours de sécurité offerts par la CSN-Construction pour protéger les travailleurs contre l'irresponsabilité patronale en matière de sécurité."

dans le secteur public

DES GAINS IMPORTANTS

Au terme de la campagne d'organisation dans le secteur public et parapublic, la CSN aura gagné entre 3,000 et 5,000 nouveaux membres; bien qu'il soit assez difficile à l'heure actuelle de donner le décompte exact des gains et des pertes enregistrés pendant cette période.

Cependant, certaines constantes se dégagent clairement. La CSN, fidèle à ses orientations, a déposé des demandes d'accréditation pour des unités générales alors que 90 pour cent de celles qui furent déposées contre nous le furent pour des morcellements d'unités, divisant ainsi les travailleurs. On évalue d'ailleurs que près de 300 unités ou fonctions ont été l'objet de maraudage par des syndicats comme le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal, les syndicats indépendants (COPS), la CSD, etc...

Ce n'est que dans quelques mois, après que les commissaires enquêteurs auront statué et après la tenue d'une série de votes, que nous saurons clairement combien de nouveaux membres auront joint la force collective CSN.

Des dépôts CSN contre le 298-FTQ

La CSN a déposé des requêtes en accréditation pour les 2,000 employés de l'hôpital Maisonneuve-Rosemont, les 185 travailleurs de Santa-Cabrini, les 87 employés du Centre de Réhabilitation Jean-Michel, les 150 salariés de la Résidence Maisonneuve, les 33 employés de Villa Médica, les 105 employés du Centre de Réhabilitation Lucie-Bruneau, les 48 travailleurs de l'Auberge des 4 Vents, les 27 syndiqués du Foyer Mgr Gendron des Grandes Bergeronnes, les 147 employés du Pavillon de la Falaise à Hauterive, les 30 membres du Centre d'Accueil St-André Avelin et les 200 membres du Foyer du Bonheur.

Dans tous ces établissements, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont demandé de s'affilier à la CSN, blâmant le local 298 de ne pas les défendre, de ne pas avoir lutté contre les coupures de postes, etc...

Des dépôts CSN contre la CSD

La CSN a aussi déposé des requêtes en accréditation contre la CSD notamment pour les 72 travailleurs de l'Institut Ambar à Rosemère, les 100 employés de l'hôpital Fleury, les 318 employés de l'Institut Ambar à Ville St-Pierre et les 705 travailleurs de l'Hôpital du Haut-Richelieu à St-Jean.

Par ailleurs, la CSN a redéposé majoritaire pour les 561 employés de l'Hôpital Ste-Croix à Drummondville où on s'attend à un vote contre la CSD.

Des dépôts contre le SEHM

Les 1,000 employés du Montreal General Hospital ont d'autre part décidé de quitter le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal qui ne compte plus maintenant que 1,500 membres, lui qui en comptait 10,000 en 1973.

Les travailleurs ont été à même de constater pendant cette campagne que les employeurs marchaient main dans la main avec le SEHM, ce qui a forcé la CSN à porter des plaintes de collusion avec l'employeur. Le SEHM devait d'ailleurs déposer une requête en accréditation pour les scabs de Charleroi-Boyer.

Le SEHM y est d'ailleurs allé de son chant du cygne en effectuant des dépôts aussi farfelus que 754 cartes de membres à l'hôpital Notre-Dame alors qu'il y a plus de 2.787 employés.

Un travail d'équipe

Si la CSN sort victorieuse de cette campagne de maraudage, c'est grâce au travail d'équipe sans précédent qui fut mené à la fois par les militants, les employés des services généraux de la CSN, les employés de la FAS et de la FESP.

Partout, la CSN a fait la preuve qu'elle constituait une force collective. Non seulement, devait-elle syndiquer de nouveaux groupes, tel les 306 employés des cafétérias de la CECM ou les 175 auxiliaires du Jewish General, mais elle consolidait ses forces dans plusieurs syndicats. Cette campagne dans le secteur public devait d'ailleurs donner des résultats au niveau du secteur privé puisque pendant cette période on a enregistré un nombre record d'adhésion à la CSN (près de 2,000 travailleurs du secteur privé ont joint la CSN en moins de deux semaines).

Devant cette avalanche de demandes en accréditation, il y en a, à Québec, qui se grattent sûrement la tête...

dans le conflit des cinémas du sud-ouest

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL LAISSE VOIR SON VISAGE À DEUX FACES

Même s'ils ont demandé l'arbitrage, comme le permet la loi dans le cas d'une première convention, depuis la fin de l'été, les 15 travailleurs du Syndicat des cinémas du sud-ouest (France-Films) n'ont toujours pas eu de nouvelles du ministère du travail. Cette situation leur semble anormale puisqu'ils se souviennent que le ministère avait à peine pris trois semaines à en nommer un dans le cas du conflit au CEC. Il est vrai, cependant, que dans ce cas, la demande d'arbitrage venait des patrons et non des travailleurs.

France-Films ne cherche aucune solution

Cela tient peut-être au fait que France-Films, la propriétaire des trois salles en grève et de plus de 40 salles au Québec, veut à tout prix bloquer la syndicalisation de ses employés de Valleyfield et surtout une syndicalisation avec la CSN. En effet, l'industrie des salles de cinéma traverse une crise de fréquentation et de changements technologiques et la présence de syndicats, surtout s'ils sont combattifs, ne peut que nuire à la réalisation des projets patronaux, tels l'automatisation de la projection. France-Films, une compagnie appartenant à Télé-Métropole, refuse donc carrément de négocier et conteste le conseil d'arbitrage. Pendant ce temps, elle opère un des trois cinémas de Valleyfield, Le Paris, avec du personnel de cadre, ce qui une fois de plus démontre le véritable rôle que joue la loi dite "anti-scabs" du ministre Johnson.

une troisième tentative de syndicalisation GRÈVE À CLASSIC BOOKSHOPS



Les 80 commis-libraires des 17 magasins Classic de la région de Montréal sont maintenant en grève depuis le 23 novembre pour protester, entre autres, contre la lenteur des négociations. En effet, en six mois de négociations, il n'y a eu que six clauses de réglées.

Dans le cas des magasins Classic, il s'agit de la troisième tentative de syndicalisation et depuis la fondation du syndicat en février 1977, la compagnie a déménagé à Toronto son siège social ainsi que son entrepôt et a ainsi mis à pied plus de 50 travailleurs.

Un conflit coûteux pour Classic

Cette grève à la veille de Noël est très coûteuse pour Classic même si des cadres de Montréal et de Toronto gardent ouverts sept magasins sur 17. Ce qui démontre une fois de plus à quoi sert effectivement la supposée loi anti-scabs du gouvernement Lévesque.

