

Marcel Pepin rappelle les principales objections de la CSN au sujet du B-54

La pression économique : nouvelle arme entre les mains des Noirs aux U.S.A.

Le plus fort tirage
de la presse syndicale
au Canada

LE TRAVAIL

Vol. XXXIX — No 9

Montréal, Québec, septembre 1963

Dix cents

LE GOUVERNEMENT NE DOIT PLUS RECULER!

Le président général de la CSN, M. Jean Marchand, précise ici la position de notre confédération dans le débat passionné que suscite le Bill 60. Les travailleurs syndiqués se doivent d'approfondir les divers aspects de ce problème afin d'être en mesure, chacun dans son milieu, de

défendre les meilleurs intérêts de la population du Québec. Le Bill 60 doit être adopté sans plus de retard, Jean Marchand nous dit ici pourquoi et il répond à ceux qui se sont faits les porte-parole d'un conservatisme vraiment poussiéreux.

TROIS organismes ont fait connaître récemment au public les opinions qu'ils avaient adressées au premier ministre du Québec dans une prise de position conjointe en marge du bill 60. Nous remercions la Fédération des collèges classiques, la Fédération des commissions scolaires et la Corporation des Instituteurs d'avoir rendu publics les projets d'amendements transmis au premier ministre. Ceci permettra à tous les intéressés, en particulier aux parents qui connaissent depuis quelque temps une popularité inaccoutumée, d'évaluer à leur mérite les amendements proposés.

Disons tout de suite que nous n'avons certes pas d'objection à ce que le bill 60 contienne une déclaration des droits du citoyen, et notamment un exposé sur la liberté de conscience et le droit à l'école confessionnelle. De telles déclarations de principe peuvent évidemment avoir une portée éducative et c'est là un aspect que les législateurs ne sauraient laisser entièrement de côté. Cependant, nous attachons, quant à nous, beaucoup plus d'importance aux droits réels contenus dans les divers articles du bill qui précise, par exemple, le droit des catholiques à des écoles confessionnelles, par l'existence d'un Comité catholique du Conseil supérieur de l'éducation. Les autorités religieuses auront le contrôle absolu sur la formation de ce comité. Le comité aura à son tour des pouvoirs assez étendus sur le choix des manuels et la qualification des professeurs de religion, (pour ce qui est du cours primaire, cela implique la presque totalité des professeurs), et plus encore sur les programmes de formation morale et religieuse.

Un peu d'histoire

Avant de discuter "au mérite" de la recommandation la plus redoutable, parce qu'elle semble inoffensive, des trois organismes déjà mentionnés, il nous faut prendre un peu de recul.

Il fut un temps, encore très près de nous, où les commissions scolaires devaient faire un pèlerinage annuel à Québec afin de boucler leur budget. En ce temps-là, le taux de la taxe scolaire, dans une localité, pouvait être d'autant plus bas que ceux qui dirigeaient les destinées de l'administration locale bénéficiaient des "faveurs de l'autorité". En ce temps-là, les collèges classiques devaient également se plier à la cérémonie du pèlerinage à Québec afin de réclamer des octrois, accordés "à la discrétion des autorités". Les collèges rivalisaient volontiers d'habileté et d'éloquence





AMOS. — Les employés de l'Hôtel-Dieu de cette ville ont été parmi les tout premiers à se former en syndicat affilié à la CSN. La CRO vient d'émettre en leur faveur un certificat de reconnaissance syndicale qui leur permettra bientôt de négocier leur convention.



VILLE-MARIE. — La lutte a été vive à l'Hôpital Ste-Famille. Sur notre photo : quelques membres de l'exécutif : Mlles Rollande Goupil, secrétaire, Gisèle Denis, présidente, et Simone Touzin, trésorière. A gauche MM. Jacques Dupont et Lucien Bolduc, organisateurs de la CSN.

800 employés d'hôpitaux en tête, l'Abitibi se tourne vers la CSN

VAL D'OR. — Les employés de cinq hôpitaux du nord-ouest québécois viennent de donner leur adhésion à la CSN.

Ce nouveau développement revêt une importance particulière étant donné que ces syndicats, groupant environ 800 travailleurs, seront les premiers de la région à joindre les rangs de notre centrale syndicale.

Arrivés dans la région il y a à peine deux mois, pour répondre à quelques demandes qui leur étaient parvenues, les organisateurs de la CSN ont été agréablement surpris de l'accueil enthousiaste et spontané qui les attendait.

Voici la liste des hôpitaux dont les employés viennent de se former en syndicat: Hôtel-Dieu d'Amos, St-Sauveur de Val d'Or, St-Joseph de La Sarre, Sanatorium St-Jean de Macamic, et Ste-Famille de Ville-Marie.

Certificats demandés

Dans le cas de l'Hôtel-Dieu d'Amos, les choses n'ont pas traîné en longueur, puisque la CRO a déjà émis un certificat de reconnaissance syndicale. Ces travailleurs ne peuvent donc songer immédiatement à leurs négociations.

À Val d'Or et à La Sarre, les choses vont bon train. La CSN dispose déjà d'une majorité et aucune contestation ne semble devoir retarder l'émission d'un certificat.

Au Sanatorium St-Jean de

Macamic, une union rivale, l'UNESP, conteste la requête de la CSN, mais il ne semble pas faire de doute que cette dernière dispose d'une avance confortable.

C'est à Ville-Marie que la lutte s'est avérée la plus spectaculaire. Des organisateurs de l'UNESP avaient déjà commencé un certain travail de recrutement chez les employés de l'Hôpital Ste-Famille, lorsqu'un groupe d'entre eux fit appel à la CSN. Dès l'arrivée des représentants, un revirement complet se produisit. Il ne semble pas faire de doute que le nouveau syndicat détient aujourd'hui une majorité. Une demande en certification a

par **JEAN FRANCOEUR**

donc là aussi été envoyée à la CRO.

L'adhésion de ces cinq nouveaux syndicats portera à près de 800 le nombre des employés des services hospitaliers de la région à choisir la CSN pour les représenter dans leurs prochaines négociations avec leurs employeurs.

Longtemps attendu

Selon M. Claude Gauthier, président de l'exécutif provisoire du nouveau syndicat de Val d'Or, ce succès rapide s'explique par le fait que les employés

d'hôpitaux de la région du nord-ouest québécois désirent depuis longtemps améliorer leurs conditions de travail.

Ils sont de plus en plus conscients des avantages que retirent de leur adhésion à la CSN plus de 20,000 travailleurs d'hôpitaux à travers toute la province. Ils n'ont donc pas hésité à profiter de l'occasion que leur offrait le passage des organisateurs dans leur région.

Au cours des prochaines semaines, plusieurs réunions se tiendront dans chacune de ces localités afin de permettre aux nouveaux syndiqués de faire connaître leurs revendications.

Pour ces salariés, un premier objectif est clair: il s'agit pour eux de combler les écarts énormes qui existent entre leurs conditions de travail et celles dont jouissent leurs confrères des autres régions du Québec.

Encore mal payés

Les employés d'hôpitaux du nord-ouest québécois comptent en effet parmi les plus mal payés de la province. Seule la faiblesse de leur organisation syndicale peut expliquer cette situation déplorable car, depuis l'avènement de l'assurance-hospitalisation, aucune raison économique ne peut justifier de tels écarts.

M. Paul-E. Dalpé en Abitibi

L'attaque de L'UNESP fait injure à l'intelligence des travailleurs

VILLE-MARIE. — Pour les employés d'hôpitaux de tout le nord-ouest québécois, il ne devrait faire aucun doute que la Fédération Nationale des Services (CSN) est l'organisation syndicale la plus apte à conduire une lutte efficace pour améliorer leurs conditions de travail.

M. Paul-E. Dalpé, président de cette fédération, a fait cette déclaration au cours d'une assemblée réunissant les membres du nouveau syndicat de l'hôpital Ste-Famille de Ville-Marie.

Ce syndicat est actuellement en butte à une campagne d'injures de la part d'une union rivale qui s'est vu frustrée dans son travail de recrutement.

Un porte-parole de l'UNESP, M. Yvon Forest a notamment accusé la CSN de vouloir grossir à tout prix, même au détriment des travailleurs.

Cet argument ne pouvait pas plus mal tomber qu'à Ville-Marie où les employés d'hôpitaux avaient pu faire l'étude, pièces

authentiques en main, de la convention collective négociée par l'UNESP pour le "bénéfice" des employés de l'hôpital de Rouyn. Or cette convention comportait des échelles de salaires tout à fait inadmissibles qui ne peuvent absolument pas soutenir la comparaison avec celles que la CSN a pu négocier pour ses membres.

M. Dalpé, au cours d'une brève tournée des nouveaux syndicats de la région, a souligné notamment que la Fédération

Nationale des Services (CSN) groupe actuellement plus de 20,000 employés d'hôpitaux. Cette fédération, a-t-il ajouté, connaît présentement une expansion exceptionnelle à travers toute la province.

C'est faire injure à l'intelligence des travailleurs que de laisser entendre, comme l'a fait M. Yvon Forest de l'UNESP, qu'une organisation syndicale puisse grandir en travaillant contre l'intérêt de ses propres membres.

Fin de la grève à St-Jean

SAINT-JEAN. — Les travailleurs de la construction viennent de prouver une fois de plus qu'en dépit des nombreux handicaps que rencontre dans leur industrie l'action syndicale, il suffit d'un peu de détermination et de solidarité pour améliorer leurs conditions de travail.

Après 21 jours de grève quelque 250 ouvriers de la région ont accepté les dernières offres patronales, offres qui d'ailleurs répondent parfaitement aux demandes qu'ils jugeaient légitimes au moment de l'arrêt de travail.

Le nouveau contrat, approuvé en assemblée générale, lundi, le 26 août, comporte en effet les clauses suivantes:

— **Sécurité syndicale :** Les employeurs ont accepté la formule Rand, c'est-à-dire qu'ils retiendront sur les salaires de tous les employés une somme égale à celle fixée comme cotisation par le syndicat;

— **Salaires :** Des augmentations réparties de la façon suivante ... \$0.10 à la mise en vigueur de la convention; \$.12 le 1er janvier 1964; \$0.13 le 1er juillet 1964; \$0.10 le 1er janvier 1965, et un autre \$0.10 à partir du 1er juillet 1965.

— **Les heures de travail :** Les parties ont convenu d'une diminution des heures de 44 à 42 à compter du 1er janvier 1964, et de 42 à 40 à partir du 1er janvier 1965.

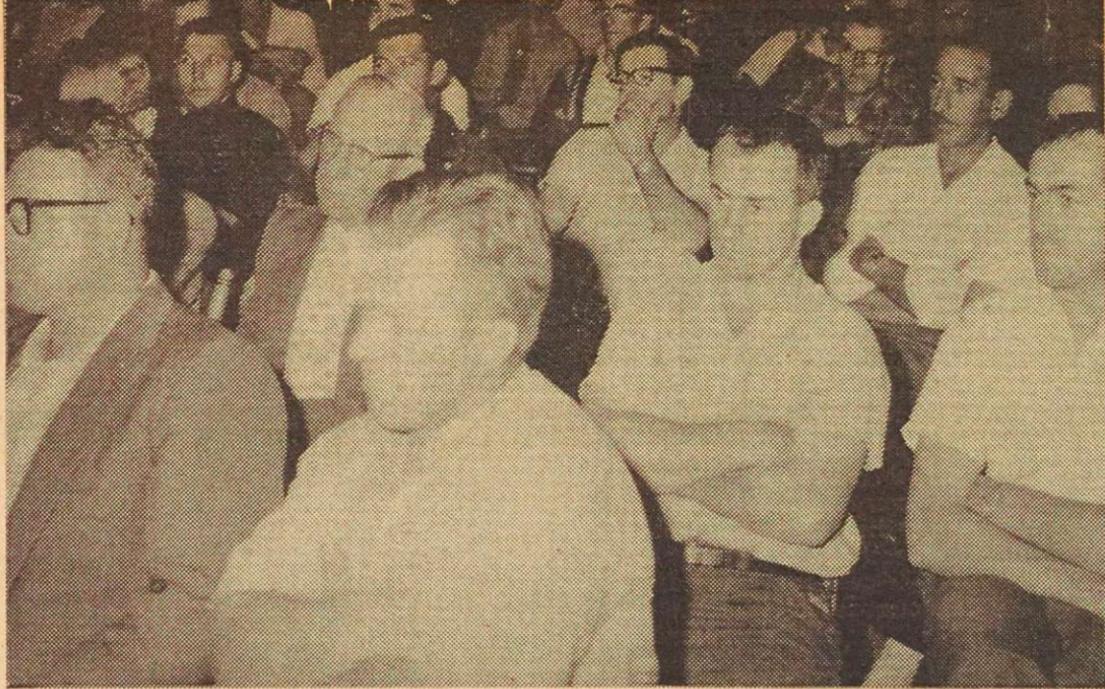
— **Fonds de pension :** Lorsque le plan de retraite entrera en vigueur les deux parties seront invitées à y contribuer à raison de \$0.05 de l'heure chacune. Dans les 15 jours qui suivront la mise en vigueur du décret, les parties désigneront trois représentants pour constituer un comité de bien-être social. Ce comité travaillera à la mise au point du plan de retraite.

— **Refonte du décret :** On procédera à la refonte des différents décrets qui

régissent l'industrie de la construction dans la région de St-Jean; une attention particulière sera portée aux apprentis et journaliers qui ne sont pas touchés par l'augmentation des salaires mais par la réduction des heures de travail.

Les travailleurs n'ont pas caché leur satisfaction devant les résultats obtenus.

La grève de la construction à St-Jean marque un nouveau pas en avant pour tous les travailleurs de cette industrie. Pour la Fédération des Travailleurs du Bâtiment du Canada, ces résultats confirment le bien-fondé de ses nouvelles politiques de négociations, telles que formulées récemment à l'occasion de leur congrès annuel.



Ci-haut les membres en règle du syndicat de la construction de la région de St-Jean reçoivent leur bulletin de vote après s'être identifiés lors d'un scrutin secret pris au cours de la grève. La majorité des travailleurs avait alors opté pour continuer la lutte. La suite de l'histoire devait prouver que leur décision était bien avisée puisqu'une semaine plus tard ils obtenaient pleine satisfaction à leur demande. Photo ci-contre, une partie de la salle à l'occasion d'une des nombreuses assemblées tenues durant la grève. M. Napoléon Nadeau, organisateur de la CSN, dirigeait la grève, tandis que Me Jean-Paul Geoffroy, directeur régional, assurait la conduite des négociations.

Photos "Le Travail"

Au Royaume du Saguenay

par Guy Gagné

tave Côté et Napoléon Gauthier.

