

# le travail

juin-juillet 1980

volume 55

numéro 3



UNE FORCE  
COLLECTIVE  
ORGANISÉE  
AVEC  
LE PEUPLE

## Le conflit à la CSN



**NORBERT RODRIGUE  
PARLE AUX MILITANTS**

**LE CONGRÈS  
SE POURSUIT  
EN NOVEMBRE**

## À ALMA, DES SYNDIQUÉS CORIACES



Depuis le 4 juin, les 22 employés de Boily et Cie d'Alma, membres d'un syndicat affilié à la Fédération des employés du Commerce (CSN), sont en grève en vue d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. Il faut souligner que dans leur cas, ce n'est rien de nouveau puisqu'ils en sont à leur cinquième conflit en onze ans: deux lock outs et trois grèves.

## En grève depuis le 28 mai, les 65 employés de FERCOMAT tiennent bon

*Malgré une injonction, les 65 employés de la compagnie FERCOMAT de Chicoutimi poursuivent résolument leur grève déclenchée le 28 mai dernier. La compagnie avait voulu restreindre le champ d'application de la clause d'ancienneté. Les travailleurs ne l'ont pas pris. Bien entendu, en ces temps où le coût de la vie augmente de façon vertigineuse, les questions salariales font aussi l'objet de revendications précises.*

*Fait à signaler, des travailleurs à l'emploi de Bell Canada, appelés à réparer le système téléphonique, ont refusé de traverser la ligne de piquetage des grévistes. Rappelons que lors du conflit chez Bell, les travailleurs affiliés au Conseil central du Saguenay-Lac St-Jean avaient appuyé concrètement les travailleurs et les téléphonistes de Bell.*



# JE VEUX UN EMPLOI SÛR

## BROWN SHOE

### Du nouveau au monde qui veulent changer leurs conditions de travail

Près de 700 travailleurs et travailleuses de Richmond (Estrie), employés à la manufacture Brown Shoe, multinationale qui fabrique des chaussures, ont adhéré récemment à la CSN; ils se sont débarrassés du syndicat de boutique qui les dominait.

Après seulement quatre séances de négociation, alors que le comité de négociation syndical n'avait pas encore terminé l'explication de son projet, les patrons ont déposé leur contre-proposition, qui reprenait à peu près les mêmes termes de la convention expirée. Cette convention avait été laissée par le syndicat de boutique.

Réunis en assemblée générale la semaine dernière, les ouvriers et ouvrières ont rejeté à 83 pour cent, à scrutin secret, les propositions patronales. Ils ont ensuite demandé au ministre du travail de nommer un conciliateur afin d'assurer

la reprise des négociations.

#### **Des salaires inégaux**

Les salaires versés à ces travailleurs sont très inégaux. Les écarts sont importants et comportent une nette discrimination à l'endroit des femmes. Aucune compensation pour couvrir la hausse du coût de la vie n'est offerte.

Pire encore, ces travailleurs sont constamment menacés par un chômage intermittent. En une seule année, plus de 1,800 mises à pied ont été effectuées, par un nombre d'employés inférieur à 700. Ainsi, le travail à temps partiel, le travail occasionnel et l'insécurité d'emploi frappent-ils durement ces travailleurs. La compagnie n'offre pas de véritable ancienneté dans ses propositions.

#### **Des accidents**

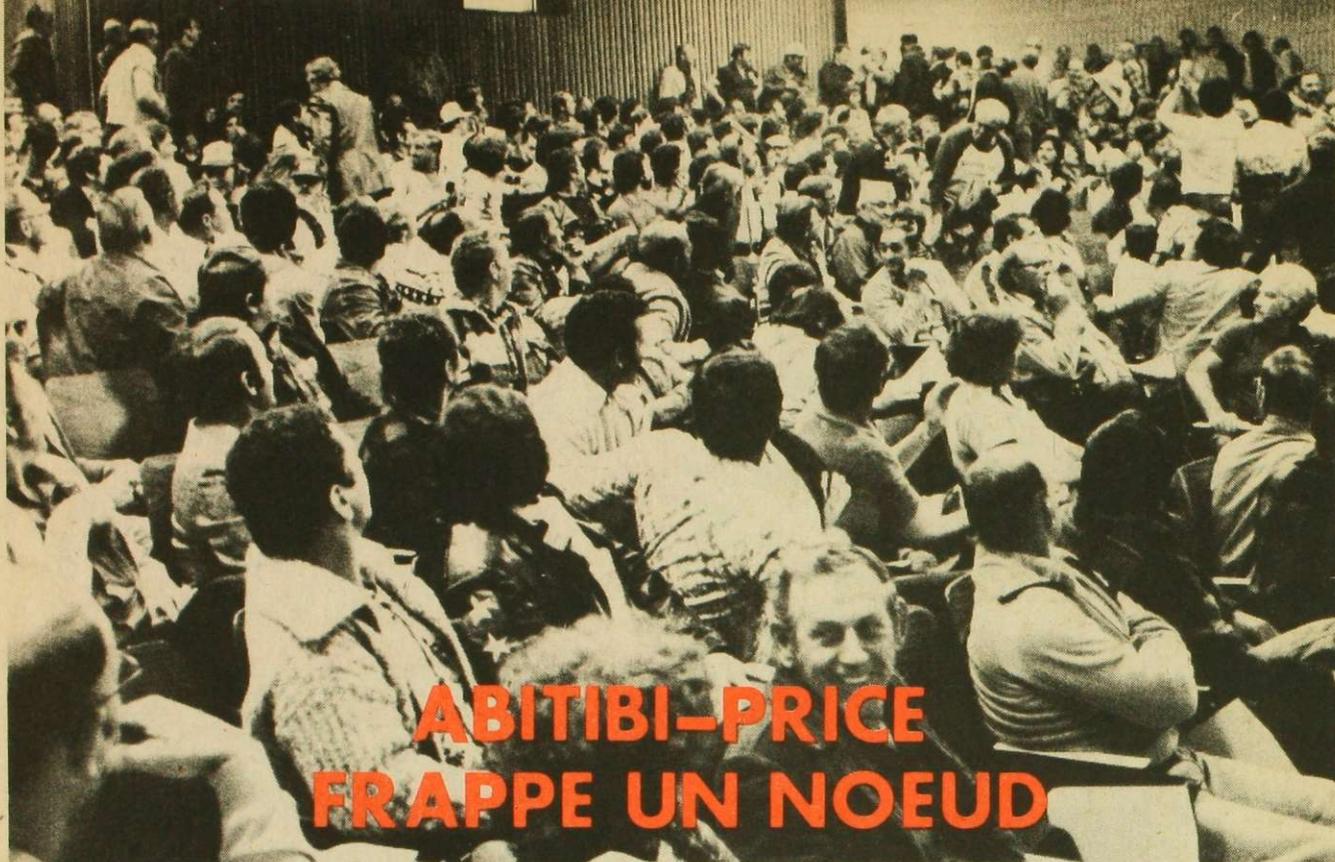
De nombreux accidents de travail surviennent dans

cette usine; la compagnie refuse même de mettre une ambulance à la disposition des travailleurs en cas d'urgence. Pourtant, lorsqu'une blessure saigne, les contremaîtres refusent de faire monter les accidentés dans leurs voitures pour ne pas les "salir". C'est donc dire que l'élimination des dangers à la source, la prise en charge par les travailleurs de leur santé et sécurité sont loin de constituer une préoccupation pour cette multinationale.

#### **Des menaces de fermeture**

À plusieurs reprises, la compagnie a menacé de fermer son usine de Richmond pour en ouvrir une autre en Ontario. L'usine de Richmond assure la survie de cette petite ville. Les travailleurs, les travailleuses et la population ne laisseront sûrement pas cette compagnie les traiter avec tant de mépris.

Ils sont décidés à faire reculer l'exploitation.



## ABITIBI-PRICE FRAPPE UN NOEUD

Le 19 juin, tous les syndicats affiliés à la FTPF dans le secteur papier prendront un vote basé sur les demandes provinciales avancées par la fédération. Il s'agit là d'une nouvelle approche de la négociation dans le papier et qui veut mettre fin à l'isolement des travailleurs aux prises, chacun de leurs côtés, avec une multinationale qui a nom Domtar, Abitibi-Price, Consolidated-Bathurst, Donohue.

Mais à Kénogami, les choses sont allées plus vite. Sortant tout juste d'un maraudage du Syndicat canadien du papier, le syndicat de Kénogami pouvait sembler une cible facile pour Abitibi-Price. La compagnie a donc tenté de modifier les cédules de travail. Mal lui en prit. Les travailleurs ont employé divers moyens de pression, auxquels Abitibi-Price répliquait le 19 mai en décrétant un lock-out. Depuis, les 850 syndiqués ont pu organiser leur solidarité, qui s'est traduite par

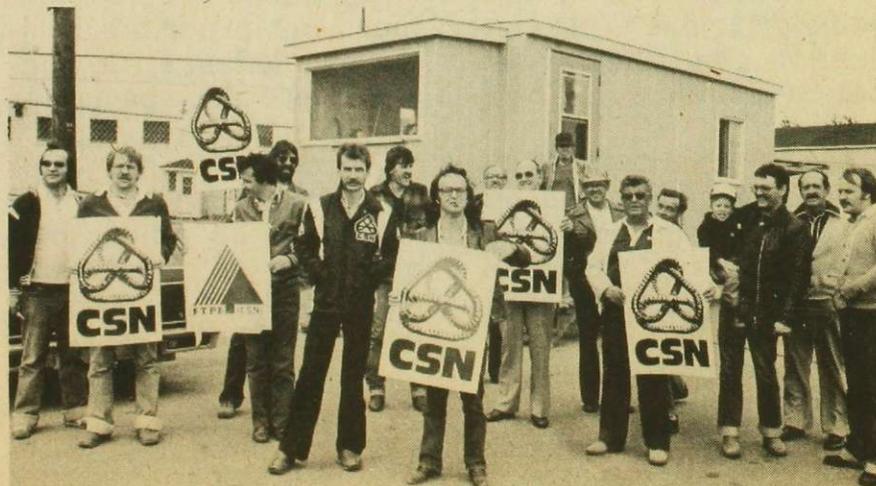
une participation et un appui massifs au cours de deux assemblées générales. Les injonctions, les outrages au tribunal ne manquent pas; les trois officiers du syndicat devront répondre à une accusation d'outrage en Cour le 8 juillet.

### Une dure leçon

Le 11 juin, l'assemblée décidait, avant même d'aborder l'ordre du jour, d'expulser du syndicat une cinquantaine de travailleurs

qui n'avaient pas respecté les décisions prises collectivement et avaient scabé. L'exécutif étudiera chacun des cas. "C'est la plus dure leçon de syndicalisme de ma vie", a déclaré le président du Conseil central Jean-Claude Martel.

On rapporte qu'une agence de sécurité, engagée par la compagnie, n'a pas duré longtemps, et la roulotte qui abritait les agents non plus...



## Rouyn-Noranda

# Succès retentissant de la clinique médicale

Le succès de la clinique médicale de la CSN à Rouyn-Noranda c'est d'abord le couronnement de l'effort d'organisation du syndicat et la forte participation des travailleurs eux-mêmes et de leurs épouses.

