



\$69 PAR SEMAINE



C'est le salaire des 2,987 employés de la Régie des alcools du Québec

Du patronage à la tutelle de l'entreprise privée

Ils sont en grève depuis le 26 juin. Ils négociaient avec leur employeur depuis novembre dernier, mais après 75 rencontres, plusieurs clauses normatives, ainsi que toutes les questions monétaires, étaient encore en suspens. La dernière convention est expirée depuis neuf mois.

Voici quelques informations pour mieux vous renseigner sur la lutte courageuse que livrent ces confrères syndiqués contre la puissante régie gouvernementale.

Plusieurs observateurs ont signalé l'infériorité manifeste des salaires payés par la RAQ. Rappelons quelques éléments de cette situation :

- le salaire moyen brut des 2,987 employés de la Régie est de \$80.30 par semaine, soit \$4,176.00 par année.
- une fois toutes les retenues enlevées sur le chèque de paye, le salarié moyen ne reçoit plus que \$68.91 net par semaine.
- 1,950 employés de la RAQ, soit 65.3% habitent la région de Montréal où le coût de la vie est particulièrement élevé.
- Notons que 88% des employés de la Régie sont des hommes (soit 2,627 sur 2,987). Ce salaire brut moyen de \$80.30 s'applique principalement à des chefs de famille puisque 82% de ces hommes (2,150) sont mariés et âgés de 43 ans et demi. La famille moyenne comporte quatre personnes. Cependant, cette moyenne, comme toutes les moyennes, noie des extrêmes dont la situation est quasi tragique.

Voici un résumé de certaines données qui appuient les demandes monétaires du syndicat :

Pour un budget modeste, le syndicat propose un salaire annuel de \$5,500, soit \$106.00 dollars par semaine

Nous considérons comme précaire et marginale l'existence des familles dont le chef gagne moins que \$5,500 par an en 1968. Nous établissons à environ \$106 par semaine le salaire permettant un niveau de vie suffisamment au-dessus de la simple subsistance pour assurer, en plus d'une bonne santé, la dignité humaine et sociale souhaitable pour l'ensemble des travailleurs, tout en demeurant considérablement inférieur à ce qu'on pourrait appeler un niveau de vie luxueuse.

Le ménage moyen est composé du père, de la mère et de deux enfants d'environ 12 et 15 ans, ce qui correspond à l'âge de ceux du fonctionnaire ouvrier moyen du gouvernement qui a de 35 à 40 ans.

Voici quelques remarques qui permettent de délimiter approximativement le contenu de ce niveau de vie décent.

— Nourriture : \$26.31 par semaine

Avec \$26.31 par semaine, la ménagère devra choisir les aliments à prix modique, pour que la famille puisse connaître une certaine variété dans le menu quotidien.

— Vêtements : \$485.25 par an

Tous les vêtements chers ont dû être éliminés du budget-type pour que les dépenses à ce poste ne dépassent pas \$500 par an. Il faut cependant que chaque personne ait assez de vêtements pour permettre un lavage-nettoyage par semaine. De plus, le budget tient compte du fait que les vêtements d'enfants en pleine croissance doivent être changés souvent et qu'ils donnent lieu à des achats fréquents. Les autres critères utilisés pour arriver à notre montant, la durabilité et une variété qui soit compatible avec la mode prévalente.

— Logement, chauffage, électricité : \$96.66 par mois

Avec les hausses spectaculaires des loyers que vient de connaître le Québec, il semble qu'une famille de quatre devra prévoir environ \$96.66 par mois, en 1968, si elle réussit à obtenir :

1) un logement hygiénique et pas si vieux qu'on ne puisse le chauffer convenablement en hiver;

2) un logement où on trouvera l'eau chaude, un bain, un éclairage naturel et électrique adéquats, le filage électrique suffisant pour les appareils électriques habituels, etc.

3) un logement assez vaste pour que ses occupants puissent y évoluer à l'aise. Il est nécessaire que les enfants disposent de suffisamment d'espace pour s'adonner avec facilité à leurs jeux et autres occupations.

— Fonctionnement du ménage : \$419.78 par an

Cet item du budget réfère à un ameublement qui permette à la famille de se reposer, se détendre et se divertir au foyer avec un minimum de confort et à un minimum de qualité et de variété de l'équipement ménager.

L'aspect décoratif du logement (rideaux, etc...) doit permettre les rencontres normales des parents et amis de la famille, ce qui pose certaines limites à l'âge et la qualité de l'ameublement.

— Transport : \$4.55 par semaine

Les frais de transport varient d'une région à l'autre de la province : cette moyenne hebdomadaire a cependant voulu tenir compte de l'existence des régions métropolitaines.

Puisque nous présentons ici un budget modeste, la propriété d'une automobile est exclue. Ceci implique, certes, le recours occasionnel à des taxis. Toutefois, ce budget annuel de \$236.65 ne permet généralement que l'utilisation du transport en commun et ce, tant pour le travail, l'école, le magasinage et le loisir que pour quelques déplacements interurbains prévus au cours d'une année.

— Soins personnels et de santé : \$798.75

Le montant prévu pour les soins personnels permet d'assurer aux membres de la famille un minimum d'hygiène personnelle et de satisfaire aux exigences normales de la vie sociale. Il y a par exemple, une somme non négligeable que n'importe quelle femme ou adolescente doit dépenser pour les cosmétiques, la coiffure, etc...

Les soins de santé deviennent le seul poste du budget où nous n'avons consenti aucune considération d'économie, bien que nous sachions que la très grande majorité des salariés n'a pas effectivement accès à l'ensemble des soins dont nous avons tenu compte. Inutile de rappeler que les honoraires scandaleux d'une bonne partie des professionnels de la santé ainsi que le "racket" des produits pharmaceutiques contribuent de façon importante à atteindre cette somme considérable de \$798.75 par an.

— Récréation et lecture : \$9.28 par semaine

Une somme de \$9.28 par semaine n'est pas exorbitante si on accepte une participation minimum de la famille aux activités sportives et culturelles de la communauté. Mais, de façon plus précise, voici certains postes contenus dans notre budget.

1) Un téléviseur et un appareil de radio (radio de table).

2) Une semaine de vacances à l'extérieur par année.

3) Des sorties à intervalles réguliers et un certain nombre de repas complets au restaurant.

4) L'achat de jouets pour les enfants, un certain montant d'argent de poche pour ces derniers, etc...

le travail des

militants

Raymond Morin, président général du Syndicat des employés de la Régie des alcools du Québec.



vol.1, no 4, juin 1968

LE TRAVAIL DES MILITANTS est l'organe officiel des militants de la Confédération des Syndicats Nationaux. Il est publié chaque mois par le Service d'information et des communications de la CSN dont les

bureaux sont situés au 1001, rue St-Denis, Montréal. Il est composé et imprimé par les Editions du Richelieu, à Saint-Jean, Québec.

Tout le monde sait (c'est un secret de polichinelle) que les offres salariales ridicules qui ont été faites aux employés de la Régie des alcools ont été préparées par des technocrates employés par le gouvernement.

Mais aussi bien l'admettre en partant afin de ne pas perdre de temps à parler d'hommes politiques qui ne jouent aucun rôle réel dans les négociations actuelles.

Les politiciens ne participent plus à la préparation des échelles de salaire dans les services publics depuis déjà quelques années. Derrière toutes les négociations dans ce secteur il faut reconnaître la main des technocrates.

D'ailleurs, on discerne fréquemment la main des mêmes technocrates dans les négociations dans la grande entreprise privée.

Vu la place prépondérante qu'occupe la grande entreprise privée dans l'économie du Québec, on peut en déduire que c'est la pensée de l'entreprise privée qui détermine sur les politiques salariales proposées dans les services publics, et non l'inverse.

La raison en est bien simple. Ça n'existe pas une politique de l'Etat, dans ce domaine.

Car, au Québec nous sommes passés d'un seul bond d'une politique de patronage et de corruption dans les services publics pour tomber brutalement sous l'égide de grands technocrates entraînés et entretenus par la grande entreprise privée.

C'est donc dire que nous sommes passés de la jungle de la politique basée sur de l'électoralisme à la petite semaine, à l'ordre établi de l'entreprise privée.

C'est donc dire aussi que le Québec n'a pas eu entre ces deux régimes tellement différents l'un de l'autre, des hommes politiques qui possèdent des idées bien définies dans ce domaine des relations industrielles. Et, bien sûr, nous n'avons pas eu le temps non plus de préparer des techniciens imbus d'une pensée proprement gouvernementale en ces matières.

Sans doute, un jour, nous aurons au Québec des politiques fiables dans le domaine des relations entre l'Etat et ses employés, mais pour le moment ce sont des technocrates imbus des priorités de l'entreprise privée qui ont l'affaire bien en main.

