

E OUVRIÈRE

DOSSIER

131

PER
P-79
EX. 2

Le syndicalisme au Québec

BUREAU DU DEPT. LEGAL. EX.
DEPT. PERIODIQUES, 1700 ST-DENIS
BLBLIO. NAT. QUEBEC
MONTREAL, P.Q. H2X 3K6

DOSSIERS "VIE OUVRIÈRE"

AU SERVICE DES MILITANTS CHRÉTIENS DU MONDE OUVRIER

Comité de la rédaction

Denise Gauthier, Robert Guimond, Raymond Levac,
Guy Ménard, Jules Paradis

Collaboration: Jeunesse Ouvrière Chrétienne (J.O.C.)
Mouvement des Travailleurs Chrétiens (M.T.C.)
Centre de Pastorale en Milieu Ouvrier (C.P.M.O.)

Paul-Émile Charland, rédacteur en chef

Lucie Lebœuf, assistante à la rédaction et à la promotion

Secrétariat: Liliane Lemay

Abonnement: \$9.00 pour un an

Éditeur: Revue Vie Ouvrière Inc.

Adresse: 1201, rue Visitation, Montréal, Canada, H2L 3B5
Téléphone: (514) 524-3561

Courrier de deuxième classe — Enregistrement no 0220

ISSN 0384-1146

Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec

Indexée dans le Répertoire analytique d'articles de revue du Québec (RADAR)

Imprimerie Notre-Dame, Richelieu, Qué.

Une nouvelle étape dans la vie de la revue

Le conseil de direction 2

ÉDITORIAL

Le syndicalisme au Québec *Paul-Émile Charland* 4

DOSSIER

Les chiffres parlent: données de base 7

La C.E.Q.: une centrale que ses pratiques démocratiques
caractérisent et justifient *Gilbert Laplante* 10

La F.T.Q.: la vraie force des travailleurs au Québec
Le service de recherche F.T.Q. 16

La C.S.N.: faire avancer les choses dans le sens d'une dignité
humaine toujours à reconquérir *Michel Rioux* 21

Les syndicats, cibles majeures de la police secrète
Ligue des droits de l'homme 26

Ça fait 7 mois qu'on est en grève (Nacan) *Interview* 32

Comment lutter contre le syndicalisme: un cours aux patrons
La rédaction 39

Le syndicalisme et les jeunes *Claude Hardy* 45

Les étudiants et le syndicalisme *Jean-Roch Tremblay* 49

Le maraudage inter-syndical *Joseph Giguère* 52

Le monde religieux et le syndicalisme *Raymond Levac* 57

Luttes d'ici, luttes d'ailleurs *Robert Quevillon* 63

Une nouvelle étape dans la vie de la revue

La revue Vie Ouvrière vous arrive sous une nouvelle présentation qui permettra de faire ressortir davantage les thèmes abordés. Mais là n'est pas le principal changement qu'a connu la revue au cours de l'année écoulée: elle a changé de mains.

Fondée par les aumôniers de l'Action catholique ouvrière en 1951, la revue était, jusqu'à cette année, la propriété des Oblats de Marie-Immaculée qui l'ont soutenue depuis sa fondation. Au cours de l'année dernière, des démarches ont été entreprises en vue d'une incorporation civile. Le 4 janvier 1978, une charte provinciale constituait la Revue Vie Ouvrière en corporation à but non lucratif, selon la 3e partie de la loi des compagnies.

Une participation plus élargie

Les raisons de cette démarche étaient d'impliquer un plus grand nombre de groupes populaires et de communautés chrétiennes dans la publication d'une revue de pastorale ouvrière qui avait déjà plus de 25 années d'expérience. Les Oblats ont pensé qu'une revue comme "Vie Ouvrière" devait appartenir à l'ensemble de la société. C'est pourquoi, tout en continuant de participer à la nouvelle corporation, les Oblats ont voulu demeurer un membre parmi d'autres dans ce travail d'animation et de promotion de la classe ouvrière.

La mise en œuvre de la corporation a pris plusieurs mois: il fallait prévoir les règlements, recruter des membres, tenir la première assemblée générale et, enfin, élire le premier conseil d'administration. L'assemblée générale est actuellement composée d'une vingtaine de représentants d'organismes et de membres individuels, solidaires de la classe ouvrière. Mais ce nombre n'est pas restrictif et le conseil d'adminis-

tration pourra recevoir les candidatures de ceux qui désirent partager les buts et objectifs de la corporation.

Le premier conseil d'administration à être élu est composé de Gilles Hébert, président; Gisèle Turcot, vice-présidente; Denise Gauthier, trésorière; Guy Cousin, secrétaire; François Delorme, conseiller. Le conseil a confirmé Paul-Émile Charland dans la charge de rédacteur.

Buts et objets de la corporation

Les buts de la revue restent les mêmes: éducation, animation, évangélisation. Promouvoir dans la société et parmi les chrétiens une meilleure connaissance de la classe ouvrière, de ses problèmes, de ses luttes et de ses espoirs. La revue est publiée par des chrétiens engagés dans le monde ouvrier au nom de leur foi et de leur solidarité avec les travailleurs et leurs organisations. Elle voudrait être un instrument au service des militants engagés en monde ouvrier.

Dans la charte, les objets pour lesquels la corporation est constituée sont les suivants:

- 1) Faire la pastorale du monde ouvrier, principalement par la publication et la diffusion d'une revue et publications d'inspiration chrétienne;
- 2) Promouvoir dans la société et dans l'Église une meilleure connaissance du monde ouvrier;
- 3) Faire de la recherche en pastorale du monde ouvrier et organiser des colloques et rencontres à ce sujet.

Nous espérons qu'une participation élargie par la nouvelle constitution de la revue, contribuera à lui donner un nouveau souffle en étendant son appartenance et sa responsabilité à un plus grand nombre de personnes. Nous voulons également remercier les abonnés, anciens et nouveaux, de leur appui et de leur intérêt, et les inviter à se sentir responsables de la revue dans chacun de leur milieu.

LE CONSEIL DE DIRECTION

Le syndicalisme au Québec

La société québécoise peut se compter heureuse d'avoir encore des organisations syndicales et ouvrières qui jouissent d'une certaine liberté d'action. De retour d'un voyage au Chili où j'ai pu observer de plus près le fonctionnement d'un régime totalitaire, liée aux intérêts financiers de la classe possédante, la liberté syndicale apparaît encore davantage comme un bien qu'il faut préserver à tout prix. C'est une conquête de la classe ouvrière, basée sur un droit fondamental de la personne humaine, le droit à la libre association. Dans le contexte de conflit d'intérêts entre le capital et le travail, les associations ouvrières restent la seule force que les travailleurs possèdent pour défendre leurs intérêts.

L'histoire du syndicalisme au Québec va de pair avec l'amélioration relative des conditions de travail et des mesures sociales dont bénéficie la société toute entière. Nous ne reprendrons pas ici cette histoire que nous avons abordée dans deux dossiers précédents¹. L'objet du présent dossier veut rendre compte plutôt de la situation actuelle du syndicalisme au Québec. Situation toujours fragile, surtout dans le contexte actuel.

Quelques chiffres significatifs

Si on analyse de près la carte syndicale du Québec, on peut se rendre compte d'un double phénomène: la baisse générale des effectifs syndicaux, et la multiplication des syndicats indépendants. Depuis 1974, en effet, le taux global de syndicalisation est tombé de 4%. Durant cette période, c'est le monde ouvrier, celui des travailleurs manuels, qui a été le plus durement touché: car au cours de ce même laps de temps la syndicalisation des professeurs et des professionnels de la santé a vu ses effectifs augmenter.

¹ Histoire des organisations syndicales, dossier 111, janvier 1977 (épuisé); Les vieux nous racontent, dossier 123, mars 1978.

D'autre part, la montée des syndicats indépendants, qui sont passés de 120,000 à 147,423 entre 1974 et 1976, n'est pas sans allumer le signal d'alarme pour le syndicalisme au Québec. Le syndicalisme indépendant est une accommodation qui divise la classe ouvrière et fait le jeu du pouvoir. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ce phénomène, comme le gigantisme des centrales et une radicalisation parfois trop rapide, mais aussi l'attaque plus forte et plus systématique qu'ont connue les syndicats au cours de cette période.

Sans doute, les grandes centrales syndicales ne peuvent satisfaire toutes les aspirations, et un certain pluralisme joue le rôle de stimulant. Mais l'éparpillement des forces est toujours un signe de faiblesse.

Les trois grands

Nous avons demandé à chacune des grandes centrales de se présenter et de dire comment elles se situent dans le contexte socio-économique et politique actuel. On remarquera les points de rencontre, mais aussi les différences qui les caractérisent. Malgré ces divergences, elles ont été capables de Fronts communs lors des grands enjeux qu'a connus la classe ouvrière durant ces dernières années: indexation des salaires, politique anti-inflationniste, négociations dans le secteur public, lutte pour la santé-sécurité au travail.

Le pluralisme syndical donne lieu à ce qu'on appelle le "maraudage", ou le recrutement à l'intérieur des autres centrales. C'est un point délicat à aborder, et qui risque d'entretenir la division et la rancœur à l'intérieur du mouvement ouvrier. Avec lucidité et franchise, Joseph Giguère, président du conseil central C.S.N. de Québec, nous parle du "maraudage" inter-centrales, alors qu'un si grand nombre de travailleurs ne sont pas encore syndiqués, surtout chez les jeunes.

Les forces anti-syndicales

Les préjugés anti-syndicaux sont de plus en plus répandus dans la société: nous avons demandé aux principaux intéressés ce qu'ils en pensaient. Ceux qui nourrissent et entretiennent ces préjugés jouent un jeu bien dangereux et risquent de se retrouver, demain, dans une situation pire que celle qu'ils connaissent aujourd'hui. Nous ne sommes pas prêts à justifier tout ce que font les syndicats ouvriers, mais il existe une autocritique régularisatrice que les travailleurs sont capables d'exercer eux-mêmes, sans avoir besoin des pontifes venant de l'extérieur.

Plusieurs se chargent, d'ailleurs, de "veiller" sur les syndicats. La Ligue des droits de l'homme a mis à jour les multiples tactiques d'infiltration policière destinées à tenir à l'œil les syndicats trop combatifs. L'étirement des grèves, avec la complicité de la faiblesse des lois, comme par exemple celle des employés de Nacan, est une autre tactique employée pour venir à bout de la patience des syndiqués. Et comme si les employeurs étaient à court de moyens, il y a des cours qui se donnent sur la façon de se débarrasser des syndicats.

Le mouvement anti-syndical n'est pas propre au Québec: il y a des pays où la répression est encore plus sauvage. D'où la nécessité d'une solidarité internationale. Devant l'omniprésence des sociétés multinationales, les travailleurs doivent songer à mettre sur pied une solidarité à l'échelle mondiale. C'est l'initiative des travailleurs québécois, regroupés dans la Conférence Internationale de Solidarité Ouvrière (C.I.S.O.) qui a commencé, il y a quelques années, à inviter des travailleurs du Tiers-monde surtout à poser les bases d'une lutte commune contre un ennemi commun. Les travailleurs d'ici ont encore beaucoup à apprendre de la réalité ouvrière des pays en voie de développement.

Les chrétiens et le mouvement syndical

L'Église des années 40 au Québec a été plus présente au monde ouvrier qu'elle ne l'est actuellement. Le syndicalisme était perçu comme une nécessité pour le monde ouvrier. De nombreux chrétiens se sont alors sentis appuyés dans leurs luttes et se sont engagés dans la mise sur pied de syndicats. Aujourd'hui, alors que les luttes sont devenues nécessairement plus dures et les affrontements plus vigoureux, on hésite à s'engager et à soutenir la classe ouvrière. Une enquête auprès des religieux et religieuses, membres de syndicats, révèle que 42% sont agressifs à l'égard de leur organisation.

Pour comprendre la vie syndicale actuelle, il faut avoir été aux prises avec les problèmes quotidiens d'une famille à nourrir, ou l'insécurité du lendemain. Ou encore, avoir délibérément partie liée avec ceux qui connaissent ces situations. Les chrétiens qui ont à cœur de vivre leur foi en la force libératrice de l'Évangile, auront compris l'importance pour le monde ouvrier de se doter d'organisations syndicales fortes et autonomes.

Paul-Émile CHARLAND

Le syndicalisme au Québec

Données de base

I — Aperçu global

Québec 1976: population totale plus de	6,000,000	
population active	2,743,500	
effectifs syndicaux	846,619	31.2% (près de 3000 unités de base)

Il faut noter que la proportion de travailleurs syndiqués de 31.2% s'élève à 33.5% si on exclut de la population active totale les travailleurs à leur compte et les travailleurs familiaux non rémunérés. Soulignons que le taux de syndicalisation au Québec décroît depuis 1974 de 37.7% à 33.5% en 1976.

II — Les effectifs syndicaux selon les centrales syndicales

	1974 ¹	1975 ²	1976 ²	%
CEQ	74,000	84,905	82,548	9.8
CSN	164,000	176,137	159,432**	18.8
CTC (total)	372,000	412,357	417,228	49.3
(FTQ-CTC) (272,000)		—	(285,000)*	(24.5)
CSD	35,700	38,557	39,988	4.7
Non affiliés				
- indépendants	120,000	134,183	147,423	17.5
	800,000	846,139	846,619	100.0

¹ Dupont (P), Tremblay (G): *Les syndicats en crise*, Quinze, Montréal, 1976, p. 10-14.

² Delorme (F), Lassonde (G): op. cit., p. 13.

III — La syndicalisation par région

1. région à très faible taux de syndicalisation
Outaouais 20%
2. régions à faible taux de syndicalisation
Bas St-Laurent — Gaspésie 29.1%
Trois-Rivières
3. régions à taux moyen de syndicalisation
Montréal 34.6%
Québec 35.3%
Cantons de l'Est 36.5%
4. régions à taux relativement plus élevé
Saguenay-Lac St-Jean 41.7%
Nord-Ouest 42.9%
5. région ayant le plus fort taux de syndicalisation
Côte-Nord — Nouveau Québec 49.0%

IV — La syndicalisation par secteur d'activité économique

	effectifs syndicaux 1976		pop. active totale 1971	
	N	%	N total pop. active	%
Primaire (agriculture, forêts, mines)	24,874	2.9	142,000	6.4
Secondaire				
— manufacturier	249,477	38.7	697,000	31.8
— construction	77,884			
Tertiaire				
— public et privé	493,463	58.3	1,399,000	61.8
Autre	921	.1	—	—
	846,619	100.0	2,188,000	100.0

* Les auteurs de la recherche MTMQ ont relevé 207,156 cotisants FTQ. Ils ont en effet sousestimé les effectifs de cette centrale en se fondant sur un rapport trimestriel incomplet des cotisants FTQ et non sur une pondération annuelle. Leur estimation ne tient pas compte des mécanismes particuliers d'affiliation, du caractère ponctuel des sources utilisées et de la non comptabilisation des retards techniques de cotisation. Aussi la FTQ affirme-t-elle avoir effectivement en 1976, 285,000 membres, ce que nous avons indiqué dans le tableau.

V — Les centrales par secteur d'activité économique

	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Total
CSN	3.5%	31.5 (alimentation, papier, transport, ind. chimique)	65.0 (enseignement, services sociaux, transport, commerce)	100
CTC-FTQ	3.5	52 (ensemble des secteurs)	44.5 (transport, commerce, électricité, gaz, eau, adm. publique)	100
CEQ			100 (enseignement)	100
CSD	0.5	85.1 (cuir, bois, textile, vêtements)	14.4 (commerce, services sociaux)	100

** Il y aurait lieu de pondérer aussi le chiffre des effectifs de la CSN de 159,432 à 200,000; car en plus des travailleurs ayant payé leur cotisation, de ceux dont la cotisation est due, il faut aussi tenir compte des travailleurs temporairement hors du marché du travail par le chômage et les mises à pied, ne pouvant payer leur cotisation pour cette période et qui demeurent membres de leur syndicat.

La démocratie dans les syndicats

Au Conseil du Patronat, ils sont 500. La démocratie, elle est facile; foncièrement, ils ont tous les mêmes intérêts; aussi, lorsque Dufour ouvre la boîte, y'a l'accord de Desmarais et compagnie; et pour eux, c'est la démocratie.

Dans une centrale, tu as plus de 180,000 membres. Et ici, un acquis des militants progressistes, c'est bien la volonté de susciter les débats les plus larges possibles. Peut-être moins de mémoires aux gouvernements. De toute façon, ton intervention ne changera rien; vaut mieux alors sacrifier cela au profit d'un débat large.