Quant aux revendications principales de ces travailleurs en grève, il s'agit de l'ancienneté, des vacances, de la procédure de grief, des salaires ainsi que de la définition de tâches.

après 22 mois de lock-out UN RÈGLEMENT CHEZ NAP DUMONT

C'est le 29 décembre 76 que les compagnies NAP Dumont et NAP Transport avaient déclenché conjointement un lock-out contre leur 24 chauffeurs et mécaniciens syndiqués à la CSN.

Durant les 22 mois écoulés depuis cette date, plusieurs tentatives de règlement avaient échoué même avec l'intervention directe du service de conciliation du ministre du Travail.

Ce conflit parmi les plus longs qu'ait connu le Qué-

bec a aussi été ponctué de poursuites devant les tribunaux, d'enquête sur le scabisme et de bien d'autres choses encore. Du côté syndical, il faut aussi rappeler tout l'appui apporté aux lock-outés par les autres travailleurs de la région et même de l'ensemble de la province.

Le règlement accepté par les syndiqués comporte entre autres une garantie de travail pour les mécaniciens et les chauffeurs de camion remorque, un

protocole de retour au travail assurant l'absence de mesures disciplinaires et le respect de l'ancienneté ainsi que de nouvelles offres salariales allant de \$4.80 à \$5.95 pour les mécaniciens et de \$245 à \$307 pour les chauffeurs.

Syndicat des employés de Transport Dumont (CSN) Rivière-du-Loup.

VICTOIRE POUR LES TRAVAILLEURS DE CEGELEC

C'est après cinq mois de lock-out que la compagnie Cegelec industries a finalement plié devant la détermination des 90 travailleurs du syndicat national des travailleurs en accessoires électriques Laprairie (CSN). Ces travailleurs affiliés à la Fédération des Syndicats Mines, de la métallurgie et des produits chimiques (CSN) se battaient principalement sur trois points majeurs:

1. L'indexation au coût de la vie intégrée au taux de salaire.
2. Les congés de maladie (6

jours par année).

3. La prise en main du régime d'assurance-groupe par la compagnie et partage des cotisations 50-50.

Or tout au long du conflit la compagnie Cegelec a toujours refusé de céder sur ces trois points. Mais devant la détermination des membres à se battre pour leurs justes revendications (les dernières offres patronales avaient été rejetées à 85% à scrutin secret), la compagnie n'avait pas d'autre choix que de donner raison aux travailleurs.

Les dernières offres de la compagnie ont été acceptées à 79% lors d'une assemblée générale tenue lundi soir le 20 novembre à Laprairie.

Le retour au travail s'est fait graduellement à compter de mercredi le 22 novembre et tous les employés étaient de retour à leur poste de travail le 12 décembre.

Fédération des Syndicats des mines métallurgie et produits chimiques (CSN).

à la coopérative agricole du Bas St-Laurent GRANDE VICTOIRE SYNDICALE

Après quatre mois de lock-out, les 195 travailleurs syndiqués de la coopérative agricole du Bas-St-Laurent ont arraché à leur employeur un règlement hors-pair.

D'abord, ils empêchent la

fermeture de l'établissement de Mont-Joli et du côté monétaire les travailleurs obtiennent, outre la création d'un fonds de pension, une formule d'indexation au pourcentage ainsi qu'un enrichissement qui

sera de \$0.45 au premier février 1979. De plus, l'entente de retour au travail prévoit le retrait des plaintes, l'arrêt des procédures et des poursuites ainsi que la préservation de l'ancienneté.

lock-out chez Dismat

Lundi, 11 décembre, la compagnie Dismat Inc. de Boucherville décide de mettre ses 35 employés de bureau en lock-out.

Ces derniers sont membres du syndicat des employés de bureau de Dismat (CSN) et en sont à la négociation de leur première convention collective.

C'est après que les membres du syndicat réunis en assemblée générale vendredi dernier aient donné mandat à leur comité de négociation de déclencher la grève au moment jugé opportun

que l'employeur a décidé de fermer ses portes.

Les points de la première convention collective qui demeurent encore en litige sont principalement: les salaires, les vacances, les classifications, les congés, le temps supplémentaire volontaire, etc. Aucune rencontre de négociation n'est encore prévue pour l'instant.

VICTOIRE-ÉCLAIR CHEZ SICO

Les quelque 100 travailleurs des usines Sico à Longueuil et à Québec, membres de la CSN, sont rentrés au travail mercredi le 8 novembre après 4 jours de grève.

Les principaux gains obtenus sont les suivants:

1- Augmentation minima de 9% la première année de la convention et augmentation générale de 0.50¢ l'heure pour la deuxième année. Les employés dont l'augmentation du taux horaire est inférieure à 9% la première année reçoivent un montant forfaitaire couvrant la différence entre leur taux et le 9% d'augmentation, et ce pour chaque année de la convention.

2- Indexation annuelle jusqu'à un maximum de 3% cha-

que année avec un plancher de 8% la première année et de 6% la deuxième année.

3- Un jour de congé de maladie additionnel par année (pour un total de cinq).

4- Un jour férié additionnel par année (pour un total de douze).

5- Amélioration du régime d'assurance collective.

Avant la grève, la compagnie offrait des augmentations variant de 6 à 9.5% la première année, un jour férié additionnel et un jour de congé de maladie additionnel pour les employés ayant 15 ans ou plus d'ancienneté.

Le retour au travail a été accepté à 68% à Longueuil, et à 73% à Beauport.

45 travailleurs contre la multinationale NACAN

Depuis le 23 juin, 45 travailleurs luttent courageusement contre une multinationale décidée à leur casser les reins.

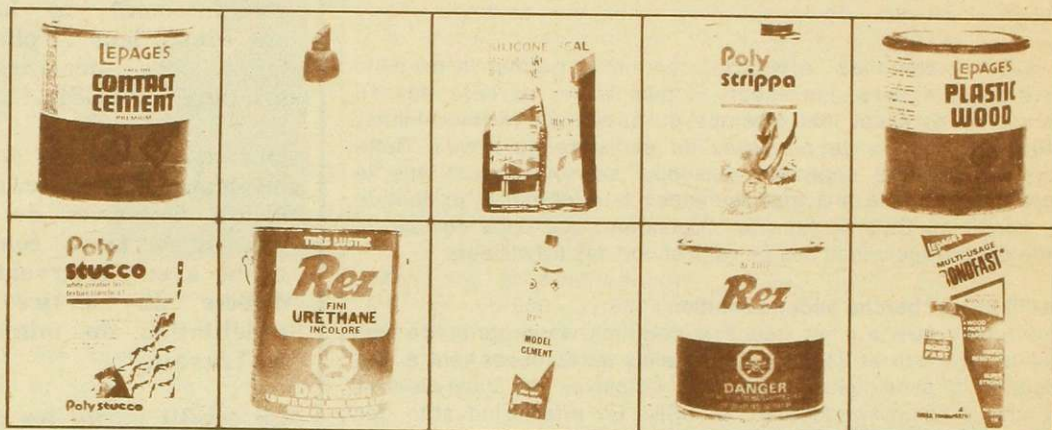
Se sentant protégés par la loi 45, un grand nombre de "boss scabs" viennent des filiales du Canada et des États-Unis pour continuer la production.