Quels reproches peut-on faire à ces technocrates ?

Principalement ceux-ci. Ils acceptent, comme point de départ un des vices fondamentaux de la structure salariale qui se retrouve dans une société dominée par la grande entreprise privée telle que la nôtre.

Ce vice fondamental c'est que le salaire de l'employé d'un service public, tel que la Régie, parce qu'il fait partie d'un très grand ensemble, doit servir de cran d'arrêt pour contenir la poussée de la hausse des salaires en général, mais surtout dans la grande entreprise privée.

Or, il s'agit là d'une solution sans douleur et très facile, pour les technocrates, mais brutale et très douloureuse pour des milliers et des milliers de citoyens qui n'acceptent pas et n'accepteront jamais d'être traités comme des citoyens de troisième ordre et de servir d'outil à la stratégie salariale de la grande entreprise privée.

Ce que nous reprochons aux technocrates ce n'est pas de ne pas savoir compter, ou de ne pas savoir comment faire fonctionner leurs machines IBM, mais de ne pas faire l'effort cérébral nécessaire pour en arriver à une structure équitable des salaires dans la société actuelle.

Emprisonner des milliers d'employés dans des structures de salaires de famine pour freiner les salaires dans la grande entreprise privée nous semble un procédé qui manque, pour le moins, de maturité sociale et ce procédé ne manquera pas de susciter des problèmes sociaux très graves.

Les salaires que demandent les employés de la Régie sont très raisonnables. Il nous semble que ceux qui ont préparé les offres nettement insuffisantes de la Régie devraient faire un sérieux effort de réflexion au lieu de s'asseoir sur leurs idées faciles et de laisser voquer la galère.

Richard Daignault

LAUZON: signature de l'entente entre le syndicat et la compagnie Davie Shipbuilding

Les syndicats des deux chantiers maritimes de Lauzon ont signé le 8 juillet le texte d'entente pour la réouverture du chantier de George-T. Davie.

Les dirigeants des deux syndicats de Lauzon ont signé l'entente préparée par la compagnie Davie Shipbuilding. Le texte de l'entente avait été préparé à la suite d'une rencontre le lendemain de l'élection fédérale, le 26 juin, en présence du ministre Jean Marchand.

Le texte a été mis au point par Me Ross Drouin, procureur de la compagnie, et les syndicats en ont étudié la portée pendant quelques jours avant de le signer.

L'entente prévoit que la compagnie Davie Shipbuilding emploiera exclusivement de la main-d'oeuvre de George-T. Davie pour la réparation du New Liskeard et que cette réparation s'effectuera sur le chantier de George-T. Davie.

On sait que pour assurer la réouverture du chantier, M. Jean Marchand a fait monter à Québec, des Maritimes, le navire New Liskeard. Ce navire est accosté dans le port de Québec depuis le 14 juin.

Il est bien entendu de part et d'autre que les termes de l'entente qu'ont signé les syndicats sont strictement limités à la réparation du New Liskeard.

Vu la longueur des pourparlers concernant le New Liskeard et l'urgence d'en venir à un accord qui permettrait l'entrée du navire au chantier de George-T. Davie, les syndiqués n'ont pas voulu éterniser la discussion sur les clauses de l'entente.

On posait ces conditions comme derniers obstacles à franchir. Nous les avons franchis.

Le Comité des Quinze des employés de la George-T. Davie

Voici le texte de l'entente intervenue entre Davie Shipbuilding Limited et le Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon Inc.

Attendu que la compagnie est à négocier un contrat avec le gouvernement fédéral pour la réparation du navire New Liskeard dont un des objets est de fournir de l'emploi à des ouvriers antérieurement employés par le chantier de Geo.-T. Davie et qui ont perdu leur emploi lorsque ce chantier a cessé ses opérations à la suite de l'achat par la compagnie des actifs de ce chantier;

Attendu que le gouvernement fédéral est disposé à accorder un contrat à la compagnie pour la réparation du navire New Liskeard à la condition que le travail soit effectué dans le chantier ci-devant, exploité par Geo.-

T. Davie (Vickers) et ce par des salariés employés jusqu'à récemment par le chantier de Geo.-T. Davie;

Attendu qu'un contrat de travail entre la compagnie et l'agent-négociateur de ses employés, le syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon Inc., contient des dispositions que les salariés ou leur syndicat pourraient invoquer à l'encontre d'une telle entreprise faisant l'objet du contrat à intervenir entre le gouvernement fédéral et la compagnie;

Vu les dispositions du Code du travail de la province de Québec et en particulier, de celles contenues à l'article 36;

Vu que la compagnie ne projetait pas de continuer l'exploitation du chantier de Geo.-T. Davie dont elle n'a acquis, tel que précité, que les actifs physiques et non l'achalandage.

Vu les conditions posées par le gouvernement fédéral pour l'octroi du contrat ci-dessus mentionné;

A CES FINS, LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. — Pour les fins spécifiques de l'exécution du contrat ci-dessus mentionné, le syndicat, en sa qualité d'agent-négociateur et de représentant des salariés de la compagnie, renonce pour lui et ses membres, à l'exercice des droits et privilèges découlant ou pouvant découler des dispositions du Code du travail de Québec ou de toutes autres lois applicables en la matière ou/et des prescriptions du contrat de travail, présentement en vi-

gueur entre les parties. Nonobstant ce qui précède cette renonciation ne s'appliquera qu'en autant que telles dispositions ou lois pourraient faire obstacle à l'exécution de la présente;

2. — Les parties conviennent que la présente entente ne sera pas et n'est pas considérée et ne doit pas être interprétée comme une exploitation permanente par la compagnie de l'entreprise antérieurement exploitée par Geo.-T. Davie (Vickers) et aucune disposition de la loi ou du contrat de travail entre les parties ne pourra être invoquée par le syndicat et/ou ses membres ni être considérée comme une violation du contrat de travail ou comme une continuation par la compagnie de l'exploitation du chantier ci-devant exploité par Geo.-T. Davie (Vickers);

3. — Le syndicat convient de prendre toutes dispositions appropriées pour donner effet à l'esprit et à la lettre de la présente entente dont le seul but est de se conformer aux conditions posées par le gouvernement fédéral dans le cas précité et de fournir du travail aux employés récemment congédiés, tel que susdit;

4. — La compagnie, pour les fins de l'exécution dudit contrat, embauchera des salariés antérieurement employés par Geo.-T. Davie et couverts par un contrat de travail qui était alors en vigueur entre Geo.-T. Davie (Vickers) et le Syndicat des ouvriers de Geo.-T. Davie, suivant une liste d'ancienneté devant être fournie par le

syndicat à la compagnie et dont l'authenticité et l'exactitude seront la seule responsabilité du syndicat et ce conformément à ladite liste d'ancienneté annexée à la présente pour en faire partie intégrante. Il est spécialement convenu que les salariés ainsi embauchés n'accumuleront pas de droits d'ancienneté conformément aux prescriptions de la convention collective en vigueur entre les parties à la présente;

5. — Dans les cas où la liste ci-dessus mentionnée ne comprendrait pas des salariés qualifiés et exerçant des métiers requis pour l'exécution des travaux, il sera loisible à la compagnie de faire appel aux membres du syndicat de la compagnie qui seront en disponibilité en suivant les prescriptions de la clause d'ancienneté ou toutes autres clauses s'y rapportant.

6. — Le syndicat, pour lui-même et ses membres, renonce à toutes réclamations, griefs, qui pourraient être faits ou lui être soumis par les salariés de la compagnie à la suite et à l'occasion de l'exécution de la présente entente en autant que telles réclamations ou tels griefs découleraient de l'exécution de la présente et de l'entente à intervenir entre le gouvernement fédéral et la compagnie;

7. — Rien de ce qui précède et contenu dans la présente ne doit être interprété comme une restriction du droit que pourraient avoir le syndicat et ses membres, dans l'exercice normal des droits et privilèges qui leur

ont été conférés par la convention collective qu'ils ont et qui n'affecte pas l'exécution de la présente entente dans son esprit et dans sa lettre;

8. — Le syndicat s'engage à prendre toutes mesures explicites ou implicites prévues dans la présente entente ou pouvant découler directement ou indirectement d'icelle;

9. — Le ou les signataires de la présente convention déclarent être dûment autorisés et mandatés aux fins des présentes;

Et les parties ont signé à Lauzon, ce huitième jour de juillet 1968.

Davie Shipbuilding Limited,
Le Syndicat des travailleurs
des chantiers maritimes
de Lauzon Inc.

(Signé)

Clément Fleury

Jacques Gosselin, sec.