L'information véhiculée de haut en bas et de bas en haut, facilement et ouvertement, c'est là un élément central de l'information démocratique.

Réjean, aide concierge, CEGEP

La CEQ:

Une Centrale que ses pratiques démocratiques caractérisent et justifient

Gilbert PLANTE
directeur de l'information
C.E.Q.

La Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ) est une Centrale syndicale québécoise qui compte plus de 75,000 adhérents. Son histoire et son développement témoignent d'une relation très étroite entre les événements qui ont marqué le Québec, les progressions de la conscience sociale et les volontés des membres qui y ont mis en commun leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux.

33 ans d'histoire lui acquièrent une grande maturité

La C.E.Q. a connu un développement rapide. Son origine, sous la forme de Corporation générale des Institutrices et Instituteurs catholiques de la province de Québec remonte à 1946. Il est intéressant de noter ici que les premières formes de syndicalisme dans le secteur de l'éducation sont apparues en milieu rural (La Malbaie, Alma, Chicoutimi), sous l'initiative des institutrices elles-mêmes conduites et inspirées par Laure Gaudreault dès 1936.

Franchissant tour à tour des étapes organisationnelles, exprimant mieux la réalité et le vécu d'une corporation, à l'époque fortement inspirée d'une doctrine sociale catholique, des fédérations d'institutrices et d'instituteurs sont apparues et cela devait aboutir à la naissance d'un organisme provincial, la C.I.C., par la loi 164 sanctionnée en 1946. Faisant face à plus de 1,500 commissions scolaires, la C.I.C. se donne des

structures diocésaines permettant d'unir l'ensemble de ses personnels sur la base de territoires. La formule Rand, acquise sous le gouvernement Sauvé en 1959, permet un essor considérable des effectifs (16,000 à 28,000) de même qu'elle rend possible la mise sur pied de services techniques plus adéquats.

Ayant participé étroitement à la poussée sociale des années '60, la C.I.C. devait connaître un dur désenchantement lorsque les conflits majeurs de la période 65-70, tels ceux qui ont précédé le bill 25 de 67 et la bataille de la déclassification de 70, ont provoqué la prise de conscience brutale que l'État-patron s'est payé sa réforme aux dépens des travailleurs de l'éducation.

Les transformations majeures de l'organisme

À compter de 1970, suite aux affrontements violents des premières négociations provinciales, la C.E.Q. ayant délaissé petit à petit son double mandat professionnel et syndical, consolide son rôle syndical et interroge ses structures et sa gestion. Une commission d'étude, créée à cet effet en 1969, dépose un rapport au Congrès de 1970, qui sera le point de départ d'une évolution très rapide de l'organisme. Essentiellement le Congrès de 1970 reconnaissait l'action sociale comme composante de l'orientation de la C.E.Q.

À compter de ce moment, la Corporation des enseignants du Québec, s'inscrivant en cela dans l'ensemble du bouillonnement qu'a connu le Québec au début des années '70, élargissait la portée de son rôle social et accueillait dans le même élan d'autres catégories de personnels.

La C.E.Q. devait jouer un rôle important dans le Front commun de 1972 et son analyse de la société et particulièrement de l'école au sein de celle-ci s'enrichissait au fil des pratiques syndicales de plus en plus attaquées par le régime répressif d'alors.

C'est le Congrès de 1974 qui a donné la forme moderne de la C.E.Q. en transformant en Centrale de l'Enseignement du Québec l'organisme qui devait accueillir maintenant l'ensemble des personnels de l'éducation, i.e. enseignants de tous les niveaux, professionnels de l'enseignement, les personnels de soutien, les retraités de l'enseignement, les personnels des institutions privées ou relevant du ministère des Affaires sociales et plus tard, les personnels œuvrant dans le secteur des loisirs et sports. De telle sorte qu'aujourd'hui la C.E.Q. présente dix

structures d'accueil pour les personnels cités plus haut. Au plan technique, c'est le Congrès spécial de 1978 qui apportera les ajustements qui décrivent l'actuelle vocation de l'organisme.

Structures internes

Au plan interne, la Centrale est dirigée par une structure politique où chaque affilié (près de 130) délègue ses représentants et offre une série de services-conseils et de soutien via trois programmes d'actions et deux structures de services.

Sous l'angle de l'organisme provincial, la structure politique se décrit comme suit:

l'instance souveraine: le Congrès général:

- il réunit environ 600 délégués
- il élabore les grandes orientations
- il élit l'exécutif: le Bureau national
- il est biennal depuis 1976;

l'instance administrative: le Conseil général:

- il réunit environ 250 délégués
- il gère la Centrale entre les Congrès
- il applique les décisions de Congrès
- il se réunit environ 5 fois l'an;

l'instance exécutive: le Bureau national:

- regroupe 11 membres, dont 3 seulement sont libérés à temps plein (président et deux vice-présidents)
- il est responsable du fonctionnement général de la C.E.Q.

Les services que la Centrale offre aux affiliés se regroupent dans trois grands programmes (Relations de travail, Recherche-animation-formation, Négociation et organisation syndicale) et ces derniers s'ajustent (en termes d'effectifs et d'orientations) en fonction des décisions de chaque Congrès.

Ces programmes d'action sont complétés par deux services: les communications et l'administration. Ces programmes et services sont

complémentaires à ceux que chaque affilié se donne et c'est là une caractéristique importante à la Centrale. En effet, l'organisation de base est l'affiliation. Chaque affilié est autonome aux plans politique et de services. La Centrale ne reçoit que .48% de la rémunération des membres, le reste de la cotisation perçue (cela varie d'un syndicat à l'autre) demeure au niveau local. Ceci exprime donc la très grande autonomie de chaque unité de base, favorisant ainsi une activité plus intense là où le syndicalisme se vit quotidiennement.

Les grands débats

Parmi les grandes questions qui se sont posées au syndicalisme de l'enseignement, citons celles qui apparaissent comme fondamentales depuis un certain nombre d'années et qui sont particulièrement d'actualité.

L'école fait l'objet d'analyses privilégiées au sein de la Centrale depuis 1970. Cette dernière a produit successivement:

- un manifeste en 1971 (*L'École au service de la classe dominante*)
- une commission d'enquête en 1972 (Commission d'enquête sur le rôle de l'école et de l'enseignant)
- un rapport en 1974 (*École et luttes de classes au Québec*)
- un manuel en 1975 (*Pour une journée d'école au service de la classe ouvrière*)
- un projet en 1976 (*Plateforme de l'école*)
- une proposition en 1978 (*Pour une école de masse à bâtir pour maintenant*).

Il faut voir ici que la trajectoire décrite par ces diverses étapes exprime la constante préoccupation de servir les intérêts de la majorité dans une institution qui appartient à la majorité. Passant de la dénonciation globale et radicale à l'expression schématique de ce qu'on souhaiterait voir se réaliser à l'école, la C.E.Q. en est à l'étape où elle désire rassembler l'ensemble de ses analyses dans un tout cohérent et se propose, à son congrès de 1980, d'adopter une PROPOSITION D'ÉCOLE conforme aux intérêts de ses membres et de la société. Malgré les limites objectives d'une telle démarche, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là d'un effort concret et significatif *que les leaders de cette société ne devront pas ignorer.*

La lutte des femmes s'est concrétisée au Congrès de 1973 alors qu'on l'a définie comme s'inscrivant à l'intérieur de la lutte des travailleurs tout en privilégiant quatre (4) aspects: les garderies, les conditions faites aux femmes dans le monde du travail, les valeurs véhiculées par l'éducation pour maintenir la discrimination à l'égard des femmes, la légalisation de l'avortement.

Le Congrès de 1976 a réitéré sa volonté de voir s'élargir cette lutte à tous les droits parentaux, y compris le congé de paternité.

Les périodes de négociation servent de moments privilégiés pour promouvoir ces revendications bien que l'action soit permanente en ce domaine.

De plus, la lutte des femmes à la C.E.Q. prend figure de symbole puisqu'il s'agit de la seule centrale à majorité féminine.

La question nationale retient particulièrement l'attention au sein du mouvement syndical depuis qu'un gouvernement souverainiste (sans présumer de la forme finale de ses intentions réelles) est au pouvoir. La C.E.Q. avait déjà exprimé son accord à l'idée d'un peuple québécois en 1970 mais la question se pose aujourd'hui avec beaucoup plus d'acuité, maintenant que l'on sait que l'avènement au pouvoir de ce gouvernement n'est pas étranger à l'action du mouvement ouvrier contre le régime précédent et plus encore, dépend directement de l'adhésion politique d'un grand nombre des membres à la C.E.Q. Le Congrès général de 1978 se donnait donc le mandat de faire une consultation large et démocratique avec l'ensemble de ses adhérents afin d'asseoir une position syndicale conforme à nos intérêts dans ce débat.

L'opération se fait sur la base d'une recommandation favorable à l'indépendance en autant que l'on "considère que la lutte pour l'indépendance est indissociable de la lutte pour une société que les travailleurs québécois ont à définir et à bâtir aux plans économique, social, culturel et politique en fonction de leurs intérêts".

La C.E.Q. dans le mouvement syndical québécois

En vue de marquer son option syndicale et d'enraciner constamment son action politique, la C.E.Q. participe, quand elle ne les suscite pas, à des formes d'actions communes entre les travailleurs.

Elle a participé aux fronts communs des secteurs public et parapublic en 1972 et 1975, elle a organisé avec les autres centrales des ma-

nifestations conjointes, notamment contre la loi 45 en décembre 1977, la fête des femmes le 8 mars et le 1er mai, ces dernières années. Elle a présenté plusieurs mémoires conjoints soit au gouvernement, soit à la commission d'étude sur les universités.

Régulièrement, la C.E.Q. offre son appui soit par un soutien moral ou financier ou soit par une présence sur des lignes de piquetage à des travailleurs en lutte (CTCUM, Commonwealth Plywood, La Presse, Le Soleil, Radio-Mutuel, etc...).

Cette recherche d'unité d'action du mouvement syndical québécois, la C.E.Q. a choisi de la poursuivre dans des actions concrètes: la stratégie que propose la C.E.Q. c'est d'unir les intérêts communs à chaque fois qu'il est possible de le faire afin de soutenir et de protéger les revendications légitimes des membres certes, mais aussi celles des non-syndiqués.

Une démocratie vivante

Par ses structures permettant une vie locale dans les petits comme dans les gros syndicats, par ses politiques d'aide aux syndicats des régions éloignées, par la participation directe de chacun des affiliés aux instances de décision, par la qualité de ses services, de ses dossiers et de ses analyses, bref, c'est par ses pratiques démocratiques que la C.E.Q. se caractérise et se justifie. Et ce, à une époque où la démocratie est largement vidée de sa substance si on se réfère à nos régimes politiques qui en parlent beaucoup et ne l'appliquent que rarement.

Les syndicats sont trop forts

Pour le patron, oui! parce que le syndicat l'oblige à certaines normes minimales; le patron est obligé de négocier un contrat de travail et ne l'impose plus. Il doit se soumettre à des griefs des arbitrages, ce qu'il perçoit comme attaque à sa liberté. Alors qu'il s'agit en toute justice de la fin de l'arbitraire.

Madeleine Brosseau, ex-présidente
des employés de Dupuis Frères

La FTQ:

La vraie Force des Travailleurs du Québec

*Produit par
le Service de Recherche
de la FTQ, août 78*

Tant par le nombre de ses membres que par la présence de tout instant qu'elle assume chaque fois que les intérêts des travailleurs et des québécois demandent appui, tant par les luttes qu'elle mène pour satisfaire leurs revendications et concrétiser leurs aspirations que par l'originalité des solutions qu'elle y apporte dans le respect de son engagement à coller à la réalité vécue par ces travailleurs et ces québécois, la Fédération des travailleurs du Québec s'affirme quotidiennement comme la plus grande centrale syndicale au Québec. Représentant au Québec les quelque 350,000 membres des syndicats nationaux et internationaux affiliés au Congrès du Travail du Canada (CTC), la FTQ est un outil collectif de promotion et de défense forgé par plus de cent cinquante ans de lutte des travailleurs québécois.

Des racines solides

La FTQ voit le jour en février 1957, de la fusion des fédérations québécoises du Congrès des Métiers et du travail du Canada (fondé en 1883) et du Congrès Canadien du Travail (fondé en 1940), soit respectivement la Fédération provinciale du Travail du Québec (fondée en 1937) et la Fédération des Unions Industrielles du Québec (fondée en 1952). La FPTQ avait elle-même été précédée par un Bureau exécutif pour le Québec du CMTC depuis 1892. Aujourd'hui encore, l'organe officiel de la FTQ, le Monde Ouvrier, mis sur pied en 1916, demeure le doyen des journaux syndicaux au Canada.

Des assises solides

Mineurs et hôtesse de l'air, papetiers et débardeurs, travailleurs de la construction, de l'imprimerie, des communications ou de l'Hydro-Québec, ouvriers du textile et du vêtement, employés de services, de bureaux ou de commerces, ouvriers de manufactures, de la pétrochimie ou de l'alimentation, métallos, machinistes, employés du gouvernement fédéral, employés de municipalités et d'hôpitaux, d'hôtels et de transport, regroupés dans plus de 850 sections locales de syndicats nationaux (35%) et internationaux (65%), composent à la fois le coeur de la classe ouvrière du Québec et les solides assises de la FTQ.

Des services au service des membres

À la FTQ et dans les syndicats affiliés, plus de 900 permanents et officiers libérés à plein temps, sans compter une multitude d'officiers et de délégués locaux ou régionaux, assurent à ces travailleurs une défense et une représentation pleines et efficaces, du recrutement à la négociation, de l'information à la formation.

En toute occasion, les travailleurs membres de la FTQ peuvent compter sur des services tels que ceux d'éducation syndicale et d'information, de recherche et de documentation, ceux de soutien aux luttes, d'action sociale et politique et d'action régionale, ainsi que ceux de prévention et de santé au travail.

De nombreux Conseils du Travail et Conseils régionaux de Travail, auprès desquels sont assignés des représentants de la FTQ et auxquels participent les représentants des syndicats affiliés de la région, voient, avec un effet multiplicateur de mobilisation, à une présence régionale accrue de la FTQ.

Et c'est forte de l'appui et de la confiance de tous ces travailleurs et de l'efficacité de ses outils que la FTQ est devenue, face au patronat et au gouvernement, le principal interlocuteur du monde du travail sur la scène québécoise.

Qui décide à la FTQ?

Le Congrès biennal de la Fédération

Ce sont les délégués en congrès qui, tous ensemble, constituent l'autorité suprême de la FTQ. Chaque section locale affiliée a droit

à un délégué, quel que soit le nombre de ses membres, jusqu'à 300, puis à un délégué additionnel pour chaque tranche supplémentaire de 200 membres. Les Conseils de Travail délèguent aussi des représentants au congrès de la FTQ, où se prennent les grandes orientations syndicales et politiques et où sont élus ceux qui dirigeront la centrale entre les congrès.

Le Conseil Général

Instance décisionnelle de la FTQ entre les congrès, il est composé, outre les membres du Bureau exécutif, d'environ 80 représentants des divers "secteurs professionnels", élus à l'occasion du Congrès par les délégués à leur secteur respectif. Les Conseils de Travail y sont également représentés.

Le Bureau de direction

Le Bureau de direction, ou Bureau exécutif de la FTQ, a pour rôle de voir au fonctionnement de la centrale et à l'exécution des décisions et mandats du Congrès et du Conseil Général. Il est composé d'un président, d'un secrétaire général et de sept vice-présidents, élus par l'ensemble des délégués en congrès pour un mandat de deux ans. Ce même esprit de probité démocratique anime les fondements mêmes de la FTQ, chacune des sections locales, à l'intérieur de chacun des syndicats affiliés, qui demeurent les meilleurs garants de notre efficacité syndicale.

La FTQ et le Québec d'aujourd'hui: son rôle, son programme

La FTQ a noté un changement important, porteur d'un immense espoir, à l'arrivée au pouvoir du P.Q. le 15 novembre 1976. Plusieurs de nos revendications passaient de l'utopie à l'accessible. À son Congrès de 1975, la FTQ avait déjà accordé un "appui critique" au P.Q. tout en réaffirmant sa complète autonomie. La FTQ veut bien laisser sa "chance au coureur" tout en gardant un œil vigilant pour que les espoirs suscités ne se retrouvent pas sur une voie d'évitement. Pour ce qui est du référendum sur les options constitutionnelles, la FTQ procédera, avant d'arrêter sa position, à une large consultation de ses affiliés, sitôt l'annonce de la question référendaire.