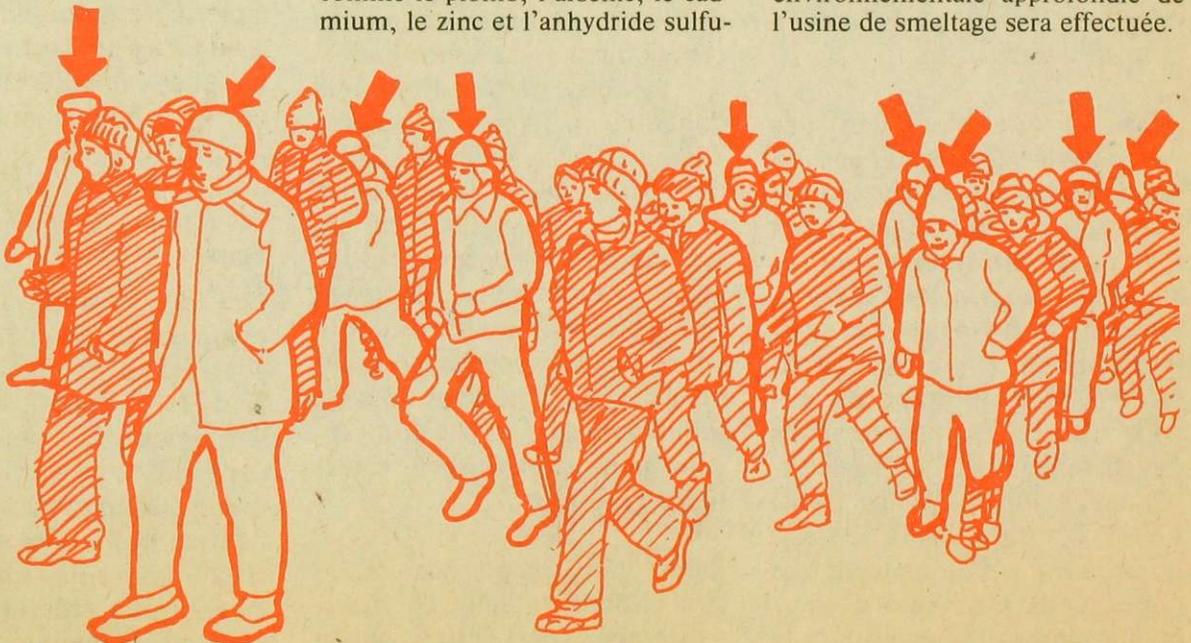
Même si la compagnie a refusé de libérer les mineurs et travailleurs de l'usine de smeltage sur le temps de travail, 933 travailleurs de la Noranda des 956 cédulés ont exercé leur droit à un examen médical.

Au cours des 5 mois de préparation à la clinique, la compagnie Noranda a tout fait pour enlever de la crédibilité à l'enquête médicale de la CSN et des médecins associés. En effet, cette enquête médicale n'a pas seulement pour objectif d'évaluer l'état de santé de chacun des travailleurs et retraités de la Noranda; elle doit permettre aussi de faire un bilan de santé systématique, lié à l'exposition de l'ensemble des travailleurs à des substances toxiques comme le plomb, l'arsenic, le cadmium, le zinc et l'anhydride sulfu-

reux. Dans l'avenir, cette enquête permettra d'établir un programme de prévention et de surveillance de la santé des travailleurs.

Dans le cadre de l'enquête médicale, la compagnie Noranda est allée jusqu'à intimider les travailleurs en congé maladie et les retraités qui étaient invités à la clinique. La veille, la Noranda refusait une demande du syndicat visant à faire payer 4 heures en guise de compensation pour la visite médicale effectuée sur le temps propre des travailleurs.

Les 17 et 18 juin, le conseil syndical et l'assemblée générale du Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (CSN) ont été convoqués pour évaluer la clinique et mettre au point un suivi sur cette question. En plus de la clinique, une étude épidémiologique sera entreprise au cours des prochains mois afin d'examiner les causes de mortalité des travailleurs de la Noranda; enfin, une enquête environnementale approfondie de l'usine de smeltage sera effectuée.





L'orientation du développement et la multiplication des subventions des gouvernements constituent une source non négligeable de perte d'emplois. Ainsi, la récente volte-face du gouvernement fédéral concernant les subventions destinées au démarrage de la mine de sel aux Iles-de-la-Madeleine menace 200 emplois vitaux pour les Madelinots.

Ainsi, la surenchère des subventions des gouvernements de Nouvelle-Écosse et du fédéral dans le secteur des pneus d'automobile ont fortement incité le géant Michelin à s'installer dans cette province. Aujourd'hui, cette nouvelle capacité de production de pneus menace directement les emplois des travailleurs de l'usine de Firestone à Joliette. Dans l'avenir, les 350 travailleurs de l'usine de Firestone connaîtront une plus grande instabilité de leur emploi pouvant aller jusqu'à la fermeture.

---

## Il faut réorienter fondamentalement les politiques économiques des gouvernements qui menacent des milliers d'emplois du Québec.

---

Dans le secteur des chantiers navals, au cours des cinq dernières années, le gouvernement fédéral a systématiquement privilégié les chantiers du Pacifique, de l'Ontario et des Maritimes au détriment des chantiers du Québec. Aujourd'hui, les travailleurs des chantiers de Sorrel, de Lauzon et de Montréal subissent un mouvement de mise à pied dont l'ampleur rappelle les années les plus tristes du développement de cette industrie. Le Québec perdra 3,000 emplois dans ce secteur d'activité économique stratégique si le gouvernement fédéral ne met pas un terme à ses politiques économiques discriminatoires.

Dans l'industrie agro-alimentaire, les subventions accordées aux producteurs ont provoqué une vaste restructuration de cette industrie et se sont traduites par des pertes d'emplois dont on ne peut encore mesurer l'ampleur. Par exemple, dans l'industrie laitière, la fermeture de Crino à Saint-Germain de Grantham, Lawrenceville et Joliette, a entraîné au chômage une centaine de travailleurs après que la Coopérative fédérée ait reçu 8.5 millions du gouvernement du Québec et du fédéral pour moderniser son usine de Granby.

Dans l'industrie du chocolat, les subventions statutaires des gouvernements de l'Ontario et du fédéral ont facilité le déménage-

ment de la compagnie Cadbury vers l'extérieur de Montréal ce qui représente une perte nette de 500 emplois au Québec.

Au nombre de travailleurs mis-à-pied en raison de l'escalade de subventions et des politiques économiques de développement inappropriées, s'ajoute la perte du pouvoir d'achat de travailleurs et les effets combinés des politiques économiques, fiscales et monétaires restrictives adoptées par le gouvernement fédéral. La remontée du taux de chômage canadien, qui est passé de 7.5% en mai 1979 à 7.8% en mai 1980, manifeste clairement cette tendance. Au cours de cette période, le nombre total de chômeurs au Canada a augmenté de 68,000 personnes. Face à l'instabilité accrue des emplois, face aux fermetures, la CSN réclame le gel des subventions qui ont pour effet de déplacer des emplois ou les éliminer. De plus, la CSN réclame l'élaboration d'une véritable politique économique conduisant au plein emploi.

La CSN a déjà fait connaître les politiques qu'elle préconise face aux fermetures et aux mises à pied. Jusqu'à ce jour, les gouvernements n'y ont donné aucune suite. "Pourtant, au Sommet de Montebello, le gouvernement du Québec s'était engagé à prendre des mesures concrètes pour préserver les emplois et indemniser véritablement les chômeurs."

# CONSTRUCTION

## Les 30,000 membres de la CSN veulent négocier leurs conditions de travail

La loi 109

*Suite à la chicane entre la FTQ et les unions internationales (américaines) dans la construction, le ministre du Travail Pierre-Marc Johnson a déposé à l'Assemblée nationale, le 16 juin, un projet de loi qui obligera les travailleurs de la FTQ-construction à choisir entre le "Conseil provincial", (union américaines) et le "Conseil québécois" (FTQ).*

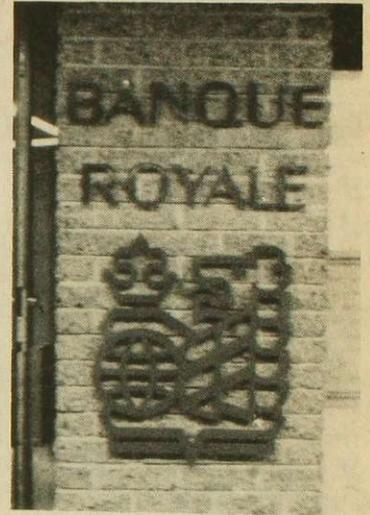
*La CSN et la Fédération nationale des syndicats du bâtiment et du bois demandent donc que la loi*

*soit modifiée pour reconnaître aux membres de la CSN-construction le droit élémentaire et fondamental de négocier leurs conditions de travail.*

*Ce projet de loi pose de nouveau le problème anti-démocratique de la loi qui régit les négociations dans le secteur de la construction. Les quelques 30,000 travailleurs de la CSN-construction sont empêchés, par la loi, de négocier et conclure leur propre convention collective.*



## BANQUE ROYALE ON TIENT



*Les 50 grévistes de la Banque Royale au Saguenay/Lac St-Jean attendent la décision du Conseil canadien des relations de travail (CCRT), suite aux auditions tenues à Ottawa au début du mois de juin.*

*On sait que les grévistes ont demandé au CCRT d'imposer une première convention collective à cet employeur qui ne recule devant aucune tactique pour empêcher l'implantation de syndicats dans son réseau bancaire. Ces 50 femmes ont fait preuve jusqu'ici d'une détermination à toute épreuve, après plus de 10 mois de lutte.*

# Commonwealth Plywood: la fin d'une lutte courageuse

## PEUPLE



Les délégués au congrès de la CSN ont accueilli chaleureusement le président du syndicat des employés de la Commonwealth Plywood, le camarade Gérard Gagné et lui ont réservé une ovation debout.

On sait qu'il y a quelques jours, les militants du syndicat, du Conseil central des Laurentides, de la fédération nationale du bâtiment et du bois et de la CSN se voyaient obligés de mettre fin au conflit. L'évaluation du rapport de forces, l'évaluation de l'adhé-

sion majoritaire des travailleurs "de l'intérieur" à un syndicat de boutique et l'évaluation de l'ensemble des procédures judiciaires instruites contre les militants et le syndicat ont conduit à cette décision.

Dans son rapport au congrès, l'exécutif de la centrale écrivait qu'il fallait dégager les conclusions de cet échec momentané pour mieux organiser notre rapport de forces à l'avenir et préparer notre combat, plus politique, pour l'élargissement des droits.

Selon la CSN, le conflit à la Commonwealth Plywood marque l'histoire du mouvement syndical québécois. Il démontre devant tous comment une compagnie peut décider, de sa simple volonté, de priver de leur moyen de subsistance plus de cent travailleurs et travailleuses; comment, malgré ce comportement anti-social et foncièrement injuste, une compagnie peut quand même bénéficier pendant de longues années des privilèges et avantages que lui accorde l'État; comment une compagnie peut s'allier à l'appareil judiciaire et policier pour réprimer les luttes syndicales.

Il est clair que les événements à la Commonwealth Plywood font la preuve de l'urgence d'élargir les droits par les modifications nécessaires au Code du travail.

Ceux et celles qui ont lutté à la Commonwealth Plywood durant de longs mois ont certainement fait avancer le débat en faveur de l'accès à la syndicalisation. Le mouvement ouvrier leur en est redevable.