-O-

LE Conseil régional vient de former un comité d'Action sociale et économique". Le président de ce comité est le confrère Onias Savard. Il sera aidé des confrères J. J. Fortin de Chicoutimi, Bernard Fortin d'Alma, André Gaudreault d'Alma et Robert Larouche de Port-Afred. Ce comité aura pour fonction d'étudier les causes du chômage dans la région par une étude sérieuse et de faire les recommandations qui s'imposent. Le comité "na-

sera pas un comité de statistiques", comme le disait le président du Conseil, le confrère Henri Vachon.

-O-

M. Gislain Tremblay d'Alma et Mme Jean-Marie Simard d'Arvida se sont rendus à Québec pour assister à la session d'étude organisée par le confrère André Laurin sur la campagne d'assainissement du budget familial. Ces deux personnes seront alors les responsables de ce service qui existe dans notre région. Il n'est pas exagéré de dire que plus de 7,000 personnes ont eu recours à ce service dans la région.

-O-

LE Conseil régional vient de recevoir une lettre du

ministre des Richesses naturelles en réponse à une résolution de notre congrès régional qui voulait que l'on facilite l'utilisation de nos ressources hydrauliques au Saguenay, mentionnant que seulement 35% de notre potentiel était en utilisation.

-O-

Le ministre a mentionné a) "qu'une étude se fait actuellement pour réduire nos importations d'autres combustibles de chauffage"; b) qu'on enlève les compteurs à demande; c) que si d'autres sites de la région sont propices à la construction de barrages, l'Hydro y accordera une bonne attention.

-O-

LE secteur du papier est actuellement en négociation, et au moment d'écrire ces lignes on vient de demander les services d'un négociateur. Les négociations couvrent Kénogami et Riverbend.

C'EST mardi après-midi, le 13 août, à trois heures, que s'est déclenchée la grève à l'hebdomadaire régional "Le Progrès du Saguenay". Plus de 17 employés syndiqués font du piquetage 24 heures par jour. Les négociations duraient depuis six mois.

-O-

Les points du litige? a) L'employeur veut augmenter les heures hebdomadaires de travail sans compensation; b) la compagnie ne veut pas reconnaître l'ancienneté dans les mises à pied; c) l'employeur ne veut pas étudier la question des vacances et des congés sociaux. Le Conseil régional, après avoir pris connaissance des demandes syndicales, a donné son appui entier aux grévistes.

-O-

DEVANT le nombre grandissant d'accidents mortels aux usines d'Arvida, le

Conseil syndical du Syndicat des employés de l'aluminium d'Arvida a demandé à son comité de sécurité de faire une étude sérieuse sur les causes de ces accidents. Par la suite, le comité préparera des recommandations à être acceptées par le Conseil syndical.

-O-

Après ratification de ces recommandations, le comité doit rencontrer les autorités de la compagnie. Si besoin est, le comité demandera une rencontre avec le ministre du Travail de la province. Les membres de ce comité sont: les confrères René Pouliot, René Allaire, Onias Savard, Elmer Proulx, Gustave Desmeules, Clément Tardif, Gus-

éditorial

Un premier pas, mais la CSN n'est pas entièrement d'accord

par Jean Marchand

LE bill 54, soumis en juin dernier au Comité des relations industrielles de l'Assemblée législative et dont l'étude définitive a été reportée à la prochaine session, constitue un premier effort de codification de notre législation ouvrière.

En toute objectivité, on peut cependant se demander si ce projet de loi n'a pas été mal nommé. Puisque le bill 54 se limite à refondre d'anciennes lois touchant surtout au domaine des relations patronales-ouvrières, plus précisément au secteur de la négociation collective, son titre original de "Code du Travail" est certainement un peu prétentieux. D'ailleurs le gouvernement semble être bien disposé à rebaptiser son projet de loi dans ce sens.

Nous avons été heureux de l'occasion qui nous a été offerte de faire valoir nos réserves et nos inquiétudes quant à certains articles du projet de loi du gouvernement. Nous espérons évidemment que, dans la nouvelle rédaction qui sera faite du bill 54 en vue de la prochaine session de l'Assemblée législative, on aura tenu compte des critiques formulées par le mouvement syndical, non seulement dans l'intérêt des travailleurs mais très souvent en ayant en vue la paix sociale et le bien-être de l'ensemble de la société.

Selon nous, certains articles du bill 54 sont carrément inacceptables. Le secrétaire général de la CSN a résumé à l'intention des lecteurs du journal "Le Travail" l'essentiel de l'argumentation que nous avons

soumise à la considération des membres du Comité des relations industrielles. Pour ma part, j'aimerais préciser ici que si nous nous sommes opposés à ce que le bill 54 soit intitulé "Code du Travail", ce n'est pas uniquement parce que le projet de loi laissait de côté certaines législations qui concernent, elles aussi, les travailleurs.

Nous n'avons cessé, à la CSN, de réclamer une législation ouvrière qui s'écarte définitivement des sentiers traditionnels du droit civil. C'est pour cette raison que nous avons demandé l'institution de véritables tribunaux du travail. Nous regrettons aujourd'hui de constater que le bill 54 n'institue pas encore de tribunaux spéciaux pour l'administration de la législation du travail et laisse subsister l'emprise de la procédure civile sur des matières qui diffèrent énormément des problèmes habituels du droit civil. Les syndicalistes ne sont pas les seuls à défendre ce point de vue. Des juristes éminents ont déjà exprimé l'opinion que les concepts individualistes du Code civil, s'ils demeurent valables dans leur ordre, ne répondent pas aux problèmes communautaires que l'on rencontre dans le domaine des relations du travail.

Tout en se réjouissant qu'un premier effort de codification ait été tenté par le gouvernement, la CSN ne peut s'empêcher de souhaiter qu'un jour un projet de loi soit soumis aux législateurs, qui correspondra davantage à l'idéal que nous faisons d'un véritable Code du Travail.

Faudra-t-il toujours craindre l'Etat?

par Jean-Paul Lefebvre

UN certain nombre de citoyens et d'organismes du Québec réagissent en face de l'Etat comme s'ils étaient membres d'une minorité opprimée, ou menacée de l'être. Or, ces personnes et ces institutions font partie au contraire du groupe social constituant l'immense majorité de la population, soit celui des Canadiens français catholiques. Les échanges de vues autour du bill 60, au cours des derniers mois, nous ont fourni de multiples manifestations de cette crainte malade de l'Etat.

L'un des spécimens les plus typiques d'une méfiance exagérée de l'autorité publique a sans doute été la prise de position conjointe de la Fédération des collèges classiques, de la Corporation des instituteurs et de la Fédération des commissions scolaires, en marge du bill 60. Le président général de la CSN a souligné avec beaucoup d'à propos, dans une déclaration dont nous reproduisons le texte, les principales faiblesses de cette prise de position. J'aimerais fournir ici un commentaire sur un autre passage de la lettre adressée par les trois organismes ci-haut mentionnés au premier ministre de la province.

En se basant sur le principe de la liberté d'enseignement, les auteurs de la lettre affirment :

"Toute institution d'enseignement se conformant aux normes générales prescrites ou approuvées par

les autorités compétentes a droit, sous réserve des contrôles prescrits par la loi, aux subventions tirées des deniers publics qui lui permettent d'offrir à ses élèves des facilités d'accès à l'enseignement équivalentes à celles de l'ensemble des institutions de même degré, un personnel enseignant possédant des qualifications de même ordre, ainsi que des locaux scolaires et un équipement de même qualité."

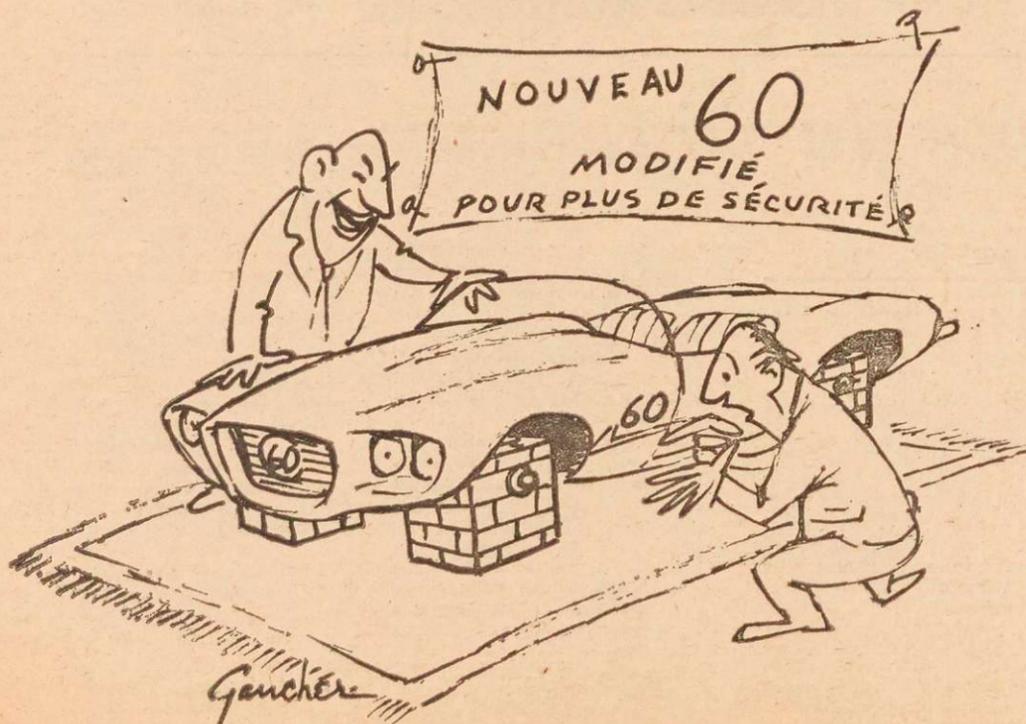
Qu'est-ce que cela veut dire, en langage de tous les jours? Cela signifie, selon nous, qu'il faut mettre sur un pied d'égalité toutes les institutions privées d'enseignement par rapport aux institutions publiques. Les auteurs de ce "principe" avaient sans doute en vue, principalement, le cas des collèges classiques et voulaient s'assurer que ces institutions pourraient obtenir des fonds publics, tout en demeurant des institutions privées. Concédon, pour les fins de la discussion, que cette proposition soit défendable, en vertu d'une situation historique et d'un besoin indiscutable du milieu. Cependant, n'est-il pas exact de dire que le "principe" énoncé plus haut pourrait entraîner la duplication de toutes les institutions d'enseignement et notamment, la multiplication des écoles privées offrant à nos enfants les mêmes cours qui sont actuellement donnés dans les écoles de nos commissions scolaires. Comment la Fédération des commissions scolaires a-t-elle pu souscrire à une telle proposition, on se le demande? Il est en effet bien difficile de concevoir qu'il soit dans l'intérêt public de doubler les services actuellement offerts par nos commissions scolaires par la constitution d'un secteur privé laissé à l'initiative des plus entrepreneurs (pas nécessairement des meilleurs pédagogues) de nos éducateurs. Si l'éducation constitue une oeuvre sociale et humaine de première importance, elle peut aussi constituer un commerce. L'expérience que nous avons connue dans le domaine de l'enseignement technique et dans la préparation de nos manuels scolaires devrait nous avoir appris quelque chose sur ce point.

Le temps serait peut-être venu pour les Canadiens français catholiques de la province de Québec de se rendre compte qu'ils peuvent exercer un contrôle absolu sur le gouvernement de la province et obliger ce dernier à fonctionner dans le sens de nos meilleurs intérêts, tel que ceux-ci sont perçus par la majorité des citoyens. Le scepticisme de certains groupes et leur méfiance par rapport à l'Etat nous portent à croire qu'ils ne sont pas disposés à faire confiance au jugement de la majorité. Il serait sans doute à propos de rappeler ici le témoignage de Thomas Jefferson, troisième président des Etats-Unis, sur la valeur de la démocratie :

"Je ne connais de dépositaire sûr pour les ultimes pouvoirs de la société que le peuple lui-même; et si

— suite à la page 5

Organe officiel de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), "Le Travail" paraît tous les mois. Directeur: JEAN-PAUL LEFEBVRE. Secrétaire de la rédaction: JEAN FRANCOEUR. Bureaux: 1001, rue St-Denis, Montréal. Tél.: VI. 4-2531. Imprimé par l'Imprimerie Populaire Ltée, Montréal. Le Ministère des Postes, à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de deuxième classe de la présente publication.



"Vous n'aurez qu'à imaginer que vous allez quelque part."

Syndicalisme et politique en Yougoslavie



editorial

Suite de la page 4

La dernière chronique portait sur la Suède, ce pays un peu considéré comme unique dans le monde moderne.

Arrêtons-nous aujourd'hui à un autre qui, lui aussi, occupe une place à part. Par sa marche vers "un socialisme original", la Yougoslavie, sous la direction du maréchal Tito, ne manque pas en effet d'intéresser ceux qui étudient les diverses formes de gouvernement possibles actuellement.

Pour nous, Canadiens, la Yougoslavie a un autre intérêt. Pays fédéral comme le nôtre, elle a eu à résoudre des problèmes souvent très semblables à ceux que nous rencontrons et comme les voies qu'elle a trouvées paraissent à plusieurs heurieuses, nous devons les considérer brièvement.

Sans nous attarder trop longtemps sur les questions proprement politiques, voyons comment est gouvernée la Yougoslavie. D'ailleurs, ici plus que jamais peut-être, le rôle des syndicats ne peut se comprendre sans cet arrière-plan. Nous l'examinerons donc aujourd'hui quitte à voir la prochaine fois l'importance des syndicats dans ce vaste mécanisme.

Quelques mots d'histoire d'abord. La Yougoslavie est née en 1918. Le maréchal Tito, héros national de la Seconde Guerre, en prit tout de suite la direction. Plusieurs groupements ethniques mettent alors une formule au point qui assure la coopération de tous tout en conservant l'originalité de chacun de ces peuples. La Yougoslavie est divisée en six provinces en 1946. Les Serbes, les Croates, les Slovènes et les Macédoniens ont entre autres chacun leur province respective. Cette nouvelle formule remplaçait une tentative faite vingt-cinq ans plus tôt pour intégrer complètement tous ces groupes au profit d'ailleurs d'une minorité, les Serbes. La Yougoslavie actuelle, tout comme le Canada, représente donc un compromis entre plusieurs exigences nationales, culturelles, linguistiques.

● Voici le deuxième d'une série d'articles sur les relations entre le mouvement ouvrier et l'engagement politique. M. Guy Bourassa, auteur de cette série, est professeur de sciences politiques à l'Université de Montréal.

par GUY BOURASSA

Mais son régime politique diffère profondément du nôtre. Elle possède entre autres une assemblée législative fort originale dans laquelle les syndicats peuvent exercer une grande influence. Il s'agit du Conseil des Producteurs. Cette assemblée a pour but de représenter la population productive. C'est à partir des groupes industriels, agricoles et artis-

naux que se font les élections. Chaque groupe est représenté en proportion de son importance dans la production totale du pays.

Cet organisme d'un genre nouveau s'accompagne d'autres institutions car les dirigeants yougoslaves sont convaincus que la démocratie politique ne signifie rien sans une véritable démocratie économique.