INTERVENTION ENTRE
DAVIE SHIPBUILDING LIMITED
ET LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES
OUVRIERS DE GEO.-T. DAVIE

Le syndicat intervient à la présente pour convenir et déclarer :

1. — Le syndicat a été dûment accrédité pour représenter les salariés ci-devant employés par Geo.-T. Davie (Vickers);

2. — Le syndicat intervient à l'entente ci-dessus pour en accepter sa forme et teneur tout comme s'il y était partie lui-même;

3. — Ledit syndicat reconnaît que l'objet de l'entente intervenue entre Davie Shipbuilding Limited et le Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon Inc., est de fournir du travail aux salariés antérieurement employés par Geo.-T. Davie (Vickers);

4. — Le syndicat prendra toutes les mesures nécessaires pour donner effet à l'entente intervenue entre la compagnie Davie Shipbuilding Limited et le Syndicat des travailleurs maritimes de Lauzon Inc., et il reconnaît spécialement que la compagnie Davie Shipbuilding Limited ne sera aucunement responsable de griefs, réclamations ou autres dommages qui pourraient naître ou découler de l'exécution de la présente entente. Nonobstant ce qui précède, ceci ne s'appliquera qu'en autant que tels réclamations, griefs ou dommages découleraient de l'exécution de la présente et de l'entente à intervenir entre le gouvernement fédéral et la compagnie.

Et les parties ont signé à Lauzon, ce huitième jour de juillet 1968.

Davie Shipbuilding Limited,
Le Syndicat catholique des
ouvriers de Geo.-T. Davie

(Signé)

Maurice Roy,

Clément Bourassa.

Une autre fameuse partie de ping-pong entre Ottawa et Québec

Les parties de ping-pong entre Québec et Ottawa en matière constitutionnelle sont bien connues des électeurs québécois.

Ces parties ont surtout intéressé une certaine élite et elles se sont toujours méritées dans la presse beaucoup d'éclat!

Les travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon viennent d'être les témoins directement intéressés d'une spectaculaire partie de ping-pong Québec-Ottawa.

Elle a duré plus de deux mois.

C'est une partie qui n'a pas tellement passionné nos intellectuels québécois (peut-être parce qu'elle s'est jouée autour d'une fermeture d'usine) mais elle a suscité beaucoup d'émotion, beaucoup d'indignation chez les travailleurs de Lauzon.

Tout d'abord il s'agit d'un cas où les travailleurs eux-même ont participé activement à toutes les étapes des manoeuvres Québec-Ottawa.

Ils ont passé des heures dans le bureau du Premier ministre Daniel John-

son, au parlement de Québec, dans le bureau du ministre Jean Marchand à Ottawa. Ils ont rencontré des ministres provinciaux et ils ont fait des voyages à Montréal et Ottawa pour voir l'ex-ministre fédéral de l'Industrie, M. Charles Drury, maintenant président du Conseil de la Trésorerie.

Québec les envoyait à Ottawa. Ottawa les envoyait à Québec.

D'une envolée à l'autre, à cause de leur ténacité, ils ont obtenu à la longue que le gouvernement fédéral leur envoie un bateau, le New Liskeard, que le gouvernement provincial leur octroie deux réjections de navire, et enfin que la compagnie Davie Shipbuilding accepte d'ouvrir le chantier qui avait été fermé.

Lorsque les travailleurs de Lauzon voyaient M. Johnson il leur disait qu'il était prêt à tout faire pour les aider mais qu'il pouvait difficilement agir tant qu'Ottawa ne leur amènerait pas un bateau dans le chantier.

Lorsque les travailleurs se rendaient voir M. Drury, il leur disait qu'il était prêt à le faire, mais qu'ils devaient d'a-

bord s'entendre avec la compagnie et qu'il ne servait de rien d'envoyer un bateau à Lauzon si la compagnie et les employés ne pouvaient s'accorder.

La compagnie posait des conditions à peu près impossibles.

Les travailleurs s'en sont plaints à M. Johnson mais celui-ci recommandait comme de plus belle, répétant qu'il était bien difficile d'agir vu qu'il n'y avait pas de bateau dans le chantier.

Et ainsi, pendant des semaines... d'étape en étape, la partie se jouait.

Le déclenchement de l'élection fédérale a beaucoup influé sur la suite des événements. Les gouvernements se sont sentis obligés de poser des gestes précis et concrets.

Il y a maintenant un bateau de disponible et il attend à Québec le moment d'entrer dans le chantier. Le syndicat a signé l'entente préparée par la compagnie. Il reste maintenant aux hommes politiques d'assurer la suite logique des décisions qui ont été prises au cours de cette longue et pénible affaire.

Richard Daignault

L'importance de respecter les "règles du jeu" dans nos assemblées délibérantes

par Denis Martel

Le confrère Martel est président du Conseil central de Saint-Jean et membre du Bureau confédéral. Les réflexions auxquelles il se livre ci-après lui ont été dictées par les impressions qu'il a retirées de sa participation à de nombreuses assemblées délibérantes, aussi bien au niveau des syndicats, du Conseil central que du Bureau confédéral.

La procédure, à mon avis, revêt une très grande importance dans les discussions en groupe, surtout quand on veut en venir à des décisions tout en permettant à chacun de participer pleinement à la discussion.

On a souvent tendance à dire de quelqu'un qui cherche à faire appliquer les règles du jeu qu'il "fait de la procédure". Mais je crois plutôt que ceux qui, ayant à diriger un débat, laissent ce dernier se dérouler sans appliquer les règles ou en les appliquant plus ou moins, en faussent le déroulement normal. Ils "font de la procédure" sans suivre le code.

Il existe d'autres façons de discuter ou d'étudier un problème, telle l'animation de groupe. Cette forme de discussion est bien utile pour approfondir un problème, mais reste un peu paternaliste et ne peut être toujours utilisée quand on veut prendre des décisions. Cette façon de procéder s'applique surtout aux études en comité ou commission, non aux assemblées délibérantes.

L'assemblée plénière, elle, a toujours la possibilité de se former en comité plénière; ce qui réduit de beaucoup les restrictions dans les discussions et empêche la question préalable (bâillon).

Mais, le fait de ne pas respecter les règles du jeu en assemblée normale ou plénière crée une situation déplorable :

- Cela crée des injustices pour les intervenants ou ceux qui voudraient intervenir.
- Cela amène des complications pour tout le monde et souvent une impasse dans les discussions.
- Cela démolit tout ce qu'on a pu apprendre à nos membres sur la procédure.

Je crois à l'éducation dans l'action, mais quand on fausse la procédure, on fausse également les connaissances des gens, on crée de l'incertitude et on suscite un manque de confiance chez ceux qui l'ont bien appris mais ne prendront pas la peine de contester ou du moins vérifier à nouveau la justesse de leurs vues.

La situation est d'autant plus déplorable lorsque les responsables sont ceux-là mêmes qui devraient donner l'exemple ou du moins seront pris en exemple, car ils sont appelés à diriger nos débats aux paliers les plus élevés.

Si on ne veut pas respecter les règles de procédure, qu'on nous dise de ne plus donner à nos gars de cours sur ce sujet car, par la suite, on détruit ce qu'on a enseigné. Pourtant, les connaissances à ce

sujet devraient se développer en participant aux discussions aux niveaux les plus élevés du mouvement.

J'ai décidé de me livrer à quelques réflexions sur ce sujet après m'être aperçu que cela peut avoir des conséquences sérieuses (je veux parler du manque de procédure). Quand ceci arrive parce que l'on ne connaît pas mieux ce n'est pas trop grave. Mais, si nos pilotes en procédure venaient à fausser consciemment cette dernière pour favoriser l'acceptation de leurs idées, ce serait plus grave. Malheureusement, je crains que quelquefois certains gestes soient interprétés comme tel.

Je crois aussi que le code de la procédure de la CSN comme tout autre code de procédure, à mon avis, est assez détériorée. S'il fallait soulever des points d'ordre à chaque fois, cela arriverait très souvent et j'ai déjà la réputation de parler peut-être trop souvent. De cette façon ceux que ça intéresse liront cet article et aideront, je l'espère, à améliorer la situation.

J'ai souvent fait valoir, lors de réunions avec des groupes extérieurs à la CSN, que

nos procédures mieux qu'eux dans les assemblées délibérantes. C'était vrai. J'aimerais que ce le soit toujours.

UN EXEMPLE

Je voudrais rappeler un cas qui s'est déjà produit :

La question préalable

Cette question est une de celles qui sont le plus longuement traitées dans notre code, mais souvent on ne se rappelle qu'une partie des règles édictées. Cette question est traitée au chapitre VII du Code de procédure de la CSN, articles 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80 et 81.

Au cours d'un débat assez sérieux on a prétendu que la question préalable qui venait d'être posée ne devait s'appliquer qu'à l'amendement alors que celui qui l'avait demandée n'avait rien spécifié. Si on avait accepté cette prétention, on aurait ouvert la porte à un autre amendement.