Retranchés derrière les mercenaires de l'agence N.A.C. et de la force policière de Boucherville, les boss s'acharnent à tenter de démoraliser les grévistes à coup de congédiements, d'arrestations et de procès...

Les grévistes sont déterminés à continuer le combat pour obtenir leurs principales revendications:

- droit à l'ancienneté
- fond de retraite
- sécurité-santé
- indexation

Pour vaincre cette multinationale, ils ont besoin de l'appui de l'ensemble de la population: sans hésitation, tous doivent boycotter les produits fabriqués par les boss de NACAN.



LES COLS BLEUS DE VILLE BROSSARD

Le syndicat des 107 employés municipaux de ville Brossard accuse les autorités municipales d'avoir provoqué volontairement le conflit qui persiste dans cette localité de la rive-sud de Montréal.

Le 23 octobre dernier, la section des cols bleus avait refusé les offres de la ville qui n'assuraient pas un rattrapage suffisant au niveau des salaires. Quatre jours plus tard, la municipalité de Ville Brossard, sur le conseil de son spécialiste en relations de travail, Réal Arsenaault, reconnu pour son anti-syndicalisme, congédie 16 des 41 cols bleus à son service dans le but évident de diviser le syndicat.

Le jour même, devant cette provocation, les cols bleus décident qu'ils sortiront tous, en signe de solidarité avec les 16 employés mis à pied. Durant la période électorale municipale qui s'est déroulée dans Ville Brossard, le candidat à la mairie, Alphonse Lepage, avait déclaré que le règlement de ce litige était une de ses priorités.

Maintenant maire depuis le 12 novembre, Alphonse Lepage renie ses engagements, refuse de négocier et s'en lave les mains, cautionnant en quelque sorte l'anti-syndicalisme de l'ancien maire Léon Gravel.

La ville de Brossard a intenté des poursuites de grève illégale contre le syndicat et utilise le déploiement de la police municipale pour intimider les grévistes.

(tiré de Unité Ouvrière, décembre 1978, CCSNM)

cafétérias et tabagies des complexes G et H

RETOUR AU TRAVAIL

En lock-out depuis plus de sept mois, les 45 salariés de Valger Ltée, concessionnaire des cafétérias et tabagies dans les complexes gouvernementaux G et H à Québec, viennent de reprendre le travail tout en ayant marqué des gains substantiels. L'entente est intervenue lorsque les syndiqués d'abord à 77%, puis le propriétaire ensuite eurent accepté les dernières propositions du conciliateur gouvernemental.

Ce contrat, entre autres choses, confirme la reconnaissance du syndicat et annule les trois congédiements ainsi que les trois démissions volontaires. De plus, les travailleurs obtiennent 13 jours chômés payés, 3 semaines de vacances après quatre ans, un régime d'assurance complet, six jours de maladie monnayables, la réduction de la semaine de travail de 45 heures à 40 sur deux ans, le congé de maternité et une augmentation de salaire de \$1.50 échelonnée sur 20 mois. Enfin, point important: pratiquement aucune possibilité pour l'employeur de donner des contrats à forfait.

● A L'IMPRIMERIE MARQUIS DE MONTMAGNY: LA CLAUSE-TYPE DE SECURITE-SANTE DE LA CSN EST ACCEPTEE - La clause-type de sécurité-santé

recommandée par la CSN a été acquise à l'imprimerie Marquis (nos quatre revendications). Il en est de même pour une grande part de la clause-type de maternité.

● ENTENTE CHEZ PROVIDAIN - C'est à la quasi unanimité que les travailleurs à l'emploi des magasins Providain ont accepté l'entente de principe intervenue entre leurs négociateurs syndicaux et patronaux en fin de semaine. Sur la Côte-Nord, les syndiqués ont également accepté les offres patronales, par une forte majorité. Le retour au travail s'est ef-

fectué ce matin dans les 16 magasins fermés depuis le 12 octobre en raison du lock-out décrété par l'entreprise.

L'entente stipule des augmentations salariales intéressantes, variant entre \$50 et \$135. par semaine, échelonnés sur deux ans, ce qui portera le salaire moyen à \$270. par semaine à la signature et à \$295. par semaine à l'expiration du contrat.

GRANDE VICTOIRE À LA VICKERS

Après 5 semaines de grève les travailleurs de Vickers, division industrielle ont accepté à 85% les dernières offres négociées.

Augmentation de \$1.37 pour tous

Le syndicat CSN a négocié 47 cents pour la 1ère année de la convention, cette année étant couverte par la loi anti-inflation, et 90 cents pour la seconde. 60 employés ayant plus de 25 ans d'activité bénéficient d'une cinquième semaine de vacances en 1978 et de 1% additionnel pour tous sur la paye de vacances. La prime de soir passe de 20 à 45 cents intégrés au salaire. Fait inusité, le syndicat a forcé la compagnie à donner le 20 cents additionnel obtenu durant la grève aux travailleurs de la division Marine, autre syndicat CSN, qui respectait et appuyait les lignes de piquetage.

Sécurité-santé: des gains majeurs

- Ainsi, si un employé ou son représentant prétend que le travail assigné représente des dangers particuliers pour sa sécurité ou sa santé, il y a discussions et à défaut d'entente, la situation est corrigée sans réduction de personnel, perte de salaire ou mesure disciplinaire.

- Tout représentant du comité de sécurité-santé peut se libérer sur simple avis au contremaître pour enquêter sur tout sujet relatif à la sécurité-santé. La compagnie met à la disposition du comité de sécurité-santé, qui pourra se faire assister de spécialistes, des instruments de mesures (sonomètre, détecteur de gaz, etc...) qui devront être en permanence dans l'usine.

- La compagnie paye aussi 10 cents l'heure pour les vêtements de sécurité-santé.

- L'employé exécutant une opération reçoit un entraînement théorique et pratique tant et aussi longtemps qu'il ne peut exercer cette fonction de façon sécuritaire.

- De plus, la compagnie doit aviser tout employé des dangers inhérents à son travail.

- Enfin, tout employé souffrant d'une incapacité partielle permanente à la garantie d'un travail adapté à sa condition sans perte de salaire.