## PDA

*Les placeurs et ouvreuses de la Place des Arts (CSN) ont annoncé en conférence de presse le 19 juin qu'ils avaient recueilli plus de 10,000 noms au bas d'une pétition réclamant l'intervention du gouvernement québécois pour amener la Régie de la Place des Arts à négocier un contrat de travail satisfaisant.*

*Ces 150 travailleurs et travailleuses sont victimes d'un lock out depuis le 1er décembre 1979.*

*Le comédien Jean Duceppe et la présidente de l'Union des artistes Louise Deschâtelets étaient présents à la conférence de presse en compagnie de Norbert Rodrigue, Maurice Amram et Robert Gaulin, président de la CEQ.*



## Norbert Rodrigue parle aux militants

Depuis le 13 mai 1980, les permanents et employés de bureau membres du Syndicat des employés de la CSN (SECSN) sont en grève générale et illimitée. Dans une lettre adressée à tous les syndicats, le président de la centrale donne son opinion sur ce conflit sur ses conséquences. En dépit des circonstances, il affirme: "La CSN existe par la volonté des travailleurs de se regrouper; la CSN continue de lutter et continue de s'organiser".

## Trois grandes questions seront débattues à la reprise du congrès en novembre

Le congrès général de la centrale, qui s'est tenu à Québec du 15 au 31 mai dernier, n'a pas pu aborder en profondeur trois grandes propositions de l'exécutif de la CSN visant à améliorer encore davantage les conditions de travail et de vie des travailleurs et travailleuses. Les débats reprendront en novembre.

Le Travail est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Publié périodiquement, son rôle est de diffuser à travers le mouvement les politiques mises de l'avant par les différentes instances de la centrale.

Ce numéro régulier a été réalisé grâce à la collaboration d'un groupe de militants: Clément Gaumont, Pierre Lamarche, Kémal Wassef, Reynald Lavoie, Jean-Claude Martel, Norbert Rodrigue et Michel Rioux.



---

**“Le partage des responsabilités et la participation aux orientations des instances ne peuvent pas provenir d’un affrontement, d’un rapport de forces. Ce sont des rapports de confiance qui doivent s’établir entre les militants salariés et élus”.**

---

---

Camarades militantes et militants,

---

Depuis maintenant six semaines, le fonctionnement normal de notre mouvement est ralenti par la grève de nos salariés. Dans toute notre histoire, jamais cette situation ne s'est présentée.

Les militantes, les militants ont peine à imaginer qu'ils puissent être tenus d'assumer le rôle de patrons devant des salariés qui ont résolu de recourir au moyen ultime que détiennent les travailleurs et travailleuses, c'est-à-dire la grève, pour obtenir gain de cause. Mais sur quoi? Comment? La réponse à ces questions met en lumière ce que la CSN, son conseil confédéral, l'instance suprême entre les congrès, et son congrès confédéral estiment essentiel de préserver soit le caractère démocratique de notre centrale, tout en tenant compte des exigences particulières nécessaires au fonctionnement d'une organisation ouvrière comme la CSN, de la capacité de payer des travailleurs et des conditions particulières de vie et de travail des militantes et militants salariés du mouvement.

Au mois de juin 1979, la CSN a produit un document de travail intitulé: "Document de ré-

flexion et de travail sur le rôle des salariés de la CSN". Nous voulions identifier par ce texte des problèmes de fonctionnement constatés au cours de la convention collective. Ce texte a été perçu comme une provocation plutôt que d'amener une réflexion franche sur les problèmes posés. Ainsi ce texte qui devait servir à amorcer une réflexion avant la négociation a été au contraire très largement utilisé pour organiser une mobilisation contre les représentants élus de la CSN et des fédérations affiliées.

Au cours de novembre 1979, nous avons tenté de clarifier les problèmes soulevés en déposant un autre document de travail.

Cependant, encore aujourd'hui, dans une propagande qu'il mène auprès des militantes et militants, le syndicat des employés réfère constamment au premier texte, produit il y a plus d'un an. La justification de la grève par ce texte ne tient pas parce qu'en plus d'avoir déposé cet autre texte en novembre, nous en sommes venus à des accords de principe sur de nouvelles clauses ou sur la reconduction d'anciennes clauses de la convention collective. En conséquence, ce texte de juin 1979 n'a absolument plus rien à voir avec les questions encore en litige.

### **"UNE DÉMARCHE DIFFÉRENTE ET ENGAGEANTE"**

Au mois de janvier 1980, le syndicat lui-même a produit un document de travail intitulé: "Le SECSN, une démarche différente et engageante". Nous avons convenu devant les instances du mouvement CSN qu'il s'agissait d'un texte important, proposant des perspectives

intéressantes et apportant des éléments critiques sérieux. Nous avons même proposé au syndicat, au cours de la négociation, d'inclure ce document dans la poursuite des discussions entre la CSN et le syndicat des employés de la CSN (SECSN).

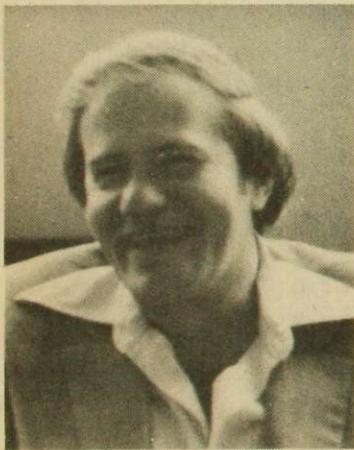
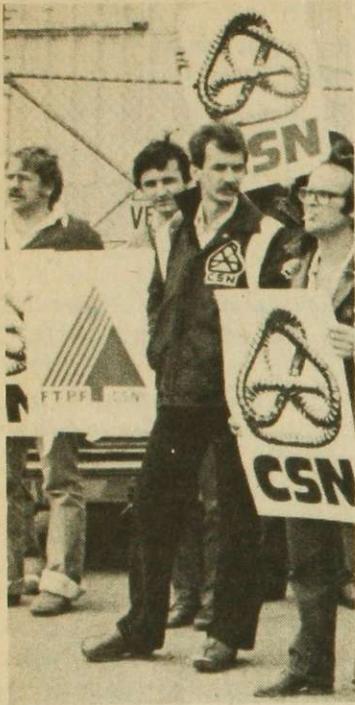
En fait, dans des termes différents, ce document de travail remet en cause les mêmes sujets que la CSN avait voulu discuter par son texte de juin 1979: comité des plaintes, coordonnateurs, affectations de travail, l'ancienneté, la permanence, etc...

### **LA GRÈVE**

Le 4 mai 1980, le SECSN décidait de recourir "à tous les moyens de pression nécessaires, y compris la grève générale", après seulement cinq séances de négociation et alors que nous n'avions pas encore terminé l'explication des clauses et que lui-même n'avait pas encore déposé l'ensemble de son projet. Le 13 mai, 17 jours avant la fin de la convention, le SECSN déclenchait une grève qui perdure.

**"Se substituant à ceux qui exercent d'ordinaire ces responsabilités, le SECSN, à notre avis, a utilisé des pratiques syndicales incorrectes".**

Se substituant à ceux qui exercent d'ordinaire ces responsabilités, le SECSN, à notre avis, a utilisé des pratiques syndicales incorrectes. Il a écrit aux syndicats affiliés à la CSN; il a convoqué de son propre chef des "états généraux" de nos syndicats dans les conseils centraux.



**“Nous avons la responsabilité de nous assurer dès maintenant que les travailleurs et travailleuses affiliés à la CSN soient soutenus dans les luttes qu’ils entreprennent.”**

**Léopold Beaulieu,  
trésorier de la CSN,  
14 juin 80**

Il a de plus exercé au cours du dernier congrès, une série de pressions auprès des délégués.

Pour régler avant la fin du congrès, nous avons proposé le statu quo en ce qui concerne le travail en équipe et le mode de nomination des coordonnateurs. Le SECSN a refusé notre offre, interprétant le fait de “ne pas avoir été écrasé au congrès” comme “une victoire du SECSN au congrès” alors que nous avions affirmé depuis les tous débuts de la négociation qu’il n’était pas de notre intention d’amener le congrès à décréter.

Le conseil fédéral réuni le 4 juin 1980, après avoir constaté que sur l’ensemble des questions normatives, il y avait accord, sauf sur celle de la nomination des coordonnateurs, a proposé à l’unanimité moins une voix: 1<sup>o</sup> le maintien de la situation actuelle; 2<sup>o</sup> la rédaction d’un document de travail unique si possible; 3<sup>o</sup> un débat dans les instances pendant 18 mois; 4<sup>o</sup> suivi d’une décision du conseil fédéral portant sur toute la question.

Le 11 juin 1980, la CSN déposait une offre ultime sur les clauses normatives encore en suspens et la proposition votée par le conseil fédéral. Cette offre ultime comprend une proposition salariale qui représente une hausse du salaire moyen de l’employé de bureau de 39% en trois ans et du salaire moyen de conseiller syndical de 41% en trois ans. Le salaire de l’employé de bureau sera donc porté en mai 1983 au maximum à \$24,187.00 pour 32 1/2 heures par semaine, soit un salaire horaire de \$14.31. Le salaire du conseiller syndical sera porté en mai 1983 au maximum à \$31,425.00 pour une moyenne

de 45 heures par semaine, soit un salaire horaire de \$13.42.

Pendant le congrès et suite au conseil confédéral qui a suivi le congrès, nous avons cru que le SECSN pourrait saisir les occasions de règlement qui s’ouvraient à lui. Il n’en fut rien. Si bien qu’aujourd’hui nous sommes devant l’impasse, non pas par notre volonté mais par l’incapacité du SECSN de comprendre que la CSN se comportait syndicalement face à ce conflit, par l’incapacité du SECSN de saisir le règlement au moment où il s’est présenté.

### **LES QUESTIONS IMPORTANTES QUI DEMEURENT EN NÉGOCIATION**

Trois clauses expliquent que le conflit perdure: soit deux clauses normatives (les coordonnateurs/directeurs et les mesures disciplinaires) et la question salariale.

**“Le SECSN refuse de lier, sans ambiguïté, la progression du salaire des salariés de la CSN à la progression du salaire moyen des travailleurs affiliés”.**

Comment comprendre qu’une proposition aucunement comparable avec les conditions des travailleurs affiliés qui payent des cotisations (salaire horaire moyen des travailleurs affiliés prévisible en 1983: \$9.25) soit refusée alors que constamment, dans sa propagande, le SECSN a proclamé que les salaires n’ont jamais posé et ne poseraient jamais de problème! Or, le

SECSN refuse de lier, sans ambiguïté, la progression du salaire des salariés de la CSN à la progression du salaire moyen des travailleurs affiliés.

### LES COORDONNATEURS - VS- LES DIRECTEURS

Lorsqu'il a déposé ses demandes en mars 1980, le SECSN a demandé que l'annexe "D", qui traite du travail en équipe et de la nomination des coordonnateurs/directeurs, soit reconduite intégralement (statu quo). La proposition que lui fait actuellement la CSN reconduit intégralement l'annexe "D" (statu quo), assure le travail en équipe et ajoute que nous sommes prêts à entreprendre une réflexion avec le SECSN et les instances démocratiques sur la question des coordonnateurs et directeurs.