Pourtant, l'article 76 dit : "Si la question préalable est adoptée par la majorité, le président doit aussitôt mettre au voix, sans discussion, le sous-amendement, puis l'amendement, s'il en est, et, enfin, la proposition principale, conformément aux règles établies au chapitre des propositions".

C'est-à-dire que l'on doit d'abord mettre au voix le sous-amendement, puis l'amendement et possiblement ne pas voter sur la proposition principale si l'adoption de l'amendement règle le problème.

Mais, dans le cas dont je parle, l'amendement fut rejeté. Il fallait, sans autre

discussion, prendre le vote sur la proposition qui fut également rejetée. Certains se rappelleront certainement cette circonstance.

Autre point : la seule façon de prendre un vote sur l'amendement, le sous-amendement ou les deux à la fois, est indiquée par les articles 77, 78, 79, 80 et 81 du code, qui se résument ainsi : La question préalable alors sur la présomption que l'assemblée n'est pas satisfaite du sous-amendement ou de l'amendement à l'étude et (ce qui est spécifié à l'article 78) que le délégué désire substituer un nouveau sous-amendement ou amendement à celui dont l'assemblée est déjà saisie.

Toutefois, si l'assemblée adopte le sous-amendement, au lieu de le rejeter, le président doit mettre au voix, sans discussion, l'amendement et la proposition principale.

J'aimerais aborder bien d'autres cas, mais je préfère attendre et savoir si ça intéresse les lecteurs (j'en entendrai probablement parler, du moins je l'espère).

La souveraineté de l'assemblée

Il est sûr qu'il y a toujours ce qu'on appellera "la force de l'assemblée", c'est-à-dire le désir ou volonté de la majorité dans une assemblée; force qui peut décider à son gré, car on dit toujours que l'assemblée est souveraine et qu'elle peut donc raison à un participant qui aurait tort ou le contraire. Ceci s'applique également à celui qui dirige les débats : l'assemblée peut renverser sa décision à tout moment ou lui

donner raison même s'il a tort. Mais il faut se rappeler que la procédure existe pour faciliter la discussion et permettre même à ceux qui ne feraient pas partie de la majorité d'exprimer leurs idées et d'être écoutés aussi par ceux qui ne partagent pas la même opinion. Je crois que c'est l'essentiel : "permettre à tous, et même à une minorité, de s'exprimer". Il est malheureux que souvent au début d'un débat on néglige d'appliquer les règles de la procédure et que par la suite on soit obligé de l'appliquer d'une façon plus rigide à une partie des orateurs :

- Soit que les premiers à intervenir parlent plus longtemps que normalement et que par la suite il faille limiter la durée de l'intervention des autres.
- Soit qu'on laisse parler des intervenants à côté du sujet.
- Soit qu'on laisse un intervenant soulever des questions de personnalité et, qu'ensuite on doive laisser les autres y répondre ou en soulever à leur tour.

Pour ces raisons, et pour bien d'autres, je crois qu'il est très important de toujours respecter les règles de la procédure, à plus forte raison avec des participants qui sont habitués d'adresser la parole dans des assemblées (cela ne les intimide pas trop).

Il faut enfin souligner que l'application de toutes ces règles est la responsabilité de tous et qu'un président est souvent très heureux que quelqu'un soulève un point d'ordre quand les orateurs passent outre aux "règles du jeu".

LA VIE SYNDICALE

la CSN en marche

Calendrier des événements de mai

2

Les enseignants, membres de la CSN, qui devront travailler dans les CEGEP en septembre prochain se sont réunis afin d'examiner l'organisation administrative et pédagogique de ces nouvelles institutions.

3

Le directeur des services du Syndicat des Employés du Transport de Montréal, Robert Lachance, dénonce les agissements des autorités de la ville de Montréal qui réussissent à faire exploiter le réseau de "L'Express des Iles" par la CTM sans que cette dernière soit tenue de respecter les conventions collectives qu'elle a conclues avec ses employés.

Le Syndicat des Agents de la Paix, qui a une entente de services avec la CSN, présente au gouvernement son projet de convention collective. Ce syndicat compte 2,300 membres.

5

Parlant aux congressistes du Conseil central de Québec, M. Jean Marchand déclare que le Bill C-186 serait révisé après la réélection du parti libéral, le 25 juin prochain.

8

Les employés de la Crèmerie Crête de Shawinigan entrent dans leur onzième semaine de grève. Aucun développement n'est cependant survenu, l'employeur refusant toujours de reconnaître le syndicat formé par ses employés.

Le Syndicat des dessinateurs de la Davie Shipbuilding, dont les membres sont en grève depuis le 27 février dernier, fait parvenir un télégramme aux ministres Bellemare et Marchand afin de leur signaler que Davie Shipbuilding vient de donner des dessins à contrat à une compagnie d'Angleterre. Le syndicat demande qu'une enquête soit faite afin d'empêcher une telle manœuvre.

Plusieurs dizaines de syndiqués des hôpitaux francophones et anglophones de Montréal manifestent leur appui aux 360 employés du Jewish General Hospital afin de dénoncer l'attitude anti-syndicale de cette institution.

Le Syndicat national des employés des institutions religieuses du diocèse de Joliette proteste contre l'attitude irresponsable du directeur du personnel de l'hôpital St-Eusèbe.

La CSN, en collaboration avec le ministère québécois des Affaires intergouvernementales, le Conseil de la Coopération du Québec et la Fédération des Caisses d'Économie et de Crédit du Québec, a préparé un stage d'étude pour six personnalités françaises liées aux institutions coopératives de ce pays. Les stagiaires visiteront, entre autres, des caisses d'économie de la CSN.

9

Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de St-Léonard a obtenu du juge André Montpetit une injonction interlocutoire ordonnant à cette municipalité de ne pas changer unilatéralement le plan d'assurance-maladie de ses employés. La ville est également condamnée à payer tous les frais de la cause.

12

Le Conseil syndical du Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec a tenu une importante réunion de deux jours afin de faire le point sur les négociations entreprises avec le gouvernement du Québec.

Les 225 dirigeants des deux syndicats des employés de la Régie des Alcools du Québec, réunis à Trois-Rivières, ont accordé leur appui au comité de négociation et à leur exécutif afin qu'ils poursuivent les négociations avec le gouvernement.

La région de Québec continue de souffrir de nombreux licenciements massifs. Signalons entre autres: 190 employés de l'usine de Montmorency de la Dominion Textile où 130 employés avaient déjà été licenciés et 125 employés de Legrade Incorporated.

14

Les négociateurs entre le Syndicat des fonctionnaires provinciaux et le gouvernement du Québec ont repris sur la partie des clauses normatives qui ne sont pas encore réglées, notamment la sécurité d'emploi, le surtemps et le droit au grief de classement. Le gouvernement retarde toujours la présentation de ses offres de salaires promises comme étant prochain trois semaines plus tôt.

Dans une déclaration commune, les présidents de la CSN, de la FTQ et de la CEG, MM. Marcel Pepin, Louis Laberge et Raymond Laliberté, ont mis le gouvernement en garde contre la tentation de se lancer dans une campagne de propagande autour des seuls aspects financiers des négociations en cours dans la fonction publique.

15

Le Syndicat national des employés de Pointe-Claire a demandé au ministre québécois du Travail de lui accorder la conciliation après que ses 125 membres eurent rejeté, par un vote secret, les dernières offres de la ville.

19

Les 180 travailleurs de la Templan Spinning Mills, de Drummondville, ont décidé de recourir à la grève, lors d'un vote secret, si la compagnie ne leur fait pas de nouvelles offres.

Le juge Paul Trépanier, de la Cour supérieure, ordonne à la compagnie Collins and Aikman, de Lacolle, de réembaucher Germain Larose qu'elle a congédié en février 1966, pour activités syndicales. La compagnie refusait de se plier à la décision de la CRT lui ordonnant de réembaucher son ancien employé.

Parlant aux sessions d'études des Comités d'Action politique, à Jonquière, André L'Heureux, coordonnateur des Comités d'Action politique de la CSN, a déclaré qu'un nombre toujours croissant de salariés rompent avec la partisanerie politique pour s'attacher davantage aux problèmes qui les concernent comme l'assurance-santé, le coût des médicaments, l'impôt, etc.

22

Le Conseil central de Montréal (CSN) décide de collaborer avec les comités de citoyens afin de former un front commun destiné à obtenir de l'administration municipale que le parc de l'île Ste-Hélène soit rendu aux citoyens montréalais tel que promis avant l'Expo 67.

Par un vote unanime, les 109 travailleurs de Volcano Limitée, de St-Hyacinthe, ont rejeté les dernières offres de la compagnie et autorisé leurs dirigeants à déclencher la grève lorsque celle-ci deviendra légale.