À travers les nombreuses luttes menées, une vision de la société à bâtir s'est développée. Les contraintes de l'action ne doivent pas nous faire perdre de vue notre projet de société, *le socialisme démocratique*. Quelles que soient les modalités qu'imposent les situations à nos revendications, la FTQ demeure guidée par la recherche:

- 1 — d'un contrôle accru de la collectivité sur ses moyens de production, présentement exclusivement aux mains d'intérêts privés, pour la plupart étrangers;
- 2 — d'une organisation politique démocratique favorisant l'expression des libertés individuelles et collectives;
- 3 — d'un régime social permettant un accès égalitaire à tous les biens sociaux fondamentaux: éducation, santé, logement, travail, revenu;
- 4 — d'un régime économique axé sur la satisfaction des besoins plutôt que sur la règle du profit maximum;
- 5 — d'un type de développement socio-économique tenant compte de la nécessité de protéger et d'améliorer la qualité de la vie.

À partir de telles grandes orientations, nous pouvons formuler quelques revendications qui sont susceptibles de changer les règles du jeu du régime actuel et d'ouvrir la voie à des changements plus profonds.

D'abord, dans le domaine du travail, la FTQ considère que l'accès à la syndicalisation, particulièrement par la reconnaissance de l'accréditation et de la négociation multipatronale, constitue en quelque sorte le nœud de toute réforme dans le domaine du travail. Il est illusoire et dangereux de laisser croire à une amélioration possible des conditions de travail sans en même temps permettre aux travailleurs d'avoir accès au seul instrument collectif qui puisse leur permettre de faire respecter ces conditions.

Dans le domaine économique, la domination de l'économie du Québec par le capital privé et étranger est la cause première de notre développement chaotique. La FTQ propose une conception nouvelle du développement qui ne serait plus soumis exclusivement à la recherche débridée du profit, mais principalement à la satisfaction des besoins de la majorité de la population, principalement par:

- la mise en œuvre d'une politique intégrée de plein emploi, contribuant à garantir une plus équitable distribution des revenus et leur progression réelle et constante;

- l'État doit devenir le principal responsable de notre développement économique et social et orienter le Québec vers un développement planifié de son économie. Il a un rôle important non seulement dans la création d'emplois, mais dans la sauvegarde de ceux-ci en fonction d'abord de leur coût social;
- l'établissement de règles de conduite pour les sociétés multinationales, et contrôle, par les pouvoirs publics, sous diverses formes y compris la nationalisation, des leviers et secteurs considérés comme essentiels au développement économique équilibré de notre pays;
- enfin, la nationalisation et la canalisation de l'épargne des québécois vers la Caisse de Dépôt et de Placement, qui doit être re-orientée en fonction d'objectifs québécois.

Conclusion

De par l'ampleur des problèmes qui la confrontent et du vaste champ de ses préoccupations, la FTQ joue un rôle primordial dans le grand "mouvement" social où s'élabore le projet de la société de demain. Il en restera sûrement de ces penseurs momifiés pour qui une centrale syndicale qui tient à faire du français la langue de travail, fait de la "politique"; pour qui une centrale syndicale qui accorde son appui aux travailleuses revendiquant des congés de maternité et un réseau de garderies fait de la "politique"; pour qui une centrale syndicale qui cherche des formes nouvelles de gestion, comme à Tricofil, ou encore à Tembec, fait de la "politique"... Et si c'était tout simplement de "l'humain"?

Pour recevoir de la documentation ou de plus amples informations sur la FTQ, vous pouvez contacter le représentant de votre région:

Montréal: 1-514-288-7431

Québec: 1-418-525-5747

Sherbrooke: 1-819-562-3922

Trois-Rivières: 1-819-378-4049

Lac St-Jean: 1-418-547-8458

Nord-Ouest: 1-819-762-1354

Hull-Ooutaouais: 1-819-777-5441

Gaspésie Bas St-Laurent: 1-418-722-8232

Côte-Nord:

La CSN:

Faire avancer les choses dans le sens d'une dignité humaine toujours à reconquérir

Michel RIOUX, *directeur
du service de l'information CSN*

Centrale syndicale essentiellement québécoise, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) s'est développée et a grandi avec la société québécoise, agissant sur elle à plusieurs époques pour lui faire accomplir des bonds qui ont régulièrement eu sur les travailleurs des effets bénéfiques.

Des milliers de travailleurs ont bâti ce mouvement au fil des ans. La CSN est aujourd'hui une force collective constituée par chaque membre et chaque corps qui lui est affilié. Implantée dans toutes les régions du territoire québécois, la CSN constitue aujourd'hui l'un des instruments de défense les plus efficaces et les plus militants entre les mains des travailleurs.

Avec le temps, et sous la poussée des actions menées dans tous les secteurs, son idéologie s'est précisée, en même temps que ses pratiques. Elle continue de lutter pour améliorer les conditions de travail dans les entreprises, mais elle ne craint pas non plus de s'attaquer à toutes les causes d'exploitation qui pèsent sur les travailleurs en dehors des entreprises.

Un rôle de ferment

Depuis plus d'un demi-siècle donc, la CSN, qui s'appelait à l'origine la CTCC, soit la Confédération des travailleurs catholiques du Canada,

rassemble des dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses québécois qui partagent, dans leur très grande majorité l'objectif de faire avancer les choses dans le sens d'une dignité humaine toujours à reconquérir, de transformer les situations pour que les hommes et les femmes d'ici puissent trouver, dans leur travail, un lieu où s'accomplir pleinement.

C'est ainsi qu'historiquement, la CSN et les travailleurs qui en étaient membres ont joué, au sein de la société québécoise, le rôle de ferment.

À toutes les époques, la CSN a fait avancer les choses, en dérangeant, bien sûr, l'ordre établi qui, lui, satisfaisait pleinement une minorité qui en tirait largement profit.

La CSN inquiète parce qu'elle a été appelée, tout au long de son histoire, à jouer le rôle d'empêcheur de tourner en rond dans une société où les forces de changement n'ont pas souvent détenu les manettes du pouvoir politique.

Parce qu'elle a osé remettre en question ce qu'on voulait faire passer pour des dogmes immuables, parce qu'elle n'a jamais craint d'avancer des idées nouvelles pour le temps; parce qu'elle a toujours encouragé la réflexion, soutenu inconditionnellement l'action, repoussé toujours plus loin les limites du possible, la CSN s'est fait plusieurs ennemis.

À toutes les époques, elle a inquiété les bien-pensants, les tenants du statu quo souvent déguisés sous forme de prudence.

Les changements dans l'action

Ce n'est pas dans la théorie, mais dans l'action souvent humble et quotidienne, que la CSN a défini sa vision de la société. En particulier au cours de la dernière décennie parce qu'ici comme ailleurs, les idées et les structures sociales ont connu une évolution accélérée.

Par ses membres et par ses actions, la centrale a toujours été intensément présente dans les débats qui ont provoqué les changements majeurs qui se sont opérés dans la société québécoise.

C'est une des particularités de la CSN d'assumer, en plus de la défense des intérêts de ses membres, les luttes sociales qui ont apporté des gains impressionnants à toute la collectivité. Lorsqu'elles sont lancées, ces luttes ne sont pas nécessairement populaires, loin de là. Une fois acquises cependant, les améliorations semblent tout à fait normales.

Cette volonté, qui ne s'est jamais démentie depuis son origine, de proposer à chaque époque de l'évolution du Québec des politiques sociales d'avant-garde ont fait de la CSN une centrale au comportement unique en Amérique du Nord.

Défendre les travailleurs non seulement sur les lieux de travail, mais aussi défendre leurs intérêts en tant que consommateurs, en tant que citoyens, a toujours fait partie de la tradition de cette centrale.

Cette défense des travailleurs se pratique sur plusieurs plans; politique (la place du travailleur dans la conduite des affaires publiques), social (relèvement du salaire minimum, des prestations d'aide sociale, amélioration des services à la population, comme l'éducation et la santé, mise en place du système d'assurance-maladie et d'assurance-santé, défense des droits des locataires et propositions pour une véritable politique du logement), économique (critique rigoureuse des politiques d'investissement, campagnes pour l'instauration d'une régie publique d'assurance-automobile, affirmation de l'importance du rôle de l'État dans la conduite de l'économie), culturel (luttes nombreuses en faveur de la langue française).

Ce sont des hommes et des femmes du Québec qui, rassemblés dans la CSN, ont su fixer à la société québécoise des objectifs dont la réalisation profite à tout le monde. La CSN croit que c'est le devoir des travailleurs organisés d'endosser les espoirs de la collectivité.

Socialisme et démocratie

Notre projet de société repose à la fois sur ce que nous sommes, les acquis de nos luttes et les leçons que nous devons tirer de l'histoire du mouvement ouvrier.

Le projet de socialisme s'enracine dans l'histoire de plusieurs peuples, dans l'histoire de leurs revendications, de leurs organisations syndicales, populaires et politiques. Depuis plus de cent ans, des travailleurs du monde entier espèrent et luttent pour l'avènement d'une société

nouvelle où l'exploitation du peuple par une minorité fera place à de nouveaux rapports entre les hommes, fondés sur l'entraide, la solidarité.

Toute l'évolution de notre mouvement syndical se retrouve dans une série de revendications, de luttes, de réflexions qui illustrent notre volonté d'un changement profond du désordre actuel des choses.

La multiplication des fronts communs de luttes tant dans les secteurs public, parapublic que privé; les comités régionaux de solidarité; les luttes pour l'indexation de nos salaires, pour le respect de notre santé et de notre vie au travail, contre les différentes lois oppressives, tout cela est la manifestation de notre volonté de riposter collectivement à l'emprise des politiques du capital sur nos conditions de travail, notre cadre de vie.

C'est au nom même du socialisme, au nom de tous les espoirs qu'il suscite chez des milliers de travailleurs, que nous estimons devoir nous démarquer clairement et faire les critiques qui s'imposent de toutes les formes de déviations totalitaires et répressives qui caractérisent trop souvent le "monde socialiste".

Notre conception du socialisme est tout le contraire de l'oppression et de la négation des droits de la personne. Le socialisme, c'est là une conviction à la CSN, doit élargir le champ de la liberté, et non le restreindre.

Ce que nous voulons, c'est la liberté pour les travailleurs de diriger les politiques de leur quartier, de leur ville, de leur pays; la liberté de gérer leurs usines, leurs écoles, leurs hôpitaux; la liberté d'habiter tous les contours de leur propre culture.

Cela, nous le voulons en garantissant le pluralisme des opinions, des idées et des idéologies. Travailler aujourd'hui à la construction du socialisme, c'est d'abord reconnaître la nécessité pour les travailleurs et le peuple tout entier, d'assurer leur maîtrise sur l'ensemble des institutions publiques, la vie économique, la culture. C'est favoriser l'émergence d'une démocratie nouvelle où les hommes devront assumer collectivement la production de l'ensemble des biens et services en fonction de leurs besoins, de la qualité de leur vie individuelle et collective. C'est enfin être constamment préoccupé que chaque pas vers l'avènement de ce projet de société se traduise par l'élargissement des libertés, par la concrétisation de nouveaux droits pour les travailleurs, leurs organisations et l'ensemble du peuple.

Un fonctionnement largement démocratique

L'autonomie des quelque 1,300 syndicats de base, des 22 conseils centraux disséminés à la grandeur du territoire québécois et qui regroupent les travailleurs sur une base régionale et des 10 fédérations qui rassemblent les travailleurs sur la base de leur occupation constitue le principe de toute la structure démocratique de la CSN. Chacun de ces organismes développe avec les autres des liens de solidarité, et c'est grâce à cette autonomie et à cette solidarité que les travailleurs membres de la CSN ont la conviction que cette centrale leur appartient.

À tous les deux ans, le congrès de la centrale réunit environ 1,500 délégués de syndicats de base, et c'est là que se décident les principales orientations assumées par la CSN, dont celle précisant la volonté de la CSN de participer à la construction d'une société socialiste et démocratique, où les travailleurs maîtriseront les institutions politiques, la vie économique et la culture.

Entre les congrès, le Conseil confédéral, qui regroupe environ 150 représentants de conseils centraux et de fédérations est appelé à décider.

Le Bureau confédéral, de son côté, composé de 50 délégués des conseils centraux, des fédérations et des six membres du comité exécutif, voit au fonctionnement plus quotidien de la centrale.

À l'école des travailleurs

La lutte ouvrière a rapporté beaucoup à tous: l'assurance-maladie, l'assurance-chômage, la réforme scolaire. Les médecins sont en train de prendre les mêmes méthodes que les ouvriers, maintenant qu'ils connaissent les conditions de travail imposées. Ils se mettent à l'école des travailleurs, comme les professeurs, les travailleurs sociaux, et les autres.

Madeleine Brosseau

Les syndicats, cibles majeures de la police sans matraque

Le texte qui suit donne quelques extraits d'un document d'une trentaine de pages intitulé "la police secrète contre le mouvement syndical", préparé par le comité sur la sécurité nationale de la Ligue des Droits de l'Homme. Ce document, diffusé en priorité au sein des syndicats, est disponible à la LDH pour tous les intéressés.

La police la plus dangereuse pour le mouvement syndical ne porte ni casque ni matraque.

La police la plus inquiétante, c'est la police politique qui espionne, fiche, infiltre, harcèle, cambriole, provoque, voire "déstabilise" les syndicats. C'est la police "secrète", celle des services de renseignements et de sécurité, qui n'est en fait que l'instrument du pouvoir politique, de l'ordre établi.

Quand la police brise des lignes de piquetage, moleste ou matraque des grévistes et des manifestants, utilise la violence contre les syndiqués, il s'agit d'une action visible et parfois spectaculaire.

Mais quand la police — ou les services de renseignement de l'Armée canadienne — se livrent à l'espionnage du mouvement syndical, c'est, par définition, secret et peu spectaculaire. C'est toutefois aussi grave, sinon plus, pour les libertés démocratiques et les droits collectifs fondamentaux comme la liberté d'association.

Les organisations syndicales sont, au Québec, les plus grandes organisations de masse des travailleurs. Elles constituent l'une des formes les plus importantes d'opposition démocratique au pouvoir.

À ce titre, le mouvement syndical est l'une des cibles majeures de la répression exercée par l'État et ses instruments (police, armée, tri-

bunaux). La répression est, au niveau politique, ce que l'oppression et l'exploitation sont au niveau économique. Et cette répression est particulièrement vive dans les périodes de crise économique, comme celle que nous vivons, afin de contrer la combativité des travailleurs et de leurs organisations.

Par ailleurs, il n'y a pas que la police et l'armée qui se livrent à la répression du mouvement syndical. De plus en plus, les employeurs font appel à des agences privées de sécurité (véritables milices patronales) dans le cadre de conflits ouvriers¹. Ces agences, qui ont d'ailleurs leurs "entrées" dans les services de renseignements policiers, fournissent évidemment des services "professionnels" pour intimider les travailleurs sur les piquets de grève, à leur domicile et, dans certains cas, exécuter des "jobs de bras". En outre, utilisant les mêmes armes que la police secrète (écoute électronique illégale, infiltration, informateurs, etc.), ces agences peuvent informer les employeurs, à l'avance, des stratégies de négociation et de grève et des capacités de résistance des travailleurs en lutte.

C'est donc dans cette perspective que les militants syndicaux doivent connaître les mesures policières susceptibles d'être utilisées contre eux, contre leur groupe et contre le mouvement des travailleurs et des forces progressistes en général.

Le document de la Ligue des droits de l'homme, à l'aide de nombreux exemples révélateurs, décrit certaines opérations de la police "secrète" contre le mouvement syndical. Il ne s'agit, évidemment, que de la pointe de l'iceberg. Il revient aux militants syndicaux eux-mêmes d'être assez vigilants pour détecter toute mesure suspecte de nature policière, sans tomber pour autant dans la paranoïa!

Du Renseignement à l'action

Signalons d'abord rapidement que la base de toute action répressive, pour la police secrète, c'est ce qu'on appelle le Renseignement. La police doit savoir le maximum de choses, de façon à l'analyser pour mieux prévoir l'avenir puis agir.