Il faut ici faire une place à part aux conseils ouvriers et aux comités de gestion qui sont les principaux organes représentatifs des travailleurs. Par ces mécanismes, la classe ouvrière yougoslave affirme son droit de gérer les moyens de production et partage le pouvoir avec les autorités proprement politiques. Auparavant la classe ouvrière était représentée, comme dans notre pays, de façon indirecte, mais dans ce nouveau système elle participe pleinement à l'élaboration des décisions d'intérêt général. Elle est directement intégrée au régime.

Bien sûr la Yougoslavie a, elle aussi, une chambre de députés comme la nôtre : le Conseil Fédéral et aussi un Conseil des Ministres. Notons au passage que le Président de la République est élu par tous les représentants du Peuple, ce qui donne une nouvelle influence à la classe ouvrière.

Il reste maintenant à voir de plus près comment les syndicats ont joué un rôle de premier plan dans ce système et les conséquences que cette action amène sur leur évolution.

nous ne croyons pas que le peuple soit assez éclairé pour exercer son autorité avec une salubre discrétion, le remède n'est pas de nier son autorité, mais d'éduquer sa discrétion".

Pour valoriser l'autorité du peuple et lui apprendre à s'acquitter honorablement de ses responsabilités, les éducateurs ont un rôle considérable à jouer. Ils ne devraient pas être les premiers à mettre en doute la sagesse populaire et, par le fait même, l'efficacité de leur action en tant que formateurs du peuple.

Puisque nous ne sommes plus des enfants mais qu'au contraire, pour l'immense majorité d'entre nous, nous avons la responsabilité d'éduquer d'autres hommes et que nous devons compter pour cela sur la collaboration des éducateurs, nous sera-t-il permis de livrer à leur réflexion un autre témoignage, celui du pape Pie XII qui déclarait dans son radio-message de Noël 1944 :

"Quand on réclame plus de démocratie et une meilleure démocratie, cette exigence ne peut avoir d'autre sens que de mettre le citoyen toujours plus en mesure d'avoir une opinion personnelle propre, et de l'exprimer, et de la faire valoir d'une manière correspondante au bien commun."

Le débat sur le bill 60 nous aura appris beaucoup de choses.

Nous savons maintenant, par exemple, qu'il va nous falloir surveiller de plus près la pensée politique de ceux à qui nous confions, en partie, l'éducation de nos enfants. Nous savons aussi, il nous faudra nous en expliquer plus longuement en une autre occasion, que l'Action Nationale ne peut certainement plus être considérée comme le "phare du Canada français".

Jean-Paul LEFEBVRE

Les idées "mènent quelque part"...

● Ceux qui ont des idées et des principes ne sont pas uniquement des "gens dans les nuages" dont le seul plaisir est de "faire des phrases", soutenait récemment M. l'abbé J.-M. Lafontaine, aumônier du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal et de quelques fédérations.

L'histoire récente de notre syndicalisme prouve au contraire que les idées disposent d'une puissance extraordinaire qu'il convient de mettre au service de la promotion des travailleurs.

A l'occasion de divers congrès tenus cet été, M. l'abbé Lafontaine a développé quelques idées-forces. Nous avons cru que les lecteurs du "Travail" seraient heureux de profiter des quelques réflexions qu'il a proposées à ces auditeurs.

En voici donc une première tranche sur la valeur de transformation des idées dans le domaine syndical.



EN SUIVANT les délibérations d'un congrès syndical, je pense souvent aux travailleurs qui ont délégué certains de leurs confrères à ces assises. Je me demande quelles seraient leurs réactions s'il leur était possible d'être témoins des débats.

D'abord, j'ai l'impression qu'ils les trouveraient bien savants.

Planification économique, investissements, action politique, ergonomie, programmes d'action, déclaration de principes, etc., etc., autant de termes et d'expressions qui les laisseraient un peu éberlués.

De plus, ils seraient peut-être portés à faire la réflexion suivante :

"Assistons-nous vraiment à un congrès syndical? Nous avons délégué nos dirigeants syndicaux à ce congrès pour qu'ils trouvent les meilleurs moyens d'augmenter nos salaires et d'améliorer nos conditions de travail et ils se laissent parfois entraîner dans des discussions de caractère politique."

Je relie mes réflexions aux plaintes qu'on entend parfois. Il vous arrive de déplorer que les politiques et les résolutions adop-

tées au cours des congrès ne se rendent pas jusqu'à la base et ne soient pas suffisamment connues des membres. Il y a ici matière à réflexion.

Nous devons constater que pour un trop grand nombre de syndiqués, le syndicalisme doit se limiter à la convention collective de travail.

Il est facile de comprendre que pour eux l'action politique doit être étrangère à la vie syndicale.

Il nous appartient de changer cette mentalité en poursuivant nos efforts d'éducation. Il faut d'abord faire comprendre aux travailleurs que l'efficacité de la convention collective dépend dans une large mesure, de la législation du travail et du contexte économique dans lequel nous vivons.

De plus, les travailleurs doivent comprendre que, dans la situation actuelle, le mouvement syndical est le seul mouvement en mesure de représenter efficacement leurs aspirations et leurs intérêts légitimes en matière culturelle, sociale, économique et politique.

Enfin, le mouvement syndical a une responsabilité à l'égard de

la communauté tout entière. Avec les autres groupes intermédiaires, il doit s'intéresser aux problèmes qui affectent la population et s'employer à trouver des solutions qui rendent notre société plus juste, plus vraie et plus fraternelle.

Pour accomplir sa mission, le mouvement syndical doit sans doute s'occuper de négocier des conventions collectives, mais il ne peut limiter là ses préoccupations et son action. Tous les aspects de la vie de la communauté doivent provoquer son intérêt et être l'objet d'une activité entreprise dans un esprit de collaboration.

"Les membres, a-t-on dit, ne comprennent pas suffisamment les politiques adoptées au cours des congrès. Il nous faudrait un programme d'action bien fait et largement diffusé parmi les membres".

Certains orateurs s'expriment parfois comme si tout était à faire en ce domaine. Il faut se méfier de ces courants collectifs d'émotion qui nous portent à tout remettre en question et à oublier définitivement les valeurs acquises.

La C.S.N. a déjà une Déclaration de Principes susceptible d'orienter d'une façon très valable l'action de tous les militants syndicaux. Si nous négligeons d'y référer, nous oublierons jusqu'à son existence et un bon jour nous nous surprendrons à réclamer une déclaration de principes. Tant il est vrai qu'un mouvement a besoin d'idées. Un mouvement est une démarche en vue d'un but à atteindre. Quel est notre but? Que voulons-nous? Nous parlons de réformes sociales; comment et en quoi voulons-nous transformer la société? La Déclaration de Principes nous indique précisément les objectifs que nous nous proposons, elle décrit également la société à laquelle nous aspirons.

Pourquoi sommes-nous parfois portés à oublier ou à ignorer les principes qui seuls peuvent donner de la consistance à notre action? Nous sommes tellement attirés vers le concret, le matériel, l'efficacité immédiate que nous avons habituellement de la difficulté à traduire les idées dans la réalité et à accorder aux principes leur valeur de transformation de la société.

Les idées transforment d'abord les mentalités et les comportements inspirent ensuite les moyens pour obtenir des réalisations et trouvent finalement leur aboutissement dans une réalité modifiée ou réformée.

Ceux qui ont des idées et des principes ne sont pas uniquement des "gens dans les nuages" dont le seul plaisir est de "faire des phrases". Contrairement à ce qu'on entend parfois les idées "mènent quelque part". L'histoire de l'humanité est là pour le prouver. Si la société n'est pas transformée selon nos idées, elle le sera en vertu des idées des autres. Dans le passé il est arrivé trop souvent que les chrétiens qui avaient pourtant un Evangile exigeant se soient laissés devancer par les autres dans le combat pour la justice sociale.

Permettez-moi de prendre quelques exemples pour illustrer la valeur de transformation des idées et des principes.

Le droit d'association: Le droit d'association est une idée, une valeur, un principe. C'est parce

— Suite à la page 15

UN DOCUMENT EXPLOSIF

En juin dernier, l'attention des travailleurs syndiqués se tournait vers le parlement de Québec où siégeait le Comité des Relations Industrielles chargé d'étudier le projet de "Code du Travail" connu sous le titre de Bill 54. Ce projet, malgré quelques améliorations, comporte des clauses tout à fait inacceptables pour le mouvement ouvrier et susceptibles de compromettre davantage le difficile problème des relations patronales-ouvrières. Les dirigeants de la CSN ont joué un rôle de premier plan dans la franche discussion qui entraîna la décision du gouvernement de remettre à plus tard l'étude de ce bill. M. Marcel Pepin, secrétaire général, résume ici quelques-unes des principales objections formulées par le CSN. On trouvera en page 4 l'éditorial de M. Jean Marchand.

Art. 60: Cet article d'importance majeure comporte une solution chargée d'explosifs.

LES lecteurs du "Travail" savent avec quelle vigueur la CSN a supporté le Bill 60 prévoyant la création d'un ministère de l'Éducation et d'un Conseil supérieur de l'Éducation. Notre attitude est bien différente en ce qui concerne l'article 60 du Bill 54. Nous avons utilisé jusqu'ici et nous continuerons d'utiliser toute la vigueur dont nous sommes capables pour combattre cet article dont voici le texte (troisième paragraphe):

"La Commission transmet un exemplaire ou une copie de toute convention collective signée par une corporation scolaire ou un hôpital au ministre de la jeunesse ou au ministre de la santé, selon le cas, et dans les trente jours de sa réception, celui-ci peut déférer la convention au tribunal d'arbitrage pour qu'il soit statué comme sur un différend."

Tous les citoyens ont pu noter au cours des quelques dernières années une augmentation considérable des budgets du gouvernement provincial. La gratuité scolaire, l'assurance-hospitalisation et plusieurs au-

tres mesures sont venues grossir dans des proportions importantes les responsabilités financières de l'État et augmenter considérablement les problèmes administratifs au niveau de la fonction publique. Mais cela ne justifie pas, à nos yeux, l'article 60 du projet de Code du Travail.

Je comprends fort bien que le gouvernement provincial se sente impliqué dans les négociations collectives entre les commissions scolaires et leurs employés ou encore dans le cas des employés d'hôpitaux. Cependant, la meilleure façon pour le gouvernement d'intervenir serait de s'asseoir à la table des négociations et de participer directement au débat. À la CSN, nous envisageons comme une évolution très vraisemblable la possibilité d'une certaine coordination des débats en matière de négociations collectives pour les employés des services publics. Il faudra peut-être songer à de nouveaux modes de négociations. Il est bien évident que les méthodes traditionnelles ne conviennent pas entièrement à la situation nouvelle. Cependant, nous insistons pour que le gouvernement ne trouve pas là un prétexte à l'adoption de mesures qui constituent, selon nous, de fausses solutions. Nous ne voulons pas négocier avec un partenaire invisible; nous ne sommes pas d'accord non plus pour que le gouvernement charbarde de façon systématique des contrats de travail librement négociés.

Au lieu d'appliquer à l'improviste des solutions aussi douteuses que l'article 60 du Bill 54, nous croyons que l'État provincial ferait mieux d'instituer une commission d'étude chargée de procéder à une analyse approfondie des nouvelles dimensions de la fonction publique et de recommander au gouvernement les mesures qui permettront à l'État de s'acquitter honorablement de son rôle d'employeur dans le contexte économique et social d'aujourd'hui. D'ici à ce qu'une telle commission d'étude ait fait enquête et rapport, le gouvernement devrait retirer de son bill un article (60) qui met dangereusement en péril la liberté des contrats. En outre, le gouvernement devrait surseoir à son intention de constituer des tribunaux permanents d'arbitrage pour les employés de la fonction publique. La CSN est convaincue que l'on peut trouver, au sein comme en de-

hors de la magistrature, des juristes désireux de se spécialiser dans les questions de la législation du travail. Nous croyons cependant qu'il est prématuré de former des tribunaux d'arbitrage permanents pour les employés de la fonction publique avant que tous les intéressés aient pu contribuer à dresser une liste de critères devant servir de base au choix des membres de ces tribunaux. Il ne suffit pas, selon nous, de bien connaître les lois pour être habilité à siéger sur un tribunal d'arbitrage. Les problèmes complexes de l'évaluation des tâches et de la fixation de normes pour l'établissement d'une structure des salaires sont surtout d'ordre technique et économique.

Art. 1 (n): Il ne faut pas sacrifier un droit fondamental à de prétendus intérêts publics.

LE projet de code de travail définit les services publics, dont le Gouvernement voudrait priver les employés du droit de grève. Parmi ces services publics, mentionnons les corporations municipales et scolaires, les hôpitaux, les entre-

prises de téléphone, les entreprises de production, de transport, de distribution, ou de vente d'électricité, les services du gouvernement de la province, et plusieurs autres.

La C.S.N. est prête à faire la concession suivante: que certaines de ces entreprises soient considérées de ce point de vue comme des services publics. D'autre part, elle n'est pas prête à considérer comme tels un certain nombre de catégories d'entreprises que le projet de code mentionne.

Il nous apparaît qu'il n'est pas de l'intérêt public que les entreprises de téléphone, de télégraphe, de transport par bateau, tramway, autobus ou chemin de fer soient comprises dans la liste des services publics dont les employés n'auraient pas le droit de grève.

L'issue normale que la société peut trouver lorsqu'un conflit surgit dans un de ces domaines, c'est de négocier de telle manière que les employés trouvent avec leur patron un terrain d'entente qui soit satisfaisant pour les deux parties, ce qui au départ, exclut en pratique le recours à la grève, celui-ci devenant de la sorte tout à fait exceptionnel. Nous n'avons pas besoin dans un contexte social comme le nôtre d'une solution autoritaire à ces différends. Nous croyons que, dans une société telle, le meilleur moyen de résoudre les conflits qui peuvent se présenter, c'est la libre négociation.

D'autre part, comme le droit de grève est un droit fondamental, qui est le seul à garantir complètement la protection des droits et des intérêts légitimes des salariés, nous pensons que le droit de grève doit subsister partout où la société elle-même peut supporter l'effet possible d'un tel droit, et nous pensons que dans les entreprises que nous venons de citer, il n'y a pas là matière à sacrifier ce droit fondamental pour un prétendu intérêt public qui, à toutes fins pratiques, n'aura pas besoin de se prémunir de cette façon pour sauvegarder l'ordre fondamental qui doit régner dans une société.

Nous tenons le même raisonnement pour ce qui est du transport routier. Là, la chose est plus évidente encore, puisque les entreprises de transport routier étant nombreuses et concurrentielles, c'est nette-

ment abuser des termes que de prétendre que le fait de priver les salariés de leur droit de grève dans ce secteur sauvegarderait l'ordre public. Il est clair que si les employés d'une ou plusieurs compagnies se mettent en grève, la vie économique continue de circuler et les inconvénients d'une telle grève restent mineurs par rapport aux droits et aux intérêts légitimes des salariés qu'il s'agit de protéger.