Une délégation de la CSN, formée de Marcel Pepin, Jacques Dion, Adrien Plourde et Roland

Tapin, participe à une conférence syndicale organisée à St-Domingue par la Confédération latino-américaine des Syndicats chrétiens (CLASC).

24

Le secrétaire-général de la CSN, Raymond Parent, dénonce le projet de loi présenté au parlement de Terre-Neuve par le gouvernement Smallwood afin de légaliser la signature d'une convention collective entre les entrepreneurs chargés de réaliser l'aménagement des chutes Churchill et des syndicats qui n'ont pas encore de membres. Cette procédure qui "assassine la liberté syndicale" a été mise au point, selon M. Smallwood lui-même, pour empêcher la CSN de syndiquer ces travailleurs.

Les quelque 130 membres du Syndicat national des employés de Robin Hood Flour Mills quittent le travail après la mise-à-pied de 15 d'entre eux pour refus de faire du temps supplémentaire afin de remplacer une partie de la production de l'usine de Port Colborne, en Ontario, dont les employés, membres d'une union internationale, sont en grève depuis un mois. Les négociations en cours entre les syndiqués de la CSN et la compagnie étaient d'ailleurs fort difficiles et duraient depuis 5 mois.

25

Les travailleurs du chantier maritime de la Marine Industries de Sorel, se réunissent afin de mettre au point la campagne qu'ils envisagent d'entreprendre face au congédiement de plus de 1,000 travailleurs de ce chantier.

28

Le Conseil central de la Côte-Nord (CSN) dénonce les ententes intervenues entre la Canadian British Aluminium et les unions internationales de la construction afin d'importer à Baie-Comeau la main-d'œuvre nécessaire à l'agrandissement de l'usine de la CBA alors que plus de 400 travailleurs de la région, membres de la CSN, se voient privés de travail. Le Conseil central a également dénoncé la complicité du Centre de Main-d'Oeuvre du Canada.

29

Des travailleurs de la Canadian Vickers se réunissent à Montréal afin d'étudier le problème du congédiement de plus de 300 de leurs camarades de travail depuis le début de mai. D'autres mises-à-pied sont prévues pour les semaines qui viennent.

30

Le président de la CSN, Marcel Pepin, s'élève contre la possibilité, évoquée par un porte-parole du Collège des pharmaciens, que le prix des prescriptions remplies par les pharmaciens soit haussé par suite de la perception par le pharmacien d'un honoraire de \$2.50.

Les présidents des deux syndicats des employés de la Régie des Alcools du Québec, Jean-Marie Lacasse et Raymond Morin, s'interrogent sur les raisons qui motivent le refus d'accorder aux employés de la RAQ des salaires comparables à ceux que reçoivent ceux de l'Hydro-Québec, de la CTM, de la ville de Montréal et de l'entreprise privée pour des fonctions équivalentes.

Le nouvel exécutif du Conseil central est formé de: Pierre Mascolo, président; Conrad Parent, Olivier Girard, Pierre Maloney et Françoise Langevin, vice-présidents; Marcel Bélanger, secrétaire; Guy Vaillancourt trésorier.

Lors de son congrès tenu il y a déjà quelques semaines, le Conseil central des Syndicats nationaux de Trois-Rivières s'est élu un nouvel exécutif formé de: Jean-Claude Bisson, président; Gaston Paillé et Arthur McCrow, vice-présidents; Maurice Lord, secrétaire; Maurice Biron, archiviste; André Villeneuve, trésorier; Jean-Paul Gaudreau et René Boisvert, directeurs. Les délégués décidèrent, à cette occasion, d'abolir la caisse-décès et de reviser la constitution du Conseil central.

Le Conseil central de la Gaspésie a tenu son quatrième congrès, à Chandler, les 1er et 2

juin. Tous les syndicats affiliés y étaient représentés. En plus d'approfondir leurs responsabilités de syndicalistes, les délégués étudièrent le processus du développement régional.

Les délégués ont finalement procédé au choix de leurs officiers pour 1968-69, soit Alban Lambert, président; Jean-Yves Cabot et Maurice Duguay, vice-présidents; Dianne Bujold, secrétaire; Clovis Mercier, trésorier; Henri Sheehan et Emile Stibre, directeurs.

Granby

Plus de 120 délégués participèrent au congrès régional du Conseil central des Syndicats nationaux de Granby qui s'est tenu dans cette ville le 31 mai et le 1er juin. Ce congrès portait essentiellement sur les activités du Conseil central.

Le nouvel exécutif est formé de: Ernest Tremblay, président; Jean-Louis Chabot, vice-président; Gérard Messier, secrétaire; Roch Yvon, trésorier; Laurent Racicot, Adrien Desroches, Roland Pelletier, Marie-Rose Houle et Jacques Tremblay, directeurs.

Thetford Mines

Quelque 130 délégués, représentant les 22 syndicats affiliés au Conseil central, ont participé au congrès qu'a tenu ce dernier, les 25 et 26 mai. Les congressistes ont, entre autres, réclamé un CEGEP pour la ville de Thetford, examiné les problèmes municipaux, réclamé des gouvernements qu'ils assurent un meilleur service d'assistance sociale et qu'ils travaillent en vue de réaliser le plein emploi. De plus, les syndiqués réclament qu'on les invite à participer au réaménagement municipal. Le Conseil central compte publier un journal mensuel très prochainement.

Les membres du nouvel exécutif sont: René Poiré, président; Yvan Croteau et Fernand Turmel, vice-présidents; Paul Martineau, secrétaire; Damien Dubuc, trésorier; Hector Ouellet, Jean-Denis Fortier, Denis Dion, Philippe Marois, Robert Couturier et Nazaire Paquet, directeurs.

Côte Nord

Une centaine de délégués se sont réunis à Hauterive, les 18 et 19 mai, afin de tenir leur congrès régional. Ils adoptèrent des résolutions portant sur l'emploi des travailleurs ayant plus de 35 ans, le système de pensions de vieillesse, le prix de l'essence sur la Côte Nord, la création d'un CEGEP, la traverse de Tadoussac et celle de Matane. Invité au congrès, M. Pierre Maltais, député libéral du comté de Saguenay à l'Assemblée législative du Québec, a dénoncé l'accord intervenu entre la Canadian British Aluminium et des unions internationales, à Toronto, afin d'importer de la main-d'œuvre sur la Côte Nord alors que de nombreux travailleurs y sont sans travail. M. Maltais a révélé que le directeur du personnel de la CBA lui a déclaré que les unions internationales avaient menacé la compagnie de boycottage si elle ne signait pas cet accord.

Le nouvel exécutif du Conseil central est formé de: Pierre Mascolo, président; Conrad Parent, Olivier Girard, Pierre Maloney et Françoise Langevin, vice-présidents; Marcel Bélanger, secrétaire; Guy Vaillancourt trésorier.

Lors de son congrès tenu il y a déjà quelques semaines, le Conseil central des Syndicats nationaux de Trois-Rivières s'est élu un nouvel exécutif formé de: Jean-Claude Bisson, président; Gaston Paillé et Arthur McCrow, vice-présidents; Maurice Lord, secrétaire; Maurice Biron, archiviste; André Villeneuve, trésorier; Jean-Paul Gaudreau et René Boisvert, directeurs. Les délégués décidèrent, à cette occasion, d'abolir la caisse-décès et de reviser la constitution du Conseil central.

Le nouvel exécutif du Conseil central est formé de: Pierre Mascolo, président; Conrad Parent, Olivier Girard, Pierre Maloney et Françoise Langevin, vice-présidents; Marcel Bélanger, secrétaire; Guy Vaillancourt trésorier.

Trois-Rivières

Lors de son congrès tenu il y a déjà quelques semaines, le Conseil central des Syndicats nationaux de Trois-Rivières s'est élu un nouvel exécutif formé de: Jean-Claude Bisson, président; Gaston Paillé et Arthur McCrow, vice-présidents; Maurice Lord, secrétaire; Maurice Biron, archiviste; André Villeneuve, trésorier; Jean-Paul Gaudreau et René Boisvert, directeurs. Les délégués décidèrent, à cette occasion, d'abolir la caisse-décès et de reviser la constitution du Conseil central.

conventions collectives

Les journalistes du Soleil viennent de signer une convention collective leur reconnaissant le droit de participer aux décisions concernant l'information et l'embauche des journalistes par l'intermédiaire d'un Conseil de rédaction et d'un Comité conjoint. Le Conseil de rédaction sera composé de trois journalistes et de trois représentants de la direction de la salle de rédaction. Consultatif, il aura pour but de définir la nature et les conditions d'exercices de la liberté d'information, de veiller sur la qualité de l'information et de surveiller l'entraînement des nouveaux journalistes. Le Comité conjoint sera formé de quatre représentants de chacune des parties; il statuera sur toute question soulevée concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective. Enfin, la convention collective reconnaît les quatre principes suivants: le droit du public à l'information d'opinion et d'expression, le libre exercice de la profession de journaliste, le libre exercice du droit de l'éditeur.