¹ Voir en annexe la copie intégrale d'une lettre adressée au directeur de la sécurité de la Société Fer et Titane du Québec Inc., expliquant les services que peut offrir l'Entreprise NAC Sécurité Inc. Voir aussi Dossiers Vie Ouvrière no 117: "Le conflit à la Robin Hood", p. 117.

Le Renseignement peut prendre diverses formes: écoute électronique; ouverture du courrier; utilisation d'informateurs et d'indicateurs payés ou non; infiltration; filature; photographie, etc. Tout cela va de pair avec la constitution de fiches sur les militants et les groupes, voire la confection de véritables "listes noires".

Les renseignements accumulés sont ensuite triés et analysés. Des dossiers d'analyse assez "sophistiqués" sont alors constitués, comme l'indique, par exemple, un rapport sur les syndicats (CSN et CSD) préparé par les services de renseignement de l'Armée.

Notons, à ce sujet, qu'on a toutes les raisons de croire qu'une partie de ces renseignements ou de ces analyses est ensuite communiquée aux employeurs, comme en fait foi la déclaration de M. Mitchell Sharp à la Chambre des Communes, le 25 février 1975.

Les agents provocateurs

(...) La provocation est une technique couramment utilisée par la police politique au sein des groupes syndicaux, particulièrement à l'occasion des grèves et des manifestations.

Le vendredi soir 29 octobre 1971, plus de 15,000 personnes participent à une grande manifestation intersyndicale de solidarité avec les grévistes de La Presse. À l'angle des rues Saint-Denis et Craig, à deux pas du quartier général de la Sûreté municipale de Montréal, la marche tourne à l'affrontement avec la police qui barre le chemin.

C'est alors que trois des responsables de la manifestation, Fernand Daoust, Raymond Laliberté et Jean-Guy Frenette, décident de se rendre au quartier général tout proche de la police de Montréal, pour "négocier". Ils entrent par la porte du sous-sol du QG et aperçoivent aussitôt des "manifestants" qui entrent au même endroit, par petits groupes de six ou sept, comme s'ils étaient chez eux! Ils portent pancartes, barbes et cheveux longs: ce sont des policiers-manifestants qui ont fini leur ouvrage... MM. Daoust, Laliberté et Frenette sont alors rapidement emmenés ailleurs...

La "disruption": le cas du SCFP

(...) Dans le jargon de la GRC, la "disruption" ("disruptive tactics") désigne des opérations de perturbation, de "déstabilisation" à l'intérieur d'un groupe pour y semer la zizanie, l'affaiblir, voire le briser.

Un exemple de ce genre de "disruption" est celui qui a été envisagé contre le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), en 1975. Le SCFP, qui comptait alors 230,000 membres — et qui est affilié à la FTQ au Québec — était déjà le plus puissant regroupement syndical des travailleurs des services publics au Canada.

Sur la base de renseignements transmis par la GRC et l'"intelligence" de l'Armée canadienne, le groupe Bourne, à Ottawa, a sérieusement envisagé la mise en œuvre d'un plan en vue d'empêcher l'élection à la présidence du SCFP, en 1975, de Mme Grace Hartman.

Mme Hartman, aujourd'hui âgée de 58 ans et militante syndicale de longue date, avait été membre de la Ligue des Jeunes communistes dans sa prime jeunesse. Le plan aurait consisté à diffuser des informations tendancieuses à ce sujet et d'autres renseignements susceptibles de discréditer Mme Hartman.

Mme Hartman a néanmoins été élue présidente de l'organisme mais elle a fait, depuis lors, l'objet d'une surveillance étroite de la part de la GRC. Il a été révélé que les services de sécurité connaissaient à l'avance son emploi du temps et ses déplacements, ainsi que les détails de certaines négociations menées par le SCFP et de certaines stratégies de grève. Ces renseignements provenaient à la fois de la GRC et des services de l'Armée.

La surveillance du SCFP a d'ailleurs été confirmée par le directeur du Groupe fédéral de sécurité auprès du Solliciteur général, le colonel Robin Bourne, dans une déclaration faite au *Globe & Mail* de Toronto, le 9 août 1977².

Conclusion

(...) Ce ne sont là que quelques exemples des méthodes et des opérations de la police "secrète" contre le mouvement syndical. La vigilance des militants syndicaux devrait permettre d'en découvrir d'autres.

Chose certaine, les militants syndicaux, engagés dans une lutte contre le pouvoir en place, doivent savoir que, dans toutes leurs activités, ils sont appelés à faire face aux défenseurs de l'ordre établi: la

² Il serait intéressant de relire ici l'analyse que faisait Robert Guimond du conflit aux Postes (D.V.O., no 129, p. 566).

police (et l'Armée). Et malgré les droits démocratiques et libertés officiellement reconnus, la police, dans la pratique, ne respecte pas ces droits et tous les moyens sont bons pour arriver à ses fins. Le droit s'efface volontiers devant la répression politique.

C'est pourquoi les militants syndicaux et progressistes doivent se conformer à certaines mesures de sécurité élémentaires pour éviter de tomber dans les pièges de la police.

Quelques mesures de sécurité

La meilleure attitude à adopter demeure la prévention. Il est toujours beaucoup plus facile de préserver la sécurité d'un militant ou de son organisation syndicale que d'être obligé de lutter pour la défendre une fois qu'elle est mise en danger.

Voici donc quelques règles élémentaires dont certaines sont fournies par l'Association des juristes québécois et tirées d'une petite brochure fort utile publiée en avril 1976: "Les militants et la police".

- 1 — Noter et transmettre aux responsables de votre syndicat toute mesure répressive, tout incident ou rencontre suspecte.
- 2 — Toujours se comporter comme si tous les téléphones étaient "tapés", et donc s'en servir le moins possible.
- 3 — N'inscrire dans son carnet d'adresses ou son agenda que le minimum de détails et les renseignements indispensables. Idem pour le courrier.
- 4 — Ne jamais laisser traîner de papiers ou documents importants sur soi, chez soi ou dans le local.
- 5 — Ne pas traîner de drogue, ni sur soi, ni dans les locaux, ni chez soi.
- 6 — Acquitter soigneusement ses contraventions, ses impôts.
- 7 — Éviter tout endettement excessif.
- 8 — Ne jamais céder à ce qui vous semble de la provocation.
- 9 — Respecter la règle fondamentale dans tous vos contacts avec la police: le silence!
- 10 — Face à la police et surtout la police "secrète", on doit se souvenir de cette "loi" fondamentale qui les résume toutes: on est en présence d'ennemis des libertés démocratiques et on doit les traiter comme tels.

ANNEXE

Entreprise de Sécurité NAC Inc.

815 Côte Vertu
Montréal, Québec H4L 1Y6
(514) 748-6381

le 18 mars 1977.

Monsieur Charles ELLIS,
Directeur de la Sécurité,
Société Fer & Titane du Qué. Inc.,
1625, Route Marie Victorin,
TRACY — Québec.

Cher monsieur,

J'aimerais tout d'abord vous remercier d'avoir pris quelques minutes de votre temps pour notre conversation téléphonique du 18 mars courant.

En attendant que vous me contactiez, j'ai pensé qu'il vous serait utile de connaître les services que nous pouvons vous offrir:

- Agents spéciaux pour grève
- Chiens de garde
- Chiens de sentinelle (chiens qui peuvent être utilisés à l'intérieur d'édifices fermés, de cours clôturées)
- Manipulateurs de chiens
- Communications-radiophoniques sur nos propres cristaux, ce qui permet d'avoir des conversations qui ne sont pas écoutées par des intrus
- Patrouilles motorisées — identifiées ou non
- Spot-light 40,000 chandelles
- Équipe homme et chien (un chien est très efficace pour éloigner les indésirables et empêche la violence: ça remplace très efficacement un homme armé qui, de toute façon, n'est pas admissible en temps de grève)
- Escortes-mobiles non identifiées, afin de protéger les véhicules et les conducteurs de ces véhicules
- Ingénieurs-stationnaire
- Services confidentiels: Investigation Spot-checks Undercover.

Ça fait 7 mois qu'on est en grève...

Nous avons rencontré Robert Forest, un travailleur de la compagnie Nacan (Lepage) Ltée en grève depuis le 23 juin 1978. Au moment où l'interview avait lieu, il n'y avait pas de négociation. Le conflit s'éternisait. Nous avons voulu voir concrètement ce qui se passait. Robert Forest est président de son syndicat.

La Cie Nacan

V.O. C'est quoi la compagnie Nacan?

R.F. Il s'agit d'une compagnie multinationale qui fait partie du groupe Union Leaver depuis le 16 août dernier. Il s'agit de la 12^e plus grosse compagnie au monde avec 325,000 employés. Avant cette période, la compagnie était membre du groupe National Starch and Chemicals, multinationale comprenant 3,000 employés. Au Canada il y a une usine au Québec, trois en Ontario et une en Colombie-Britannique. Dans notre usine à Montréal, on est 47 employés.

V.O. Quels produits fabriquez-vous?

R.F. Nous fabriquons des colles industrielles qui servent à d'autres compagnies comme C.I.L., C.I.P., etc... Nous entreposons, en plus, les produits domestiques (la colle Lepage). Cette colle est fabriquée à Toronto et ses produits sont entreposés à Montréal.

V.O. Et votre syndicat?

R.F. Nous étions syndiqués, jusqu'à récemment, à l'Union Internationale des produits chimiques, local 965. C'était un syndicat qui ne s'in-

¹ Interview réalisé par Raymond Levac.

téressait pas aux clauses normatives. Il négociait surtout la question des salaires. Les représentants syndicaux n'étaient pas très connaissant dans les questions du travail. Ils nous ont dit qu'ils négociaient pour s'en aller avec les Teamsters. On a rencontré un représentant des Teamsters. Il nous parlait plus comme un homme d'affaire que comme un représentant syndical. On connaissait la réputation des Teamsters et on n'était pas intéressé. On est donc allé voir la C.S.N.

Changement d'allégeance syndicale

V.O. C'est la CSN qui vous a approchés?

R.F. Non. C'est nous autres qui avons contacté la CSN. Là, ils nous ont expliqué ce qu'il fallait faire si on voulait être rattaché à la CSN. Ça nous intéressait. D'abord, à la différence du syndicat international, c'est nous autres qui gèrent notre argent. On le contrôle. Puis, il y a des services à la CSN qu'on n'avait pas: des permanents disponibles, des avocats; mais surtout un service d'éducation. On peut suivre toutes sortes de cours. Enfin, il y a des prestations de grèves. La CSN donne \$65. par semaine pendant la grève alors que le syndicat international offrait \$30. par semaine. Or, on savait que la négociation à venir serait dure. Il fallait s'assurer un appui de ce côté.

V.O. Vous avez donc changé de syndicat?

R.F. Oui. Le 5 janvier 1978, il y a eu un vote de désaffiliation de l'Union Internationale et on s'est affilié à la CSN. Cette affiliation fut acceptée par le gouvernement le 15 mars 1978. C'est un choix démocratique des travailleurs.

V.O. La compagnie ne s'est pas objectée?

R.F. Pas officiellement, parce que l'affiliation à la CSN a été signée par 100% des travailleurs. Cependant, elle a organisé des rencontres des travailleurs par petits groupes pour leur dire qu'ils allaient avoir un syndicat communiste, que c'était dangereux, etc... C'est sûr que la compagnie n'aimait pas ça.

V.O. Et là, vous avez voulu négocier une convention collective?

R.F. On a commencé par préparer la convention qu'on voulait. C'est nous autres qui l'avons préparée. Ce n'est pas la CSN qui nous

l'a donnée. Avant, la convention était fabriquée par d'autres et négociée par d'autres. À ce moment-là, on a formé un comité de négociation qui a pris un ensemble de conventions et qui en a fait une à partir de nos besoins.

On a proposé ce projet de convention à l'assemblée générale du syndicat et on l'a discuté et voté point par point. Ça nous a pris deux assemblées générales pour en faire le tour et l'accepter. C'était la première fois que tous ensemble on participait comme ça à bâtir un projet de convention pour nous autres. On était parti pour la gloire! En avril, on présente ce projet à la compagnie. Elle le refuse en bloc. "C'est du communisme" qu'ils nous disent. "On n'a jamais vu ça ailleurs, dans nos usines en Amérique du Nord".

C'est faux. Au plan monétaire, on demande moins qu'ailleurs. On avait avec nous la convention des travailleurs de la même compagnie à Indianapolis. Ils ont une très bonne convention. Ainsi, alors qu'actuellement notre fonds de pension est calculé à raison de \$3.00 par mois de travail jusqu'à un maximum de \$100. par mois et que la compagnie ne veut pas changer ça, à Indianapolis il est calculé sur une base de \$16. par mois de travail et à Toronto sur une base de \$8.

Les tactiques de la compagnie

V.O. La compagnie a eu recours à des tactiques particulières?

R.F. C'est d'abord la compagnie, alors que nous n'avions encore rien entrepris, qui décide de sortir toute la production hors de l'usine et de louer, ailleurs, un entrepôt. Ils ont vidé l'usine. C'est à ce moment-là que les gars ont commencé de perdre le cœur à l'ouvrage.

La compagnie dit qu'il y a eu des ralentissements de travail pour une perte d'un montant de \$96,000. Je ne sais pas comment ils peuvent arriver à un chiffre pareil.

La compagnie a aussi envoyé des lettres aux femmes des travailleurs pour leur dire que leurs maris sont de bons travailleurs, mais que depuis que la CSN est là, il y a eu des changements dans leur comportement. Les femmes ont répondu ensemble à la compagnie

pour dire d'arrêter de leur écrire, qu'elles appuyaient leurs maris. C'est un geste très intéressant et très important.

Elle a de plus contacté les employés plus âgés pour leur dire qu'elle accepterait les demandes concernant le fonds de pension, les salaires, etc., mais à la condition qu'ils se débarrassent du syndicat. Le 20 juin, la compagnie présente ses offres finales. Elle fait du chantage. Si on signe, elle va donner la rétroactivité, si les gars votent la grève, elle va couper la rétroactivité.

Il y a un vote et la grève est décidée.

V.O. Quels étaient les points principaux en litige?

R.F. Il y en a plusieurs évidemment, mais les principaux concernent l'ancienneté, la non-responsabilité du syndicat pour chacun de ses membres, la rétroactivité, le refus du travail obligatoire pour les jours fériés, la poursuite de \$96,000 contre le syndicat et le ré-engagement des deux travailleurs congédiés.

Les demandes syndicales

V.O. Prenons la question de l'ancienneté.

R.F. Par cette clause, nous voulons protéger les travailleurs les plus anciens dans l'usine. La compagnie veut assurer d'abord l'efficacité. C'est une question très importante. La moitié des travailleurs de l'usine ont plus de 15 ans de service à cette compagnie. S'il n'y a pas de clause d'ancienneté, la compagnie peut, pour les transferts, les promotions ou lors de mise à pied, préférer un gars qui sort du CEGEP à un de ses travailleurs plus ancien.

Notre demande est pourtant simple et pleine de bon sens. D'ailleurs, les deux conciliateurs du ministère du travail ont dit que la demande syndicale était raisonnable.

Nous proposons que la compagnie prenne d'abord les deux plus anciens travailleurs en premier et les essaie 15 jours. Si un des deux ne fait pas l'affaire, elle en prend un troisième mais avec droit de grief pour le plus âgé.

On est même prêt à faire des exceptions pour les trois travailleurs de l'usine qui ont des métiers spécialisés. En effet, l'ensemble des travailleurs de l'usine n'a pas besoin de spécialisation pour faire le travail qu'ils font.

La compagnie refuse parce que, dit-elle, ça manque d'efficacité.

V.O. Et la non-responsabilité du syndicat pour chacun des membres?

R.F. La compagnie voudrait tenir le syndicat responsable pour les gestes de chacun des travailleurs de l'usine. Ainsi, s'il y a un fou qui décide de mettre le feu à l'usine, le syndicat pourrait en être tenu responsable; si quelqu'un ralentit le travail, le syndicat pourrait être poursuivi, etc... Au fond, nous, tout ce que nous voulons, c'est la clause du code du travail à ce sujet.

V.O. Et la rétroactivité?

R.F. Comme je le disais tantôt, la compagnie a décidé de retirer la rétroactivité sur l'augmentation de salaire qui sera prévue par la convention collective en représaille parce que nous avons voté pour la grève. On ne peut pas rentrer sans assurer cette rétroactivité.

V.O. Les jours fériés?

R.F. On veut abolir l'obligation du temps supplémentaire, lors des jours fériés. Actuellement, les gars doivent rester disponibles pour les jours fériés.