En fait, la proposition actuelle de la CSN consiste à offrir encore plus que ne le demandait le SECSN dans sa demande initiale. Le SECSN demande maintenant qu'aucun nouveau coordonnateur/directeur ne soit nommé sans son accord pendant toute la durée du 18 mois de réflexion et de discussion, privant ainsi les équipes de tra-

vail de leur autonomie de fonctionnement. Non seulement le syndicat modifie-t-il ainsi ses propres demandes en cours de négociation, mais il contredit son propre document de travail:

*"Ce fut le cas également pour l'annexe "D" de notre projet de convention, où nous avons formulé une proposition de travail en équipe qui, finalement, ne tenait pas réellement compte de la responsabilité des élus envers notre travail. Suite à la conclusion de notre convention collective, nous avons également, sûrement, fait une erreur en invitant les membres du syndicat à se nommer prioritairement des coordonnateurs, membres de notre unité de négociation, ce qui a eu pour effet de polariser le débat sur leur nomination et de retarder ainsi la mise en place d'équipes de travail, telles que prévues à l'annexe "D" de notre convention collective. Toutefois, sur cette question, conscients de cette erreur, nous avons proposé au bout d'un certain temps, un nouvel enlèvement qui se voulait plus conforme au texte de la convention."*

*(Extrait de: "Le SECSN, une démarche différente et engageante, page 12)*



**"Je trouve particulièrement difficile à accepter que ceux qui viennent nous donner des leçons de syndicalisme, de socialisme, refusent notre proposition d'indexation des salaires liée à l'augmentation des revenus de nos membres. En refusant de lier leur sort à celui de tous les membres de la CSN, ils veulent s'installer dans une situation de privilégiés".**

**Donatien Corriveau,  
président de la FAS**

**Proposition salariale de la CSN et des organismes affiliés, au SECSN. Cette proposition a été rejetée le 14 juin par l'assemblée générale. Elle indique les salaires à l'expiration de la convention, en mai 83.**

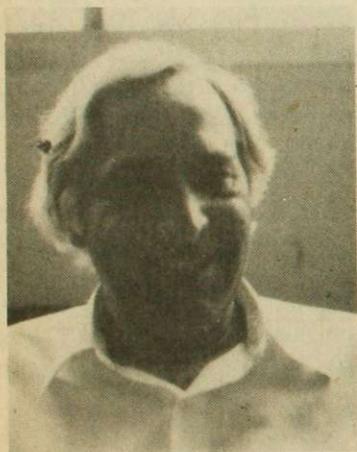
	Minimum	Moyen	Maximum
Employé(e) de Bureau — 32 1/2h.	\$20,937.	\$22,841.	\$24,187.
Conseiller syndical (45h. environ)	\$27,645.	\$30,643.	\$31,425.

**Ces chiffres ne tiennent pas compte du 13<sup>e</sup> mois de salaire payé.**



**"Il ne faut pas se faire d'illusions. Nous sommes dans un rapport de forces et c'est le SECSN qui nous y a engagés. Les interventions qui ont été faites ou qui se feront par les organismes ne seront donc pas neutres. Elles influencent la balance dans un sens ou dans l'autre".**

**Francine Lalonde,  
Présidente de la FNEQ**



**"Ceux qui font des interventions en espérant régler le conflit, même si ces interventions sont faites de bonne foi, devront se rendre compte qu'au contraire, ils retardent un règlement. Ce conflit se règlera à la table de négociations, pas ailleurs".**

**Jean-Guy Morin  
secrétaire général  
de la CSN**

## **"Le SECSN prétend mener une bataille contre la bureaucratiation et la hiérarchisation du travail..."**

Le fait d'exiger de ne nommer, au cours de la période de réflexion et de discussion, aucun coordonnateur ni directeur de services, c'est en plus de recommencer la même erreur, aller à l'encontre du statu quo de l'annexe "D" qui, justement, traite de la nomination de coordonnateurs ou directeurs de services.

Le SECSN prétend mener une bataille contre la bureaucratiation et la hiérarchisation du travail. Le seul cheval de bataille que le SECSN mène touche le STATUT du responsable de services. Selon la proposition du SECSN, le responsable de services aura les mêmes tâches, les mêmes fonctions, sauf qu'au lieu de répondre au bureau confédéral, lequel le nomme s'il s'agit d'un service de la CSN (ou de l'instance démocratique équivalente s'il s'agit d'une fédération) cette personne répondra devant son équipe de travail.

La proposition actuelle de la CSN vise à ne rien changer à l'annexe "D" telle que contenue à la convention collective expirée, tant et aussi longtemps que le terme fixé pour le débat ne sera pas écoulé. Même si, au départ, il nous semblait essentiel et absolument démocratique d'assurer que la direction des services rendus aux travailleurs relève des instances où sont représentés les travailleurs. Cette clause prend une importance particulière dans notre mouvement parce qu'il ne s'agit pas de décider de la seule "organisation du travail". S'il ne s'agis-

sait, pour les équipes de travail et leur responsable, que d'identifier quel avocat plaidera tel dossier? Quel conseiller syndical dirigera telle grève? Quelle secrétaire dactylographiera tel projet de convention collective? Quel conseiller syndical donnera tel cours de formation? Cette clause n'aurait pas la même importance. Mais les questions référées sont beaucoup plus importantes et beaucoup plus déterminantes dans les luttes des travailleurs et travailleuses. Il s'agit également de décider quelle défense sera faite dans des poursuites intentées contre des travailleurs et leurs syndicats; quelles organisations seront faites prioritairement; quelles actions seront entreprises dans telle grève, etc...

## **"Aucun employeur ne fait autant de place à ses travailleurs que la CSN ne le fait dans notre mouvement".**

Notre proposition n'écarte pas l'opinion, la participation et la discussion avec tous les salariés: loin de là! D'ailleurs, aucun employeur ne fait autant de place à ses travailleurs que la CSN ne le fait dans notre mouvement. Il s'agit simplement d'affirmer qu'en cas de désaccord entre les salariés et les représentants des travailleurs, ce sont les instances démocratiques qui décident.

Cela a des conséquences diverses sur l'ensemble des services rendus aux travailleurs et sur leurs luttes. Même si nous n'avons aucun doute, à titre d'exemple, que les conseillers juridiques préparent la meilleure défense possible pour les travailleurs, nous estimons que les travailleurs doivent non seulement intervenir, mais DÉCI-

DER de leur défense. Les questions soumises à toutes les équipes de travail: action politique, information, organisation, grèves, juridique, éducation, génie industriel, fédérations, etc..., ont des conséquences immédiates sur la lutte des travailleurs. Il ne s'agit pas, encore une fois, d'écarter les salariés du processus de fonctionnement: il s'agit, essentiellement et absolument, d'affirmer que le contrôle des décisions dans la CSN appartient aux travailleurs affiliés et non aux salariés du mouvement.

## LES MESURES DISCIPLINAIRES

Aux cours des dernières années, le mouvement a dû verser en indemnisation plus de \$150,000.00 à différents salariés en échange de leur démission, qu'il y ait eu plaintes ou non. En cas de plainte formelle nous avons dû verser le plein salaire pendant tout le temps que durait l'enquête au comité des plaintes (dans un cas, cela a représenté deux ans de salaire payé pour un seul salarié)!

La proposition faite par la CSN et les fédérations, dans le cas où une plainte est déposée à l'encontre d'un salarié, établit que, dans un premier temps, le SECSN et l'organisme se rencontrent en présence d'un commissaire à l'équité. La CSN et le SECSN tentent de s'entendre; s'ils ne réussissent pas dans un délai de 93 jours, le commissaire à l'équité, qui a été présent tout au long des discussions, formule sa propre recommandation. Si les parties ne s'entendent pas pour accepter ou modifier la recommandation dans un délai de 7 jours, c'est alors la recommandation du commissaire

à l'équité qui s'applique. Le tout doit prendre un temps maximum de 100 jours.

**“Il y a quelque chose de scandaleux dans le fait que \$150,000 de cotisations aient servi à acheter des démissions.”**

Le SECSN veut empêcher qu'“à défaut d'entente, la recommandation du commissaire à l'équité s'applique”; le SECSN prétend que les deux parties VONT S'ENTENDRE... C'est précisément ce que nous soutenons: si les deux parties s'entendent, nous n'auront jamais à nous rendre jusqu'à l'étape finale prévoyant que “la recommandation s'applique”... Ce que le SECSN ne dit pas, c'est qu'il ne veut pas d'un délai à l'intérieur duquel nous devrions nous entendre! La proposition de la CSN affirme que nous devons nous entendre, mais à l'intérieur d'un délai de 100 jours pendant lequel le salarié jouira de son plein salaire et de tous ses avantages, sinon **l'une et l'autre partie** devront accepter la recommandation.

Il y a quelque chose de scandaleux dans le fait que plus de \$150,000.00 de cotisations versées par les travailleurs affiliés aient servi à acheter des démissions désirées par toutes les parties. Là encore, nous n'estimons pas traiter les salariés avec mépris et injustice car nous garantissons qu'aucune mesure disciplinaire n'aura d'effet avant qu'une entente n'intervienne entre l'organisme et le SECSN; ou que, finalement, après 93 jours de mésentente, un commissaire à l'équité ait fait une recommandation sur laquelle

l'organisme et le SECSN peuvent encore agir pendant 7 jours.

**“Ce qui demeure en cause, ce ne sont pas les conditions de travail de nos camarades salariés, c'est le pouvoir du SECSN”.**

Ce qui sépare donc le SECSN et la CSN ne concerne pas les conditions de travail de nos camarades salariés: ce qui est en cause c'est le POUVOIR pour le SECSN d'agir sur les coordonnateurs dans l'unité de négociation et le POUVOIR pour le SECSN d'opposer son veto aux mesures disciplinaires.

Le SECSN affirme que ces 2 mécanismes lui assurent la cogestion, laquelle serait soudainement devenue une “orientation de la CSN”. Jamais la CSN n'a proposé la cogestion comme revendication dans le régime capitaliste. Notre orientation fondamentale met de l'avant le socialisme démocratique et autogestionnaire; c'est-à-dire dans un régime socialiste et démocratique, le droit des travailleurs de décider des finalités de la production et de l'organisation du travail.

Lorsque la cogestion se traduit par un POUVOIR unilatéral du SECSN, cela contredit fondamentalement et essentiellement un principe inaliénable dans la CSN: **LE MOUVEMENT APPARTIENT AUX TRAVAILLEURS AFFILIÉS.**

**“Les revendications mises de l’avant par la CSN dans le cadre d’un régime capitaliste ne peuvent pas toutes, et d’une façon absolue, être mises de l’avant à l’intérieur même de la CSN”.**

Les orientations mises de l’avant par la CSN dans le cadre d’un régime capitaliste ne peuvent pas toutes et d’une façon absolue être mises de l’avant à l’intérieur même de la CSN. Les revendications et les actions proposées par la CSN s’inspirent de la réalité: il y a une contradiction fondamentale entre les intérêts de ceux qui possèdent et entre les intérêts des travailleurs. Comment peut-on prétendre qu’il y aurait cette contradiction entre la CSN et ses salariés?

Le SECSN, puisqu’il est une association de salariés(es) accréditée, a le droit formel, selon le Code du travail de la province de Québec, de recourir à la grève, tout comme la loi le reconnaît indistinctement pour tous les autres syndicats. La loi leur reconnaît ce droit, de la même manière qu’elle reconnaît le droit à un syndiqué de poursuivre son syndicat, comme elle reconnaît le droit à un employeur de recourir à l’injonction...

Le SECSN a le droit formel de priver de ses services les travailleurs en lutte.

Mais il n’a pas le droit d’empêcher que les travailleurs s’orga-

nisent en syndicat, qu’ils défendent leurs syndicats contre les attaques patronales et contre les tribunaux. Il n’a pas le droit d’empêcher que les travailleurs négocient leur convention collective, qu’ils mènent leurs grèves, qu’ils défendent leurs intérêts contre l’exploitation capitaliste.