Pour ce qui est des entreprises de production d'eau, de gaz ou d'électricité, nous serions d'accord pour que la grève soit défendue dans ce secteur. Là, la vie de la communauté peut être directement atteinte par un acte qui paralyserait ces services essentiels.

Nous ne sommes pas pour autant convaincus que la grève devrait être à tout prix interdite dans ces secteurs, parce que nous croyons à la vertu de la négociation libre dans tous les domaines, mais nous serions disposés à faire cette concession, en tenant compte des arguments qui sont apportés au soutien de la thèse du gouvernement sur ce point. Cependant, nous voudrions que les services en question, c'est-à-dire eau, gaz et électricité, soient réellement des services publics, et non pas des entreprises de production dont l'usage profiterait à telle ou telle entreprise privée, comme c'est



M. CARRIER FORTIN,
ministre du Travail



M. THEO LESPERANCE
président de la CRO



M. RENE GOSSELEIN,
nouveau membre de la CRO

Le Bill 54

Par Marcel Pepin

le cas pour certaines centrales de production d'électricité dont le débit est à peu près exclusivement consacré à faire tourner quelques usines appartenant aux mêmes groupes d'intérêts, par exemple.

En d'autres termes, nous voulons bien que les services publics soient considérés et traités comme tels, et que le droit de grève soit interdit dans ces secteurs, mais il faut à notre avis que ce soit réellement des services publics et non pas des services privés définis comme publics simplement à cause de la nature de leur production.

Art. 1(e): La définition de "convention collective" conserve la même ambiguïté.

L'UNE des difficultés légales que le mouvement ouvrier a rencontrées depuis la promulgation de la Loi des Relations Ouvrières, il y a près de vingt ans, ce fut de savoir quels sujets pouvaient faire l'objet d'une convention collective de travail.

Il n'y avait pas de difficulté, par exemple, quant aux heures de travail, ou aux salaires, aux congés payés, etc., ces sujets étant nettement reconnus comme des conditions de travail. La loi des relations ouvrières définissait, en effet, et définit encore la convention collective comme "une entente relative aux conditions de travail, conclue entre des personnes agissant pour une ou plusieurs associations de salariés, et un ou plusieurs employeurs ou personnes agissant pour une ou plusieurs associations d'employeurs."

Les employeurs nous opposaient, par exemple, qu'une clause prévoyant une caisse de retraite, appelée communément fonds de pension, ne portait pas sur une "condition de travail" au sens de cette loi. Il était donc difficile à certains moments de faire reconnaître que l'employeur devait négocier aussi bien de telles clauses qu'il consentait à négocier, par exemple, les vacances payées.

La même difficulté se retrouvait parfois sur un certain

nombre d'autres clauses, qu'on trouve dans plusieurs conventions collectives d'ailleurs, telles les clauses relatives aux assurances-groupe.

Le projet de code de travail soumet la définition suivante de la convention collective: "Une entente écrite relative aux conditions de travail, conclue entre une ou plusieurs associations de salariés et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs."

On le voit, la même difficulté se retrouve dans cette définition.

Comme le but de la législation est de clarifier autant que possible les droits et obligations des citoyens et des groupes de citoyens, nous ne voyons pas pourquoi, à l'occasion de la confection d'un code du travail, on n'en profiterait pas pour clarifier de vieux textes ambigus; et la définition de la convention collective en est précisément un.

Nous avons donc suggéré le texte suivant comme définition de la convention collective: "Entente collective écrite, conclue entre une ou plusieurs associations de salariés et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs, déterminant les rapports individuels ou collectifs entre les parties".

Il est évident, à la lecture de la définition que nous proposons, que le sens du mot "convention collective" devient ouvert à tout ce que les parties peuvent négocier entre elles concernant leurs relations mutuelles.

Art. 1(g): La définition du mot "grief" limite indûment les recours possibles.

LE Bill 54 restreint indûment la définition du mot grief. Il le définit comme suit: "Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective." Il est certain qu'une telle définition empêcherait les travailleurs de soumettre leurs griefs à l'arbitrage pour peu que ces griefs ne soient pas soutenus par un employé à l'occasion de la convention collective de travail.

Or, chacun sait qu'une convention collective de travail ne peut pas prévoir tous les différends possibles entre l'employeur et les employés. Il peut fort bien arriver que survienne, pendant la durée d'une convention, un problème qui ne puisse être réglé selon les clauses de la convention, celles-ci ne prévoyant pas un tel cas. D'autre part, le droit de grève serait, en l'absence d'une disposition à ce contraire, interdit pendant la durée de la convention.

Qu'arriverait-il alors de la mésentente en question et du grief que l'employeur aurait fait?

Il resterait sans solution, à moins que les travailleurs ne passent outre à la loi et ne décident de défendre le cas de toute manière, y compris par la grève.

Il nous apparaît beaucoup plus sain que la loi ne restreigne pas d'elle-même le sens du mot grief et laisse aux parties le soin de le définir. Un très grand nombre de conventions collectives définissent le grief comme étant une plainte logée par un employé à l'occasion d'une mésentente ou d'un malentendu ou d'un différend quelconque entre cet employeur et ce salarié, sans faire référence à la question de savoir si le cas est ou non prévu par la convention collective elle-même. Ce serait faire reculer des droits consacrés par l'usage que d'imposer par voie législative aux travailleurs en général une définition du grief qui ne permettrait plus de définir ainsi ce qu'est un grief.

La chose serait particulièrement grave dans le cas des employés des services publics, ceux-ci ne pouvant en aucune circonstance recourir à la grève et ne pouvant même pas réserver leur droit de grève par

une disposition dans leur convention collective de travail.

Qu'arriverait-il des malentendus, des difficultés, des différends entre un employé et son employeur, survenant pendant le cours de la convention collective, si, d'une part, les travailleurs ne peuvent en aucune circonstance défendre cet employé par la grève et, d'autre part, si la procédure de grief est inutilisable pour un cas de grief excédant les limites prévues par la convention collective de travail? Cette limitation des droits des employés serait d'autant plus à craindre que les conventions ne sont pas toujours des plus complètes et ne prévoient quelquefois que l'essentiel, l'indispensable, en matière de stipulations.

Dans de pareils cas et d'ailleurs dans tous les cas, il est certain qu'il faut absolument à ces travailleurs la possibilité de défendre leurs intérêts légitimes, quelquefois en dehors des cadres tracés par la convention. Il serait étrange que le législateur empêchât d'avance, par une disposition d'ordre public, que les parties aient recours elles-mêmes à la procédure de griefs et à l'arbitrage, formule d'ordre par excellence, en vue de régler les différends qui peuvent de temps à autre les opposer l'un à l'autre.

Art. 1(m): Pourquoi endosser un préjugé déjà démodé en excluant certains salariés?

IL EST regrettable que nous ayons retrouvé dans le projet de code du travail qui nous a été

soumis au mois de juin l'énoncé d'un préjugé en voie de disparition, à l'effet qu'il n'est pas opportun pour les membres des corporations professionnelles de se grouper dans le même type d'organisation syndicale que les autres salariés. Il fut un temps où les collets blancs auraient cru s'abaisser en signant une carte d'adhésion à une organisation syndicale. Fort heureusement, les employés de bureau comprennent de plus en plus que le mouvement syndical n'a pas pour fonction de défendre les intérêts d'un groupe particulier de salariés en raison de la nature de leur travail, mais bien en raison de la relation employeur-employé qui existe dans le régime du salariat.

Non seulement le syndicalisme progresse très rapidement chez les collets blancs de la fonction publique ou de l'entreprise privée, mais il est aussi en voie de faire des adeptes chez les employés des cadres et chez les professionnels. Tout récemment encore, un membre éminent du Collège des Médecins de la Province de Québec mentionnait publiquement qu'un fort groupe de médecins salariés songent à recourir à l'organisation syndicale et à la négociation collective pour protéger efficacement leurs intérêts professionnels et économiques.

Nous savons aussi qu'à l'hôtel de ville de Montréal, à l'Hydro-Québec et dans plusieurs entreprises industrielles, des pétitions circulent actuellement parmi les ingénieurs, avocats, médecins et autres professionnels pour demander que la législation du travail ne limite pas indûment la liberté des membres des corporations professionnelles.

À la CSN, nous sommes carrément d'opinion que le gouvernement commettrait une erreur grave en décidant, à la place des intéressés eux-mêmes, si les membres des corporations professionnelles doivent ou non se grouper en syndicat. Je m'en voudrais de ne pas mentionner ici le plaidoyer remarquable prononcé par le président général de la CSN lors des auditions devant le Comité des Relations ouvrières de l'Assemblée législative. Les professionnels salariés ont eu en cette circonstance un "avocat remarquable".

Art. 2 et 9: La protection des travailleurs en forêt demeure encore insuffisante.

LES chantiers d'exploitation forestière ont été longtemps et sont encore la chasse gardée des employeurs et des grandes sociétés concessionnaires de terres de la couronne, pour la coupe du bois. Ces privilèges considérables accordés aux compagnies ont été en quelque sorte l'objet d'abus constants et universels parce qu'ils ont servi, contrairement à leur objet fondamental, à exclure les organisateurs syndicaux et ont empêché la syndicalisation des ouvriers de la forêt.

Le projet de code du travail va dans la direction opposée. Il pratique une brèche importante dans le système anti-syndical maintenu par les compagnies forestières jusqu'à ce jour. Aux articles 2 et 9 du Bill 54, notre mouvement a cependant des réserves à faire, en ce qui touche la certification des travailleurs et les moyens d'y parvenir. Nous voulons que le concessionnaire forestier soit, suivant les termes du premier paragraphe de l'article 2, réputé employeur de tous les salariés employés à l'exploitation forestière de ses terres, sauf ceux qui sont employés au transport routier. Nous ne voulons pas de la réserve exprimée par le deuxième paragraphe, à l'effet que l'employeur pourrait être aussi une association, groupant tous les employeurs faisant l'exploitation forestière des terres d'un concessionnaire, ou d'une partie déterminée de ces terres. Il est clair que, avec cette modalité, nous ne saurions que difficilement comment se découpe la partie déter-

— Suite à la page 13



La pression économique:

Nouvelle arme entre les mains des Noirs

par JEAN FRANCOEUR

UN groupe de pasteurs noirs entraient, ces mois derniers, dans le bureau du directeur d'un grand quotidien de Philadelphie.

S'exprimant avec la plus grande courtoisie et sans aucunement hausser la voix, ils lui exposaient que son journal devrait prendre à son emploi 28 travailleurs noirs. De ce nombre, allaient-ils même jusqu'à préciser, telle et telle proportion devrait être affectée à différentes tâches: rédaction, messagers, commis de bureau, typographes, etc.

Le directeur ne cacha pas son étonnement. Le journal, soutenait-il en toute bonne foi, n'avait jamais pratiqué la moindre discrimination raciale dans le domaine de l'emploi. À preuve, les quelque 50 employés de couleur déjà inscrits sur la liste de paie (sans compter environ 650 jeunes garçons noirs au service de la livraison).

Les délégués expliquèrent alors patiemment qu'une étude minutieuse de la liste du personnel avait établi que les noirs ne jouissaient pas, au sein du journal, du nombre d'emplois correspondant au pourcentage de la population de gens de couleur de la ville.

Cette situation, insistaient-ils, toujours avec la même courtoisie, devrait être corrigée le plus tôt possible.

Un mois plus tard, le journal n'ayant pas réussi à atteindre l'objectif suggéré, la population noire de la ville était, par divers moyens, invitée à lui retirer son appui en n'achetant plus ce quotidien.

SAVIEZ-VOUS...

— qu'un diplômé noir de "college" américain, disposant d'une scolarité de cinq ans et plus, gagnera dans toute sa carrière professionnelle une somme équivalente à peu près à la moitié de celle de son confrère de race blanche;

— que l'écart entre les gains des deux groupes, blancs et noirs, s'est élargi plus rapidement depuis 1960; il atteint aujourd'hui \$2,500 par année;

— que les travailleurs noirs, en moyenne, gagnent moins cher que les Blancs qui exécutent le même travail; dans le cas des charpentiers-menuisiers, l'écart est presque de 50%.

Deux mois après le début du boycott, la direction remplissait les conditions posées, l'incident était clos.

Cette démarche inusitée, que raconte avec force détails un récent numéro du magazine U.S. News & World Report, allait devenir familière à plusieurs grandes entreprises de cette ville américaine.

Un groupe de quelque 400 pasteurs

protestants venaient de mettre au point une nouvelle technique au service de la promotion économique des Noirs; technique qui allait se révéler d'une extraordinaire efficacité. On l'appelle l'opération SPP (selective-patronage program).

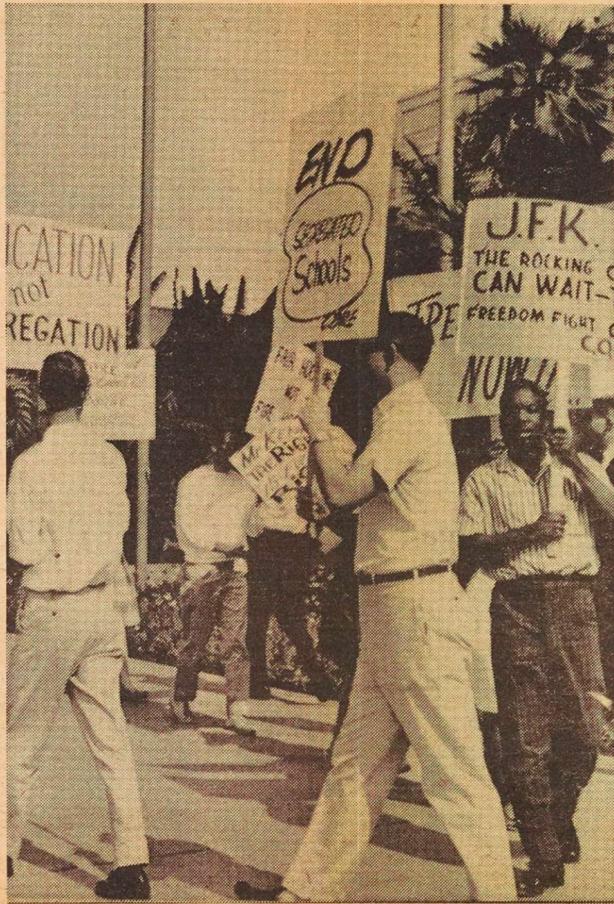
En moins de trois ans, vingt-quatre entreprises importantes allaient ainsi devenir la cible d'un comité qui s'était formé spécialement à cette fin. On estime aujourd'hui que plus de 4,000 emplois traditionnellement occupés par des Blancs sont devenus accessibles à des gens de couleur.

La campagne a porté son action dans divers secteurs: commerce d'aliments, liqueurs douces, postes d'essence, etc. Tout cela sans violence aucune, sans publicité, sans éclat. À tel point que les habitants même de cette ville ne s'étaient pour la plupart, rendu compte de rien.