Répression policière

Tout ces gains ont été arrachés à la Compagnie suite à une dure lutte. Ainsi le 6 novembre, cinq grévistes sont arrêtés sur la ligne de piquetage. Alors qu'un gréviste, en état d'arrestation, est retenu par deux policiers, un troisième lui assène derrière la tête un coup de lampe de poche. Le gréviste tombe inconscient et on lui donne des coups de pieds dans les côtes. Plus tard, au poste de police, devant plusieurs témoins, deux grévistes seront battus par deux policiers. A peine deux heures plus tard, l'avocat de la Vickers se rendra au poste de police pour tenter de faire signer des affidavits aux policiers afin d'aller chercher une injonction enlevant tout piquetage. Dans le conflit de la Vickers, on peut voir combien les agissements de la police peuvent servir de prétexte à une compagnie qui désire utiliser l'injonction pour briser la grève.

(tiré de Unité Ouvrière, décembre 1978. Conseil central des syndicats nationaux de Montréal)

UNE NOUVELLE CONVENTION POUR LES INGÉNIEURS DE L'HYDRO

Après plus d'un an de négociations ardues, les quelque 600 ingénieurs de l'Hydro-Québec présents à l'assemblée générale du 1er novembre dernier ont accepté à 57% les dernières offres de l'employeur. Les ingénieurs de l'Hydro ont obtenu des augmentations de salaire de 9% pour 1978 (dont 7% d'inflation anticipée) et 9.6% pour 1979 (dont 7.6% d'inflation anticipée) avec un mécanisme d'indexation permettant de corriger l'inflation à la fin de chacune des années. Ils ont également fait des gains au niveau de leur plan de progression d'emploi.

De plus, les régimes de sécurité-salaire couvriront maintenant toutes complications de grossesse. Le syndicat a également amélioré le côté normatif de la convention collective au niveau des nominations, de la reclassement, des nouveaux em-

bauchés et de la vie syndicale en général.

Débutée le 30 août 1977, sur le ton de la bonne foi et du dialogue selon l'expression de l'employeur, les négociations devaient mener au renouvellement de la convention collective avant le 31 décembre 1977, toujours selon l'employeur. Les négociations débutèrent sur le normatif; ce n'est qu'en avril 1978 que l'Hydro fit connaître ses premières offres sur le monétaire et le paramonétaire et son intransigeance à ne plus négocier. Le 15 mai 1978, l'assemblée générale rejetait à 90% les offres de l'Hydro. Par la suite des "séances exploratoires" et des séances de conciliation eurent lieu, mais sans succès.

Début septembre, les ingénieurs entreprirent les moyens de pression: travail au rythme des négociations, arrêt du surtemps, manifesta-

tions devant les bureaux (3 fois) ou devant le parlement (avec des participations de 400 à 500 personnes), manifestations spontanées sur les lieux de travail. Cette mobilisation sans précédent depuis plusieurs années a porté ses fruits puisque l'Hydro déposait de nouvelles offres à la fin octobre.

La convention signée est en vigueur du 1er janvier 1978 au 31 décembre 1979. Prochainement, les militants du SPIHQ feront le point sur cette négociation afin de préparer la prochaine qui arrive à grand pas et qui se fera sous l'empire de la loi 59 (cadre des négociations dans les secteurs public et parapublic).

**Normand Salman,
S.P.I.H.Q.**

(tiré de Unité Ouvrière, décembre 1978, CCSNM)

autres règlements intervenus

● **UNE MINUTE DE PLUS A FIRESTONE-JOLIETTE** - Forts de leur expérience, les travailleurs de Firestone-Joliette ont décroché cette fois un règlement assez rapide. De plus amples détails suivront.

à 47. Mais ce dont ils sont le plus fier, c'est d'avoir planté Me Guy "la terreur" Letarte, avocat patronal et anti-syndical de réputation.

● **A LA SALAISON DE PRINCEVILLE** - Après 5 séances de négociations les travailleurs du syndicat des employés de saison de Prince-

ville réunis en assemblée générale ce matin ont accepté les offres patronales à 61 pour cent. Ce syndicat comprend environ 225 membres. En bref, côté salarial, 60 cents d'augmentation la première année et 60 cents d'augmentation la deuxième année. Le contrat est d'une durée de deux ans.

aux Ateliers Blais de Thetford

C'est par un vote de 100% que les 17 travailleurs des Ateliers Blais, de Thetford, ont déclenché la grève le 20 novembre dernier. Leur salaire actuel se situe à \$3.75 alors qu'un concurrent voisin paie \$6.35. Ils ont à faire face, également, à un gros problème de sécurité-santé puisqu'ils doivent travailler continuellement avec des masques à gaz et des lunettes à brume.

● **COURT LOCK-OUT A LA BOULANGERIE LAROCHELLE** - Lock-outés le 21 octobre dernier, les 45 travailleurs syndiqués de la boulangerie Larochelle n'ont pas mis de temps à convaincre leur patron de leur force, si bien que ce dernier leur a donné raison dans leurs principales revendications, principalement la clause d'indexation et l'augmentation de salaire de \$1.50 d'ici juin 1980.

● **FIN DU LOCK-OUT CHEZ AIME COTE READY MIX** - Après un lock-out de huit semaines, les travailleurs d'Aimé Côté Ready Mix, dans les Cantons de l'Est, ont accepté à l'unanimité l'entente négociée qui prévoit des augmentations de \$2.10 d'ici décembre 1979. Ils ont reçu de plus une rétroactivité de \$1,500 environ et la semaine de travail va passer de 50 heures

aux Roulettes Unik de St-Jérôme LES OUVRIERS ONT TENU ET GAGNE



C'est par un vote de 70% que les travailleurs de Roulettes Unik ont accepté, le 30 octobre dernier, les dernières offres négociées.

Commencée le 8 septembre dernier, cette grève avait été préparée depuis janvier par les travailleurs: préparation du projet de convention, mise en place de la structure, de sorte qu'au début septembre, ils étaient prêts à tenir pour gagner leurs revendications. Ils ont profité également de l'expérience acquise lors de leurs négociations précédentes, qui avaient débouchées sur une grève illégale, accompagnée de nombreuses tracasseries judiciaires et policières.

C'est donc après deux mois de grève et le rejet de deux offres patronales que l'employeur a compris que les travailleurs étaient bien solides et qu'ils tiendraient jusqu'au bout. Il proposa donc ce que les travailleurs acceptèrent enfin: \$150 de forfaitaire, une augmentation de \$1.50 sur trois ans, une augmentation supplémentaire de \$0.15 pour ceux ont deux ans d'ancienneté et une autre de \$0.25 pour les chefs d'équipe.

pour notre appui durant le conflit

UN MESSAGE DES POSTIERS

Le syndicat des postiers nous a fait parvenir le message suivant pour remercier les travailleurs CSN de leur appui. La lutte des postiers est une lutte importante non terminée. Nous nous devons comme toujours d'être solidaires.

"Tous les membres de syndicat des postiers du Canada sont très touchés de l'appui que vous avez manifesté lors des événe-

ments récents relativement aux attaques fascistes des pouvoirs politiques judiciaires et policiers contre notre syndicat et ses membres. Notre combat n'est pas terminé.