**Or, particulièrement depuis le 6 juin, le SECSN ne reconnaît plus aucun service essentiel, à l’exception de la seule impression des chèques de grève”.**

Or, particulièrement depuis le 6 juin 1980, le SECSN ne reconnaît plus aucun service essentiel, à l’exception de la seule impression des chèques de grève. Qu’est-ce qui peut justifier qu’on ait retiré le négociateur et le directeur de grève des 1,500 grévistes de l’amiante pendant les deux semaines précédant le congrès de la CSN? Qu’est-ce qui justifie qu’on refuse un négociateur et un directeur de grève aux 700 travailleurs et travailleuses du nouveau syndicat (CSN) de Brown Shoes à Richmond, compagnie multinationale qui verse à peu près le salaire minimum à ses employés, qui refuse de reconnaître l’ancienneté, qui refuse de mettre à la disposition des travailleurs et travailleuses une ambulance en cas d’accidents de travail, qui menace de fermer son usine, qui a embauché pour moins de trois mois et mis à pied à l’intérieur d’une même année, 1,800 travailleurs?



Qu'est-ce qui justifie qu'on refuse aux travailleurs de la CSN-construction le service de placement, condamnant ainsi les travailleurs de la CSN-construction au chômage?

Qu'est-ce qui justifie qu'on ait conditionné aux délibérations du congrès la décision d'aider ou non le syndicat des salaisons de Princeville aux prises avec un maraudage? Les 200 travailleurs de ce syndicat ont quitté la CSN depuis.

Qu'est-ce qui justifie la remise de plusieurs séances de négociation à l'hôtel Hilton de Québec, où les travailleurs tentent depuis 4 ans de signer une première convention collective CSN?

Qu'est-ce qui justifie que l'on soit obligé de retarder encore des griefs de congédiement vieux de 3 ans à Radio-Mutuel (CJMS)?

Qu'est-ce qui justifie que l'on soit forcé de remettre les audiences devant le tribunal du travail de cas de travailleurs congédiés?

Qu'est-ce qui justifie que l'on prive 65 travailleurs de Fercomat à Chicoutimi d'un négociateur et d'un directeur de grève?

Pourquoi le représentant autorisé du SECSN pour discuter des services essentiels, lequel est aussi coordonnateur du service d'organisation, a-t-il déclaré qu'il serait difficile de faire de l'organisation pour la Fédération du Commerce si le président de cette fédération ne

changeait pas d'attitude à la table de négociation?

**“Cette grève, camarades, à cause de ses effets, est anti-ouvrière et anti-syndicale”.**

Cette grève risque de déstabiliser la CSN, risque d'affaiblir les syndicats, touche les travailleurs au coeur même de leur instrument de lutte. Cette grève, camarades, à cause de ses effets, est anti-ouvrière et anti-syndicale.

À qui sert donc cette grève? Et pourquoi tous ceux qui, traditionnellement, portent des attaques contre la CSN se montrent-ils soudainement si intéressés à ce conflit?

Le partage des responsabilités et la participation aux orientations du mouvement ne peuvent pas provenir d'un affrontement, d'un rapport de forces. Ce sont des rapports de confiance qui doivent s'établir entre les militants salariés et élus.

Camarades, la CSN et les fédérations affiliés ont fait les efforts ultimes pour régler ce conflit; il nous faut continuer à nous organiser pour soutenir les luttes qu'entreprennent les travailleurs.



**“À ceux qui hésitent encore à apporter leur aide solidaire aux travailleurs et travailleuses de peur d’être qualifiés de scabs, je dis qu’en les aidant, ils respectent l’engagement fondamental de défendre les travailleurs et l’instrument de lutte qu’ils ont bâti, la CSN”.**

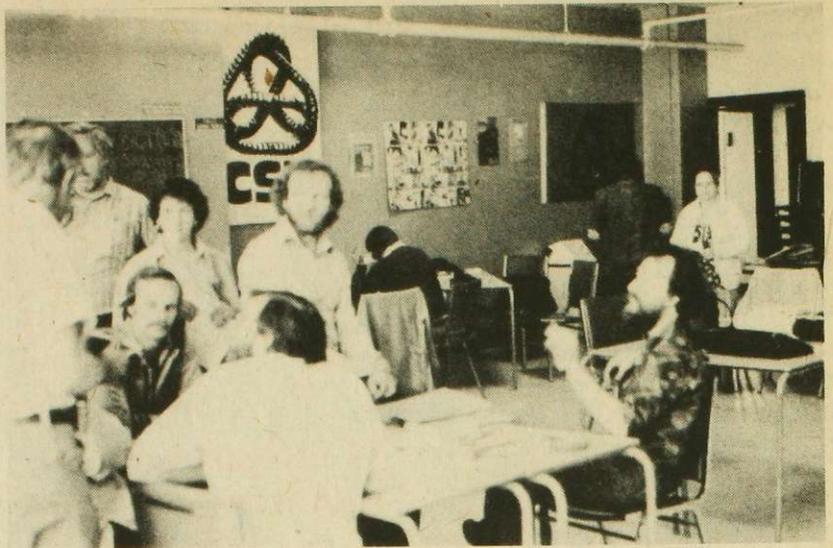
En terminant, je voudrais dire à tous les militantes et militants qui hésitent encore à apporter leur aide solidaire aux travailleurs et travailleuses de peur d’être qualifiés de scabs, à ceux-là je dis que dans le système capitaliste, les scabs sont utilisés par les entreprises et les pouvoirs pour diminuer le rapport de forces des travailleurs. Ce n’est pas le cas lorsque des militants acceptent d’aider des travailleurs aux prises avec des difficultés, car ces militants respectent l’engagement fondamental de défendre les travailleurs et l’instrument de lutte qu’ils ont bâti, la CSN.

Déjà plusieurs militantes et militants dans les syndicats, les fédérations et les conseils centraux sont disponibles pour rendre des services aux travailleurs et travailleuses.

La CSN existe par la volonté des travailleurs de se regrouper; la CSN continue de lutter et continue de s’organiser.

**VIVE LA CSN!**

**Norbert Rodrigue,  
président de la CSN**



**Pour répondre aux urgences dans les syndicats, les militants se sont organisés. Vous pouvez vous adresser à eux; ils tenteront de vous donner un coup de main.**

**Communiquez avec votre conseil central aux numéros réguliers sauf pour les régions suivantes:**

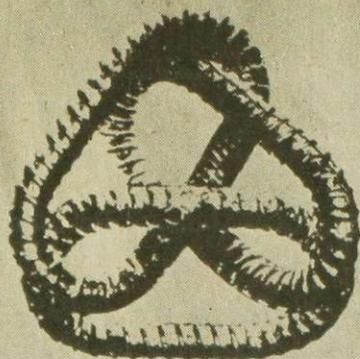
**Montréal: 842-8491**

**Québec: 659-2974**

**Saguenay/Lac St-Jean:  
543-1521, poste 165.**



# EN NOVEMBRE LA SUITE DU CONGRÈS



**CSN**

**UNE FORCE  
COLLECTIVE  
ORGANISÉE  
AVEC  
LE PEUPLE**

TROIS propositions de l'exécutif de la CSN qui constituent de nouveaux moyens de lutte pour agir plus directement sur l'évolution de la condition de tous les travailleurs.

**Élargissement du régime  
de négociation**

**Élargissement  
de la règle d'appartenance  
au mouvement**

**Négociations nationales**

# 1- ÉLARGISSEMENT DU RÉGIME DE NÉGOCIATION

- 1) *Que la CSN crée un comité de coordination de toutes les négociations sur une base volontaire, auquel serait appelé à participer le secteur textile-vêtement-chaussure, toutes les fédérations, la CSN et le responsable du service des grèves.*
- 2) *Que ce comité ait comme mandat, entre autres, de préparer pour les syndicats affiliés des documents d'information sur les politiques de négociation.*

**N.B. Le congrès a adopté le budget prévoyant une somme de \$433,360 nécessaire au fonctionnement du Comité de coordination nationale.**

Le régime de négociation qui prévaut en Amérique du Nord, et en conséquence au Québec, confine la négociation à une seule entreprise et parfois même à une partie de l'entreprise. La conséquence immédiate de ce régime, c'est de limiter la reven-

dication des travailleurs à ce seul niveau, sans pouvoir d'intervention sur l'ensemble d'un secteur industriel ou encore sur l'économie toute entière. Ce régime permet au patronat de diviser plus facilement les travailleurs, de les opposer les uns aux

autres. Ainsi, lorsque des regroupements syndicaux se sont effectués, le patronat a résisté. Il a même souvent tout fait en son pouvoir pour diviser les groupes par tous les artifices imaginables.

Ce régime de négociation réduit la capacité du syndicalisme d'être à l'offensive; il est plutôt constamment tenu sur la défensive. Les syndicats, ne peuvent négocier ou même traiter des grands enjeux de l'économie, il leur faut se contenter d'obtenir le plus possible pour leurs seuls membres, en protégeant leur pouvoir d'achat, en obtenant un enrichissement et d'autres conditions de travail qui ont déjà été obtenues ailleurs dans le même secteur.

Dans un tel système, les employeurs demeurent libres d'investir leurs profits. Il n'est pas possible de forcer une entreprise à agir dans un sens déterminé, par exemple pour assurer la protection de l'emploi. Il n'est pas plus possible d'arracher des avantages importants qui seraient trop éloignés de ce qui existe généralement dans les entreprises d'un même secteur ou d'une même taille.

Ce sont les employeurs qui ont le plus intérêt à confiner l'action syndicale dans un cadre très restreint, à limiter les revendications ouvrières au niveau de l'entreprise, pour ne pas permettre que les gains des travailleurs soient étendus.

Nous en avons l'expérience, les compagnies luttent avec acharnement pour empêcher tout progrès significatif des travailleurs. Elles sont disposées à accepter de longs conflits, des grèves tumultueuses, pour diminuer la résistance ouvrière; et, dans beaucoup de cas, cette résistance patronale n'a rien à voir avec la capacité de payer des entreprises concernées. Elles luttent pour sauvegarder leurs privilèges.

### **Des tentatives syndicales**

Depuis l'existence de ce régime de négociation, il y a bien des syndicats qui, constatant la faiblesse du système, ont tenté de le contourner en opérant de plus larges regroupements syndicaux pour fins de négociation.

Cette formule a pu être observée dans les mines de charbon, dans la métallurgie, dans l'automobile aux États-Unis, avec des variantes importantes dans l'exercice du rapport de forces.

Au Canada, les grands regroupements opérés aux États-Unis ont eu des répercussions; on l'a constaté dans les mines de fer et dans l'industrie de l'automobile. Ces regroupements sectoriels ont permis aux travailleurs de réussir des percées importantes qui auraient été impossibles en négociant entreprise par entreprise. Nous savons tous que les employeurs peuvent facilement présenter un bloc solide et uni et que, si les travailleurs se présentent devant eux en ordre dispersé, nos chances de succès sont diminuées d'autant.

Cette pratique syndicale comporte un certain nombre de dangers, souvent soulevés comme inévitables. Ainsi, toute la question de l'autonomie syndicale est de nouveau posée, de même que les risques énormes de la centralisation. Il vaut la peine de s'attarder un peu sur ces objections avant d'aller plus loin dans l'élaboration d'une formule qui pourrait décupler la force de frappe des syndicats.

### **L'autonomie syndicale doit être préservée**

Quand il est question d'autonomie de l'unité syndicale, il faut distinguer entre l'autonomie réelle et l'autonomie théorique. Je m'explique: si un syndicat a pleine autorité pour établir ses revendications auprès de l'employeur et même pour décider de recourir à la grève, il existe des conditions objectives à sa lutte. Si tous les autres syndicats représentant les travailleurs dans d'autres entreprises du même secteur, par exemple, ont déjà accepté des conditions de travail inférieures aux revendications désirées par ce syndicat, il aura alors plus de difficultés à obtenir gain de cause. L'autonomie du syndicat, dans certains cas, est donc plus théorique que réelle.