V.O. Et la poursuite de \$96,000?

R.F. La compagnie a fait de beaux graphiques montrant la baisse de production avant la grève et a évalué ses pertes à \$96,000. Elle réclame ce montant du syndicat. On ne peut accepter ça.

V.O. Les congédiements?

R.F. Ça fait partie du harcèlement de la compagnie contre nous. On ne peut pas regarder les cadres de travers qu'on est poursuivi. Douze travailleurs sur les quarante-sept ont reçu des sommations. C'est une tactique pour écœurer les gars.

Au début du conflit, le gérant de la compagnie a écrit une lettre pour dire que la police de Boucherville ne faisait pas son travail. À ce moment-là, la police nous étudiait. Actuellement, ils frappent sur les gars. Ça joue dur des fois.

L'autre jour, une auto a frappé deux gars venus nous appuyer. Il n'y a eu aucune poursuite. Il s'agit qu'un des nôtres lance des

œufs sur les gardes de sécurité et il est arrêté. "On a reçu des ordres". "Je gagne \$20,000 par année, si on me dit de taper, je vais le faire". C'est des choses comme ça que les policiers nous disent.

Il faut dire que l'usine continue comme avant avec des supposés cadres venus de l'Ontario ou des États-Unis. Qui nous dit que ce sont des vrais cadres? C'est la loi 45 supposément anti-scab. Chacun de ces scabs gagne \$200. de bonus par semaine, en plus de leur salaire régulier. Le chauffeur de camion gagne \$700. par semaine. Il faut comprendre la frustration des gars de voir la production continuer. Il y a des œufs qui sont lancés. Et ça mérite une plainte au criminel.

V.O. Et les congédiements?

R.F. J'ai été accusé ainsi au criminel. J'ai plaidé coupable. J'ai été condamné à ne pas me présenter à 1,000 pieds de l'usine. Je ne peux pas aller sur les lignes de piquetage, ni au local de grève. C'est pas commode pour un président de syndicat. Immédiatement après, la compagnie m'a congédié, de même qu'un autre travailleur qu'elle accuse d'avoir manqué de motivation à l'ouvrage!

C'est important que je sois réengagé. Sans cela, il risque de ne plus y avoir personne qui se présente comme officier du syndicat.

V.O. Comment les travailleurs vivent-ils cela?

R.F. Ce n'est pas facile. Tout tient à l'aspect financier. Ils reçoivent \$65. par semaine de la CSN plus un surplus de \$15. ou \$20. venant des dons qu'on reçoit d'un peu partout. Ça ne fait pas beaucoup d'argent. Certains ont réussi à faire arrêter leurs prêts. L'intérêt continue quand même à courir. D'autres se sont trouvé de l'emploi en attendant, d'autres, leurs femmes doivent aller travailler à l'extérieur. C'est très difficile. C'est pour ça qu'il est si important d'avoir des appuis.

Pour briser un syndicat militant

V.O. Pourquoi ce conflit dure-t-il si longtemps?

R.F. Il y a deux raisons, je pense. D'abord, ils ne veulent pas d'un syndicat militant, d'un syndicat où il se donne des cours, où on

s'organise, où on fait des revendications concernant la santé et la sécurité, etc... Ensuite, ils veulent donner une leçon à tout le Canada. On a commencé à faire des liens avec le syndicat de Toronto. Là-bas, ils vont négocier dans peu de temps. Or, la compagnie leur offre une augmentation de 4% (!) alors que le coût de la vie est d'au moins 9%. La compagnie veut leur montrer qu'elle est capable de briser une grève. Nous autres, on voudrait même avoir une convention collective commune aux cinq usines au Canada. La compagnie veut briser tout de suite cette solidarité.

V.O. Comment tout ça va-t-il finir?

R.F. Nous, tout ce que nous voulons, c'est un bon règlement qui motive les gars à travailler. C'est d'ailleurs dans l'intérêt même de la compagnie. Si les gars rentraient à quatre pattes, les blessures seraient très longues à guérir, le cœur ne serait pas à l'ouvrage. On ne peut pas rentrer comme ça, ça fait maintenant trop longtemps qu'on est en grève. C'est sûr que c'est dur, mais les gars ont vu le vrai visage de la compagnie après le vote de grève. Quand on pense que le salaire de tous les employés ensemble équivalait à \$10,000 par semaine et que le lendemain de la grève, la compagnie a embauché 15 gardes de sécurité totalisant ensemble un salaire hebdomadaire de \$15,000.

La compagnie rencontrait les gars individuellement et leur disait qu'on ne les informait pas comme il faut des négociations. On a décidé d'élargir le comité de négociation. Habituellement, il y a trois représentants des syndiqués avec le conseiller syndical. Vingt-deux travailleurs sont venus lorsque le conciliateur est venu. Les gars ont découvert la vérité en voyant comment agissait la partie patronale.

C'est la solidarité et le soutien qui vont nous faire gagner cette grève.

V.O. Comment pouvons-nous manifester notre solidarité?

R.F. En boycottant les produits Lepage, Rez et Polyfilla et en faisant parvenir au syndicat des travailleurs de Nacan (1001 St-Denis, Montréal, Québec), un appui financier.

Comment lutter contre le syndicalisme

LA RÉDACTION

Cet article est la reprise en résumé d'une série d'articles faits par M. Claude Vaillancourt, journaliste au journal "Le Soleil" de Québec.

Au cours de l'été dernier, Claude Vaillancourt mettait la main sur les notes de cours de M. Roger-J. Bédard, conseiller en relations industrielles et principal intervenant dans une série de 5 cours adressés aux chefs de petites et moyennes entreprises: "Comment tenir les syndicats à l'écart de la PME". Ce cours se donne dans le cadre d'un colloque de cinq jours. Déjà Montréal, Québec, Sherbrooke, Toronto, Vancouver... ont bénéficié de ces rencontres...

On ne sera pas surpris de l'origine américaine de ces cours qui y fleurissent déjà depuis quelques années. Déjà la CSN faisait écho à deux séminaires organisés à Montréal par la firme "Advanced Management Research", de New York, avec deux avocats francophones de services. L'objectif des deux séminaires était très clair:

"Ce séminaire ne prétend pas à la partialité, il est à 100 pour 100 pro-patronal. Il est fait dans l'unique but de vous aider à empêcher la syndicalisation de vos employés. C'est simple".

"Vous apprendrez comment lire l'équipe adverse avant même le début des négociations, prévoir et désamorcer la stratégie syndicale, fixer à votre avantage le lieu et le moment de chaque séance" (extrait du dépliant publicitaire).

M. Bédard, président de la firme Bédard et Associés, spécialisée dans le développement des PME s'inscrit dans la bonne tradition. Et de

plus, sa business est "de chez-nous". Il n'est pas sans intérêt de souligner l'aspect lucratif fort intéressant puisqu'il en coûte \$170. par participant (au total une centaine) et qu'en retour de ce \$17,000... M. Bédard fera économiser combien! à ces chefs d'entreprises...

Essayons de retracer brièvement le cheminement de ces 5 cours¹ en se référant essentiellement à la série d'articles de Claude Vaillancourt.

Première journée: Les syndicats: des gaspilleurs

C'est en bombardant les participants d'une série impressionnante de chiffres sur les frais occasionnés par la venue d'un syndicat que M. Bédard ouvre *la première journée d'étude*. Selon M. Bédard, des études attestent jusqu'à 20% d'augmentation des frais de main d'œuvre. "Ça veut dire que si vous avez un "payroll" de \$500,000. pour les 12 prochains mois, vous devez augmenter vos prévisions à \$265,000. seulement pour vous conformer à des normes d'utilisation de main d'œuvre".

Bien que la syndicalisation est très peu implantée dans les PME (3% des entreprises employant 75 à 200 employés), la menace est beaucoup plus grande pour diverses raisons: l'élection du 15 novembre, la loi 45, des amendements au code du travail au fédéral, "les nouveaux fonctionnaires stipendiés par le trésor de l'État et dont l'une des fonctions est précisément d'aider à former les syndicats" (les animateurs sociaux des CLSC).

Prudence! car les PME sont appelées à croître dans les prochaines années "à cause de l'avantage que leur procure le fait de n'être pas syndiquées".

"En pratique, dit-il aux hommes d'affaires, les syndicats québécois s'avèrent être les pires agents de gaspillage des ressources humaines que nous ayons dans notre société".

Pourquoi?

- le syndicalisme détruit l'esprit de rendement;
- il multiplie les postes inutiles;

¹ M. Bédard vient de publier un volume où se retrouve substantiellement ses cours: "*Les relations de travail au Québec*".

- il provoque multiples formes de désorganisation: par les grèves, les harassements alors que "l'action syndicale a atteint un degré de sauvagerie absolument étonnant" (ex: Commonwealth Plywood);
- l'obstruction au progrès technologique alors que "dans les entreprises syndiquées, la mise en service d'outillage plus perfectionné et l'amélioration des méthodes de travail sont sujettes à des négociations à n'en plus finir".

Deuxième journée: les travailleurs veulent avant tout un bon boss et une job steady

Ce sont là les deux préoccupations fondamentales qui vont conduire à la syndicalisation avant même les meilleurs salaires, d'affirmer le conseiller en relations industrielles. Aussi, s'efforce-t-il de mettre en lumière l'importance d'un paternalisme style "bon boss" qui pourrait aller jusqu'à favoriser la dissolution d'un syndicat: "Un bon boss... c'est celui qui est parlable pour ses employés au travail et hors du travail, c'est celui avec qui les employés peuvent établir une communication au bureau, à la résidence, au chalet".

Question sécurité: et bien de dire M. Bédard, il faut respecter le principe d'ancienneté, autrement c'est la porte ouverte à la campagne de recrutement; mais surtout faire comprendre au travailleur que la sécurité d'emploi résulte de la continuité et de l'expansion de l'entreprise, elles-mêmes conditionnées par leur rendement.

Question salaire: encore là, le chef d'entreprise avisé aura le souci "d'aborder franchement cette question du partage entre les profits et les salaires et bien faire ressortir que les profits réinvestis sont exactement comme la part de récolte que les agriculteurs jettent en terre pour que germe la moisson suivante...

Des employés joignent aussi le syndicat "pour répondre aux invitations plus ou moins pressantes des politiciens. Vous avez ici le devoir de prouver que votre ascendant chez vos employés est plus fort que celui des éphémères titulaires du pouvoir politique. Vous devez contrer la propagande gouvernementale et conserver la loyauté de vos employés".

Troisième journée: les syndicats sont porteurs de germes de mort

Au fur et à mesure que se poursuit le cours "Comment tenir les syndicats à l'écart de la petite et moyenne entreprise (PME)", le message s'amplifie, devient plus clair.

Après avoir exposé qu'il ne fallait attendre rien de bon des syndicats dans la PME, après avoir situé les raisons qui pousseraient les travailleurs à joindre les rangs des organisations syndicales, le principal conférencier au colloque, M. Roger Bédard, tient à démontrer aux propriétaires de PME que "la survie de l'entreprise est plus importante que la fondation d'un syndicat".

"J'ai dressé une liste de presque 200 entreprises qui ont discontinué les opérations à la suite d'exigences syndicales qu'elles n'ont pas rencontrées", affirme le conseiller en relations industrielles.

Il observe une perte d'un million de cotisants aux États-Unis et à peu près le même nombre en Grande-Bretagne.

"Sans les efforts soutenus des pouvoirs publics pour soutenir et appuyer le syndicalisme, ce mouvement connaîtrait une très importante diminution d'effectifs au Québec", estime l'homme d'affaires.

"Vous devez convaincre vos employés que le syndicalisme, comme tous les mouvements sociaux qui l'ont précédé, est un phénomène transitoire, qu'il est sur l'autre versant de la montagne."

"Nos employés regardent la télévision et lisent les journaux, ils savent exactement de quoi sont capables la minorité des cervelles fêlées qui animent nos syndicats".

Quatrième journée: la loi 45 = des errements d'idéologies

"Inspiré d'un document écrit en entier par "des idéologues entretenus à grands frais dans les sinécures du secteur public et parapublic", le projet 45, maintenant une loi en bonne et due forme, "établit une alliance oppressive entre le pouvoir politique et le pouvoir syndical" et doit être combattu "avec, sans ou malgré des ministres égarés par les préjugés favorables aux syndicats".

"Le bill 45 ,lance-t-il, est sorti de ces errements d'idéologues comme un ver d'un fruit pourri. Ce projet de loi est inspiré par une philosophie sociale qui nous est étrangère. Il ne peut rien contribuer à l'assainisse-

ment des relations de travail dans les PME. Il pourrait détruire, en quelques mois, les entreprises que nous-mêmes et nos employés avons construites, brique par brique, depuis 10, 20 ou 50 ans”.

“Au plan pratique, insiste M. Bédard, chaque chef d'entreprise se doit d'informer chacun de ses employés que le bill 45 fait peser une menace mortelle sur chaque poste de travail dans les PME”.

Cinquième journée: les techniques éprouvées

Pour éviter les tentatives de syndicalisation, les techniques reposent sur un postulat: “L'outil le plus efficace pour tenir les syndicats à l'écart, c'est une politique éclairée de gestion des ressources humaines”.

Et d'ailleurs, des techniques administratives peuvent amoindrir considérablement les possibilités de syndicalisation dans une PME.

D'abord la sélection des nouveaux employés. “Pour être plus précis, l'entreprise non syndiquée doit recruter, de préférence, des candidats en provenance d'autres entreprises non syndiquées ou encore des employés dont le poste de travail a été récemment détruit par l'activité syndicale”.

Par la suite, il faut “commencer immédiatement l'intégration” du nouvel employé dans son milieu de travail. “L'apprentissage de la nouvelle tâche est le temps idéal pour aider le nouvel employé à bâtir une solide loyauté envers l'entreprise”.

- La politique des salaires: que son application ne “soit pas l'objet d'injustices criantes”.
- La sécurité d'emploi: Pour ce faire, le conseiller en relations industrielles suggère de remettre à chaque employé une déclaration écrite garantissant la sécurité d'emploi selon les conditions suivantes: que l'employé donne le rendement qui est attendu de lui, que l'entreprise continue de croître et que ses services continuent d'être requis et que l'entreprise n'ait pas à le congédier pour cause.

Encore là, “le chef d'entreprise doit prendre l'engagement que toute décision concernant la sécurité d'emploi sera sujette à la procédure de grief.”

Septième technique majeure dans ce dossier: les communications. Cette procédure permet non seulement d'informer les employés mais aussi d'être renseignés sur leurs préoccupations.

Et si malgré tout, les travailleurs de la PME tentent d'instaurer un syndicat, que doivent faire les dirigeants? "Gardez le contact, dit-il, rencontrez vos employés individuellement ou en petits groupes, dans les locaux de travail, sur le temps de l'entreprise pour discuter de ce qui préoccupe les employés, pas de ce qui vous préoccupe."

"...démontrez clairement que les employés peuvent atteindre les mêmes objectifs sans pour autant avoir la présence d'un syndicat, rappelez à vos employés qu'ils ont simplement signé une carte et qu'ils peuvent la déchirer puis communiquez abondamment par écrit à la résidence de vos employés".

* * *

Il fallait un patron pour faire la preuve aussi nette que le profit s'abreuve d'une façon rigoureuse de l'exploitation des travailleurs et travailleuses et que tout moyen s'y accommode, y compris le rôle mystificateur du "bon boss", du bon père.

Réflexion d'un militant du M.T.C.

Tant que l'Église a contrôlé le syndicalisme, c'était bon. Maintenant qu'il est pensé par des ouvriers, il est "mal pensé". La sympathie de l'Église n'arrive pas à dépasser le vieux préjugé que "le travailleur n'est pas assez instruit, pas assez informé". Elle ne veut même pas reconnaître les chefs que nous nous donnons.

Mais des militants enracinés à la base ne s'effarouchent plus avec la pseudo-neutralité, le pseudo pour-tous de l'Église. Ils savent que la vraie solidarité, celle-là se vérifie au départ d'une lutte: les "mais" ne viennent qu'après, dans des aménagements intérieurs à la lutte.