Le pouvoir politique fédéral par sa loi spéciale enlève le droit de grève. Mais plus fondamentalement le droit de négocier et à long terme cet objectif se traduira par la même politique au niveau de

l'ensemble de la fonction publique et dans un deuxième temps pour tous les autres travailleurs.

Le syndicat des postiers prépare un plan d'action afin de réunir dans un même combat tous les travailleurs afin de faire face à l'agression dont nous faisons l'objet..."

**Richard Forget
1er vice-président
Local de Montréal**

POUR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS

Nous devons mettre autant de soins dans nos débats d'orientation que nous en mettons dans la préparation de nos conventions collectives. C'est dans cet esprit que le comité d'orientation de la CSN se propose d'animer la discussion sur la question nationale dans le mouvement.

La question nationale a toujours été présente dans l'histoire du Québec; cependant, elle se pose d'une manière beaucoup plus pressante depuis l'élection du PQ car pour la première fois, c'est un parti indépendantiste qui forme le gouvernement. Mais pourquoi nous en préoccupons dans la CSN? N'est-ce pas une question politique qu'il convient de laisser aux partis?

Tout d'abord, soulignons que les associations patronales interviennent régulièrement dans le débat public sur la question nationale. C'est déjà une indication que le mouvement syndical ne doit pas être indifférent aux enjeux du débat. Surtout en cette période de crise qui rend encore plus vifs les conflits d'intérêt entre le patronat et les travailleurs.

NOTRE MISSION FONDAMENTALE

Mais plus fondamentalement, il est à propos de rappeler que les statuts de la CSN lui font une obligation "de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux, moraux et politiques des travailleurs, sans distinction de race, de nationalité, de sexe, de langue ou de croyance". (article 5.01)

Promouvoir les intérêts des travailleurs, entendus dans un sens très large qui recouvre à la fois les conditions de travail et de vie, voilà donc la mission fondamentale de la CSN. Or quelle que soit la réponse qui sera donnée à la question nationale, qu'il s'agisse de la souveraineté-association, du fédéralisme renouvelé, de l'indépendance, de toute autre modification constitutionnelle ou même du statu quo, il y aura des conséquences sur nos conditions de travail et de vie. La bataille des chiffres engagée entre Québec et Ottawa l'indique bien.

Voilà pourquoi il convient d'entreprendre dans le mouvement une large discussion sur la question nationale, d'abord pour s'en faire une idée claire, et ensuite pour mettre de l'avant les revendications que nous jugerons essentielles à la défense des intérêts des travailleurs dans les solutions politiques qui seront proposées.

L'OPPRESSION NATIONALE

Les travailleurs québécois francophones savent d'expérience, et c'est démontré par les statistiques, qu'ils ont moins de chances de trouver un emploi s'ils ne sont pas bilingues. Et même s'ils le sont, ils occupent des emplois moins payés.

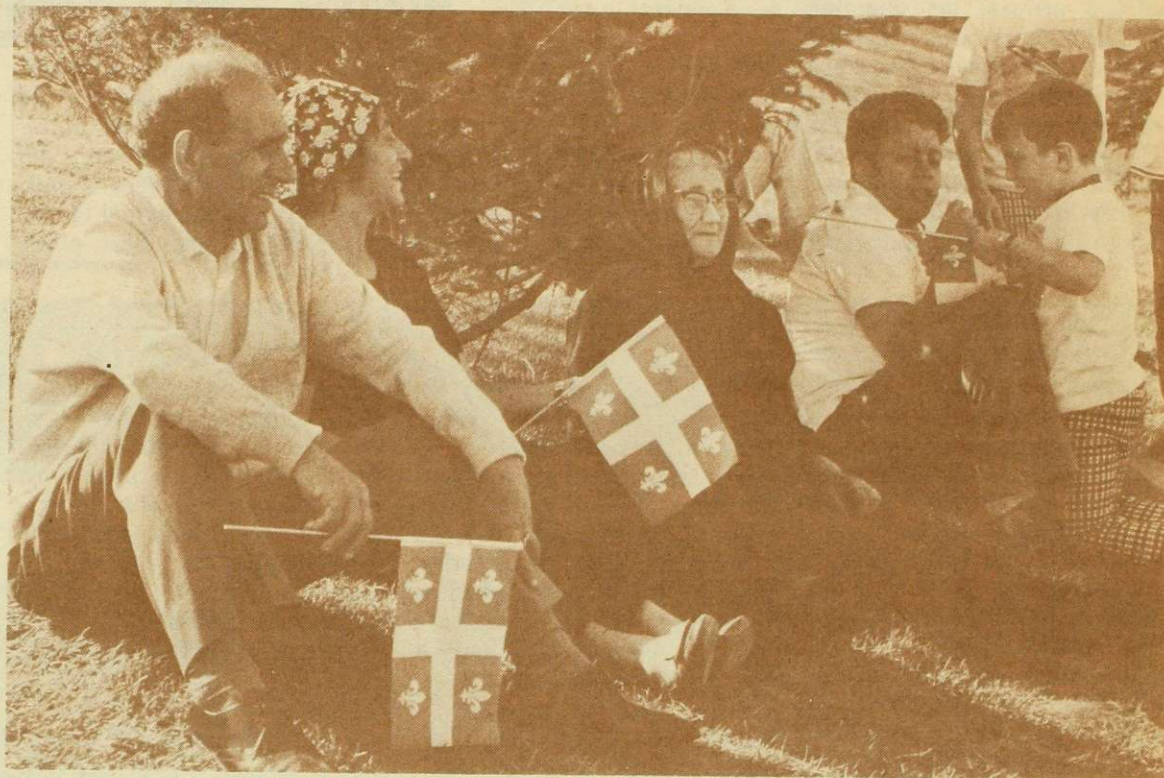
C'est une forme de discrimination à laquelle on réfère souvent quand on discute de la question nationale. Mais il y en a d'autres. On pourrait parler de l'accès à l'éducation, qui est beaucoup plus difficile pour les francophones. Et que dire de la mortalité, qui est plus élevée dans les quartiers montréalais majoritairement francophones, selon une étude récente du ministère des Affaires sociales.

De telles discriminations sont des conséquences économiques de ce qu'on appelle l'oppression nationale, c'est-à-dire la domination de la nation canadienne sur la nation québécoise. Il y a aussi des conséquences culturelles à cette domination, la plus apparente étant l'appauvrissement de la langue. Il y a aussi des conséquences politiques, puisque les Québécois n'ont jamais été consultés sur la confédération actuelle, qui a été imposée par le parlement de Londres.

LA TRADITION DE LA CSN

Traditionnellement, en revendiquant le français comme langue du travail, des négociations et des conventions collectives, en luttant contre la discrimination dans l'emploi et l'avancement, la CSN a toujours été présente dans la lutte contre diverses manifestations de l'oppression nationale.