Le plan d'action est, en effet, très simple. Il s'agit d'abord de repérer quelles sont les compagnies où les Noirs semblent nettement sous-représentés. On se procure ensuite la liste des employés pour vérifier si ces présumptions sont exactes. Si la cause est fondée, on poursuit l'analyse jusqu'à déterminer combien de Noirs devraient se trouver à tel ou tel poste dans l'échelle des emplois, en se basant toujours sur le pourcentage de la population noire de la ville.

Une délégation se présente ensuite auprès de la direction de l'entreprise

— Suite à la page 10



Les préjugés ne s'arrêtent pas à la frontière

par MYRTO GAUTHIER

POURTE ou paille — nous n'essaierons pas ici d'en juger — mais il faut bien reconnaître que les préjugés, raciaux ou autres, ne s'arrêtent pas à la 45^{me} parallèle. Nous avons donc demandé à quelques personnes placées, de par leurs fonctions, à quelques-uns des meilleurs postes d'observation de la métropole, de nous aider à faire ce petit examen de conscience.

Stanley Clyke, directeur du "Negro Community Centre"

CETTE arme dite de la "pression économique" dont on parle beaucoup aux États-Unis présentement aurait peu de valeur ici puisque la communauté noire ne compte qu'environ 8,000 âmes. Du reste, ce n'est pas la façon dont nous voulons être acceptés. Nous sommes à organiser la communauté noire en un groupe actif dont le but sera de nous aider les uns les autres à vaincre les préjugés. Nous aimons bien garder nos membres ici, mais nous croyons qu'ils devraient aussi s'incorporer à leurs propres centres sociaux dans leurs districts respectifs. Car la communauté noire n'est pas groupée dans un seul secteur à Montréal, mais elle s'étend dans toute la métropole ainsi qu'en banlieue.

Les préjugés raciaux existants au Canada, et à Montréal en particulier? Les préjugés sont une question individuelle et, bien sûr, il existe de tels individus dans tous les pays du monde.

Il est un domaine au Canada, cependant, où l'on constate l'absence totale de toute distinction raciale et c'est le domaine de l'éducation, à tous les niveaux. Je ne dirai pas ainsi en tous jours que nous sommes, actuellement, l'éducation ne présente aucun problème.

Il est plus difficile à un Noir d'obtenir du travail. Il est vrai que certains employeurs plus progressifs emploient maintenant les gens de couleur, mais la coutume n'est pas encore généralisée. De plus, certains secteurs semblent fermés aux Noirs. Je connais un diplômé de l'Université de Montréal en relations industrielles qui se cherche du travail depuis trois mois. On lui offre d'autres emplois, comme celui de vendeur par exemple. Le même problème se présente pour le comptable agréé. Les banques commencent à peine à nous accepter, mais un grand nombre de Noirs ne s'y sentent pas encore de peur d'être refusés. Par contre,

les médecins et les infirmières sont en grande demande.

Je connais une compagnie qui avait conclu une entente avec l'université Sir George William afin d'offrir à la meilleure candidate aux examens un emploi d'été et ses frais de scolarité pour l'année suivante. La gagnante fut une Noire. On paya les frais scolaires, mais on ne reparla plus de l'emploi. L'université est intervenue et la compagnie accepta finalement de donner du travail à l'étudiante, mais à ce moment elle travaillait déjà ailleurs.

Un jeune homme, après dix ans dans la Marine, est venu se chercher du travail à Montréal, et en une semaine on lui a offert six positions.

En général, un Noir peut acheter une propriété n'importe où s'il en a les moyens. Mais dans certains districts huppés la communauté ne vous acceptera vraiment que

gence, et qui en réalité trouvent difficile de consentir à vivre en leur compagnie.

On nous demande parfois "Quels sont les problèmes de la jeunesse noire?". À qui nous répondons infailliblement "Les mêmes que ceux de la jeunesse blanche, avec la différence qu'on en parle davantage".

Les parents noirs pourraient donner davantage à leurs enfants s'ils se sentaient eux-mêmes plus en sécurité, et la sécurité provient du sentiment d'être accepté. Si les parents éprouvent ce sentiment de sécurité, ils mettront tout le temps et l'argent nécessaires dans l'éducation de leurs enfants.

Rita Cadieux, agent de promotion civique au Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

Il faut admettre que nous ne sommes pas très accueillants. Mme Rita Cadieux



M. Stanley Clyke



Mme Rita Cadieux

si vous possédez un certain standing; un titre ronflant, une carte de membre d'un club à la mode, etc. Plusieurs propriétaires d'appartements refusent des locataires de couleur. Certains protestent et prétendent que ce sont les autres locataires qui s'objectent. Nous avons eu le cas d'un propriétaire, vivant à Toronto, qui avait donné instruction à son agent de Montréal de ne pas louer à des gens de couleur.

Avec le réveil des jeunes nations africaines beaucoup de gens modifient maintenant leur attitude à l'égard des Noirs pour de simples raisons de prestige et d'intérêt, sans changer pour autant leur manière de penser.

Il y a tellement de personnes, de dire M. Clyke, qui se vantent de leurs dispositions fraternelles et de leur esprit de tolérance, qui prétendent s'installer dans le quartier on se sent envahi, on croit ses petites habitudes menacées. "Ce ne sont pas des

est agent de promotion civique à la division de la citoyenneté et de l'immigration. Son travail consiste à faciliter l'intégration des néo-Canadiens parmi les divers groupes de notre société.

Bien sûr, nous dit Mme Cadieux, le Canadien reçoit sans réticence l'étranger qui se présente à lui, mais il ne fait aucun effort pour faciliter le rapprochement.

Le néo-Canadien désire vivement s'intégrer à nous. Il hésite cependant à faire les premiers pas et attend qu'on veuille bien s'avancer vers lui. L'invitation se fait parfois attendre. Ce n'est pas que nous soyons vraiment xénophobes. Une famille étrangère dans nos parages représente plutôt un sujet d'intérêt, mais dès que plusieurs familles commencent à s'installer dans le quartier on se sent envahi, on croit ses petites habitudes menacées. "Ce ne sont pas des

gens comme nous". En somme, notre attitude est plutôt faite de paresse et d'égoïsme que d'un refus d'accepter les nouveaux venus. Dans les secteurs moins favorisés, on pourrait sans doute ajouter que la situation actuelle de chômage, particulièrement critique au Québec, porte le travailleur à regarder d'un oeil méfiant l'immigrant qui s'en vient lui disputer les emplois déjà trop rares.

Outre encore, nous ne savons pas nous y prendre. Certaines dames viennent à nous, poursuit Mme Cadieux, pleines de bonne volonté, nous demander: "Donnez-nous des adresses de néo-Canadiens que nous pourrions inviter chez nous". Et pendant ce temps, à quelques portes de leur demeure, une famille isolée attend encore qu'on lui tende la main.

Outre les raisons d'ordre économique qui incitent les nouveaux venus chez nous à opter pour l'anglais comme "langue canadienne", il semble que même sur le plan social nos compatriotes de langue anglaise font davantage que nous pour les aider à s'incorporer à la vie canadienne. Nous avons entre autres le cas d'une Lithuanienne qui, à son arrivée au Canada il y a cinq ou six ans, parlait couramment le français. Vouloir offrir ses services bénévolement dans une oeuvre sociale, elle ne réussit pas à le faire dans un groupe de langue française. Elle se joignit donc à un groupe anglophone, avec le résultat qu'elle a aujourd'hui presque complètement oublié son français.

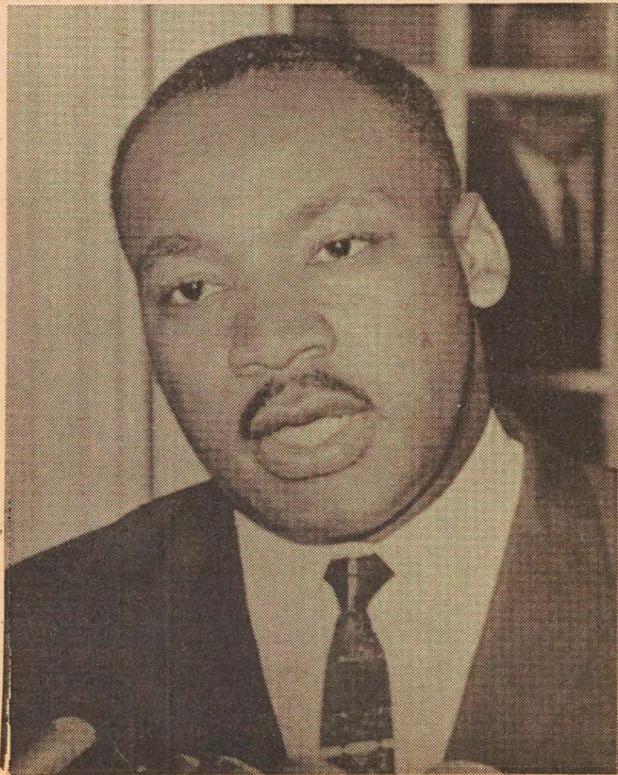
Si toutes les bonnes volontés refoulées et les talents inexprimés étaient mis à contribution, que de grandes choses on pourrait accomplir au Canada!

— On entend dire assez souvent que le Canada n'a pas de problèmes de Noirs parce qu'on les arrête à la frontière. Y aurait-il certaines restrictions dans ce sens à l'immigration?

— Non. La vérité est toute simple. Jusqu'en 1962 la loi de l'immigration contenait une clause dite de "parainage" en vertu de laquelle un individu devait, pour être admis au Canada, y avoir déjà un parent direct (père, mère, frère ou sœur) qui puisse répondre de lui financièrement jusqu'à ce qu'il soit en mesure de gagner sa subsistance. Comme les Noirs sont très peu nombreux chez nous, il est évident que le cas ne se présentait pas souvent. Cette clause fut amendée le 1er février 1962. Le nouveau règlement met l'accent principalement sur le degré d'éducation, de formation et de

— Suite à la page 12

Luther King répond à ses accusateurs



A MES CHERS compagnons du clergé: Confiné dans la prison municipale de Birmingham, j'ai pris connaissance de votre déclaration qualifiant mes activités de "peu sages et inopportunes". Il m'arrive très rarement de m'arrêter pour répondre aux critiques portées sur mon travail et mes idées. Si je tentais de répondre à toutes les critiques qui me parviennent, presque tout le temps de mes secrétaires serait absorbé par cette correspondance et je n'arriverais, de mon côté, à accomplir aucun travail constructif. Mais comme je suis persuadé que vous êtes de bonne foi, et que vos critiques sont faites en toute sincérité, je veux m'efforcer d'y répondre avec patience et en termes sensés.

Fondamentalement, je suis à Birmingham parce qu'il existe ici une situation d'injustice. Tout comme les prophètes du huitième siècle av. J.-C. quittèrent leurs villages pour répandre la parole du Seigneur, et tout comme l'apôtre Paul abandonna son village de Tarse pour porter l'évangile du Christ jusqu'aux coins les plus reculés de l'empire grec-romain, de même je dois porter l'évangile de la liberté par-delà les frontières de ma propre ville.

De plus, je suis au fait des liens étroits qui existent entre les diverses communautés et tous les états. Il ne m'est pas possible de m'installer dans l'inactivité à Atlanta sans m'inquiéter des événements qui se déroulent à Birmingham. L'injustice, où qu'elle existe, est une menace à la justice de partout. Nous sommes pris de façon inévitabile dans le même réseau, liés les uns aux autres dans le même destin. Tout ce qui touche l'un de nous nous atteint tous indirectement. Nous ne pouvons plus nous permettre de conserver cette conception étroite et provinciale de "l'étranger fauteur de troubles". Toute personne vivant aux États-Unis ne peut être considérée comme un étranger en quelque lieu que ce soit à l'intérieur des frontières du pays.

Vous déplorez les démonstrations de Birmingham. Mais je suis peiné de devoir dire que votre déclaration n'exprime

● Au moment où les démonstrations racistes atteignaient leur maximum, on a généralement blâmé le Dr Martin Luther King fils, et la "Southern Christian Leadership Conference" pour les troubles de Birmingham. Lorsque le Dr King fut emprisonné sous l'accusation d'avoir troublé la paix, et qu'on pouvait voir dans tous les journaux du monde des photos montrant les chiens de la police qui s'attaquaient aux Noirs, huit membres du clergé adressèrent au Dr King une lettre dans laquelle, tout en exprimant leur sympathie pour sa cause, ils déploiaient les troubles amenés par ses méthodes. Le Dr King a été emprisonné treize fois. Cette fois cependant, sur les marges des journaux, sur des bouts de feuilles de carnets, sur le dos des enveloppes, il écrivit une lettre qui est en train de devenir célèbre. Nous publions ici un extrait de la partie principale de cette lettre adressée de la prison de Birmingham.

aucune inquiétude semblable concernant les conditions qui ont amené ces démonstrations. Je suis persuadé qu'aucun de vous ne voudrait se contenter d'une analyse sociale tellement superficielle qu'elle ne traite que des effets et ne cherche pas à mettre le doigt sur les raisons profondes qui les ont amenés. Il est regrettable qu'il y ait eu des démonstrations à Birmingham, mais il est encore davantage que les structures des forces blanches n'aient laissé à la communauté des Noirs aucune alternative.

Toute campagne menée sans violence comporte quatre opérations fondamentales: assemblage des faits afin de déterminer s'il y a injustice, négociations, auto-épuration et action directe. Nous avons passé par toutes ces étapes à Birmingham.

Birmingham est probablement, dans tous les États-Unis, la ville où la ségrégation se fait le plus sentir. Son triste record de brutalités policières est largement connu. Le traitement injuste fait aux Noirs en Cour est de notoriété publique. Il y a plus de bombes lancées dans les maisons et les églises des Noirs, sans que les coupables n'aient été appréhendés, à Birmingham que dans toute autre cité au pays. Voilà les faits brutaux. Partant de ces conditions, les leaders noirs ont tenté d'entrer en négociation avec les pères de la cité, mais ces derniers se sont constamment dérobés.

Puis, en septembre dernier, se présenta une occasion de s'entretenir avec la communauté économique de Birmingham. Au cours des négociations les marchands firent certaines promesses — par exemple celle de faire disparaître des établissements l'humiliation des affiches racistes. Sur la foi de ces promesses, le révérend Fred Shuttlesworth et les dirigeants du Mouvement chrétien de l'Alabama pour les Droits de l'Homme se sentirent à un moratoire de toutes démonstrations. Durant les semaines et les mois qui s'ensuivirent nous nous sommes rendu compte que nous étions les victimes d'un bris de promesse. Les affiches étaient toujours là.