Ce n'est pas aux travailleurs du secteur public que nous allons apprendre que leur force de frappe est beaucoup plus grande, plus efficace dans la forme actuelle de leurs négociations que si chacun des syndicats tentait de négocier seul sa propre convention collective.

Nous pouvons même affirmer que leur véritable autonomie s'exprime avec plus de force à l'intérieur de ce regroupement que si chacun des syndicats essayait de faire jouer, seul, son autonomie qui deviendrait alors plus théorique que réelle.

Plusieurs syndiqués délégués à ce congrès ont vécu sous les deux régimes et se souviennent sans doute qu'avant les négociations sectorielles et en Front commun, la politique salariale, la masse salariale étaient imposées par le gouvernement aux employeurs locaux et aux syndicats.

Déjà les travailleurs de l'hôtellerie, ceux du papier, ont jeté les bases d'un élargissement du Front de négociation et d'action. De plus en plus, dans tous les secteurs, les militants deviennent conscient de la nécessité de cet élargissement.

### **Le risque de la centralisation**

Le deuxième danger qui est souvent signalé, et à juste titre, est celui de la bureaucratisation et de la centralisation que risque d'entraîner un régime plus large de négociation. S'il y avait perte de l'autonomie syndicale, il y aurait en effet bureaucratisation. Pour éviter ces dangers, il faut s'assurer que les membres des syndicats aient une prise réelle sur les décisions. Les mécanismes internes de démocratie syndicale doivent être mis en place et scrupuleusement respectés, et des moyens doivent être prévus pour assurer la plus large participation de travailleurs.

J'ai évoqué la négociation sectorielle que font des syndicats américains; pourtant, dans une autre partie de ce rapport, nous

en avons fait une critique sévère. Ce n'est pas le principe de la négociation plus large que nous contestons, mais l'application qui en est faite. Nous devons maintenir l'autorité des membres dans les décisions. Les syndicats, les travailleurs et travailleuses doivent adhérer volontairement à ces regroupements et doivent être convaincus que leur rapport de forces sera augmenté.

Dans le régime de relations industrielles qui est nôtre, comme il n'y a pas ou peu de négociations nationales sectorielles ou universelles, donc applicables à tous, il est normal que nous ayons cherché à négocier "par pointes ou par précédents", ce que nous appelons communément "pattern".

Cette formule de négociation vise à réaliser le meilleur objectif dans une entreprise ou un secteur où le rapport de force est plus grand et, par la suite, à imposer les mêmes conditions aux autres entreprises du même secteur ou d'autres secteurs. Un tel système fonctionne mais il comporte certains risques, dont celui de faire établir les précédents par des syndicats indépendants, par exemple. Son efficacité est aussi plus réduite lorsqu'elle la négociation continue à se faire entreprise par entreprise et qu'elle demeure constamment atomisée. Il y aura toujours de nouveaux sommets qui seront atteints quant aux conditions de travail, mais ces sommets ne porteront toujours que sur ce qui est applicable au type d'entreprise.

### Un espace d'intervention limité

Ce qui est plus grave, dans ce régime de négociation, c'est que les sujets de négociation sont toujours limités: on devra se contenter, comme on l'a toujours fait, de négocier les salaires, les heures de travail et certaines dispositions normatives, pour éviter la détérioration des conditions de vie des travailleurs et l'arbitraire patronal.

Comment, par exemple, entreprendre une lutte de fond pour forcer les entreprises à réinvestir leurs profits pour maintenir l'emploi?

C'est presque impossible de réussir de telles revendications dans un cadre aussi étroit. Il ne s'agit là que d'un exemple, celui du réinvestissement. On peut en imaginer d'autres: la formation de la main d'oeuvre, le congé éducatif, le congé syndical, la formation professionnelle.

Ce que nous avons vécu au Québec depuis dix ans dans le secteur public devrait nous servir d'exemple. Au cours d'une aussi brève période, les conditions de vie et de travail des salariés des secteurs public et para-public ont été sensiblement améliorées parce qu'il y a eu élargissement du cadre des négociations. Il s'agit là d'un fait irréfutable. Pour une certaine presse et certains courants "d'opinions universitaires", il ne ressort que des grèves de cette période. La réalité est autre pour les salariés: l'uniformisation des salaires, la sécurité d'emploi sectorielle, le mois de vacance après un an, les régimes d'assurance et de retraite, etc.

Ce résultat aurait-il été possible en négociant isolément? Aurait-il été possible de négocier la masse salariale attribuée aux salariés en intervenant dans l'attribution des postes budgétaires? Aurait-il été possible de lancer de vastes campagnes pour l'amélioration des soins aux malades, pour un enseignement de meilleure qualité? Nous sommes convaincus que non!

Nous savons que durant cette période de dix ans, tout n'a pas été simple pour assurer la coordination, aussi bien à l'intérieur des rangs de notre centrale qu'avec nos partenaires syndicaux. Il y a eu des problèmes, nous en convenons. Il y avait au sein des trois centrales des conceptions, des traditions différentes. Il a fallu des ajustements et parfois même, il y eut des déchirures. Cependant, les grands objectifs de base ont été maintenus depuis le début.

Nous savons qu'il appartient aux

travailleurs du secteur public de faire leur propre bilan de la dernière négociation. Cependant, les acquis historiques de ces négociations doivent être reconnus.

Il est bon de se rappeler que le comité de coordination du secteur public (CCNSP) a vu le jour au sein de notre centrale, en 1970. Le CCNSP n'a pas toujours été ce qu'il est maintenant. Il lui a fallu franchir plusieurs étapes, et en tout premier lieu, les organismes qui le composaient ont dû apprendre à vivre ensemble, à mieux se concerter.

Dans une étape ultérieure, les participants au CCNSP ont compris la nécessité de tenter de regrouper les travailleurs des mêmes secteurs, affiliés aux deux autres centrales. Les travailleurs des secteurs du privé ont multiplié les expériences de fronts communs.

### Privé-public: un sort lié

Il n'est pas difficile de comprendre jusqu'à quel point les intérêts des travailleurs d'un secteur sont reliés aux intérêts des autres. Ainsi, sur les grands enjeux des négociations, si l'ensemble du secteur privé n'a pas obtenu satisfaction à certaines revendications, il devient beaucoup plus difficile d'obtenir gain de cause pour les travailleurs du secteur public.

Prenons un exemple pour illustrer ce point: au cours des dernières années, une large offensive des employeurs du secteur privé visait à faire disparaître les clauses d'indexation des salaires et cette offensive patronale a connu, en général, du succès. Il est alors devenu beaucoup plus difficile aux travailleurs du secteur public de maintenir ou d'améliorer leurs clauses d'indexation. Cet exemple peut nous permettre de comprendre jusqu'à quel point il y a inter-relations entre les deux secteurs.

Faut-il mentionner la propagande qui, à grands cris, réclame

que les salaires du secteur public ne soient pas plus élevés que ceux du secteur privé?

## Coordonner toutes les négociations

Ce qui est proposé au congrès, c'est la création d'un comité de coordination de toutes les négociations. Presque toutes les fédérations se sont déjà déclarées prêtes à participer au CCN. Elles garderont leur entière autonomie, leur juridiction, et il en sera de même pour les syndicats affiliés. Il ne s'agit donc pas de former un organisme bureaucratique où le pouvoir sera confié à un nombre restreint de personnes. Ce nouvel organisme élaborera et coordonnera les politiques et fera les recommandations nécessaires. Les décisions demeureront dans les instances appropriées.

Nous voyons le CCN comme un centre de mise en commun des expériences, comme un aiguillon pour susciter l'élargissement des négociations et comme un lieu où sera préparé d'une manière systématique notre riposte aux attaques que nous avons décrites au chapitre de la crise économique.

En plus de la participation des fédérations au CCN, nous estimons nécessaire que la CSN y soit directement participante. Il nous apparaît nécessairement également que le responsable du service des grèves soit activement associé aux travaux.

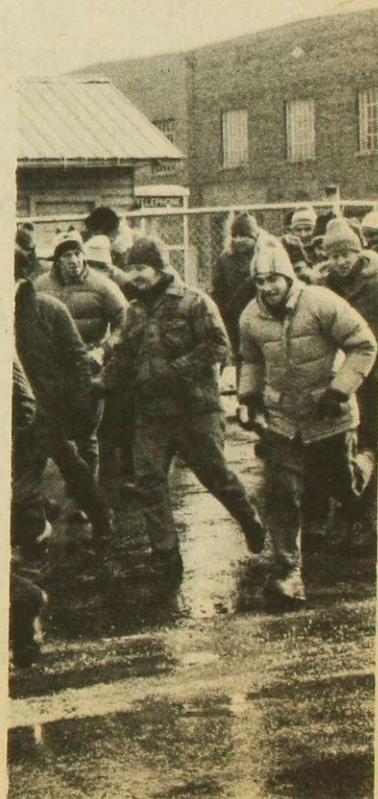
Une négociation débouche parfois sur une grève ou un lock-out, il sera donc essentiel de coordonner l'action avec le responsable du service des grèves pour y accorder aussi une attention stratégique.

Éventuellement, nous devons songer à associer le service de l'organisation aux travaux de ce comité. En effet, pour entreprendre une négociation significative dans le secteur privé, des efforts particuliers de syndicalisation peuvent être utiles. Le mandat de réaliser des accords, pour

former des fronts communs avec d'autres organisations syndicales, lorsque jugé pertinent par les travailleurs, pourra être confié au CCN.

Ces accords ne peuvent être faits à l'aveuglette, mais des bases solides de coopération peuvent être jetées. Dans la construction de la solidarité ouvrière, il n'y a rien à exclure. Toute une gamme de possibilités peuvent être envisagées. Ainsi, même sur la base régionale, des moyens spécifiques pourraient être regardés de plus près.

Tous les syndicats doivent réaliser que cet instrument nous permettra de faire plus et mieux au bénéfice de tous les travailleurs.



## **II- ÉLARGISSEMENT DE LA RÈGLE D'APPARTENANCE AU MOUVEMENT**

- 1) Que la CSN remette sur pieds des syndicats de juridiction territoriale inter-professionnels, qui regrouperaient sur une base individuelle des travailleurs de tous les secteurs, étant entendu que le mot travailleur couvre aussi bien un travailleur privé d'un emploi qu'un travail non-affilié à la CSN, qui occupe une fonction couverte par la juridiction d'une fédération;**
- 2) Que ces syndicats inter-professionnels puissent former des sections si un nombre suffisant, tel que déterminé par le bureau confédéral, est atteint;**
- 3) Que les syndicats inter-professionnels aient droit d'être représentés aux congrès de la CSN et des conseils centraux, ainsi qu'à l'assemblée générale de ces derniers, selon les règles habituelles de représentation;**
- 4) Que ces syndicats soient admis dans ces instances comme observateurs, avec droit de parole;**
- 5) Que les mêmes règles s'appliquent s'il y avait éventuellement affiliation à des fédérations;**
- 6) Qu'un mandat soit confié à l'exécutif de la CSN pour préparer un projet de constitution-type applicable à ce genre de syndicats pour définir les règles d'acceptation de ces membres sur une base individuelle, incluant le mode de cotisation et d'affiliation;**
- 7) Que la CSN continue à encourager ses syndicats affiliés à garder dans leurs rangs, à des conditions appropriées, leurs membres en chômage;**
- 8) Que, règle générale, les travailleurs membres d'un syndicat affilié à une autre centrale ne puissent être admis comme membres de ces syndicats inter-professionnels.**

À plusieurs reprises, dans ce rapport, nous avons signalé l'importance et la nécessité d'augmenter l'adhésion à notre mouvement. Si nous voulons élargir nos luttes, aller plus loin dans nos revendications, il nous faut faire en sorte que constamment, de plus en plus de travailleurs rejoignent nos rangs.