En réalité, la CSN est un



produit de la résistance à l'oppression nationale, dans ce sens qu'elle est née d'une volonté des travailleurs canadiens-français du Québec d'être autonomes syndicalement, de s'auto-déterminer dans leurs syndicats, et cela dans la mesure où leur identité de langue, de culture et de religion était brimée par les structures et les pratiques du syndicalisme américain, lequel était plus fortement implanté chez les travailleurs canadiens-anglais.

Aussi la décision du dernier congrès d'organiser dans le mouvement un large débat sur la question nationale est-elle en harmonie avec la tradition de la CSN, qui elle-même s'insère dans l'histoire du peuple québécois. Ce débat est d'autant plus important qu'il y a maintenant à Québec un gouvernement souverainiste qui propose une solution politique à la question nationale, ce qui est très concret.

INFLECHIR LA SOLUTION POLITIQUE DANS LE SENS DE NOS INTERETS

L'élection de ce gouvernement a été saluée par la CSN comme une victoire populaire. Elle signifiait l'avènement de forces sociales nouvelles, susceptibles d'opérer des changements importants. De plus, son projet national était beaucoup plus enraciné dans les luttes populaires que ne l'étaient les velléités autonomistes des gouvernements antérieurs.

Mais après deux ans de pouvoir, il apparaît que ce gouvernement est beaucoup plus sensible aux pressions des grands intérêts économiques qui nous dominent, que désireux de s'appuyer sur ceux qui l'ont élu pour répondre aux espoirs suscités par son élection. Sa faiblesse devant les pressions patronales est particulièrement évidente en ce qui concerne la santé-sécurité et les lois du travail. N'est-il pas étonnant aussi de constater que les seuls points d'accord entre Québec et Ottawa portent sur des mesures économiques qui ont pour effet d'augmenter le chômage, de réduire le pouvoir d'achat des travailleurs et leur rapport de force en négociation (freinage du salaire minimum, offensive contre l'indexation, réduction des dépenses publiques, particulièrement dans l'édu-

cation et la santé).

La démarche du gouvernement sur la souveraineté-association risque donc, elle aussi, d'être subordonnée aux mêmes grands intérêts économiques dominants. La solution politique qu'il proposera à la question nationale sera la résultante des rapports de force dans la société.

Comme organisation syndicale, notre rôle consiste à infléchir cette solution politique en faveur des travailleurs. D'où la nécessité d'une large discussion permettant de comprendre les enjeux de la question nationale et de formuler les revendications qui traduiront le mieux les aspirations populaires et qui entraîneront l'adhésion la plus large possible.

documents disponibles

Un document explicatif sur les revendications mises de l'avant par le dernier congrès de la CSN relativement à la question nationale sera disponible dans les syndicats en janvier. Son but est de fournir une documentation de base pour la discussion, et de mettre en lumière la nécessité pour les travailleurs de dégager et de faire avancer les revendications propres à défendre leurs intérêts dans la solution de la question nationale.

On peut également se référer au document d'analyse présenté au congrès par le comité d'orientation et intitulé: "Pour les droits et libertés des travailleurs et de leurs organisations, être présents dans la lutte contre l'oppression nationale". Le Conseil central de Montréal (CSN) a lui aussi préparé un document d'analyse qu'on peut se procurer.

Les syndicats sont invités à faire parvenir au comité d'orientation de la CSN un compte-rendu de leurs discussions sur la question nationale, et de leurs résolutions s'il y a lieu. Car le comité d'orientation doit en faire la synthèse pour préparer le congrès spécial sur la question nationale au cours de 1979.

la mise en cause de l'indexation

LE GOUVERNEMENT ET LE PATRONAT TIENNENT LE MÊME LANGAGE PARIZEAU S'ESSAIE À NOUVEAU

Au cas où les travailleurs avaient oublié sa déclaration solennelle du 11 octobre, le ministre des Finances et président du Conseil du Trésor, Jacques Parizeau, a tenté vendredi le 24 novembre de ramener l'attention de tous sur la question de l'indexation des salaires.

Lors de sa première intervention à titre de grand patron des 290,000 employés de l'État québécois (le 11 octobre), M. Parizeau s'était livré à une attaque à peine voilée contre les clauses d'indexation et avait annoncé son intention de tenter, au cours des négociations, d'obtenir l'appauvrissement volontaire des travailleurs du secteur public et parapublic.

La deuxième fois, au cours d'une conférence de presse convoquée sous prétexte de rendre publique une série de documents relatifs aux prochaines négociations, M. Parizeau a essayé de ramener l'attention sur le terrain de l'indexation et de l'appauvrissement qu'il vise.

Il confirmait en même temps son désir que les négociations avec le Front commun des syndiqués de la CSN, de la FTQ et de la CEQ s'ouvrent sur son terrain, celui où il tente de convaincre que les travailleurs doivent se serrer la ceinture, "se montrer raisonnables".

Nul doute que cette seconde offensive verbale du Grand Argentier de la province n'aura aucun écho dans le mouvement syndical. En ef-

fet au lendemain de la première déclaration de M. Parizeau, les trois centrales ont fait connaître clairement leur refus net et définitif d'aller jouer dans le carré de sable du ministre.

Lors de la conférence de presse tenue à cette occasion (le 16 octobre), les porte-parole syndicaux concluaient en effet: le ministre "ne pourra empêcher les 200,000 travailleurs, membres de la FTQ, de la CEQ et de la CSN de construire leur propre politique salariale sur la base des principes de justice qui les ont guidés jusqu'ici:

- maintien du pouvoir d'achat;
- participation à l'enrichissement collectif;
- élimination des discriminations hommes-femmes;
- satisfaction des besoins élémentaires;
- et
- amélioration de la qualité des services publics de Santé et d'Éducation."

...Mais tombe sur un os

Peu de temps après, à l'ouverture du conseil fédéral de sa fédération, qui entreprenait la dernière étape de préparation des projets de convention, le président de la Fédération des Affaires sociales (FAS), Donatien Corriveau faisait écho à cette détermination du mouvement syndical en déclarant que la question de la protection du pouvoir d'achat contre l'inflation n'est même pas un sujet de discussion possible. L'indexation est un instru-



ment indispensable qui a été acquis de haute lutte par les travailleurs et sur lequel il ne peut même pas y avoir l'ombre d'une tentative de remise en question...

M. Parizeau aura beau parler, tempêter, faire le solennel comme si le sort de la nation était en jeu (le 11 octobre) ou se faire plus mielleux (comme le 24 novembre), il faudra bien qu'il reconnaisse ce noyau dur de la position syndicale;

C'est-à-dire qu'il va devoir entreprendre les négociations au début de l'année prochaine sur la base de demandes syndicales exprimant les droits et les besoins des travailleurs;

Et non pas sur la base des incapacités du système socio-économique qu'il défend, à assurer des emplois et des revenus décents aux travailleurs.