(Chicoutimi)

Le syndicalisme et les jeunes

Claude HARDY,
J.O.C., Montréal

1 — La plongée des jeunes gens dans le monde du travail

Les jeunes dont il est ici question ont entre 15 et 24 ans. Pour la plupart, ils ont quitté l'école tôt et n'ont pas encore de responsabilités familiales. Au Québec, ils sont autour de 900,000, soit 60% des jeunes de cette classe d'âge, et ils forment 30% de la main-d'œuvre. Il est assez connu qu'un chômeur sur deux est un jeune. Ce qui veut dire que l'entrée dans le monde du travail ne se fait pas sans problème.

a) — L'ILLUSION

On laisse l'école par manque d'intérêt ou pour des raisons économiques, et l'on tente sa chance dans le monde du travail. Les débuts se font souvent avec beaucoup d'illusions. Conscients de leur manque d'expérience, ils sont naïfs face au travail et face aux boss. Ils se sentent souvent prêts à accepter n'importe quoi en espérant ainsi d'avoir des chances d'avancement: "Il faut bien commencer au bas de l'échelle". Ils vivent la fierté des premières payes qui permettent une certaine indépendance par rapport à la famille et l'accès à la consommation.

b) — LE DÉSENCHANTEMENT

Avec le temps, le travail devient plus dur qu'ils ne l'avaient imaginé. Ils sont vite écrasés par l'ennui, la routine, les lois de la production. Et c'est déjà le désenchantement: "*Moé, je ne mourrai pas icitt*", dit-on souvent. — Ils se consolent en se disant que c'est une situation temporaire. — Les jeunes vivent dans le court terme. Ils gardent leur job en attendant... Un groupe de jeunes de la JOC de Québec s'est donné comme nom: "Les Attendants".

Entre eux, ils maudissent aujourd'hui leur job de c..., mais dans quelques années, ils espèrent travailler pour General Motors à Sainte-Thérèse, ou bien être chauffeurs d'autobus, ou bien être permanents à la Ville de Montréal.

c) — LA LUTTE? PLUS TARD...

Dans le monde du travail, les jeunes sont fragiles. Ils n'ont pas d'expérience, connaissent peu leurs droits et découvrent sans préparation, une exploitation féroce. Ils ont de la difficulté à regarder en face cette exploitation. Aussitôt qu'ils ont leur paye, ils quittent l'usine en courant et se lancent avec leurs chums dans le loisir et la consommation. Il y a assez de supporter le désenchantement qu'on remet la lutte à plus tard. Dans les différents groupes de jeunes de cette catégorie rejoints par la JOC à Pointe-Saint-Charles, à St-Henri, dans le Centre-Sud, au Plateau Mont-Royal on constate un grand nombre de jeunes qui font 3 ou 4 emplois par année. Dans les usines, ils sont toujours les premiers à partir, soit par congédiement, soit par écœurement. Leurs racines dans les milieux de travail sont fragiles. Ceci explique en partie que les jeunes travailleurs ne sont pas spontanément mobilisables pour des revendications.

2 — L'organisation du travail? Connais pas...

Quand on discute de syndicalisme avec les jeunes, les réactions sont assez mêlées: *"L'Union est là pour te protéger, mais ce sont les boss qui ont le pouvoir"*. Ainsi, une compagnie emploie plusieurs centaines de travailleurs à l'entretien d'édifices à bureaux. Ces travailleurs syndiqués sont surtout des jeunes. Les patrons accélèrent le rendement par des menaces constantes de congédiement. Ceux que ces menaces n'impressionnent pas, se font écœurer jusqu'à ce qu'ils partent d'eux-mêmes, de sorte qu'il y a toujours beaucoup de mobilité chez les jeunes qui travaillent dans l'entretien. Spontanément, ils préfèrent quitter leur emploi plutôt que de faire appel à leur syndicat et demander un grief. Leur connaissance de l'organisation du travail et des mécanismes de production est peu développée. Alors évidemment, ils ont de la difficulté à bien situer et à comprendre la vie et l'organisation syndicale parce qu'ils voient mal leur place et leur rôle de travailleurs par rapport à l'organisation du travail.

Quand à cette méconnaissance de l'organisation du travail s'ajoutent les sollicitations constantes de la société capitaliste qui veut distraire les jeunes par des appels répétés à la consommation, l'on comprend que l'appui des jeunes n'est pas toujours facile dans les organisations syndicales. Les luttes ouvrières, en période de crise économique, sont toujours de plus en plus féroces. Le temps des négociations est souvent long et difficile. Les jeunes sont perdus: *"Moi je commence: c'est compliqué à comprendre"*. Ce manque d'expérience, d'information et d'enracinement complique donc la mobilisation possible des jeunes.

3 — À qui ça profite?

Cette situation n'est pas le fruit du hasard. Les organisations syndicales ont déjà dénoncé l'école au service de la classe dominante. Les divisions sont entretenues et développées entre les jeunes du secteur professionnel et ceux du général. L'école, cette institution financée en grande partie par les travailleurs, montre comment être des employés dociles et compétents au service des patrons mais n'explique pas la place des travailleurs dans le système de production capitaliste. On parle des syndicats, des lois sociales, des droits des travailleurs. La CECM, dans le cadre de projets expérimentaux pour des étudiants supposément spéciaux, permet l'organisation de stages pour les jeunes dans différents milieux de travail. Ceux-ci y travaillent gratuitement trois ou quatre jours par semaine et apprennent bien vite à être une main-d'œuvre docile pour les tâches non-spécialisées.

4 — Les jeunes travailleurs: un dynamisme possible

Les jeunes travailleurs posent donc aux organisations syndicales des défis spécifiques. Qui va initier ces jeunes à leur réalité de travailleurs et les aider à découvrir les intérêts et les aspirations réels de la classe ouvrière? Ils sont capables de relever des défis, de prendre des risques. Ils ont du temps et de la générosité. Ils sont sensibles aux valeurs de solidarité et de justice. Il faut cependant qu'ils aient leur place et qu'on leur donne des responsabilités. Quand ils sont bien accompagnés et encadrés, ils sont capables de mener des luttes soutenues. Des jeunes mènent des actions importantes dans certains milieux de travail, soit la participation au journal de l'usine, une mobilisation contre le temps supplémentaire, un regroupement de jeunes chômeurs, etc. Il faut des

militants qui aillent les chercher, investissent du temps avec eux, leur fassent confiance en leur donnant des responsabilités.

Une contribution importante à apporter au mouvement ouvrier serait qu'en plus des organisations syndicales, il y ait aussi des mouvements de jeunes, des groupes populaires et des milieux scolaires qui investissent du temps et de l'énergie à former et informer les jeunes à la réalité du travail. L'école, en particulier, devrait se donner un plan systématique de formation avec des outils pédagogiques correspondants. Les syndicats auraient avantage aussi à former des comités d'accueil pour initier et former les jeunes dans leur milieu de travail. C'est un défi intéressant et important pour toute la classe ouvrière.

Une campagne de financement à la JOC

La Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) organise cette année une campagne de financement du 11 au 17 mars 1979.

Déjà le gouvernement provincial par le Haut Commissariat à la Jeunesse, aux Loisirs et aux Sports et l'Assemblée des Évêques du Québec accordent chacun une subvention annuelle au mouvement. Quelques communautés religieuses aident aussi la JOC. De plus, les militants jeunes travailleurs(es) de la JOC par l'autofinancement (une heure salaire par semaine) assument 10% du budget annuel de la JOC.

Mais pour permettre à la JOC d'assumer sa tâche d'éducation et de formation des militants et de poursuivre l'extension du mouvement en plein essor, il faut chercher l'appui financier ailleurs. C'est pourquoi la JOC ose faire appel aux lecteurs de **Dossiers Vie Ouvrière**. La JOC sait l'importance que vous donnez au mouvement. La JOC permet à des centaines de jeunes travailleurs du Québec de découvrir et de réaliser leurs aspirations les plus profondes et de vivre conformément à leur dignité personnelle et collective.

Les lecteurs de **Dossiers Vie Ouvrière** qui veulent contribuer à cette campagne de financement sont priés d'envoyer leur don à

Jeunesse Ouvrière Chrétienne
685, Décarie Nord
Ville Saint-Laurent,
Montréal, P.Q. H4L 3L3

Faire le chèque au nom de J.O.C. Nationale. Un reçu pour fin d'impôt vous sera envoyé.

Les étudiants et le syndicalisme

Jean-Roch TREMBLAY

Professeur en sciences morales, au secteur professionnel, à la polyvalente d'Alma, J.-R. Tremblay a choisi de nous raconter une expérience vécue avec ses étudiants, souhaitant "que ce témoignage sera source d'espérance pour tous ceux qui travaillent à bâtir un monde plus solidaire".

À la fin de l'année vous travaillerez dans votre métier ou vous serez sur le chômage. Nous commencerons donc, aujourd'hui, un thème qui devrait vous intéresser. Nous parlerons du travail, des droits et des devoirs du travailleur, du syndicalisme.

Comme premier objectif, nous essayerons de prendre conscience des besoins et des intérêts des travailleurs et des patrons en simulant un conflit de travail. Chacun d'entre vous aurez à vivre un personnage. Au lieu de donner un cours théorique sur la situation dans le monde du travail, il m'apparaît beaucoup plus rentable d'essayer de se mettre dans la peau de ceux qui vivent ces situations.

Je soupçonne déjà des questions. Qu'est-ce que cette démarche vient faire dans un cours de catéchèse? À voir les figures de mes futurs électriciens, soudeurs, machinistes, dessinateurs, coiffeuses, esthéticiennes et couturières, je dégage tout de suite un mélange d'insécurité et de curiosité. Si le groupe laisse pressentir un scepticisme trop grand, j'argumente. "Mon intention est simple. À la fin de l'année vous serez aux prises avec une situation nouvelle, ça peut être le chômage, les difficultés d'adaptation, la crainte d'être congédié, un salaire insuffisant, des conditions de travail inhumaines, un patron paternaliste ou dictateur. Il m'apparaît donc important que vous compreniez bien vos devoirs et vos droits et que vous vous engagiez à améliorer votre situa-

tion et celle de vos semblables. C'est dans le quotidien de la vie qu'il faut s'engager à promouvoir les valeurs évangéliques."

"Qui veut faire les patrons? Ça m'en prend quatre." Deux garçons se portent volontaires. "J'aimerais bien voir deux filles s'associer aux patrons." Si je ne l'avais pas dit, on se retrouverait très souvent uniquement avec des garçons dans ce rôle.

"Les autres travailleurs, vous vivez les conditions suivantes: à ta première année d'expérience tu gagnes le salaire minimum, par la suite, le salaire augmente de dix sous de l'heure par an. À chaque deux ans d'expérience nous considérons que vous avez une personne à charge."

1 an	\$3.57	seul	6 ans	3.87	2	"	"
2 ans	3.47	seul	7 ans	3.97	3	"	"
3 ans	3.57	1 personne à charge	8 ans	4.07	3	"	"
4 ans	3.67	1 " "	9 ans	4.17	4	"	"
5 ans	3.77	2 " "	10 ans	4.27	4	"	"

L'un des employés est le neveu ou la nièce du patron. Pour ce qui est des autres conditions de travail, j'explique la loi du salaire minimum.

La première demi-heure du jeu passe au calcul du budget. "Monsieur, c'est-y mieux de calculer à la semaine, au mois ou à l'année?" — "Comment ça coûte d'épicerie si nous sommes quatre à la maison?" — "Moi, je suis seul, j'arrive." — "S'il te faut pensionner à l'extérieur de chez toi?" — "Ah! mon char, lui, je ne réussirai pas à le payer!"

Lorsqu'on a essayé de couper sur les loisirs, le loyer, la nourriture, comme si chacun se sentait coupable de ne pas arriver, on consent à rencontrer le patron pour tenter d'obtenir une augmentation.

"Monsieur, il me manque \$1.25 de l'heure pour arriver." — "Es-tu fou, \$1.25 de l'heure." — "Ça coûte cher aujourd'hui pour vivre." — "Montre-moi ton budget. \$80. d'épicerie par semaine, tu te nourris au filet mignon." — "Mais j'ai quatre enfants." — "Ce n'est pas moi qui les ai faits. T'es trop niaiseux pour acheter des pilules à ta femme! On peut te donner 30 sous de plus d'augmentation, si t'es pas content, t'as qu'à t'en aller ailleurs. Il y en a bien d'autres qui sont prêts à prendre ta place. Va travailler, j'en ai d'autres à rencontrer."

Comme tout bon administrateur, les patrons-étudiants savent qu'une augmentation de salaire est une dépense qui diminue les revenus de l'entreprise.

Après que plusieurs travailleurs aient tenté d'obtenir, en vain, une augmentation substantielle, je me choisis une victime agressive pour la "corrompre".

"Pis André, t'as obtenu ce que tu voulais." — "Y sont pas parlables. Ils ont menacé de me mettre à la porte si j'étais trop exigeant." — "Écoute-moi un peu, je vais t'expliquer quelque chose..."

L'explication consiste à résumer les principes et les principaux règlements du code du travail. En vulgarisant, je lui explique comment les travailleurs ont le droit de former un groupe (association) pour faire valoir leurs droits et négocier un contrat de travail, comment il faut faire signer en secret les cartes de membres, former l'association, demander l'accréditation tout en se méfiant du neveu du patron.

Là dessus, la cloche sonne. On continuera la semaine prochaine. Former l'association, négocier (c'est quoi qu'on demande?), faire la grève ou subir le lock-out, se solidariser ou lâcher pour aller travailler ailleurs, etc...

Et après tout cela? Réfléchir sur les attitudes de chacun, découvrir les intérêts, les droits et les devoirs. Pourquoi tout cela? C'est alors que je me rappelle une rencontre au palais des sports de Jonquière avec un syndicaliste de la compagnie Price lors d'une fête du 1er mai:

"Qu'est-ce que vous leur faites à vos étudiants? Ils arrivent à l'usine tout heureux d'avoir un salaire qu'ils croient s'être mérité, pas moyen de leur parler de syndicat. Après deux ou trois ans d'endettement, ils commencent à s'apercevoir que le syndicat existe, c'est alors qu'ils se mettent à chialer parce que le syndicat n'est pas assez fort. Pour qui se prennent-ils, ils ne savent pas les luttes qu'il nous a fallu mener pour leur obtenir ce qu'ils ont. Et que sont-ils prêts à faire pour leur groupe de travailleurs? Faudrait nous les déniaiser pas seulement dans la sexualité!"

Le maraudage inter-syndical

diviser pour régner, ou distinguer pour unir

Joseph GIGUÈRE*

On appelle communément maraudage inter-syndical l'action d'une centrale d'aller, de sa propre initiative, solliciter des travailleurs déjà syndiqués et regroupés dans une autre centrale pour les amener à changer d'allégeance. Dans son sens le plus brutal, le terme *marauder* évoque le pillage des effectifs syndicaux d'une centrale par une autre. C'est un terme qui a des connotations guerrières. Il y a quelques années, dans le secteur de la construction, on pratiquait le maraudage au sens plein du mot. Il faut cependant maintenir une distinction entre le maraudage et le libre exercice par un groupe de son droit de changer d'allégeance.

Le maraudage existe encore dans le monde syndical au Québec. Mais dans les années 73-74, il s'est effectué dans les grandes centrales, une certaine montée de conscience sur la nécessité de mettre fin au maraudage. C'était après le schisme de la C.S.D. C'était l'époque où les fronts communs nationaux et régionaux avaient tendance à se propager. C'était aussi avant novembre 76. Parfois il me semble que depuis cette époque nous avons régressé un peu. Ça prend plus de courage que ça en prenait pour condamner toute forme de maraudage; les risques y sont plus grands d'être taxé d'irréalisme et d'être soupçonné de ne pas prendre à cœur les intérêts de la centrale.

Les causes profondes de cette situation cependant, ne doivent pas être cherchées d'abord dans l'attitude des dirigeants syndicaux. L'accentuation de la division des travailleurs s'explique avant tout par l'insécurité économique, le chômage, la répression, l'élargissement du discours de la droite, les attraits de la "social-démocratie" péquiste, le

* L'auteur est président du Conseil central de la CSN à Québec.

court-circuit du nationalisme, etc. Ces causes exercent leur influence sur l'ensemble des travailleurs, des organisations syndicales et de leurs dirigeants. Cependant on devrait normalement s'attendre à ce que les dirigeants, dont c'est historiquement le rôle de voler un peu moins bas à certaines occasions, se démarquent progressivement de la division ambiante et remettent de l'avant, avec une force nouvelle, la lutte pour l'unité.