Après six mois de négociations l'Aluminium Laboratories (Alcan) et le Syndicat national des Employés de laboratoires de recherches d'Arvida ont signé une convention collective d'une durée de 31 mois. Les 79 salariés comptent ainsi pouvoir agencer leur prochaine négociation avec celles des autres travailleurs de l'Alcan.

Le Syndicat représentant les 33 employés du magasin Steinberg de Sept-Îles et leur employeur viennent de signer une convention collective d'une durée d'un an. Cette convention collective servira de modèle pour les négociations qui seront entreprises avec les propriétaires des 3 autres magasins d'alimentation syndiqués de cette ville.

Les travailleurs de la compagnie Lake Asbestos of Québec Ltd ont accepté les dernières offres de la compagnie après deux jours de conciliation. La nouvelle convention, d'une durée de deux ans, prévoit de nouvelles négociations afin d'ajuster les salaires des travailleurs, en 1969.

L'Union des Travailleurs du Carton et du Papier façonné (CSN) vient de signer un nouveau contrat de travail avec les six principales entreprises de construction et de piége de carton de la région de Montréal. Ces ententes, valides pour une période de 2 ans, assurent aux travailleurs concernés une augmentation de salaires totale de 30% en quatre étapes.

Les 30 employés de bureau de la municipalité de St-Jean ont signé une nouvelle convention collective qui sera en vigueur jusqu'au 21 octobre 1969 et leur assure des augmentations de 25 à 35% réparties sur une période de 2 ans.

Pour leur part, les 100 membres du Syndicat national des employés de la municipalité de St-Hyacinthe ont davantage insisté sur l'amélioration des clauses ayant trait à la permanence, au nombre d'heures de travail, aux vacances et à la protection de leur emploi. Ils bénéficieront d'augmentations variant entre 16 et 19%, en tenant compte des bénéfices marginaux.

Le Syndicat des employés de bureau de la Société des Artisans vient de signer une convention collective portant essentiellement sur les salaires que reçoivent les 224 syndiqués. L'augmentation ainsi obtenue sera de \$11. pour une durée de 15 mois finissant le 31 mars 1969.

Le Syndicat national des employés municipaux de Ste-Anne-

de-Bellevue a signé sa deuxième convention collective. D'une durée de deux ans, elle expirera en février 1969. Les augmentations de salaires sont de 10% pour la première année et de 8% pour la seconde. Une clause prévoit qu'en cas de travaux exécutés à forfait, aucun des salariés régis par la convention collective ne pourra être licencié.

Quelque 125 syndiqués de la CSN, travaillant dans 52 établissements commerciaux différents de Dolbeau, Roberval et Saint-Félicien, viennent de signer une convention collective qui leur assure d'importantes améliorations dans leurs conditions de travail: réduction des heures de travail de 52 et 48 qu'elles étaient, à 40; durant la période estivale elles seront réduites à 37.5 heures pour les secteurs des nouveautés, des meubles et de la quincaillerie. Quant aux salaires, de \$54.16 qu'ils étaient (en moyenne) ils sont passés à \$78.24.

Le Syndicat national des employés de Richelieu Knitting, de Sorel, et le Syndicat national du Textile et de la Teinture de la Celanese du Canada, de Valleyfield, viennent de renouveler leurs conventions collectives.

divers

Quatre griefs gagnés à Jonquière

Le Syndicat de l'Industrie de la Construction de Jonquière Inc. vient de gagner 4 griefs logés contre un même employeur, la compagnie Ludger Harvey & Fils Ltée de Jonquière. Les griefs portaient sur des fêtes non payées, sur l'application de la convention collective quant à l'ancienneté et sur le rappel prématuré d'un employé victime d'un accident de travail. Sept autres griefs seront bientôt entendus, notamment un grief sur le congédiement du président du syndicat, Almas Tremblay, en octobre dernier.

Le gouvernement devra verser un intérêt de 5% aux professeurs payés en retard

Le Syndicat des Professeurs de l'Etat du Québec annonce qu'il vient de remporter une importante victoire en gagnant un grief qui confère à 18 professeurs de l'Institut de Technologie de Sherbrooke un intérêt au taux légal de 5% sur des sommes que le gouvernement n'a pas payées dans les délais prescrits à la convention collective. Le SPEQ tente actuellement de faire appliquer cette décision sur une soixantaine d'autres griefs collectifs qui ont été logés par le passé à cause de retards dans le paiement des salaires.

Trois syndiqués de la National Licorice ont gain de cause

Trois employés de la Compagnie National Licorice de Montréal, qui avaient été congédiés pour activités syndicales lors de l'organisation du syndicat, ont été réembauchés en décembre après entente entre l'employeur et le syndicat, avec pleine indemnité pour la perte de leur salaire de février 1967 jusqu'à décembre. Cette indemnité totalise un montant de \$5,056.97 pour les trois.

Le "Salaire du Richelieu", "L'Éveil Syndical" et "Le Castor"

Les membres du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Nord-Ouest québécois ont lancé il y a quelque temps, un journal, "L'Éveil Syndical". Eventuellement, ce journal pourrait s'étendre à tous les syndiqués de la CSN dans la région. Cette expérience suit celle des syndiqués de la CSN dans la ré-

gion de Sorel, qui publie depuis plus d'un an "Le Salaire du Richelieu", un mensuel bien fait et très combatif. C'est un journal de huit pages, distribué gratuitement dans les 9,500 foyers de la région.

Enfin, le Conseil central de Rimouski publie aussi un journal intéressant depuis quelques mois, "Le Castor".

Entente à Flinkote de Granby

Une entente est survenue, en date du 1er janvier 1968, entre la compagnie Flinkote du Canada Ltée de Granby, et le Syndicat national de Flinkote, amendant la convention collective en vigueur pour accorder un congé aux employés qui participent aux cours donnés par le Centre de la Main d'Oeuvre du Canada. Ces employés continueront d'accumuler leur ancienneté et continueront à bénéficier de l'assurance collective.

50e anniversaire du Syndicat de l'Imprimerie de Québec

Le Syndicat National de l'Imprimerie de Québec (CSN) a célébré son 50e anniversaire de fondation en novembre dernier. Ce syndicat, qui est un des plus vieux de la CSN, a été fondé le 21 mars 1916.

Justice Montréal, Front Commun, Signe de Vie

Nous sommes heureux de signaler à nos lecteurs la parution de trois nouveaux journaux publiés par des syndicats affiliés à la CSN: Justice Montréal qui est publié par les fonctionnaires montréalais du ministère de la Justice; Front Commun, une publication hebdomadaire du front commun formé par les 7 syndicats groupant les travailleurs de la Domtar; Signe de Vie, enfin, est publié par le Syndicat des employés du Manoir Charles-de-Foucauld, de Beauport.

Session syndicale

La Fédération nationale du bâtiment et du bois a tenu une journée d'étude le 30 mars dernier afin de former des agents de griefs et d'examiner les divers aspects des systèmes de boni et de primes au rendement. Plus de 300 syndiqués participèrent activement à cette session syndicale tenue à Drummondville.

Nomination de Jacques Archambault à Radio-Canada

Jacques Archambault, directeur professionnel à la Centrale professionnelle des employés de Commerce et de Bureau, a été nommé au Conseil d'administration de la Société Radio-Canada. C'est la première fois au Canada qu'un représentant du mouvement syndical est nommé au conseil d'administration d'une corporation publique de la couronne. Cette nomination ne modifie pas le statut de Jacques Archambault qui demeure attaché au bureau de Québec de la CSN.

Grief gagné à Waterloo

Le juge Evender Veilleux vient d'ordonner à la compagnie Slack Brothers Ltd de payer à un salarié injustement privé de son travail et de son salaire durant une semaine pour cause d'insubordination le montant qu'il a ainsi perdu. Selon le juge, le travailleur méritait une réprimande mais non une suspension. Ce grief était plaidé par Jean-Louis Gendron, représentant syndical de la CSN à Granby.

élections

Le Syndicat national des employés de la construction des services hospitaliers a élu ses dirigeants en novembre dernier. Il s'agit d'Albert Lavoie, président; Georges Dolbec, vice-président; Denis Belleau, secrétaire; Lucien Tremblay, secrétaire-financier; Alfred Lavoie, trésorier; Gérard Morel et Emile Boulanger, directeurs.