Tout comme au cours de nombreuses autres expériences, nos espérances avaient été trompées et notre déception fut très vive. Nous n'avions pour alternative que de nous préparer à l'action directe en vertu de laquelle nous allions contribuer de notre propre personne afin de porter notre cas à la conscience de la communauté locale et nationale. Vous pouvez vous demander "Pourquoi l'action directe? Pourquoi les "sit-ins", les marches, etc. La négociation n'est-

— Suite à la page 10

LUTHER KING

— Suite de la page 9

elle pas une meilleure marche à suivre?" Vous avez raison de demander la négociation. En fait, ceci est justement le but de notre action directe. L'action directe, sans violence, vise à créer une tension telle que la communauté qui a toujours refusé de négocier se voit forcée de faire face au problème. Elle a pour but de dramatiser une situation qui ne peut plus être ignorée. Que je mentionne la création d'une tension comme une partie du travail du résistant pacifique peut vous paraître quelque peu choquant. Mais je suis prêt à reconnaître que je n'ai pas peur du mot "tension". Je me suis opposé de toutes mes forces à la tension violente, mais il est une sorte de tension constructive, pacifique, qui est nécessaire à la croissance...

Le but de notre programme d'action directe est de créer une situation de crise telle que la porte des négociations devra inévitablement s'ouvrir. Je suis donc d'accord avec vous dans votre appel pour la négociation. Notre Sud bien-aimé s'est enlisé trop longtemps dans un effort tragique pour vivre en poursuivant le monologue plutôt que d'attaquer le dialogue...

Un des points fondamentaux de votre déclaration, c'est que l'action que j'ai poursuivie avec mes associés à Birmingham était inopportune... Mes amis, je dois vous dire qu'aucun point de droit civil n'a jamais été gagné sans une pression légale et pacifique déterminée. Malheureusement, c'est un fait historique que les groupes privilégiés sont rarement disposés à céder leurs privilèges de leur plein gré...

Une dure expérience nous a appris que la liberté n'est jamais rendue volontairement par l'opresseur; les opprimés doivent en faire la demande. Franchement, je ne me suis pas encore engagé dans une campagne d'action directe qui soit "opportune" dans l'opinion de ceux qui n'ont pas souffert indûment de la maladie de la ségrégation. Des années durant j'ai entendu le mot "Attendez!" Il résonne avec un son bien familier à l'oreille de tout Noir. Ce "Attendez!" a toujours voulu dire "Jamais". Comme l'un de nos distingués juristes l'a déjà dit, "La justice trop longtemps retardée est une justice refusée".

Nous avons attendu pendant plus de 340 ans pour la reconnaissance de nos droits naturels et constitutionnels. Les nations d'Asie et d'Afrique s'élancent à la vitesse d'un réacteur vers leur indépendance politique, tandis que nous cheminons encore à l'allure du boghei pour obtenir le droit de prendre une tasse de café au comptoir d'un restaurant. Il est peut-être facile à ceux qui n'ont jamais ressenti les coups d'épingles de la ségrégation de dire "Attendez!". Mais lorsque vous aurez vu des bandes vicieuses lyncher vos pères et mères à volonté et noyer vos frères et soeurs au gré de leurs caprices; lorsque vous aurez vu des policiers haineux injurier, frapper et même tuer impunément vos frères et soeurs Noirs; quand vous verrez la grande majorité de vos vingt millions de frères Noirs suffoquer dans une cage de pauvreté au milieu d'une société prospère; quand vous aurez à chercher les mots pour essayer d'expliquer à votre fillette de six ans pourquoi elle ne peut pas aller au parc public d'amusement qu'elle a vu annoncé à la télévision, et que vous verrez couler ses larmes en apprenant que la Cité du Plaisir est fermée aux enfants de couleur, que vous apercevrez les nuages qui commencent déjà à assombrir son petit univers mental, et que vous la verrez déformer sa personnalité en développant inconsciemment un sentiment d'amertume à l'égard des Blancs; quand il vous faudra inventer une réponse à votre fils de cinq ans qui vous demande: "Papa, pourquoi les Blancs sont-ils si mesquins à l'égard des Noirs?"; quand vous partirez pour une promenade à travers le pays et que vous verrez contraint, nuit après nuit, à dormir inconfortablement dans votre automobile parce qu'aucun hôtel routier ne consent à vous recevoir; lorsque vous aurez à subir, jour après jour, l'humiliation et la provocation des affiches "Blancs" et "Noirs"; quand on ne vous appellera plus que par les prénoms de "nigger" ou "boy" (quel que soit votre âge), que votre nom sera devenu "John", et qu'on n'accordera jamais à votre épouse et à votre mère le titre respectueux de "Madame"; lorsque vous serez hanté: jour et nuit pas le fait que vous êtes Noir, ne sachant jamais à quoi vous attendre, que vous serez intérieurement harcelé de craintes et que vous n'arriverez pas à dissimuler votre rancœur; quand vous aurez à combattre sans cesse un sentiment avilissant de "nullité" — alors vous comprendrez pourquoi il nous est difficile d'attendre.

Il arrive un temps où la coupe de l'endurance déborde, et où les hommes ne consentent plus à être plongés dans un



abîme d'injustice où se fait sentir la morsure du désespoir. J'espère, Messieurs, que vous pouvez comprendre notre légitime et inévitable impatience.

Vous exprimez de l'inquiétude du fait que nous sommes disposés à enfreindre les lois. Cette inquiétude est légitime. Puisque nous conseillons si fortement au peuple de se soumettre à la décision de 1954 de la Cour suprême en vertu de laquelle la ségrégation est interdite dans les écoles publiques, au premier abord il peut paraître assez contradictoire de notre part d'enfreindre consciemment les lois. On peut nous demander: "Comment pouvez-vous recommander d'enfreindre certaines lois et d'obéir aux autres?" La réponse dérive du fait qu'il existe deux sortes de lois: les justes et les injustes. Je suis d'avis, avec saint Augustin, que "une loi injuste n'est pas une loi".

Maintenant, quelle est la différence entre les deux? Comment peut-on déterminer si une loi est juste ou si elle ne l'est pas? Une loi juste est un code humain conforme à la loi morale ou à la loi de Dieu. Une loi injuste est en désaccord avec la loi morale...

Toute loi qui dégrade la personne humaine est injuste. Tous les statuts de ségrégation sont injustes parce que la ségrégation déforme l'esprit et endommage la personnalité. Elle donne au tenant de la ségrégation un faux sentiment de supériorité, et à l'isolé un faux complexe d'infériorité...

J'espère que vous pouvez comprendre la distinction que j'essaie de préciser. Je ne préconise en aucune manière qu'on enfreigne la loi, comme le ferait le partisan farouche de la ségrégation. Ceci nous mènerait à l'anarchie. Celui qui viole une loi injuste doit le faire ouvertement, affectueusement, et être prêt à en accepter la pénalité. Je prétends qu'un individu qui enfreint une loi injuste selon sa conscience, et qui accepte volontairement l'emprisonnement afin d'éveiller la conscience de la communauté sur cette injustice, fait montre en réalité d'un très haut respect de la loi...

Je dois avouer qu'au cours des quelques dernières années j'ai été sérieusement déçu par les Blancs modérés. J'en suis presque venu à la regrettable conclusion que la plus grande pierre d'achoppement du Noir dans sa lutte pour la liberté n'est pas le membre de la Ligue des Citoyens blancs (White Citizens Council) ou du Ku-Klux-Klan, mais le Blanc modéré, plus désireux d'"ordre" que de justice; qui préfère une paix négative où la tension serait éliminée à une paix positive qui consiste en l'existence de la justice; qui persiste à dire "Je suis d'accord avec le but que vous poursuivez, mais je ne puis approuver vos

méthodes"; qui croit paternellement qu'il peut déterminer l'heure de la liberté pour les autres; qui vit dans une conception mythique du temps et conseille sans cesse aux Noirs "d'attendre une heure plus favorable". Une compréhension superficielle de la part des gens de bonne volonté nous cause plus de frustration que le manque total de compréhension des gens de mauvaise foi. L'acceptation sans chaleur crée plus de confusion que le refus exprimé ouvertement...

Si j'ai dit quoi que ce soit dans cette lettre qui dépasse la vérité et fasse preuve d'une impatience déraisonnée, je vous prie de me pardonner...

J'espère que cette lettre vous trouvera solides dans votre foi. J'espère également que les circonstances me permettront bientôt de rencontrer chacun de vous, non en tant que leader du mouvement pour l'intégration et la reconnaissance des droits civils, mais comme compagnon et votre frère dans le Christ. Espérons que les sombres nuages des préjugés raciaux se dissiperont bientôt, et que sera levé le brouillard épais de l'incompréhension qui imprègne nos communautés de crainte, et que dans un avenir assez rapproché les étoiles de l'amour et de la fraternité puissent briller au-dessus de notre grande nation dans toute leur scintillante beauté.

LA PRESSION

— Suite de la page 8

pour lui faire part des demandes du comité. On en profite pour fixer une échéance tenant compte de la situation concrète dans laquelle cette compagnie est placée.

Trois semaines plus tard ou davantage, si la bataille n'est pas gagnée, les Noirs distribuent des circulaires et font du porte en porte pour inviter leurs frères de couleur à retirer leur appui à l'entreprise touchée par la campagne. Le succès de cette action, aussi discrète qu'efficace, a, depuis, franchi les limites de la ville qui l'a vu naître. On croit que plus de 100 villes américaines sont aujourd'hui atteintes par des campagnes similaires.

Cette grève des consommateurs, si l'on peut dire (car les auteurs de l'action précitée n'aiment pas parler de "boycottage", mais de "persuasion morale"), n'est d'ailleurs qu'un des aspects d'un grand mouvement amorcé chez les Noirs américains dans le but de relever leur propre condition économique que des pratiques discriminatoires dans le domaine de l'emploi ont tendance à détériorer de façon constante.

Les Noirs, en effet, réalisent de plus en plus qu'ils ne peuvent se contenter d'une action dont les résultats, somme toute, demeurent plus ou moins symboliques, comme le fait par exemple de pouvoir prendre son café ou de s'asseoir dans l'autobus à côté d'un Blanc.

Car, même lorsque ce résultat sera acquis (ce qui est encore loin d'être fait), des problèmes cruciaux n'en seront pas pour autant réglés.

Les Noirs américains attachent aujourd'hui de plus en plus d'importance au fait qu'ils appartiennent à une sorte de prolétariat au sein d'une société opulente; au fait qu'ils n'ont pas les mêmes chances que les Blancs de gagner honorablement leur vie; au fait que le chômage est deux fois plus répandu dans leur rang que dans l'ensemble du peuple américain. Ils réalisent que trop de voies leur sont arbitrairement fermées à cause de leur origine raciale et que la couleur de leur peau leur barre l'accès des postes importants et bien rémunérés.

A cela, on répond souvent que les Noirs américains n'ont pas le même degré d'instruction que les Blancs, que leur formation professionnelle est déficiente et autres explications qui ont toutes les apparences de la vérité.

Mais les Noirs ont tenu à s'attaquer à cette ligne d'argumentation qui, à l'analyse, s'est révélée partiellement inexacte.

Des études ont, en effet, établi hors de tout doute, en langage statistique particulièrement évocateur, que les Noirs subissent un dommage économique considérable du fait de la discrimination dans l'emploi.

En effet, non seulement la main-d'œuvre noire est-elle concentrée dans les occupations les moins rémunérées, mais elle est moins payée, en moyenne, que la main-d'œuvre blanche qui exécute le même travail.

Autre fait significatif: on devine que l'ensemble des Noirs comme groupe ont des gains nettement inférieurs à ceux des Blancs, mais une analyse plus fouillée révèle que, à niveau d'instruction égale, leur rémunération demeure encore inférieure. C'est ainsi qu'un diplômé noir ayant à son crédit cinq ans et plus de scolarité dans un collège gagnera, dans l'ensemble de sa carrière professionnelle, deux fois moins que son collègue de race blanche.

Il apparaît donc impossible de soutenir qu'il n'existe pas de discrimination dans le domaine de l'emploi; que cette discrimination soit plus ou moins subtile ou larvée dans certains cas ne change rien à l'affaire. Qu'il s'agisse des modes de sélection du personnel, des procédures d'avancement, le Noir subit toujours les effets d'un handicap originel.

La planification sera-t-elle la clé du succès pour la Fédération Nationale de la Pulpe et du Papier? Soucieux d'assurer son expansion continue, cet organisme, réuni en Congrès, à Québec, les 11, 12 et 13 juillet dernier, décidait de se donner une politique cohérente de recrutement.

L'organisation en forêt demeure une aventure pleine de déboires

De notre envoyé spécial

QUEBEC — L'organisation des travailleurs en forêt est une aventure difficile et fertile en déboires pour les syndicats qui se donnent pour objectif d'améliorer les conditions de travail dans cet important secteur de l'activité économique du Québec.

A l'occasion de plusieurs campagnes-éclair, lancées au cours des derniers douze mois, les dirigeants de la Fédération Nationale des Travailleurs de la Pulpe et du Papier ont pu constater les avatars d'une telle entreprise — du moins dans l'état actuel de notre législation du travail.

Telle a été une des préoccupations dominantes du dernier Congrès de cet organisme tenu à Québec, les 11, 12 et 13 juillet dernier.

M. Victor Dahl, président de cette Fédération, a consacré une bonne partie de son rapport, au problème de l'expansion syndicale dans l'industrie de la pulpe et du papier.

Il a suggéré que la Fédération modifie sa politique d'organisation dans ce secteur et procède à l'avenir d'après un plan où un ordre de priorité aurait été établi. Il faudrait, a-t-il souligné, laisser aux organisateurs affectés à ces tâches tout le temps nécessaire: un, deux ou trois ans s'il le faut. Ce n'est qu'à ce prix que la Fédération pourra agrandir ses cadres.

Actuellement les 39 syndicats affiliés à la F.N.P.P. groupent quelque 7,000 travailleurs. L'effort d'organisation de la dernière année lui a permis de recruter 317 nouveaux adhérents.

Le nouveau directeur général de la Fédération, M. René Cormier, a tenté pour sa part d'expliquer aux délégués quelles étaient les causes des piètres résultats obtenus jusqu'ici dans l'organisation en forêt.

Ces causes sont multiples, a-t-il souligné.

"Il faut dire d'abord, explique M. Cormier, que l'organisation en forêt comporte des difficultés particulières dont les principales concernent la circulation sur les limites et le contact avec les travailleurs.

"De plus on constate une certaine apathie chez les travailleurs eux-mêmes, parfois même une méfiance marquée à l'endroit du syndicalisme."

Selon M. Cormier, ce phénomène est attribuable à un manque de connaissance du syndicalisme, à l'intimidation pratiquée par les employeurs et aussi au caractère temporaire du travail en forêt.

"Beaucoup de travailleurs en forêt, explique-t-il, n'acceptent ce travail qu'en attendant de trouver mieux".

Le directeur des services illustre sa pensée par cet exemple particulièrement frappant

de l'attitude de certaines grosses compagnies:

Lors d'une campagne d'organisation en forêt, les organisateurs syndicaux avaient obtenu du gouvernement un permis de circuler à l'intérieur des limites des concessions exploitées par la compagnie, mais la direction de l'entreprise pratiqua une intimidation manifeste en imposant les restrictions suivantes: deux assemblées par camp, tenues dans la cuisine en présence des entrepreneurs et des représentants de la compagnie!