Les causes du maraudage

À part les organisations jaunes et "schismatiques" essentiellement vouées à la division des travailleurs, personne ne maraude avec la conscience tranquille. On sent le besoin de trouver des justifications. Ça me rappelle quelque chose que j'ai déjà lu quelque part. Un jour, dans le cadre d'une observation sur le comportement des enfants agressifs, une psychologue interroge un certain nombre de garçons de différents milieux qui présentaient comme expérience commune d'avoir été mêlés à des batailles à coup de poing avec leurs camarades d'école. À la question du psychologue, tous sans exception répondirent qu'ils s'étaient battus parce qu'on les avait attaqués. Il en va de même du maraudage inter-syndical: l'interrogatoire des présumés responsables se termine invariablement par une explication qui tourne autour de la légitime défense. Mais il arrive parfois que l'ennemi soit plus éventuel que réel.

Il ne faut pas cependant effectuer de "trip" angélique sur la question de l'unité. À certains moments le maraudage se justifie effectivement par la légitime défense, à court terme en tout cas. Les organisations syndicales ne sont pas maîtres de toutes les situations. Elles doivent compter avec l'État qui invente les règles du jeu et qui les change au besoin sous la pression des patrons. Le maraudage fait l'affaire des patrons. Ces derniers, on le sait, sont contre l'unité syndicale: ils prétendent que ça constituerait une atteinte à la liberté de choix des travailleurs. (Ils sont vraiment attendrissants!)

Autrefois, les patrons s'opposaient à toute forme de syndicalisme. Maintenant que, malgré eux, le syndicalisme représente un acquis irréversible, ils se rabattent sur un pis-aller qui s'appelle le pluralisme syndical: ce qui leur permet, avec l'aide de l'État, de marginaliser les organisations qu'ils n'aiment pas et de négocier avec celles qu'ils peuvent dominer. Le pluralisme leur ouvre également la porte pour créer des

organisations parallèles quand c'est nécessaire. Dans ce contexte il arrive que l'État, en vertu de son pouvoir légal de statuer sur les relations inter-syndicales, favorise clairement le maraudage des organisations syndicales combattives par d'autres qui lui semblent plus raisonnables.

Prises dans cet engrenage, certaines organisations combattives ont alors parfois le réflexe de marauder, en retour, sur la base du postulat que souvent la meilleure défense c'est l'offensive. Les modifications apportées par la loi 59 à la réglementation du maraudage dans le secteur public ont placé la C.S.N. dans une situation tout à fait semblable l'automne dernier. Encerclée par une nuée d'organisations jaunes, de boutique, corporatistes, pro-patronales..., la C.S.N. a alors maraudé pour se défendre. Là-dessus, on ne saurait l'en blâmer, à brève échéance en tout cas.

Il faut déplorer cependant que cette guerre ouverte dans le secteur public en octobre dernier, guerre qui aurait dû se faire principalement contre les organisations parasitaires et divisionnistes, ait donné lieu à du maraudage agressif entre des syndicats membres du front commun, à savoir, ceux de la F.T.Q. et de la C.S.N. Sur ce point nous sommes peut-être tombés un peu bêtement dans le piège du gouvernement qui voulait mettre du sable dans les rouages du front commun.

La nécessaire unité syndicale

Nous ne trouverons pas de solution efficace au problème du maraudage si nous ne prenons pas une certaine hauteur. Nous devons, entre les moments de crise, remettre de l'avant avec vigueur le débat sur l'*unité syndicale*. Les quelques pas timides franchis par la C.S.N. et la C.E.Q. sur cette question l'an passé expliquent, à mon point de vue, en grande partie la quasi absence de maraudage entre ces deux centrales en octobre dernier, alors que dans le secteur public tout le monde maraudait tout le monde.

C'est aussi par une éducation large sur les intérêts des travailleurs, par une mise de l'avant des leçons tirées de la tradition du mouvement ouvrier, que nous arriverons à créer chez nos membres et chez les autres travailleurs des réflexes de classe qui empêcheraient de tomber stupidement dans tous les pièges de division tendus par le pouvoir. Récemment, avec un groupe de membres de la C.S.N. et de la C.E.Q., j'ai eu l'occasion de rencontrer des travailleurs syndiqués cubains. Nous avons été fortement impressionnés par l'importance que ces derniers at-

tachent à l'unité syndicale. À Cuba, la centrale unique existe depuis 1939. Ils nous ont dit, entre autre:

“Au cours de notre histoire nous avons connu bien des problèmes avec notre organisation syndicale; nous avons eu des directions pourries, vendues, du banditisme, mais nous nous sommes toujours refusé de créer des organisations parallèles. Même pourrie, c'était notre organisation; nous l'avons nettoyée à chaque fois que ce fut nécessaire, mais nous n'avons pas créé autre chose”.

La majeure partie du nœud de l'unité syndicale au Québec se situe entre la C.S.N. et la F.T.Q. Il y a des choses que nous allons devoir nous dire, et à la C.S.N. et à la F.T.Q. La C.S.N. ne fera pas disparaître la F.T.Q., et la F.T.Q. ne fera pas disparaître la C.S.N. Rêver du jour où l'unité se fera parce que tout le monde sera à la C.S.N. ou à la F.T.Q., c'est de l'infantilisme et de la fumisterie. Nous avons là deux organisations intéressantes, combatives, qui ont des réflexes, et dont les traditions respectives sont différentes mais très riches. Ce sont deux organisations syndicales qui vont s'apporter énormément, le jour où elles vont décider de se compléter.

Certaines divergences séparent actuellement ces deux organisations: la F.T.Q. appuie le parti Québécois, tandis que la C.S.N. garde ses distances. Le débat idéologique semble plus avancé à la C.S.N., ce qui met la F.T.Q. sur ses gardes... etc. Il faut considérer ces divergences avec une certaine largeur de vue: elles tiennent, à mon point de vue, beaucoup plus de l'histoire de ces deux organisations et de leur composition respective, qu'à une volonté de division de la part des dirigeants.

Les travailleurs non-syndiqués

Enfin, il y a un problème grave au Québec et qui invite sérieusement à l'unité des organisations syndicales progressistes: c'est celui de la syndicalisation des travailleurs non-syndiqués. Sans unité syndicale, il est bien possible que le mouvement de syndicalisation des non-syndiqués soit plafonné à moyen terme. Beaucoup de travailleurs demeurent sans syndicat au Québec: autour de 60%. Sans ces travailleurs, nous allons, comme organisations syndicales, végéter misérablement ou nous corporatiser infailliblement.

La difficulté majeure, cependant, réside dans le fait qu'une quantité probablement majoritaire de non-syndiqués se retrouve dans les petits

milieux de travail. L'intérêt d'une centrale en allant chercher des travailleurs non-syndiqués, c'est de leur rendre service, mais aussi de se consolider politiquement et financièrement de façon à améliorer son rapport de force ainsi que ses services à l'ensemble de ses autres membres.

Mais en raison du code du travail actuel, qui cloisonne les unités d'accréditation, aller chercher des petits groupes représente pour une centrale assez souvent plus d'inconvénients que d'avantages. Cela n'apporte pas de revenus en proportion des services supplémentaires que cela exige, et ça conduit à un éparpillement qui exerce une tension à la baisse sur les services. En d'autres mots, une centrale pourrait, dans ce contexte, en venir à craindre d'aller chercher des non-syndiqués de peur de s'affaiblir par rapport aux autres centrales. On peut imaginer alors que la tentation soit grande de se consolider en maraudant les gros groupes déjà syndiqués.

Conclusion

Bref, je suis personnellement porté à penser que l'unité syndicale est une urgence. Ou bien nous voulons l'unité de l'ensemble des travailleurs, ou bien nous ne la voulons pas. Or je vois assez mal par où cette unité peut passer sinon par une forme ou l'autre d'unité syndicale. Bien sûr, l'unité organique n'est pas pour demain; nous avons des tâches conjointes que la conjoncture nous incite à accomplir sans délais. Nous vivons une situation difficile: nos acquis sont menacés. Chaque fermeture d'usine efface à jamais le résultat d'un certain nombre de luttes héroïques.

Ne représentant qu'une proportion minoritaire de travailleurs, nous formons un assez misérable rempart contre la détérioration de nos gains. Le temps presse de généraliser ces gains à l'ensemble des travailleurs. C'est la seule façon de leur assurer une protection certaine. Cet objectif, aucune centrale ne peut l'atteindre seule. Nous devons donc, dès demain matin, nous unir toutes les centrales et tracer, sur la base de nos acquis, un programme de revendications capable d'unir, face à la crise, les travailleurs et chômeurs et marcher ensemble dans l'accomplissement de ce programme en faisant de larges appels à la mobilisation de tous.

Il s'agit peut-être d'un rêve. Mais quel autre chemin imaginer qui permette à l'ensemble des travailleurs d'avancer, de bâtir leur unité et de conquérir leur autonomie?

Le monde religieux et le syndicalisme

Raymond LEVAC

Le 23 septembre dernier se tenait à Montréal une rencontre, organisée par l'Office des religieux du diocèse de Montréal, regroupant quelques centaines de religieuses syndiquées pour réfléchir sur le syndicalisme. À la suite de la parution du rapport de cette rencontre dans la publication du diocèse, *L'Église de Montréal*,¹ un reportage sur le sujet a paru dans La Presse du 4 décembre intitulé: "Les religieux ont du mal à se faire au syndicalisme".

C'est à partir de cet événement que j'aimerais apporter quelques éléments de réflexion à propos du monde religieux et le syndicalisme.

I — Religieux et religieuses syndiqués

Avant la rencontre du 23 septembre, un sondage auprès de 425 religieuses fut effectué. De ce sondage se dégageait certains faits importants:

Au niveau des attitudes:

- 11% des répondants sont à l'aise dans leur milieu syndical;
- 21% sont indifférents;
- 24% s'y sentent frustrés;
- 42% sont agressifs;

¹ Église de Montréal, 26 octobre 1978.

Les sentiments qui inspirent ces attitudes:

- par rapport à soi-même: manque d'audace et d'informations;
- par rapport au syndicat lui-même: malaise, crainte, peur, agressivité;

Les motifs de ces réticences:

Pour 40% des répondants c'est en raison des orientations prises par les syndicats: leur idéologie, leur caractère politique et leur esprit de combat;

Pour 55%, c'est à cause des moyens utilisés: stratégies, procédures, techniques, manipulations, etc.;

Pour 5 à 10%, c'est parce que les syndicats ne s'attaquent pas aux vrais problèmes: v.g. on parle d'argent et de "pouvoir", plutôt que de justice, de dignité humaine, du bien-être des enfants, des malades, etc.²

La réalité qu'exprime ce sondage est importante. En effet, si 66% des religieuses syndiquées qui ont répondu au sondage se sentent frustrées ou agressives dans leur syndicat, il est important qu'elles aient un lieu pour réfléchir ce qu'elles vivent et s'interroger sur le sens même de leur engagement religieux dans les enjeux collectifs de leur milieu de travail respectif.

Les raisons de ces sentiments

Cette indifférence, ces frustrations ou cette agressivité face au syndicat peuvent être dues pour un certain nombre d'entre elles à de mauvaises expériences syndicales. Tout dans les assemblées syndicales n'est pas toujours acceptable, il arrive que des individus ou même des collectivités posent des gestes irresponsables avec lesquels on ne peut pas se solidariser; on trouve parfois un égoïsme collectif qui ne prend pas en compte le bien des autres. Tout n'est pas parfait dans les syndicats. Là comme ailleurs, il y a des mesquineries, des manipulations politiques, des inconséquences entre le discours et les pratiques, etc... Dans la pratique concrète et quotidienne du syndicalisme, il ne manque

² Église de Montréal, 26 octobre 1978.

pas de raisons pour être frustrés et agressifs. Je ne pense pas cependant qu'il s'agisse là des raisons profondes de ces sentiments.

Mettez ensemble des militants syndicaux de différentes centrales syndicales, de différentes régions, de différents métiers et professions et interrogez-les sur le syndicalisme. Ils vont discuter et s'opposer sur les orientations syndicales, les tactiques employées, les structures, etc..., mais ils vont s'entendre sur deux choses: l'importance du syndicalisme pour la défense des travailleurs, et la fragilité de cet instrument de la classe ouvrière.

Ces militants pourront tout critiquer du syndicalisme, *mais de l'intérieur*, avec la préoccupation absolue de protéger la seule organisation contrôlée par les travailleurs. Ils se reconnaîtront une appartenance à un mouvement plus large de défense et de lutte. De plus en plus parmi eux reconnaîtront qu'à travers ce mouvement ouvrier se bâtit péniblement, et dans l'ambiguïté, un projet de société fait pour l'homme.

Dans le sondage, tel que rapporté par "*L'Église de Montréal*" on ne perçoit pas cela. On peut, bien sûr, voir là l'effet de la sécurité dont jouit le monde religieux. On n'a pas de craintes face à l'avenir, on n'a pas de responsabilités familiales, on a de la difficulté à se solidariser avec des gens qui demandent des augmentations de salaire. Il en va de même pour l'ensemble des revendications syndicales. À la limite, on peut se solidariser avec, mais on a de la difficulté à voir comment ces revendications seraient importantes pour soi... et par conséquent pour les autres.

On craint beaucoup "l'idéologie" dans les syndicats. On en voit pas bien que sa propre idéologie (car on en véhicule une) s'oppose trop souvent à celle véhiculée dans les syndicats. La spiritualité qui se développe de plus en plus actuellement en est une qui s'oppose au conflit, à la lutte, à la solidarité. Elle prend le visage de l'unité, de la paix, de la réconciliation par dessus les divisions. On ne peut pas facilement imaginer qu'une grève puisse être un lieu de présence et d'action de l'Esprit de Jésus. On ne se rend pas compte qu'une telle spiritualité, au-dessus des conflits, véhicule une option politique très claire et devient constamment un allié pour ceux qui sont au pouvoir.

Bien sûr tout cela est ambigu. Mais cette ambiguïté existe tout autant, c'est le moins qu'on puisse dire, dans le vaste mouvement des courants psychologisant qui situent trop souvent la source et la so-

lution des problèmes au niveau de la psychologie et des rapports interpersonnels ou dans une intervention magique de Dieu. Il y en a, dans ces mouvements, de la manipulation politique, des inconséquences entre le discours et la pratique, des mesquineries, des irresponsabilités, un manque de démocratie, etc... Et pourtant, on ne se sent, en général, ni frustrés ni agressifs face à ces organisations.

Il faut ajouter, bien sûr, la mentalité du "professionnel" infirmier ou enseignant, qui a une réticence à s'engager dans une démarche syndicale surtout si cette démarche prend des allures militantes qui le rapprochent davantage d'un syndicat ouvrier.

II — La formation à la recherche syndicale dans l'Église

La formation syndicale revient normalement aux syndicats. Si les religieux et les religieuses veulent réfléchir sur le syndicalisme, surtout s'il est question de changer le syndicat, développer des stratégies d'action, etc..., la démarche normale pour le faire c'est avec d'autres travailleurs syndiqués comme eux. Ce n'est sûrement pas une démarche à faire entre religieux.

Cependant, et c'est là qu'entre une démarche telle qu'amorcée au diocèse de Montréal, il peut être important pour des religieux et religieuses de s'arrêter ensemble pour réfléchir sur leur solidarité avec les autres travailleurs de leur milieu, sur leur implication dans les enjeux collectifs dans leur milieu de travail, sur les liens entre leur foi et un engagement syndical.

Ce type de réflexion semble s'être poursuivi d'une façon intéressante lors de cette journée du 23 septembre. Des religieuses ont exprimé leur vécu, leurs problèmes.

Ambiguïté

En lisant le compte-rendu, j'ai été cependant mal à l'aise. Quels objectifs a-t-on lorsqu'on organise une telle rencontre? La question est importante, surtout si on lit la transcription de l'objectif dans "L'Église de Montréal":

"Devant le mouvement démocratique qui semble se former actuellement au sein du syndicalisme, devant la mise en garde de certains

membres du groupe contre l'absolutisme de droite ou de gauche, et surtout à cause de l'importance de faire œuvre positive de justice en accueillant les valeurs bonnes et acceptables, d'où qu'elles viennent, il nous est donc paru de plus en plus urgent de sortir de nos "naïvetés" et de nos irresponsabilités pour prendre dans nos syndicats respectifs la place qui doit être la nôtre. On constate, en effet, qu'il y a actuellement une grande majorité de professeurs excellents, admirables, mais qui, collectivement et syndicalement, posent parfois des gestes irresponsables, acceptant de "tirer du canon pour tuer des mouches", de prendre des enfants (comme d'autres, des malades) en otage, etc..."³

Il est évident qu'il y a des choses à changer dans les syndicats, qu'il y a des luttes à mener de l'intérieur en fonction des analyses que l'on fait, des valeurs que l'on défend, des stratégies qu'on veut développer, des conceptions que l'on a, etc... À ce niveau, la réflexion et l'action doivent se faire avec d'autres travailleurs syndiqués.