François Demers

CONTRE-OFFENSIVE DANS LE PAPIER

Si le gouvernement veut, quant à lui, ramener les salaires dans les secteurs public et parapublic "au niveau de ceux du privé", les représentants du secteur privé n'en sont pas pour autant à court d'argumentation pour justifier leur attitude intransigeante dans les négociations salariales qu'ils ont présentement avec les travailleurs, particulièrement dans le secteur du papier et de la forêt.

Selon le président du Conseil économique du Canada, les hausses de salaires accordées dernièrement sont trop élevées et il risque donc d'y avoir relance de l'inflation. Comme si l'inflation avait diminué et les salaires responsables.

Pendant ce temps, également, les compagnies papetières et forestières se sont unies à l'intérieur d'un conseil des relations de travail, lequel contrôle présentement les négociations de toutes les compagnies. D'où la préoccupation unique de faire disparaître toute clause d'indexation des conventions collectives.

Ce n'est pas la capacité de payer des compagnies qui est en cause, certaines d'entre elles nous l'ont affirmé. Il s'agit d'une question de principe: elles ne veulent pas que les travailleurs maintiennent leur pouvoir d'achat face à l'inflation ni ne rattrapent ce qu'ils ont perdu au cours de l'application de la loi C-73. Cela toucherait leurs profits.

Mais pour nous, les travailleurs, il ne s'agit nullement d'une question de principe: tout d'abord nous devons continuer à vivre comme hier mais nous devons aussi améliorer notre sort. En effet, durant l'application de la loi C-73, les contrôles ont été beaucoup plus effectifs pour les salaires que pour les profits des compagnies. De sorte que seuls les travailleurs ont perdu du terrain, les compagnies se permettant même d'augmenter leurs profits.

Voilà pourquoi les travailleurs du papier et de la forêt y tiennent, à l'indexation.

L'AHPQ sabote les négociations sur les services essentiels dans les hôpitaux

Le président de la Fédération des Affaires sociales (CSN), Donatien Corriveau, a accusé l'association des Hôpitaux de la Province de Québec d'avoir émis un document de stratégie qui cherche à empêcher la libre négociation des services essentiels et qui vise à maintenir l'utilisation de l'arme patronale préférée, l'injonction.

Il a accusé les dirigeants de l'AHPQ de ne pas respecter le code du travail: "Le gouvernement ne peut pas demeurer muet devant un tel comportement patronal. Ou bien il sera complice de l'AHPQ, ou bien il lui ordonnera de négocier les services essentiels. Nous le jugerons à partir des actes qu'il posera", a déclaré M. Cor-

iveau.

Rappelant que le dernier congrès de la FAS avait endossé le principe du maintien des services essentiels qui doivent être déterminés par le biais de la libre négociation au niveau de chacun des établissements, M. Corriveau estime que la directive émise par l'AHPQ ressemble étrangement aux préparatifs qui ont conduit aux situations vécues en 1972 et en 1976.

"En indiquant son intention de déterminer unilatéralement les services essentiels, l'AHPQ enclenche le processus qui lui permettra d'obtenir des injonctions pour écraser les travailleurs", a-t-il soutenu.

du côté des négociations du secteur public RETARDS PATRONAUX DANS L'ÉDUCATION

Les employés du secteur de l'éducation commencent à s'inquiéter sérieusement des retards que la querelle entre le gouvernement et ses partenaires des cégeps et commissions scolaires, qui réclament plus d'autonomie, entraîne dans la préparation de leurs négociations collectives.

Ces retards concernent la transmission des données et la libération des membres, des comités syndicaux de négociation, deux instruments de mise en route de la négociation.

Les représentants de la FNEQ (enseignants de cégep), de la FESP (employés de soutien des commissions scolaires et des cégeps), et de la FPSCQ ont rappelé que la loi no 59 portant sur le régime des négociations dans les secteurs public et parapublic et adoptée en juin dernier par le gouvernement, prévoyait pour les mois d'octobre, novembre et décembre une phase de pré-négociations ou seraient partagés les objets de négociation entre le palier local et le palier provincial. Or, malgré des demandes répétées de la part des syndi-

cats, demandes qui ont débuté des l'adoption de la loi, il n'y a eu qu'une seule rencontre, le 31 août.

Les représentants patronaux du conseil du trésor, du ministère de l'Éducation, de la Fédération des Cégeps et de la Fédération des Commissions scolaires, se sont alors contentés de recevoir les demandes syndicales en permettant une nouvelle rencontre quand ils auraient réglé leurs problèmes internes de juridiction.

Depuis, aucune nouvelle.

en Afrique Australe

LE CONTRÔLE DE LA MAIN-D'OEUVRE AMÈNE DES PROFITS EXTRAORDINAIRES

En Afrique du sud et en Namibie, le gouvernement blanc a créé un système qui lui permet de manipuler la classe ouvrière noire, de la restructurer et de la déménager selon les besoins des entreprises nationales et multinationales. Trois pièces-clés composent le système:

Le travail à contrat

Les noirs habitant les zones rurales (surtout les bantoustans), s'ils veulent travailler, doivent signer un contrat d'un an au moins et de deux ans au plus avec le bureau de main-d'oeuvre du gouvernement. Ils sont répartis ensuite entre les entreprises privées qui demandent des travailleurs: mines, fermes, usines. Les noirs ne choisissent pas le type de travail qu'ils vont faire, ils n'ont aucun pouvoir de négociation, ni droit d'organisation. A la fin du contrat, ils sont renvoyés dans leurs bantoustans, et doivent recommencer tout le processus s'ils veulent travailler à nouveau.

Les bantoustans

Le gouvernement blanc a créé des réserves correspondant à 13% de la superficie totale du pays et où les noirs doivent résider. Similaires aux réserves des Indiens ici, les bantoustans ne possèdent aucune ressource économique: les terres sont pauvres, il n'y a pas d'indus-

trie ni de mine. Pour survivre, les gens sont obligés d'aller travailler dans les "zones blanches" par le système de contrat. Le gouvernement veut aussi faire des bantoustans autant de petits pays "indépendants" et forcer tous les noirs à vivre là: les bantoustans deviendraient des pays réservoirs de main-d'oeuvre noire, et les travailleurs africains n'auraient plus aucun droit en Afrique du Sud, puisqu'ils ne seraient même plus citoyens de ce pays.

Le travail migrant

A part les travailleurs des bantoustans, l'Afrique du Sud et la Rhodésie importent de la main-d'oeuvre africaine de tous les pays environnants: Namibie, Zambie, Zimbabwe, Malawi, Mozambique, Botswana. Ces dizaines de milliers de travailleurs subissent la même exploitation que ceux recrutés dans les bantoustans: ils n'ont aucune sécurité d'emploi, aucun droit syndical. Leur vie en dehors du travail est complètement contrôlée par la compagnie: ils vivent dans des baraquements près du lieu de travail et ne peuvent pas y amener leurs familles.