Contrairement au SPIC et aux United Nurses of Montreal

Les Alliances d'infirmières de la CSN ne sont pas prêtes à renoncer au droit de grève pour revenir à l'arbitrage

En juin, les organismes à mentalité corporative que sont en fait le Syndicat professionnel des infirmières catholiques du Québec (SPIC) et la United Nurses Association of Montreal ont renoncé à leur droit de grève et demandé au gouvernement de rétablir l'ancien système de l'arbitrage obligatoire.

Quelques jours plus tard, Lucie Dagenais, conseiller technique à la Fédération nationale des Services (CSN) relevait ce comportement plutôt étrange pour de présumées syndiquées. Voici le texte du communiqué qu'elle a émis le 20 juin à ce sujet :

Les Alliances d'infirmières affiliées à la CSN se surprennent de la déclaration que viennent de faire deux autres groupements d'infirmières, le Syndicat professionnel des infirmières catholiques du Québec (SPIC) et les United Nurses of Montreal qui se disent prêtes à renoncer à leur droit de grève pour revenir au système d'arbitrage obligatoire.

Elles affirment qu'assumer pleinement le droit de négocier contribue à promouvoir leurs intérêts professionnels et à assurer de meilleurs soins aux malades.

C'est ce qu'a déclaré Mlle Lucie Dagenais, conseiller technique de la Fédération nationale des services (CSN).

La CSN représente 4,500 infirmières dans 60 hôpitaux québécois et près de 1,000 chez les fonctionnaires provinciaux et municipaux.

Les luttes qu'ont mené courageusement ces infirmières, surtout depuis 1963, ont contribué à assainir le climat dans le milieu hospitalier. Les principaux résultats enregistrés ont été l'augmentation des infirmières pratiquantes grâce à une meilleure rémunération et à de meilleures conditions de travail; l'ouverture aux postes supérieurs selon des critères plus objectifs ainsi que les comités de nursing patronaux-syndicaux dont les travaux ont contribué à préciser les responsabilités propres aux diverses catégories affectées aux soins des malades (médecins, infirmières, auxiliaires, aides) et à définir certaines normes quant au personnel infirmier.

En ce domaine, les infirmières CSN blâment l'Association des infirmières de la province de Québec (AIPQ) et le SPIC de leur

absentéisme dans ce domaine, malgré les pouvoirs qu'accorde la loi des infirmières à l'AIPQ.

Quant à leur conception de la négociation, les infirmières CSN se surprennent de la position exprimée par le SPIC (Syndicat professionnel des infirmières catholiques) et les United Nurses of Montreal. En effet, explique Mlle Dagenais, l'exercice responsable du droit de négocier suppose que les parties contractantes, hôpitaux et gouvernement d'une part; syndicats d'infirmières d'autre part, cherchent par les meilleurs moyens à leur disposition la solution aux problèmes de relations de travail qui sont intimement liés aux normes professionnelles.

L'Association des hôpitaux du Québec (AHPQ), à maintes reprises, a affirmé que les hôpitaux voulaient assumer pleinement l'administration des hôpitaux. Le gouvernement leur reconnaît ce droit.

D'autre part, le gouvernement a précisé récemment dans le cas du Syndicat des professeurs de l'Etat du Québec (SPEQ), qu'il ne peut laisser intervenir une tierce personne dans la détermination de sa politique salariale. Il soutient que celle-ci est du domaine exclusif de sa responsabilité ministérielle.

Les infirmières CSN refusent elles aussi de confier à des tiers le règlement de leurs problèmes avec les hôpitaux et le gouvernement. Elles ont expérimenté pendant 20 ans ce système d'arbitrage qui n'a jamais donné satisfaction. Leur conception de la négociation n'exclut pas l'exercice du droit de grève en dernier recours. Elles ne la souhaitent pas évidemment. Tous les efforts doivent être tentés par les parties responsables pour que la négociation apporte d'heureux résultats, sans conflit si possible.

Les négociations

Au début de mai, les infirmières CSN ont entrepris leurs négociations pour le renouvellement de la convention qui est expirée le 30 juin 1968.

Au chapitre des revendications, on note des changements importants, principalement quant au recyclage, au perfectionnement et aux structures de salaires.

Dans le but de revaloriser la fonction de l'infirmière auprès du malade, elles proposent

un plan de carrière inspiré de celui qui a été négocié en 1966 par le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (CSN). Le mérite de ce plan consiste principalement à permettre aux infirmières d'accéder à différentes classes de salaires selon leur expérience, mais aussi selon leur compétence dans le domaine des soins proprement dits, aussi bien que dans l'administration.

Elles se sont rendues compte que dans le passé une des grandes causes d'insatisfaction était que la rémunération était basée en majeure partie sur des titres et des fonctions hiérarchiques.

Les infirmières insistent sur la nécessité d'organiser le recyclage et le perfectionnement des infirmières dans un système cohérent, sous l'autorité du ministère de l'Éducation, en collaboration avec le ministère de la Santé, les hôpitaux et les universités.

Elles demandent également que l'adhésion à leur corporation professionnelle ne soit plus obligatoire. Ceci ne devrait pas inquiéter l'AIPQ si elle représente démocratiquement ses membres.

On sait que les pouvoirs de cette corporation sont contradictoires avec certains règlements du ministère de l'Éducation au niveau de l'enseignement collégial. Le projet prévoit d'ailleurs les modalités de transfert des professeurs dans les CEGEP.

D'autres revendications tendent à améliorer, notamment le fonctionnement des comités de nursing et la procédure des promotions.

Au chapitre des vacances, elles demandent que les infirmières qui acceptent de prendre leurs vacances en dehors de la période normale aient une rémunération supplémentaire équivalente à une semaine de salaire. Ceci devrait contribuer à solutionner en partie le problème de fermeture des lits en été.

Les SPIC et United Nurses voudraient-elles une fois encore garder leurs membres dans l'illusion en attendant que les infirmières CSN leur ouvrent le chemin comme elles l'ont fait depuis 20 ans et surtout depuis la dernière négociation provinciale en 1966, s'est demandé Mlle Dagenais en terminant.

Les infirmières CSN invitent les autres infirmières à se joindre à elles dans un mouvement dynamique et responsable.



premier contrat de travail et, au début du conflit, l'employeur ne voulait même pas reconnaître le syndicat.

- Les employés de la Modern Paving and Notre-Dame Quarries, de N.-Dame-du-Bon-Conseil (Drummond), qui étaient en grève depuis le 19 février, sont retournés au travail le 6 juin après avoir obtenu plusieurs avantages. Le prochain Travail des Militants fera état des principaux points de la nouvelle convention. D'autre part, les employés de la même compagnie à Saint-Lambert de Lévis ont dû déclencher la grève il y a quelques semaines parce que leur employeur, Modern Paving, refusait de négocier le renouvellement de la convention collective en vigueur avant qu'elle ne soit expirée, contrairement aux dispositions du Code du travail. Comme à Notre-Dame-du-Bon-Conseil, ces syndicats de la CSN ont à combattre l'entêtement d'un patron qui refuse de reconnaître les demandes monétaires et professionnelles de ses employés. Surtout, l'employeur veut faire introduire dans la convention des clauses qui favoriseraient le patronage. On sait que cette entreprise, contrôlée par des capitaux français, vit en bonne partie de contrats qui lui sont accordés par le gouvernement provincial.
- Les dessinateurs des chantiers maritimes de la Davie Shipbuilding de Lauzon ont mis fin le 12 juin à la grève qu'ils avaient déclenchée le 27 février. Le prochain Travail des Militants fera état des principaux points du nouveau contrat. Certains membres du syndicat n'étaient cependant pas encore de retour au travail plusieurs semaines après la fin de la grève à cause du manque d'ouvrage.
- On sait que la grève des employés manuels de la ville de Hauterive, qui avait débuté le 25 mars, a pris fin le 28 mai (voir Le Travail de juin).
- Également, la grève des 234 membres du Syndicat des employés de la Dennison Co. of Canada, de Drummondville, a pris fin le 28 juin. Elle avait débuté le 30 avril. Ces travailleurs ont obtenu plusieurs nouveaux avantages. Mais la grève des employés de la crémèrie Crête, de Grand-Mère, déclenchée le 29 février, dure toujours. Ces travailleurs offrent une magnifique résistance à leur employeur antisindical qui ne veut pas, en fait, reconnaître leur syndicat malgré la certification gouvernementale.
- Les employés de la compagnie Welding Engineers de Montréal, ont réussi à obtenir une première convention collective, même si leur syndicat, certifié par la CRT après un an d'attente, a dû attendre 20 mois et s'ils ont dû subir un lock out de la part de leur employeur, de la mi-mai à la fin de juin. C'est la deuxième épreuve de force de ce nouveau syndicat. En 1966, ses membres avaient dû faire 11 jours de grève pour obtenir gain de cause. Cette année encore, après un lock out d'un mois et demi, la compagnie a dû céder et accorder un bon contrat de travail à ses employés. Comme à bien d'autres endroits c'était la reconnaissance même du syndicat que l'employeur mettait en cause.
- Les employés de la compagnie "Les Liqueurs douces", de Hauterive, ont été en grève du 15 mai au 10 juin. Finalement, le litige a été envoyé à l'arbitrage devant M. Jean-Réal Cardin, qui doit rendre une sentence d'ici la fin d'août. Il s'agit d'un