Dans les prévisions budgétaires que nous vous soumettons, vous trouverez le reflet de cette volonté que nous avons d'aller plus loin dans le recrutement. C'est là un moyen essentiel pour améliorer notre rapport de forces.

L'objectif que nous poursuivons en priorité au cours des deux prochaines années sera d'organiser en syndicats les travailleurs qui ne sont pas déjà organisés.

Il ne s'agit pas là d'un moyen d'action nouveau. Telle a toujours été la position de la centrale, mais admettons cependant que si la proposition précédente était acceptée, soit l'élargissement du cadre des négociations, il devient alors plus impérieux d'élargir les cadres du mouvement.

En plus de ce que nous venons de dire sur cette question de l'organisation, nous voulons mettre de l'avant un autre moyen susceptible de favoriser à l'intérieur même de notre mouvement, une voix plus importante aux travailleurs non-syndiqués.

### **Un nouveau moyen pour élargir**

De plus en plus fréquemment, nous sommes aux prises avec des demandes bien précises de travailleurs qui voudraient se joindre à notre organisation, mais qui ne le peuvent pas en raison du régime d'accréditation et, aussi, parce que nous n'avons aucune structure d'accueil.

Parfois, les demandes viennent de travailleurs qui font partie d'un groupe déjà accrédité et qui voudraient militer d'une façon plus spécifique à l'intérieur de

nos rangs. Dans la plupart des cas, ces travailleurs font partie d'un groupe qui a choisi un syndicat "indépendant". Il nous est aussi arrivé fréquemment de rencontrer d'anciens militants de notre mouvement qui ont dû cesser d'être membre parce que la majorité de leur groupe avait décidé de rompre ses liens avec nos centrales ou parce que, plus simplement, ils avaient changé d'emploi. Ces travailleurs militants sont alors exclus et souhaitent souvent que nous puissions leur réserver une place dans notre centrale pour continuer à y militer.

Bon nombre de travailleurs marginalisés dans notre société, comme les immigrants par exemple, voudraient pouvoir s'associer à l'action syndicale.

### **En vue d'une action collective**

Nous savons tous que l'action syndicale ne peut être une action individuelle; elle est fondamentalement collective. Mais nous proposons de permettre une forme d'adhésion individuelle des travailleurs dans notre mouvement. Nous ne perdons pas de vue la nécessité de l'action collective. S'il arrive que des travailleurs, individuellement, se joignent à nous, dans le cadre d'une structure particulière, ce sera toujours en vue d'une action collective. Dans certains, avec la formation syndicale qu'ils pourront recevoir à l'intérieur de nos rangs, avec la conviction plus grande qu'ils acquerront de la nécessité d'une action syndicale forte, ces travailleurs pourraient favoriser l'adhésion de leurs camarades de travail au sein de notre organisation.

Si nous acceptons une telle structure, nous devons être clairs et bien démontrer qu'il ne s'agit pas d'affaiblir d'autres organisations syndicales valables en incitant des membres à rejoindre nos rangs sur une base individuelle.

Mais lorsqu'il s'agit de cas comme ceux que nous avons men-

tionnés, et qui pourraient être étendus, selon l'expérience, aux chômeurs, aux handicapés, aux jeunes, aux retraités, nous sommes convaincus de pouvoir mieux servir la classe ouvrière par ce moyen. Et nous pensons jeter des bases pour que les travailleurs aient une plus grande force.

Nous n'inventons rien de nouveau en formulant cette proposition. Nous reprenons tout simplement une formule qui a déjà été appliquée au sein de notre organisation jusqu'à la fin des années '40.

### **Pour ces nouveaux membres, des services, un fonctionnement adaptés**

Il y a déjà eu à la CSN une structure d'accueil pour des membres sur une base individuelle. Cette structure a été abandonnée lorsque les syndicats ont pu être accrédités. Il était alors prévu la constitution de syndicats interprofessionnels qui regroupaient les travailleurs de tous les secteurs.

Nous proposons de mettre sur pied une nouvelle structure d'accueil semblable, mais adaptée au contexte actuel, qui nous permettrait de rejoindre des travailleurs qui autrement, même en dépit de leur volonté, ne pourraient pas militer au sein de notre organisation.

Si l'objectif de cette opération vise une plus grande syndicalisation, il reste qu'il faudra assumer un certain nombre de services à ces nouveaux adhérents. Ces services seront plus spécifiques et ne seront pas nécessairement les mêmes que ceux que nous assumons déjà pour les syndicats affiliés. Il est entendu que certains services de base seront identiques, mais la prestation en sera différente. Ainsi, dans le domaine de la formation, les participants à cette nouvelle formule auront peut-être besoin de cours plus spécialisés.

Nous n'avons pas l'intention dans ce rapport de décrire d'une manière complète tout ce qui pourrait être envisagé comme services à ces travailleurs et travailleuses. Nous croyons surtout qu'il pourra se développer des services particuliers suivant la nature des groupes qui seront constitués, à la suite des adhésions individuelles, par exemple l'application des normes minimales de travail, l'application de la loi sur l'immigration. Chaque conseil central pourrait former, s'il y a une demande d'adhésion individuelle suffisante, un syndicat inter-professionnel groupant des travailleurs de provenances diverses. Le nombre d'individus pour en arriver à mettre sur pied un tel syndicat devra être évalué dans chaque cas d'espèce.

Seuls des travailleurs peuvent être acceptés dans de tels regroupements. Nous entendons cependant que le terme travailleur doit comprendre celui qui est privé d'un emploi ou celui qui occupe une fonction couverte par la juridiction d'une fédération. Il sera nécessaire de raffiner notre définition mais nous pouvons déjà prévoir que dans le cas de difficultés d'application, le comité exécutif ou le bureau confédéral pourrait décider.

Les travailleurs qui ne sont pas déjà membres d'un syndicat affilié à notre centrale devraient pouvoir y adhérer.

En général, il faudra édicter la règle que nous n'accepterons pas sur une base individuelle les travailleurs membres d'un syndicat affilié à une centrale.

La politique de la CSN, réaffirmée au 49ème congrès, encourage les syndicats à garder dans leurs rangs, à des conditions appropriées, leurs membres en chômage.

Nous devons maintenir cette politique, mais dans l'hypothèse où cela ne peut se réaliser ou encore lorsqu'il s'agit de travailleurs en chômage qui n'étaient pas membres d'une de nos organisations affiliées, nous croyons qu'ils pourraient être acceptés dans les syndicats inter-professionnels.

Advenant qu'un syndicat inter-professionnel comprenne un nombre suffisant de travailleurs venant d'un même secteur, (le nombre restant à évaluer) ces travailleurs pourraient former une section. Les sections pourraient être admises comme observateurs aux réunions de leurs fédérations.

Ils pourraient, dans un premier temps, être acceptés selon les règles habituelles de représentation comme observateurs avec droits de parole au congrès. Plus tard, suivant les résultats de l'expérience, d'autres formes d'intégration pourraient être élaborées.

Les conseils centraux auraient la première responsabilité à l'égard de ces syndicats et la juridiction d'un tel syndicat serait territoriale, comme celle du conseil central.

Les adhérents à de tels syndicats devraient payer une cotisation syndicale qui serait un signe tangible de l'appartenance au mouvement. Le cas des chômeurs, des handicapés, des retraités ou autres, devra être traité particulièrement. Cependant, nous sommes d'avis que le niveau de cotisations, sans être le même que celui des affiliés, doit permettre un paiement au FDP, aux conseils centraux, et à l'administration de la centrale. S'il y avait affiliation à une fédération, elle devrait également comporter le paiement d'une cotisation.

Si cette proposition est retenue, le comité exécutif préparera un projet de constitution-type applicable à ce genre de syndicats.

Les services assurés pourront être multiples, dépendant des circonstances, mais nous ne mettrons jamais assez d'emphasis sur la formation. Il ne faudra jamais perdre de vue que normalement ces adhérents individuels le seront à titre transitoire, et que l'objectif poursuivi est de les regrouper avec leurs camarades sur leurs lieux de travail, pour former des syndicats accrédités.

## Nous devons faire cet effort

Ce que nous proposons au congrès, c'est un accord sur le principe, sur les grands objectifs et sur les quelques conditions générales que nous mettons de l'avant.

Nous estimons que cet effort doit être fait par notre centrale.

D'abord pour permettre, à l'intérieur de notre mouvement, à des travailleurs que nous ne rencontrons pas dans nos instances, de nous sensibiliser à leur situation particulière.

Ensuite, parce que nous avons un rôle spécifique à jouer pour la défense de tous les travailleurs.

# III- NÉGOCIATIONS NATIONALES

- 1) **Que la CSN travaille à mettre en place les conditions nécessaires en vue d'entreprendre de véritables négociations nationales pour l'établissement de conditions universelles;**
- 2) **Qu'au préalable, la CSN se soit assurée d'une unité de revendications et d'action avec la CEQ et la FTQ;**
- 3) **Qu'au préalable, la CSN se soit assurée d'une information largement diffusée, en même temps qu'une véritable mobilisation à l'intérieur de la centrale, des autres centrales et auprès de la population;**
- 4) **Que le contenu de ces négociations soit entériné par le Conseil fédéral de la CSN.**

Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que le tripartisme est essentiellement un mécanisme d'intégration des organisations ouvrières; il se fonde sur le postulat selon lequel le patronat, les gouvernements et les syndicats auraient les mêmes intérêts. Nous savons par nos luttes que cela est faux.

Avec l'élargissement de notre capacité de regroupement via les syndicats interprofessionnels et avec la mise en place du comité de coordination générale des négociations, nous croyons que nous pourrions mettre en place des éléments qui nous permettraient d'entreprendre des négociations nationales.

Au cours des tournées précédant le 49<sup>e</sup> congrès, l'exécutif avait avancé une telle hypothèse.

Les travailleurs alors consultés avaient accueilli cette idée avec réserve, de sorte que l'exécutif n'avait pas cru opportun de la retenir pour proposition au congrès.

Les travailleurs craignaient qu'une telle formule ne conduise inévitablement au tripartisme. Cette crainte se comprend cependant; j'estime par ailleurs que si nous mettons un soin particulier à préparer les conditions dans lesquelles pourrait s'entreprendre cette action syndicale, nous pourrions prendre l'initiative et organiser un véritable rapport de forces pour soutenir nos revendications.

Mais je voudrais ajouter, pour que les choses soient bien claires, que nous avons précisé ce que nous entendions par tripar-

tisme dans le dernier rapport de l'exécutif. Je me permets de vous le rappeler aujourd'hui:

***"Quand on parle de tripartisme, il s'agit, en l'occurrence, non pas de la simple rencontre de ces trois groupes distincts mais bien, au vrai sens du tripartisme, de la conclusion d'accords préalables visant à restreindre les revendications ouvrières. Cela présuppose l'aliénation de la souveraineté des syndicats et en conséquence, le refus d'appuyer les luttes syndicales qui ne seraient pas conformes aux accords".***

## Un accueil favorable

Cette année, nous avons repris l'idée des négociations nationales et elle fut accueillie favorablement lors de la tournée pré-congrès.

Si nos syndicats et nos fédérations doivent continuer à négocier des conventions collectives au niveau local ou dans des regroupements plus larges, nous avons comme organisation ouvrière la possibilité d'élargir les négociations. Dans ce sens, nous devons rechercher la satisfaction des besoins de tous les travailleurs et non seulement des membres que nous représentons.