Le résultat, comme on pouvait s'y attendre, ne répondit

pas aux espérances des chefs syndicaux. Le syndicat n'a pu obtenir une majorité que dans trois des cinq camps visités.

Il importe de noter que dans le cas cité une requête a été déposée devant la Commission des Relations Ouvrières en date du 2 octobre 1962, et que la décision se fait toujours attendre.

"Les lenteurs excessives de cette commission, souligne M. Cormier, ajoutent aux difficultés déjà énormes de l'organisation en forêt".

Le projet du code du travail, présenté à la dernière session, comporte une clause qui, selon

M. Cormier, facilitera la tâche des dirigeants syndicaux. L'article 9 du Bill 54 se lit en effet comme suit:

"Le propriétaire d'une terre ou concession où se fait une exploitation forestière est tenu de permettre le passage et de donner accès aux camps où logent les salariés à tout représentant d'une association de salariés muni d'un permis délivré par la commission".

Pour éviter que la compagnie concernée ne puisse exercer des mesures de représailles contre les organisateurs qu'elle aura dû admettre sur son terrain, l'article ajoute:

"L'exploitant est tenu de fournir à ce représentant le gîte et le couvert au prix fixé par les salariés par ordonnance suivant la loi du salaire minimum".

(On peut noter ici que la CSN a fait quelques objections sur la suite de cet article au cours des séances du Comité des Relations Industrielles à l'Assemblée législative. Les chefs syndicaux ont fait valoir que les dispositions prévues (demande écrite du salarié pour une avance sur son salaire afin de payer son droit d'entrée dans une association et sa première cotisation) laissent la porte ouverte à de nombreuses mesures d'intimidation de la part du patron).

M. Cormier est aussi d'avis que l'époque des campagnes de recrutement improvisées en vitesse est maintenant révolue. Il importe d'introduire plus d'ordre dans les façons de procéder. Il insiste de plus pour que les organisateurs affectés à ces tâches reçoivent une préparation suffisante.

Désireux de donner suite aux interrogations pressantes que soulève le problème de l'expansion syndicale chez les travailleurs de la pulpe et du papier, les délégués au Congrès ont adopté l'importante résolution que voici:

"Qu'une étude soit faite par l'exécutif de la F.P.P. des possibilités et des moyens de financement de l'organisation dans l'industrie du papier et chez les travailleurs en forêt, et que rapport soit fait au prochain bureau fédéral qui soumettra ses recommandations à l'exécutif de la CSN".



M. Victor Dahl (premier à gauche), président de la Fédération de la Pulpe et du Papier, et M. René Cormier



(dernier à gauche), directeur général, ont été pris sur le vif par notre photographe au cours de ce congrès.

Les rencontres de Dom-Tar: une initiative qui devrait s'étendre à toute l'industrie

POUR plusieurs syndicats affiliés à la Fédération Nationale de la Pulpe et du Papier, les derniers douze mois ont été l'occasion d'une initiative de collaboration patronale-ouvrière.

Il s'agit de la conférence "au sommet" convoquée l'automne dernier par la compagnie Dom-Tar qui permit aux dirigeants de la CSN de discuter directement avec les membres de la haute direction de cette entreprise.

Cette conférence, une des premières initiatives du genre, sera reprise au début d'octobre prochain.

Le problème de la collaboration patronale-ouvrière a donc fait l'objet d'un vif débat lors du dernier congrès de la F.P.P. Certains délégués ont déploré le décalage qu'ils avaient pu noter entre les déclarations faites "au sommet" et les attitudes pratiques prises au niveau des usines.

Le président de la Fédération M. Victor Dahl, a déclaré notamment dans son rapport que si les dirigeants de l'industrie

en général emploient facilement le mot "collaboration", en pratique jusqu'à maintenant cela ne les empêche pas de conserver à l'endroit des syndicats une attitude décevante: on les tolère, on ne les accepte pas encore.

Les délégués sont cependant désireux de poursuivre l'expérience amorcée par Dom-Tar. "Tout en déployant beaucoup de prudence, lit-on dans une des résolutions adoptées, le congrès est d'avis que ces rencontres sont une louable initiative et pourraient être étendues à l'ensemble de l'industrie du papier".

De son côté, M. René Cormier, directeur des services de la Fédération, avait souligné "que dans le contexte actuel, ces rencontres ne doivent pas empiéter sur le champ de la convention collective". Il ne faut pas non plus, a-t-il ajouté "que les représentants de la compagnie s'en servent pour jouer à cache-cache lorsque nous les rencontrons à la table des négociations".

● Les négociations entre les syndicats et l'industrie de la pulpe et du papier sont traditionnellement très influencées et même parfois déterminées par la première entente intervenue entre un groupe d'unions et une ou plusieurs grosses compagnies.

Il semble que cette pratique cause un problème aux syndicats affiliés à la F.P.P. L'entente-type, établissant le "pattern" pour l'année en cours, intervenue entre les unions internationales et une importante compagnie, comporte des améliorations des bénéfices sociaux sans augmentation de salaire.

"Le "pattern" de cette année, a souligné M. Cormier dans son rapport, est d'une valeur discutabile. Il n'a pas été suivi de façon aussi absolue que par le passé, notamment à cause des différences dans les divers plans d'assurance et caisses de retraite. Même certains groupes d'employés de la compagnie concernée ne l'ont pas suivi". Le directeur des services déplore qu'à la suite de cette en-

tente l'enveloppe de paie des travailleurs n'ait pas été augmentée.

A son avis, l'industrie de la pulpe et du papier garde son rang dans l'économie canadienne, mais les salaires des employés de cette industrie ont perdu de leur valeur comparative à ceux des travailleurs des autres industries manufacturières.

M. Cormier a aussi déploré le fait que cette "entente-type" n'apporte aucun correctif aux conséquences de l'automatisation qui se font de plus en plus sentir dans les usines.

x x x

LES élections à l'exécutif de la Fédération Nationale de la Pulpe et du Papier ont donné les résultats suivants:

Président: M. Victor Dahl.
Vice-président: MM. Léopold Corriveau, Charles Brassard, Jean-Paul Trépanier, Salmon Tremblay et Laurent Ross.
Secrétaire-Trésorier: M. Oscar Fournier.

Le gouvernement ne doit plus reculer...

— suite de la page 1

pour obtenir des pouvoirs publics des fonds, parfois assez considérables, mais ils ne publieraient pas leurs bilans et se montraient très peu préoccupés de faire "participer les parents" à leur administration.

En dépit de qualités certaines, notre système d'enseignement, en ce temps-là, devait se débattre contre un certain climat de médiocrité. Le patronage, la corruption et le népotisme, revêtus de formes diverses, s'infiltraient de toutes parts dans un système opérant en vase clos où l'oeil du public, à la fois pourvoyeur et bénéficiaire de l'enseignement, n'avait que très peu d'accès.

On pourrait en écrire fort long sur ce chapitre des lacunes passées et actuelles de notre système d'enseignement. C'est là un bilan que nous ne tenons aucunement à faire, nous y serions pourtant forcés si la crainte exagérée des adaptations qui s'imposent devait empêcher l'adoption par la législature d'une loi instituant un véritable ministère de l'Éducation. Nous souhaitons, quant à nous, que le gouvernement aille de l'avant et nous serons les premiers à le blâmer s'il accepte de marquer un recul par rapport à l'essentiel du bill 60.

Si nous réclamons l'institution immédiate d'un ministère de l'Éducation, ce n'est pas en vertu d'une théorie politique qui nous ferait préférer, de façon systématique, l'action gouvernementale à l'initiative privée. C'est tout simplement parce que des dizaines de milliers de nos enfants souffrent grave-

ment des inadaptations actuelles de notre système d'enseignement et que seul l'État, gardien par excellence du bien commun, est en mesure d'apporter des solutions efficaces à ces lacunes.

Selon nous, la création d'un véritable ministère de l'Éducation est une démarche que les besoins actuels rendent urgente et que les perspectives d'avenir nous font considérer comme essentielle. Il est en effet facile de prévoir que la population du Québec devra supporter dans l'avenir des dépenses encore accrues en matière d'éducation. Nous sommes loin d'avoir atteint le degré de scolarité maximum, soit en quantité, soit en qualité. Nous sommes loin de l'idéal qui consisterait à fournir à chacun de nos enfants le degré optimum d'instruction qui convienne à son talent et à ses aspirations professionnelles. Il faut prévoir, en particulier, une expansion considérable du secteur de l'enseignement technique et professionnel. Il faut aussi envisager pour une date aussi rapprochée que possible la gratuité de l'éducation à tous les niveaux. Comment peut-on s'imaginer que les évolutions auxquelles nous venons de faire allusion pourront s'effectuer dans l'harmonie et sans entraîner de gaspillage d'argent et d'efforts à moins qu'une coordination efficace soit exercée? Seul un véritable ministère de l'Éducation pourra, selon nous, effectuer cette coordination.

Pour éviter toute équivoque, nous dirons ici clairement qu'un véritable ministère de l'Éducation doit être le lieu où est concentré le pouvoir, aussi bien en

matière administrative qu'en matière pédagogique. Nous ajouterons cependant qu'afin de faciliter le contrôle démocratique de ce pouvoir, il est très utile, sinon nécessaire, de fixer des normes que le ministre lui-même devra respecter pour rester dans la lettre et l'esprit d'une loi se fixant comme objectif de faire participer tous les intéressés à l'évolution de notre système d'enseignement. Ces garanties nous sont assurées par l'existence du Conseil supérieur de l'éducation, de ses Comités et Commissions. Ce qui plus est, les comités confessionnels sont dotés des pouvoirs réels pour assurer la protection du caractère confessionnel de l'enseignement, là où ce caractère existe et doit être maintenu.

Un système original

Contrairement à ce qu'on dit en certains milieux, le bill 60 ne nous semble pas avoir été copié sur la législature d'aucun autre pays. Nulle part ailleurs, à notre connaissance, on ne trouvera un système d'écoles ayant à la fois les caractères public et confessionnel. Nulle part ailleurs, à notre connaissance, on ne trouvera un Conseil supérieur de l'éducation qui assure une représentation aussi satisfaisante aux corps intermédiaires, aux éducateurs professionnels et aux confessions religieuses.

Pourtant, la Fédération des collèges classiques, la Corporation des instituteurs et la Fédération des commissions scolaires semblent se méfier du Conseil supérieur de l'éducation. Le bill 60 ne permet-il pas aux autorités religieuses de désigner directement cinq des membres de ce Conseil? La loi ne prévoit-elle pas également qu'un minimum de seize membres du Conseil sur 24 devront être de foi catholique?

Pourquoi affirmer dans un paragraphe qu'un ministère de l'Éducation s'impose, mais formuler quelques lignes plus loin une recommandation qui détruit entièrement la réalité d'une telle institution? Relisons ensemble le paragraphe le plus litigieux du communiqué des trois organismes:

"Le pluralisme de notre population et les droits constitutionnels des catholiques et des protestants imposent l'introduction à l'intérieur du futur ministère de l'éducation de deux organismes que nous considérons essentiels: un bureau catholique et un bureau protestant. Ces bureaux, ayant à leur tête ses sous-

Appui massif au Bill 60

Texte d'un télégramme que les signataires ont fait parvenir ce matin au Premier ministre Jean Lesage et au ministre de la Jeunesse, M. Paul Gérin-Lajoie.

"NOUS croyons qu'il est urgent d'établir un ministère de l'Éducation dans la province de Québec afin de coordonner tout ce qui a trait à l'enseignement.

Nous sommes d'avis que le Bill 60 manifeste un souci évident de respecter la situation particulière du Québec.

Selon nous, il est difficile, sinon impossible, de concevoir une loi efficace sans donner au ministre les pouvoirs que prévoit actuellement le Bill 60.

Nous sommes très heureux que les corps intermédiaires puissent prendre une part active à l'orientation de l'éducation au Québec en contribuant à la formation du Conseil supérieur de l'éducation.

Nous demandons au gouvernement d'assurer de façon permanente le rôle représentatif du Conseil supérieur de l'éducation et sa complète liberté d'action comme organisme consultatif.

Nous demandons au gouvernement d'adopter le Bill 60 sans plus tarder.

Respectueusement vôtres,

ANDRÉ DESILETS, président de la Chambre de Commerce de la province de Québec

JEAN MARCHAND, président de la Confédération des Syndicats Nationaux

ROGER PROVOST, président de la Fédération des Travailleurs du Québec.

JEAN-LOUIS LACHANCE, président de l'Association

professionnelle des Industriels

GILLES BLANCHARD, président de la Fédération des Unions de Familles

YVON CHARTRAND, président de l'Association des Professeurs de l'Enseignement spécialisé

ROGER COMTOIS, président de l'Association des Professeurs de l'Université de Montréal."

ministres associés, dépendront cependant, selon le cas, du Comité catholique ou du Comité protestant. De la sorte, les catholiques et les protestants pourront, comme "classes particulières de personnes", jouer leur rôle de "corps intermédiaires" à l'intérieur même du ministère de l'Éducation.

Evidemment, une telle recommandation peut être de nature à tromper la bonne foi de beaucoup de citoyens. Qu'y a-t-il de mal à ce qu'un bureau des écoles catholiques "dépende" d'un comité catholique et à ce qu'un bureau des écoles protestantes "dépende" d'un comité protestant? A première vue, cela apparaît tout naturel. Mais les auteurs de ce texte savent parfaitement, eux, que le fait de soustraire toutes les écoles confessionnelles à l'autorité du ministre rendra impossible la coordination qui s'impose dans nos politiques scolaires. Qu'on songe seulement aux transformations et à l'extension que devra subir notre enseignement technique et professionnel. Voilà bien un exemple concret d'un problème qui implique aussi bien les commissions scolaires confessionnelles que les écoles techniques actuellement dépendantes du ministre.

Pourquoi cette opposition à un véritable ministère de l'Éducation, jumelé d'un Conseil supérieur vraiment représentatif? Voudrait-on nous faire croire que l'éducation chrétienne est vraiment en danger? Pourrait-

on concevoir, par exemple, qu'un gouvernement puisse maintenir en fonction un haut fonctionnaire qui serait responsable de la préparation d'un programme que réproverait à l'unanimité, ou simplement par une majorité importante, l'un des comités confessionnels prévus par le bill 60 ou le Conseil supérieur de l'éducation lui-même?

Quant à nous...