- Les employés des services sociaux des diocèses de Rimouski et de Valleyfield, ceux du service social de St-Hyacinthe-Yamaska, ainsi que ceux du Centre de consultation matrimoniale, de Montréal, et ceux du Service d'orientation et de réhabilitation, de Montréal, ont tenu des journées d'étude à la fin de mai pour protester contre l'ingérence du gouvernement provincial qui n'a pas voulu ratifier des ententes sur des conventions collectives intervenues entre les syndicats et ces corporations privées. Finalement, il semble que ces syndicats obtiendront plus au chapitre des salaires que prévu dans l'entente initiale! Les employés du Service social du diocèse de Saint-Jérôme sont actuellement en négociations et ceux du Service social du diocèse de Saint-Jean négocieront bientôt. La campagne de recrutement syndical dans ce secteur va bon train.
- Les 130 employés de la Robin Hood Flour Mills Ltd, de Montréal, qui ont été en grève du 24 mai au 23 juin, ont signé un contrat formidablement fera état le prochain Travail des Militants. Un autre syndicat du secteur des minoteries, celui des 350 employés de Ogilvie Flour Mills Ltd, a déclenché la grève le 30 mai. Elle a pris fin le 22 juin.
- Les 140 employés de Volcano Ltée, membres du Syndicat de la métallurgie de Saint-Hyacinthe, ont été en grève du 23 mai au 2 juillet. Cette entreprise, qui est une filiale de la Marine Industries, de Sorel, elle-même contrôlée par la Société générale de financement (SGF), fabrique des chaudières. On fera état de l'intéressant contrat de travail obtenu par ces travailleurs dans le prochain Travail des Militants.
- Les employés des deux entreprises de Sherbrooke, Les Produits L. Tanguay Ltée et Sherbrooke Wood Product, sont en grève respectivement depuis le 13 et le 19 juin. Dans le cas de L. Tanguay Ltée, une filiale d'une compagnie américaine qui fabrique des ballons, les syndicats se sont mis en grève pour protester contre la présence d'un chimiste préparant du mauvais matériel; ce pourquoi ils étaient blâmés. Ils demandent l'expulsion du chimiste. Mais la compagnie a obtenu une injonction du juge William Mitchell, de la cour supérieure, et les syndicats ont dû lever leur piquet de grève, ce qui a permis à la compagnie de récupérer son aménagement de bureau. Ces travailleurs gagnent entre \$1.10 et \$1.35 l'heure. Dans le cas de Sherbrooke Wood Product, les syndicats sont en grève pour la deuxième fois en deux ans. Ils ont à faire face à un employeur, le sportif Yvan Dugré, qui agit comme s'il voulait faire disparaître le syndicat. Les négociations dureraient depuis un an.
- Les employés des chantiers maritimes de Paspébiac, une autre filiale de la Marine Industries, contrôlée par la SGF, ont déclenché la grève le 25 juin. L'employeur ne veut pas reconnaître pleinement les droits d'ancienneté des employés sous prétexte qu'il veut corriger les erreurs de l'ancienne administration. En fait, l'administration veut avoir tous les pouvoirs en cette matière. De plus, l'employeur ne veut pas accorder aux Gaspésiens des conditions de travail comparables à celles des employés de la Marine Industries. Le négociateur patronal, dans ce cas, est le même qu'à Volcano Ltée. Avant le déclenchement de la grève, les syndicats avaient fait plusieurs concessions mais sans possibilité d'entente.
- D'autre part, les quelque 3,000 employés de la Régie des alcools du Québec sont en grève depuis le 26 juin.

Gérard Picard et son dernier ouvrage

Gérard Picard vient de publier, à la Librairie Beauchemin, un "Digeste de grammaire française". Pierre Vadeboncoeur commente ici cet événement.

Gérard Picard est un curieux homme. Nerveux, sec, souriant et serein, il affectionne les travaux précis du légiste. La loi des relations ouvrières n'avait pas changé depuis 1944. Tout le monde en souffrait. Duplessis ne s'en souciait pas. An contraire, cela paraissait l'arranger. Picard, un beau matin de 1957, prend tout le monde par surprise. Il ne se contente pas de demander quelques réformes, ni de proposer l'adoption d'un code du travail: il en publie un!

Nerveux, souriant, détaché, amateur de travaux de ce genre, ce petit homme précis et remuant publie cette fois-ci un... Digeste de grammaire française! On s'étonne. On cherche dans le passé de cet homme. On essaie de mettre ensemble la grammaire amusée et l'homme à qui l'histoire attribue, à juste titre, le mérite d'avoir le plus fait pour transformer en quelques années une CTCC de bonnes âmes en l'organisme syndical le plus militant du pays. On se demande comment cohabitent deux personnages: le grammairien méticuleux, et l'homme qui constituait la CTCC des années 40 en un bastion de la liberté; le juriste patient, et l'adversaire numéro 1 du régime Duplessis.

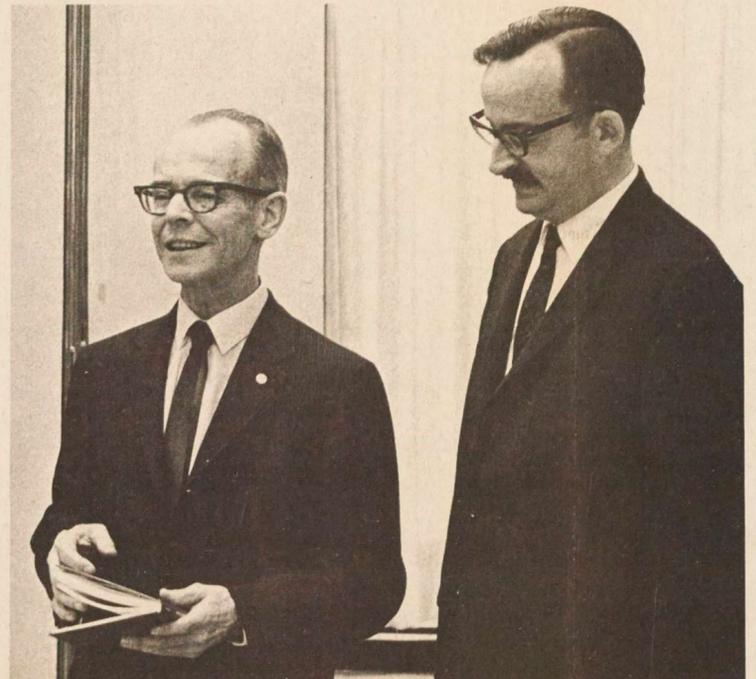
Calme ou tempête, Picard ne changeait pas de visage: alerte, optimiste, en pleine action des années 50, il nous faisait des clin d'oeil. Malicieux, il nous en fait maintenant un autre: c'est une grammaire française!

Cher Picard, vous serez bien toujours le même. Votre Digeste, clair et agréable comme vous savez l'être vous-même, se lit avec plaisir. Vous n'êtes ni austère, ni prétentieux: cela paraît dans votre ouvrage. Celui-ci révèle, indirectement, une au-

tre cause du succès de votre vie: cette cause, c'est la compétence. Cette part de votre esprit, nécessaire à l'activité du grammairien, devait être pour quelque chose dans votre action au temps où vous défendiez le plus les travailleurs contre le patronat et le gouvernement. Quand on lit vos phrases de grammairien, on savoure votre profonde tranquillité d'esprit, qui vous faisait sans doute aisément garder la tête quand le régime la perdait: ce pourquoi vous avez prévalu, et la CSN avec vous.

Pierre Vadeboncoeur

Voici un bon de commande:
LIBRAIRIE BEAUCHEMIN LIMITEE,
450, av. Beaumont, Montréal 15, P.Q.
Tél.: 273-5181
Veuillez expédier exemplaire (s) de l'ouvrage intitulé : *Digeste de grammaire française - Gérard Picard*.
Nom
Adresse
Ville
Ci-inclus mandat au montant de \$
Prix de l'ouvrage : \$3.00 plus 20% de frais de poste (\$3.20 ch. net).



Gérard Picard avec son bouquin, le jour du lancement. A droite, Raymond Parent, secrétaire-général de la CSN.