Le mouvement syndical, nous l'avons dit, a une mission sociale plus vaste et doit assumer la représentation de l'ensemble de la classe ouvrière. Il doit agir sur la transformation en profondeur de notre société.

Nous ne pouvons pas accepter, comme travailleurs, qu'on impose comme normes minimales 44 heures de travail! Nous ne pouvons pas accepter, comme travailleurs, un taux de salaire minimum sous le seuil de pauvreté! Nous ne pouvons pas accepter qu'une discrimination constante s'exerce contre les femmes, contre les immigrants, contre les travailleurs âgés ou handicapés! Nous ne pouvons pas accepter que rien ne soit prévu pour garantir l'emploi!

Non seulement devons-nous reprendre, au niveau de négociations pour des conditions universelles, une somme de revendications que nous assumons dans nos négociations quotidiennes mais nous devons aussi élargir nos revendications.

Nous devons, à titre d'exemple, tenter de négocier des clauses de transparence économique, des clauses sur le réinvestissement. Nous devons travailler à établir des normes universelles qui, par voie de conséquence, protégeraient les acquis des travailleurs et éviteraient que les conditions négociées soient remises en question à chaque négociation.

Dans la mesure où nous nous serons assurés au préalable d'une information largement diffusée, puis d'une mobilisation réelle tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du mouvement syndical, où nous aurons déterminé les conditions pratiques d'unité de revendication et d'action avec les autres centrales, l'exécutif croit qu'à ces conditions, nous pourrions entreprendre des négociations fructueuses.

Nous devons avoir comme préoccupation l'amélioration des conditions de toute la classe ouvrière. Nous avons constamment exprimé cette préoccupation, mais en élargissant le cadre des négociations, notre cadre d'adhésion et en entreprenant de négociations à l'échelle nationale, nous nous donnons des moyens d'agir.



# Le congrès confirme que la CSN doit être présente à la Commission de la santé et sécurité au travail

Le congrès de la CSN a décidé de confirmer la présence de deux représentants de la centrale à la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST).

Le Conseil fédéral avait décidé, en début d'année, de désigner deux représentants pour siéger à cette Commission créée par la loi 17. Cette Commission est appelée à remplacer la Commission des accidents de travail (CAT). Cependant, lors du Conseil fédéral de mai dernier, suite à un avis de motion déposé par la Fédération des Affaires sociales, cette décision avait été renversée.

Au congrès, la Fédération de la métallurgie a de nouveau soulevé cette question après que son congrès lui eut donné mandat en ce sens. Le débat a donc pu se faire en profondeur.

## Les arguments

Les principaux arguments soulevés par les tenants de la présence de la CSN à la Commission affirmaient que la loi 17 étant maintenant en vigueur, il était es-

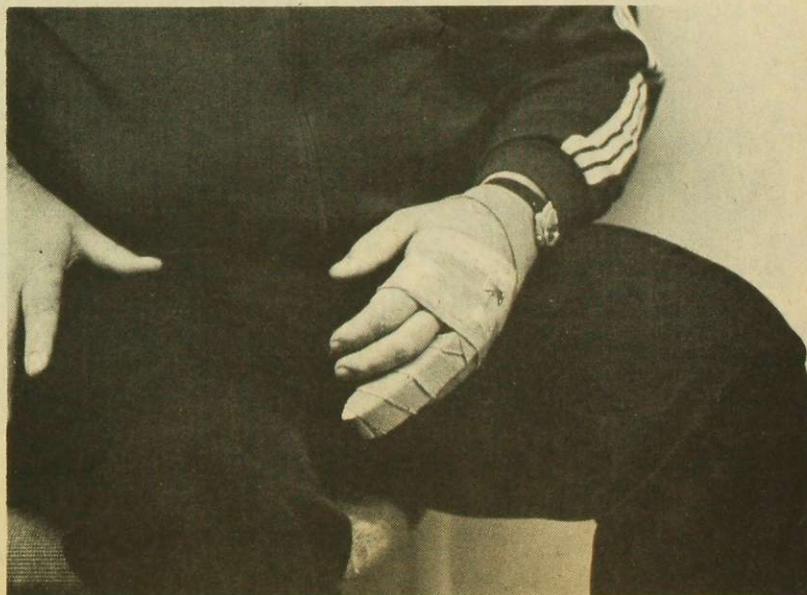
sentiel de ne pas laisser à d'autres le soin de défendre les intérêts des travailleurs.

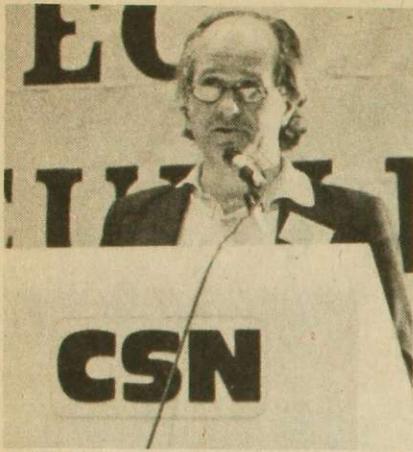
C'est justement à cause des lacunes majeures de la loi, lacunes dénoncées fortement par la CSN, qu'il est apparu extrêmement important que tous les efforts soient faits pour que les décisions prises à la CSST puissent être influencées; ces décisions auront en effet des effets quotidiens sur la situation des travailleurs et travailleuses.

Il n'est donc pas question de mettre fin aux luttes lo-

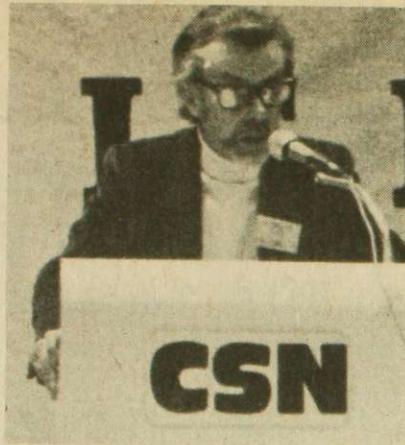
cales, dans les syndicats, pour la santé et la sécurité au travail; il faut au contraire les intensifier. Mais il nous faut aussi utiliser tous les moyens pour amoindrir les obstacles aux luttes syndicales que nous devons mener.

C'est donc à une forte majorité, par un vote de 510 à 331, que le congrès a décidé de maintenir à la CSST les deux représentants délégués en mars dernier par l'exécutif, les camarades Etienne Giasson, de la FTPF, et Florent Audette de la FNSBB.

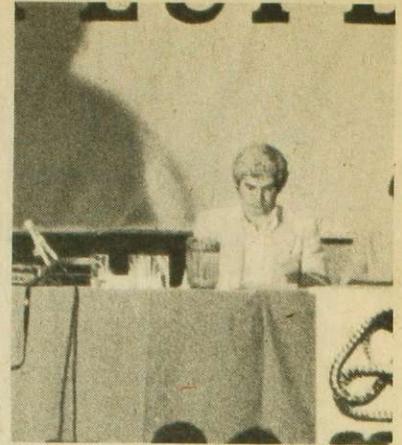




André Jaegle



Jan Kulakowski



Robert Gaulin

### La solidarité internationale

Comme à chaque congrès, des camarades d'autres centrales sont venus porter un message de solidarité aux délégués. C'est ainsi que les camarades Jan Kulakowski, secrétaire général de la Confédération mondiale du Travail (CMT) et André Jaegle, de la Confédération générale du travail (CGT), de France, se sont adressés aux militants de la CSN. Le camarade Robert Gaulin, président de la CEQ, s'est lui aussi adressé au congrès.



### La solidarité aux travailleurs en lutte

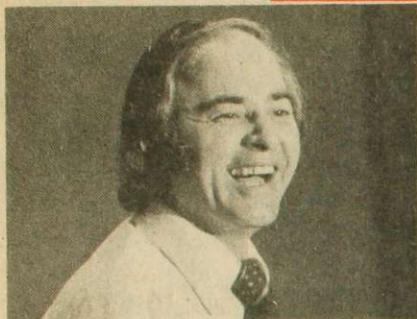
Pendant plus de deux heures, le congrès a accueilli plus d'une douzaine de groupes de travailleurs et de travailleuses en lutte; chacun des porte-parole syndicaux

a pu expliquer aux délégués la nature du conflit en même temps que les principales revendications.

**Le mouvement remercie les camarades André L'Heureux et Claude Girard pour les services rendus aux travailleurs et travailleuses alors qu'ils occupaient les fonctions de vice-présidents.**

**Le camarade trésorier Léopold Beaulieu compte sur les syndicats affiliés pour qu'ils fassent parvenir, comme à l'habitude, les cotisations syndicales à la centrale.**

## Le comité exécutif de la CSN



**Norbert Rodrigue**  
**Président**

Le camarade Rodrigue a été réélu sans opposition au poste de président, poste qu'il occupe depuis 1976. Il avait auparavant occupé le poste de premier vice-président durant quatre ans. Norbert est issu du secteur hospitalier.



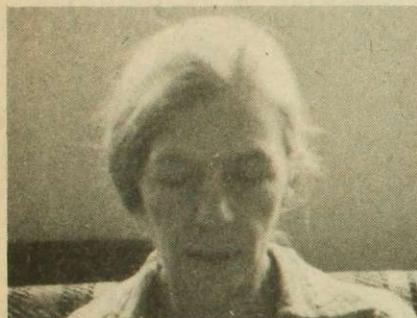
**Jean-Guy Morin**  
**Secrétaire-général**

Le camarade Jean-Guy Morin a été réélu au poste de secrétaire-général sans opposition. C'est en 1977 qu'il a accédé à ce poste. Militant depuis 25 ans, Jean-Guy vient de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt.



**Léopold Beaulieu**  
**Trésorier**

Le camarade Léopold Beaulieu a été réélu trésorier sans opposition. Il occupe cette fonction depuis 1976. C'est à la Fédération du Commerce que Léopold a fait ses premières armes dans le mouvement syndical CSN.



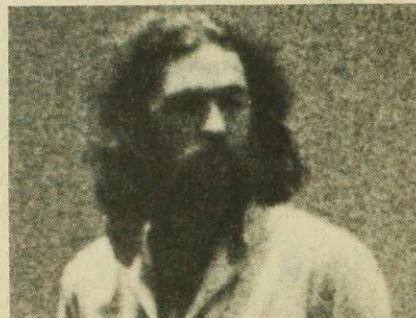
**Gisèle Cartier**  
**1ère vice-présidente**

La Camarade Gisèle Cartier a été réélue au poste de 1ère vice-présidente de la CSN sans opposition; elle occupe cette fonction depuis 1978. Issue de la Fédération des affaires sociales, Gisèle est responsable du Comité inter-fédérations, de la condition féminine, du génie industriel et de la recherche.



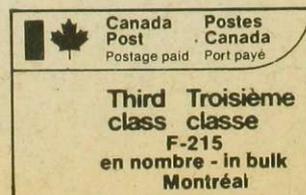
**Pierre Mercille**  
**2e vice-président**

Le camarade Pierre Mercille a été élu au poste de 2e vice-président au dernier congrès. Militant salarié depuis 15 ans, Pierre est responsable des Conseils centraux, de l'organisation et du service juridique.



**Christophe Auger**  
**3e vice-président**

Le camarade Christophe Auger a été élu au dernier congrès à la troisième vice-présidence. Militant syndical à la Fédération nationale des enseignants québécois et au conseil central de Trois-Rivières, Christophe est responsable du FDP, de l'éducation et de l'action politique.



Confédération des Syndicats Nationaux  
1001, St-Denis  
Montréal, P.Q.