Lorsqu'on se réunit *entre religieux* sur le syndicalisme, quels sont nos objectifs? Vise-t-on à se donner les moyens de transformer les syndicats en fonction de "valeurs chrétiennes" (sic)? Ou vise-t-on à se donner les moyens pour s'engager à l'intérieur d'une authentique démarche syndicale? Dans le premier cas, je crains bien de retrouver là une certaine nostalgie du syndicalisme catholique et un projet politique démocrate-chrétien. Dans le second cas, tout en conservant son esprit critique, on mettra l'accent sur la solidarité et sur l'importance de renforcer le syndicalisme.

Il est, en effet, curieux, que dans l'objectif même de la rencontre on ne s'intéresse qu'à ce qui ne paraît pas aller dans les syndicats. Il est fascinant qu'on ne situe pas le syndicalisme dans un rapport de force, qu'on n'essaie pas de voir contre quelles stratégies patronales les syndicats sont actuellement aux prises, qu'on ne parle d'otage que par rapport à l'action syndicale comme si jamais les administrateurs d'hôpitaux et les gouvernements ne prenaient les malades et les enfants en otage. Il est curieux qu'on ne s'interroge pas à savoir s'il y a des revendications importantes qui sont portées actuellement par le mouvement syndical, y compris dans les secteurs public et parapublic, s'il y a des valeurs véhiculées par des militants syndicaux, etc..., qu'on n'es-

³ Église de Montréal, 26 octobre 1978.

saie pas de voir comment les revendications syndicales rejoignent ou ne rejoignent pas la réalité quotidienne vécue par les travailleurs, qu'on ne parle pas davantage des efforts réels, pourtant, de solidarité internationale, etc...

En guise de conclusion

On ne peut évidemment pas tirer des conclusions générales à partir de cette situation particulière.

Il me semble qu'il faut situer dans le contexte de l'Église face au syndicalisme, les interventions que les gens identifiés à l'Église font à ce niveau. Or ce contexte est double.

Majoritairement, dans le monde d'Église, on regarde avec méfiance les organisations ouvrières et populaires qui sont un tant soit peu militantes. En théorie, on favorise l'organisation ouvrière et populaire, mais en pratique, on craint que ça aille trop loin. On est à l'affût de l'infiltration marxiste et il semble qu'on ait trouvé là la source de tous les problèmes.

Il y a cependant un courant, minoritaire sans doute, non homogène non plus, qui exprime une volonté de s'engager au niveau collectif et de se solidariser avec ceux qui souffrent des injustices. Il y a des gestes qui sont posés par des groupes de chrétiens un peu partout à travers la province. Il y a dans plusieurs communautés religieuses des regroupements de religieux qui essaient de penser leur engagement religieux en fonction d'une solidarité avec les travailleurs et d'un engagement collectif. Il y a des groupes de prêtres dans différents diocèses du Québec qui veulent se solidariser avec les travailleurs. Il y a des prises de positions par différents diocèses et évêques pour appuyer les travailleurs en lutte dans leurs milieux, il y a eu la déclaration de la Conférence Religieuse Canadienne du Québec sur l'affaire Cadbury. Enfin, il y a ce 11% de religieuses syndiquées qui se sentent à l'aise dans leur syndicat dont on a peu parlé dans cet article.

Il me semble que c'est à partir de ces éléments qu'on peut et doit travailler à une "Église dans le monde de ce temps".

Luttes d'ici - Luttes d'ailleurs

Robert QUEVILLON — CISO

Les travailleurs au Québec ont trimé fort pour se faire un trou et avoir leur franc parler avec les travailleurs du monde. Car c'étaient des gens de milieux plus cultivés du Québec qui étaient en contact avec l'Europe ou les terres lointaines: nos professeurs de renom, nos politiciens, nos missionnaires qui ont contribué à nous faire connaître comme quelque chose de différent des USA et nos étudiants aux goûts aventureux.

Les travailleurs des années 30 à 40 ont eu la vie trop dure pour penser voyage. Par nécessité, ils déménageaient aux terres de colonisation du Québec. Généreux, ayant du courage, les travailleurs furent combattifs, mais ils furent encouragés à être compréhensifs et conciliants pour créer une ambiance favorable de bonne entente. Ce fut un long apprentissage que de connaître sans ambage les rouages de notre exploitation et prendre conscience que les boss auront toujours des intérêts différents des nôtres.

Solidarité en éveil

Pendant que des peuples comme ceux d'Afrique, d'Amérique latine et du Vietnam et autres voulaient se libérer, ici les combats syndicaux des années 1959 à 1972 ont donné le goût aux travailleurs québécois de mieux connaître les luttes d'ailleurs et dire à d'autres ce que nous vivons avec nos gains, nos questions, nos luttes. Déjà les étudiants avaient invité plusieurs organisations à former un comité pour donner un appui solidaire à la longue et héroïque lutte du peuple du Vietnam.

Avec une sympathie peu ordinaire, nous avons été attentifs aux luttes décidées des peuples d'Amérique latine. Helder Camara, évêque de Recife, Brésil, a eu beaucoup d'audience au Québec. Son message sur le système capitaliste comme cause des misères du sous-développement n'est pas tombé dans une terre stérile. D'un autre côté, Fidel Castro et le Che Guevara, nous ont enthousiasmés avec la révolution

que menait le peuple cubain. Camilo Torres, de Colombie, nous a bousculés par la cohérence avec laquelle il voulait vivre sa foi et son christianisme.

Quand, en septembre 1973, le coup d'État de Pinochet au Chili frappa sauvagement les travailleurs chiliens et les organisations politiques, syndicales et populaires, le Québec réagit fermement et avec promptitude: Manifestations et protestations furent organisées et les centrales syndicales du Québec appuyèrent et participèrent activement à l'organisation du comité Québec-Chili, pour mobiliser la solidarité des travailleurs québécois envers le peuple et la résistance chilienne. Ce comité Québec-Chili alimente, depuis, les besoins de la Résistance.

Sortir de l'isolement

La tenue de la Conférence Internationale de Solidarité Ouvrière (CISO) en juin 1975 marque une étape décisive de cette volonté des travailleurs du Québec de faire une trouée au plan international. Cette rencontre fut une expérience de solidarité internationale intense, tout en se transformant en un instrument de formation syndicale et politique qui permit des échanges. Au dire de militants participants à cette conférence: "CISO nous a confirmé que la lutte contre l'impérialisme est une bataille de force qui se déroule à la grandeur de la planète. Cet ennemi-là, c'est comme une grande pieuvre...

Cette rencontre de juin 1975 fut plus qu'une belle fête. Cet événement eut un lendemain pour les travailleurs du Québec. Le message fut entendu: nous avons un besoin de nous sortir mutuellement de notre isolement. Il faut nous organiser pour faire circuler les informations que nous possédons. Aussi nous entraider pour former nos militants à développer cette dimension internationale chez les travailleurs, et articuler les mécanismes de soutien aux luttes des travailleurs d'ailleurs.

Vite les travailleurs d'Amérique latine et d'Afrique australe, et du monde arabe, comprirent que le Québec était une excellente plateforme pour exposer la situation de leurs luttes et leurs besoins de solidarité.

Il est trop tôt pour dresser des bilans exhaustifs. Plusieurs représentants d'organisations syndicales et populaires sont venus d'un peu de tous les continents pour nous faire connaître leur réalité et leur désir d'établir des liens avec les travailleurs québécois.

Travailleurs d'Amérique latine...

D'Amérique latine: Boliviens, Chiliens, Argentins, Péruviens, Brésiliens, Equatoriens et Uruguayens nous ont continuellement informé. La Centrale Syndicale CNT d'Uruguay, comme la CCT de la République Dominicaine envoyèrent des militants pour visiter le Québec dans le cadre de tournées d'information plus systématiques. Le tout débouchant sur des mobilisations pour dénoncer le comportement des juntes militaires et pour réclamer le respect des droits humains et syndicaux. L'appui demandé par la CEDOC d'Équateur ayant Emilio Velasco comme président nous fit connaître les luttes du syndicalisme latino-américain.

— Dans plusieurs cas, nous avons constaté que les campagnes de télégrammes pour demander la libération des militants syndicaux obtiennent des succès réels.

— Aussi dans nos contacts avec des militants d'Amérique latine nous avons pu constater que les compagnies multinationales attaquent les travailleurs de différents pays, ex.: grève chez des travailleurs de l'Alcan au Québec avec des mises-à-pied dans leur mine d'extraction de la République Dominicaine.

— Fermeture ici de la Noranda, investissement de centaines de millions au Chili.

d'Amérique Centrale...

Dernièrement, c'est l'Amérique Centrale qui frappe à nos portes. Le peuple de Nicaragua demande l'appui et la mobilisation de la solidarité des travailleurs du Québec pour se débarrasser de Somoza. Ici, les centrales et plusieurs organisateurs du milieu forment un "Comité de coordination et de solidarité avec le peuple du Nicaragua" pour offrir un soutien effectif. Les travailleurs du Guatemala nous envoient un militant syndicaliste, condamné à mort par un groupe faciste de ce pays connu sous le nom de l'Armée Secrète anti-communiste. Il vient nous dire les brutalités dont est victime le monde ouvrier du Guatemala.

Des travailleurs de la Centrale des travailleurs cubains sont venus nous dire les réalisations de travailleurs de CUBA pour marquer la consolidation des gains de leur révolution.

Ceux de Puerto Rico nous ont dit leur soif de liberté et d'indépendance.

Une fois commencé ce travail de solidarité, nous nous rendons vite compte que nous devons répondre à plusieurs questions à la fois; aussi, une information constante par des liens directs entre les travailleurs d'ici et d'ailleurs s'avère indispensable pour établir les politiques de notre solidarité afin de servir les intérêts des travailleurs qui veulent se libérer de toute exploitation et de toute domination.

En mai 1977, la CEQ fut l'hôte d'une rencontre internationale des enseignants qui étudiait les conditions de travail et d'emploi des enseignants et le financement du système scolaire. À cette occasion, 105 participants de 32 pays solidariserent.

d'Afrique...

Ce qui caractérise maintenant nos rapports avec des travailleurs africains, c'est que nous sommes un peu sortis d'une vision purement exotique de l'Afrique. Nous avons connu des travailleurs appartenant aux mouvements de libération et ceux qui sont aux prises avec des multinationales connues. En Afrique du Sud, les travailleurs africains survivent à peine au régime inhumain de l'apartheid. Les travailleurs africains, spécialement ceux de l'Afrique Australe, sont arrivés à un point crucial de leur lutte: la Namibie veut son autonomie et son indépendance complète de l'Afrique du Sud. Les travailleurs africains veulent en finir avec le régime Smith au Zimbabwe. Les travailleurs de l'Afrique du Sud sont venus crier leur besoin de solidarité pour se libérer du régime de répression qui les écrase. D'un autre côté, l'Angola, la Guinée-Bissau, le Mozambique, vivent des étapes importantes de reconstruction, ces travailleurs désirent avoir des liens de solidarité avec nous. Le Front Polisario et aussi les travailleurs éthiopiens veulent que nous connaissions leurs luttes. Mais tous sont bien conscients qu'ils demandent une solidarité venant du monde syndical. Ils nous demandent de faire des pressions auprès des organismes internationaux et d'aider à faire circuler la contre-information pour rétablir les faits concernant leurs luttes.

Deux initiatives se sont organisées à partir des organisateurs syndicaux pour mobiliser la solidarité vis-à-vis de l'Afrique: un comité de solidarité Québec-Afrique sous l'égide de CISO et un comité québécois de liaison contre le racisme, fruit d'une coalition de plusieurs organisations.

En plus, il faudrait remarquer les efforts des organisations comme Paix et Développement, SUCO et OXFAM pour soutenir dans le Tiers Monde de multiples projets qui contribuent à la libération des travailleurs.

du Moyen Orient, d'Asie...

La cause des travailleurs Palestiniens et Iraniens fut l'objet de mobilisation militante au Québec. On remarque un intérêt pour comprendre les enjeux des luttes dans les pays arabes.

Les travailleurs de la Corée du Nord nous informent sur leurs désirs de voir réunifier les deux Corées. Les travailleurs Vietnamiens, tout en nous demandant notre solidarité, sont venus nous remercier avec fierté de notre soutien, et les femmes vietnamiennes, dans un geste de fraternité, nous expliquèrent leurs tâches dans la reconstruction de leur pays.

Un autre gain est à remarquer: des travailleurs québécois s'organisent en groupe pour connaître d'autres travailleurs dans leur propre milieu de vie et de travail: des militants syndicaux ont fait des voyages de formation et de contacts en Amérique latine, en Afrique Australe, en Chine.

Comme les choses ont changé en si peu de temps! Même si ce n'est qu'un humble début, et dans des circonstances difficiles, nous pouvons constater que sous l'impulsion du mouvement syndical québécois et des groupes spécifiques de solidarité, les travailleurs québécois s'approprient lentement cette dimension de leur vie: la solidarité internationale.

Appui à la lutte du peuple du Nicaragua

Un appel est lancé à tous les individus et mouvements qui veulent apporter un appui concret à la lutte du peuple nicaraguayen, en versant de l'argent. Cet argent sera acheminé au "Fonds International d'aide aux victimes du Nicaragua" qui est coordonné par l'évêque de Cuernavaca (Mexique), Mgr Sergio Mendez-Arceo.

Adressez vos dons à:

Comité de Coordination et de Solidarité avec le peuple du Nicaragua
C.P. 953 succ. H
Montréal, P.Q.

Rencontre des militants chrétiens du Québec

Le C.P.M.O. organise les 26-27 mai 1979 à Montréal, une rencontre des militants chrétiens du monde ouvrier du Québec.

POUR QUI?

- Des militants engagés dans des organisations ouvrières et populaires;
- qui appartiennent ou désirent appartenir à des groupes, mouvements, communautés de foi où on essaye de faire un lien entre foi et engagement;
- cette rencontre sera pensée en fonction de la participation de travailleurs.

POURQUOI?

- Briser l'isolement
- Accroître la solidarité
- Partager
 - notre façon de percevoir et de vivre Jésus-Christ;
 - nos expériences de vivre, d'une façon nouvelle, nos communautés de croyants.

RÉUNION PRÉPARATOIRE

La participation à une réunion préparatoire dans votre région est nécessaire pour prendre part à cette rencontre. Dans la plupart des régions du Québec, il y a un ou des responsables de l'organisation de cette rencontre.

Contactez un responsable de la JOC ou du MTC de votre région ou

C.P.M.O.
1212 Panet
Montréal, P.Q.
H2L 2Y7
Tél.: 524-3561

C.P.M.O. Québec
a/s Jean Picher,
275 Marie de l'Incarnation
Québec, P.Q.
G1N 3G5
Tél.: 681-0111

ERRATA: Dans le précédent dossier, la vie en usine (no 130) en page 600, au premier paragraphe, 3e ligne, il faut lire: "Il y a 3 ans une femme était grièvement blessée dans une explosion. Réengagée, elle est entraînée dans le flot des mises à pied provoquées par la fermeture d'une section de l'usine; depuis, elle n'a pu se retrouver du travail en raison de son handicap créé par les brûlures aux mains".

BERNARDIN FRÈRES INC.
ASSURANCES — INSURANCE

8000 ST. DENIS, MONTREAL H2R 2G1
TEL. 384-9200



F.-X. DROLET INC.

Atelier de mécanique et fonderie

Spécialité: ascenseurs

QUÉBEC, 245, rue Du Pont
MONTREAL, 2111, boul. Henri-Bourassa est

Tél.: 522-5262
Tél.: 389-2258

**ON
BARRE ~~CADBURY~~
DU QUÉBEC**

S O M M A I R E

Le syndicalisme au Québec

Les chiffres parlent

La C.E.Q.: une centrale démocratique

La F.T.Q.: une force pour les travailleurs du Québec

La C.S.N.: une dignité humaine toujours à reconquérir

Les syndicats, cibles majeures de la police

Ça fait 7 mois qu'on est en grève

Comment lutter contre le syndicalisme

Le syndicalisme et les jeunes

Les étudiants et le syndicalisme

Le maraudage syndical

Le monde religieux et le syndicalisme

Solidarité internationale des syndicats