Pour contrôler la combativité ouvrière et la neutraliser, il y a aussi les syndicats de boutique, dont la création est favorisée par le gouverne-

ment, les multinationales... avec la collaboration de gros syndicats d'affaires internationaux. Ainsi, récemment, le président de la Fédération internationale des métallos, de retour d'une tournée en Afrique australe a rencontré des investisseurs ouest-allemands et les a assurés que les travailleurs sud-africains sont "sous contrôle", grâce à l'action des syndicats modérés!

Grâce à un tel système le taux de profit des multinationales en Afrique du sud est souvent de 10 à 15% supérieur au taux moyen de profit dans les autres parties du monde.

Malgré les multiples résolutions des Nations-Unies contre les régimes racistes en Afrique australe, les pays occidentaux continuent d'appuyer et de renforcer les gouvernements de la minorité blanche par leurs investissements, par l'envoi de mercenaires et d'équipement militaire.

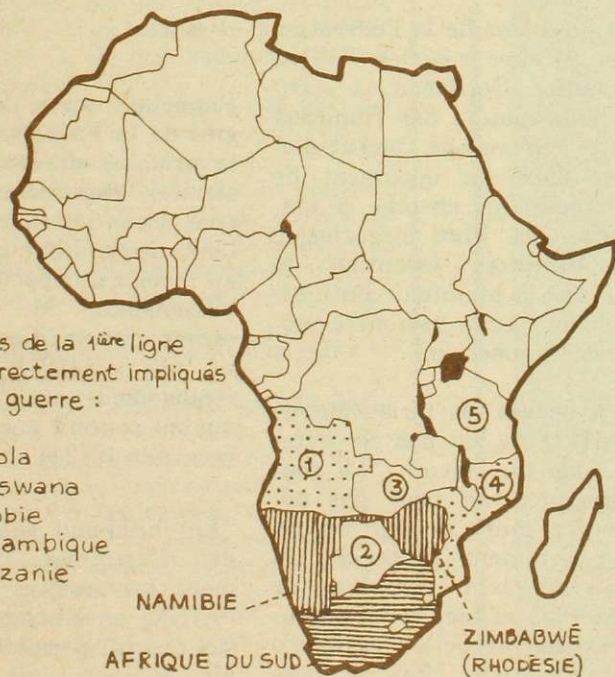
(tiré de SOLIDARITE (nov.-déc. 78)

L'AVIATION RHODÉSIEENNE ATTAQUE UN CAMP DE RÉFUGIÉS

Le 19 octobre dernier, l'aviation rhodésienne a attaqué un camp de réfugiés Zimbabwéens situé en Zambie.

Ce camp, baptisé Liberté, allait bientôt être prêt à recevoir dans ses écoles plus de 8,000 enfants de 5 à 18 ans, projet mis de l'avant par les Nations-Unies et la Croix Rouge.

Au moment de l'attaque, 2,940 personnes se trouvaient dans le camp, des femmes, des vieillards et des enfants pour la quasi-totalité. Au total, il y a eu 226 morts et 629 blessés, la plupart par des bombes au napalm ou à billes, techniques de guerre perfectionnées par les Américains au Vietnam.



Les pays de la 1ère ligne aussi directement impliqués dans la guerre :

1. Angola
2. Botswana
3. Zambie
4. Mozambique
5. Tanzanie

JOYEUX NOËL ET UNE ANNÉE DE DIGNITÉ

Je voudrais tout d'abord, au nom de l'exécutif de la CSN et au nom de tous les autres travailleurs membres de la CSN, vous souhaiter un Joyeux Noël et une Bonne et Heureuse Année.

Je profite de l'occasion qui m'est donnée de m'exprimer dans votre journal pour vous inviter, pendant l'année qui vient, à continuer de lutter et de réfléchir sur le sens de notre condition. Les travailleurs, dans notre société, n'ont d'autre choix que de porter le message de fraternité, d'unité. Ils n'ont d'autre choix que de donner un sens humain à cette société bâtie sur la recherche du profit. Ils n'ont d'autre choix que de lutter pour que cette société bâtie soit pour l'homme.

Aujourd'hui, on n'est plus prophète de malheur quand l'on déclare que l'année qui s'en vient drainera nos énergies pour lutter contre le chômage, contre les mises à pied, contre les fermetures d'usines, contre des hausses exorbitantes du coût de la vie. Car l'année qui vient sera faite encore une fois de ces inégalités, de ces injustices. L'inflation, le chômage, c'est le lot des travailleurs. Les patrons, eux, n'y sont pas à la merci, ayant accumulé pendant des années des coussins de bien-être.

Les travailleurs membres de la CSN se sont donnés au cours des dernières années des outils pour être capables de faire face à ces situations. Les travailleurs de Cadbury, pour ne prendre que cet exemple, savent ce que c'est qu'une centrale qui met tous ses efforts pour protéger leur emploi; même s'ils ont perdu leur emploi, aujourd'hui ils demeurent fiers, plus que jamais, de leur centrale.

Dans notre société, il s'en trouve bien sûr pour tenter de faire croire que nous sommes responsables des injustices. Il s'en trouve qui veulent affaiblir la CSN et par la même affaiblir les travailleurs. Malheureusement pour eux, les travailleurs continuent à rejoindre les rangs de la CSN. Il faut, un jour, avoir mené une lutte pour voir ceux qui nous ont appuyé et ceux qui nous ont malmenés.

Pour l'année qui vient, je vous souhaite, une année de dignité. Une dignité dont je vous sais capable.

NORBERT RODRIGUE,
Président de la CSN.

Québec/ Puerto Rico besoins d'aide

En octobre dernier a eu lieu à Lévis une rencontre entre la CSN et un groupe de travailleurs de Porto-Rico. Il a d'abord été question d'un problème commun aux deux pays, celui de l'indépendance nationale, Porto-Rico étant à toute fin pratique une colonie des Etats-Unis. Mais il a surtout été question de l'organisation et des luttes des travailleurs du secteur public dans les deux pays. Ont été abordées également les questions du rôle des unions ouvrières internationales (américaines) et celles de l'unité syndicale. Le séminaire était organisé par le service de l'éducation de la CSN.

Suite à de graves inondations à la fin de l'été, le Vietnam est de nouveau plongé dans une situation catastrophique. Les besoins sont immenses: nourriture, médicaments, matériaux de construction, tissus, semences, fuel...

Pour combler ces besoins, nous avons besoin d'argent. Nous demandons aux donateurs d'adresser leur chèque aux soins du:

COMITE D'AIDE AUX VICTIMES DES INONDATIONS AU VIETNAM (CAVI-VIETNAM)

ou
SUICO-VIET-NAM, C.P. 91, Succursale M, Montréal, Qué. H1V 3L6.