Les discussions sur le bill 60 auront eu le grand avantage de démontrer le peu de confiance que nous avons en nous-mêmes. Certains organismes qui n'ont cessé de combattre l'établissement d'un véritable ministère de l'Éducation, même s'ils affirmaient parfois leur accord de principe, semblent en effet bien peu disposés à mettre leur confiance dans les représentants de l'Église, des corps intermédiaires et des éducateurs groupés au sein du Conseil supérieur de l'éducation. Quant à nous, nous croyons qu'il appartient aux intéressés de s'assurer que les personnes désignées pour former ce conseil soient d'une qualité et d'une compétence telles que la valeur de leurs opinions, appuyée par leur influence collective sur l'opinion publique, soit un apport précieux dans la réalisation des réformes nécessaires à notre système d'enseignement et une protection efficace contre d'éventuels abus de pouvoir de la part du ministre de l'Éducation.

Chômage et insécurité

● Extrait du message de M. Marchand à l'occasion de la Fête du Travail

MALGRÉ les efforts qui ont été déployés pour redresser l'économie canadienne, au cours de l'année écoulée, nous devons déplorer la persistance du chômage et l'insuffisance de notre croissance économique. Nous espérons que l'institution d'un conseil d'orientation économique, au plan fédéral, provoquera une prise de conscience de la part de tous les agents de la vie économique et les incitera à prendre les mesures nécessaires pour corriger nos déficiences et nous mettre sur la voie du progrès et de la prospérité.

Planification démocratique

La CSN espère que, dans un avenir immédiat, la planification cessera d'être un simple prétexte à discours ou à déclarations pour s'institutionnaliser dans des organisations bien structurées et cohérentes. Si nous voulons que cette planification soit démocratique, le patronat devra s'unir dans des cadres appropriés car sa division actuelle, en une multitude de groupements épars, ne permet pas l'élaboration d'une politique générale positive et progressive.

Le syndicalisme devra également conquérir son entière autonomie par rapport aux syndicats américains et refaire ses structures conformément aux exigences de notre société moderne. Devant les problèmes qui se posent à notre pays, le syndicalisme doit modifier son optique et se rebâtir de façon à être en mesure de contribuer à les résoudre. L'époque des égoïsmes locaux et professionnels

est dépassée et doit faire place à la responsabilité face à l'ensemble de la société. Mais le comportement futur du syndicalisme dépendra, dans une large mesure, du comportement des employeurs canadiens.

Formation professionnelle

On se plaît à répéter que nous vivons une ère de révolution technique. Nous devons faire en sorte que nous ne devenions pas les victimes de cette révolution. Les impératifs de la production ne doivent pas mettre en danger les valeurs humaines fondamentales.

Pour contrôler et dominer la technique, l'éducation doit être largement répandue. La formation professionnelle doit être poussée et adaptée aux conditions changeantes de la technologie industrielle.

Le syndicalisme ne prend pas d'attitude négative devant le progrès technique, mais il exige que l'on tienne compte des hommes.

Coopération de la CSN

La CSN offre à nouveau sa collaboration aux gouvernements et aux agents de la vie économique en vue de résoudre les problèmes canadiens qui intéressent particulièrement les travailleurs. Espérons que son geste provoquera autre chose que des déclarations de bonnes intentions et des vœux pieux. Il y a des centaines de milliers de citoyens qui attendent dans le chômage et l'incertitude que leurs dirigeants fassent preuve d'assez d'imagination, de talent et de courage pour leur assurer un emploi rémunérateur et stable.

Jean MARCHAND

RÉALISME

Il ne suffit pas d'économiser, il importe de placer ses épargnes dans un établissement de crédit qui favorise le développement agricole, industriel et commercial du Canada français.

BANQUE CANADIENNE NATIONALE

601 bureaux au Canada

Bill 54...

— Suite de la page 7

minée de ces terres, qui les exploite, quel groupe de "jobbers" sont les véritables employeurs, et comment sont répartis les employés sur l'ensemble du territoire du concessionnaire forestier. Nous voulons une situation claire, c'est-à-dire que le concessionnaire soit l'employeur de tous les salariés employés à l'exploitation de son domaine, que ce concessionnaire soit ou non directement l'employeur des salariés de tel ou tel secteur de son domaine.

Sur le même sujet des exploitations forestières, nous avons également présenté une modification au projet d'Article 9 du code du travail. Nous proposons que la façon de payer le droit d'entrée et la première cotisation syndicale soit la suivante: Une simple demande écrite du salarié, remise à l'Association, laquelle en temps opportun réclamera de l'employeur la somme en question. Dans le projet actuel, il faudrait que le salarié demande par écrit à l'employeur de lui avancer la somme requise, car chacun sait que les employés en forêt sont payés en fin de saison selon les crédits qu'ils accumulent, et non pas en espèce chaque semaine, comme les travailleurs d'usines. Le système proposé par l'article 9 sur ce point permettrait à l'employeur de suivre jour après jour les progrès de l'organisation et de s'arranger de telle sorte qu'il puisse entraver la marche normale de l'organisation par les moyens qu'il jugerait efficaces. Tandis que, avec la modification que nous proposons, la demande écrite du salarié d'avancer la somme ne parviendrait à l'employeur qu'une fois l'organisation terminée et une fois la majorité acquise.

Art. 5: Les fonctionnaires ne doivent plus être considérés comme des éternels enfants.

Le bill 54 reconnaît certains droits aux fonctionnaires provinciaux. Ainsi, il est prévu

de façon très explicite que les employés de l'Etat provincial qui voudront se grouper en syndicat pourront être reconnus par la Commission de Relations ouvrières. Pour éliminer toute équivoque quant à la possibilité pour de tels syndicats de recourir à la négociation collective, il y aurait sans doute lieu d'amender la loi du Service civil. Mais auparavant il faudrait modifier l'article 5 du bill 54 qui restreint de façon tout à fait inacceptable l'exercice du droit d'association des employés de l'Etat en leur interdisant toute affiliation à une centrale syndicale. Voici le texte de cet article:

"Les fonctionnaires visés par la Loi du service civil ne peuvent être membres d'une association de salariés qui n'est pas exclusivement formée de tels fonctionnaires ou qui est affiliée à une autre association ou organisation."

N'est-il pas évident pour quiconque connaît le moindre de la négociation collective que les salariés des diverses industries, services ou régions ne sauraient défendre adéquatement leurs intérêts par le truchement de syndicats isolés. La mise sur pied de services techniques efficaces, essentiels à un mouvement syndical digne de ce nom, exige la coordination des efforts.

Nous sommes fermement d'avis que l'article 5 du projet de Code du Travail doit être amendé pour laisser aux fonctionnaires eux-mêmes le soin de décider si leur syndicat doit s'affilier ou non à une centrale syndicale. Nous croyons également que le gouvernement devrait amender immédiatement la Loi du service civil afin qu'il ne subsiste aucune équivoque quant au droit des fonctionnaires à la négociation collective.

Pendant longtemps, les employés de l'Etat provincial n'ont pas été considérés comme des citoyens à part entière: sous-estimant tout à la fois le travail des fonctionnaires et les oeuvres de charité, plusieurs politiciens assimilaient le travail au service de l'Etat provincial à une allocation déguisée d'assistance publique. Cette pitoyable conception de la fonction publique est heureusement en voie de disparition. Raison de plus pour que les fonctionnaires et la population du Québec n'acceptent pas de se contenter de demi-mesures. Ce dont les fonctionnaires ont besoin, c'est du plein exercice de leur droit d'association et non d'un droit rétréci de façon

arbitraire. Il est facile d'admettre que certains employés de la fonction publique puissent être, pour des raisons de bien commun, privés du droit de grève. Dans le cas du droit à l'affiliation et à la négociation collective, le bon sens aussi bien que les expériences d'autres provinces et d'autres pays inclinent carrément du côté de la thèse syndicale.

Art. 37: Un point majeur à clarifier: la reconnaissance des formules de sécurité syndicale.

NOUS voudrions que soit clarifié un autre point qui a fait l'objet de difficultés légales constantes depuis la promulgation de la loi des relations ouvrières. Les employeurs se demandent, depuis de nombreuses années, si les clauses de sécurité syndicale, et en particulier dans l'atelier fermé, l'atelier syndical parfait, etc., sont légales au sens des lois ouvrières existantes et de l'économie générale du droit civil. L'une des difficultés pratiques que les syndicats ont rencontrées dans leurs négociations avec les employeurs sur ce point, c'est que ceux-ci prétextaient très souvent, pour ne pas accorder une sécurité syndicale suffisante, que telle ou telle clause de sécurité syndicale était illégale.

Or les clauses de sécurité syndicale sont plus ou moins passées dans les moeurs industrielles. La reconnaissance du syndicat par l'employeur implique qu'il lui garantisse, sous une forme ou sous une autre, une sécurité contre les pressions indues, l'intimidation, etc. Tel est le rôle des clauses de sécurité syndicale.

Nous suggérons donc que la législation du travail prévoie (ce qui n'est pas le cas dans le projet actuellement à l'étude) un article semblable à celui qu'on trouve dans la Loi fédérale sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Cet article se lit comme suit: "Rien dans la présente loi n'interdit aux parties à une convention collective d'insérer dans ladite convention, une disposition stipulant, comme condition d'emploi, la qualité de membre d'un syndicat ouvrier spécifié, ou accordant une préférence d'emploi aux membres d'un syndicat ouvrier spécifié."

Art. 95: Le droit de grève pendant la durée d'une convention: aux parties d'en décider.

LA législation actuelle, d'ailleurs récente sur ce point, interdit la grève pendant la durée d'une convention collective. Cette restriction au droit de grève est inacceptable et compromet les intérêts des travailleurs d'une manière qui peut leur être très préjudiciable.

Le Bill 54 reprend le principe de cette législation en disant: "La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective, à moins qu'elle ne renferme une clause en permettant la révision par les parties..."

Il est clair que cette disposition subordonne l'exercice du droit de grève à une remise en cause de la convention collective telle qu'elle a été négociée et signée en premier lieu. Il faudrait, pour garder le droit de grève, stipuler que les négociations peuvent rouvrir pendant la durée de cette convention, soit sur l'ensemble soit sur certains points déterminés.

Cette réserve n'est pas suffisante. En effet, certains événements peuvent se produire qui, bien que ne nécessitant pas la réouverture des négociations sur un point ou un autre de la convention collective, rendent impérieuse une action directe des travailleurs pour défendre leurs intérêts. Tel serait le cas par exemple, si une compagnie décidait de congédier l'exécutif du syndicat, comme cela s'est déjà vu dans l'histoire syndicale relativement récente de la province de Québec. Il peut arriver des circonstances où l'unique moyen efficace de se défendre, pour les travailleurs, soit de déclencher une grève, même pendant la durée d'une convention collective.

Nous avons donc proposé que l'article cité du projet de code du travail soit modifié et se lise comme suit: "La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective, à moins que les parties n'en décident autrement."

On voit que par cette modification, il serait possible de réserver en négociation collective, par une clause appropriée, tous les droits des travailleurs à la grève pendant la durée d'une convention collective. Il n'appartient pas au législateur de se substituer aux parties pour empêcher qu'elles ne s'entendent pour réserver certains droits, en particulier un droit aussi important que le droit de grève.

Art. 99 et sq.: Huit membres ce n'est pas trop pour la bonne marche de la CRO.

IL est de toute première importance que la Commission des Relations Ouvrières puisse fonctionner d'une manière expéditive. Nous ne savons que trop, à l'heure actuelle, combien de délais ont été occasionnés, non pas par la faute des commissaires, mais par l'insuffisance du nombre de membres siégeant dans les affaires concernées. Le projet de code du travail prévoit un quatrième vice-président, ce qui constitue un progrès sur l'état de choses actuel, puisqu'il n'y a pour le moment que trois vice-présidents, mais par ailleurs, le projet veut réduire de huit à quatre le nombre total des représentants des parties, c'est-à-dire les représentants des

employeurs et des syndicats. Nous croyons que ces huit membres sont nécessaires, voire indispensables, à l'expédition des affaires qui viennent devant la commission. Il serait curieux qu'après une expérience comme celle que nous avons connue depuis plusieurs années, expérience caractérisée par la surcharge dont les commissaires eux-mêmes avaient autant à souffrir des effets que les parties qui se présentaient devant la commission, le gouvernement veuille à l'heure actuelle une mesure qui serait de nature à rendre les procédures devant la commission encore plus lentes qu'elles ne le sont en privant cette commission de quatre des membres qui lui sont nécessaires pour au moins suivre avec une rapidité raisonnable les nombreuses causes dont la commission a à décider. A noter d'ailleurs que la syndicalisation des employés dans la province de Québec se fait encore à un rythme rapide et que les causes de congédiement pour activités syndicales imposent à la commission un travail extrêmement lourd. Dans ces circonstances, nous insistons pour que la commission devienne et puisse devenir aussi efficace que possible, car il ne sert de rien de rendre des décisions sur des requêtes en certification ou sur des congédiements plusieurs mois après les événements qui y ont donné lieu, ces délais occasionnant aux parties les frais les plus considérables et une perte de temps et d'énergie qui pourrait mieux être utilisée d'autre façon, sans parler de la désorganisation syndicale qu'entraînent ces délais.

Dans un autre article, le projet du code du travail parle de subordonner le personnel et l'administration de la Commission à l'autorité d'un administrateur. Il faut se souvenir que la commission est un tribunal et que la séparation nécessaire des pouvoirs entre l'exécutif et le judiciaire s'accommoderait mal de la nomination d'un administrateur qui aurait la haute main sur le personnel et l'administration de la commission. Nous ne voulons pas que le fonctionnement de la commission soit dirigé par quelqu'un qui ne relève pas lui-même de la commission, mais qui relèverait du gouvernement lui-même. En d'autres termes, nous proposons que l'administrateur auquel pense le législateur tombe sous l'autorité de la Commission elle-même, c'est-à-dire qu'il n'en soit pas indépendant et surtout qu'il ne dépende pas du gouvernement directement.

AVIS

TRES IMPORTANT

Tous les ouvriers qui ont travaillé pour la Compagnie TEMISKAMING INSPIRATION LTD., durant la période du 1er octobre 1962 au 15 janvier 1963, dans la construction du tunnel à Manic 2, sur les chantiers de l'HYDRO-QUEBEC sont priés de transmettre immédiatement leur adresse et numéro d'insigne au

**BUREAU DU COMITE PARITAIRE
DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION
DU DISTRICT ELECTORAL DE SAGUENAY,**

Case postale 1540,
Hauterive.

Ces renseignements sont requis pour le paiement des réclamations d'ajustement de salaires.

Germain Dubé, sec.-gérant.

AVIS

Re: Loi de la convention collective, S.R.Q. 1961, chapitre 163

Le ministre du Travail a prié le Conseil supérieur du Travail d'entreprendre la révision de la Loi de la convention collective, en vertu de laquelle sont adoptés les décrets régissant les normes de travail dans certains secteurs de notre économie.

A cette fin, le Conseil supérieur du Travail sollicite la collaboration de tous les intéressés: associations ou individus, qui croient pouvoir formuler à ce sujet des représentations utiles.

Ces représentations devront être adressées sous forme de mémoires le ou avant le 15 octobre 1963, à Me Gérard Vaillancourt, c.r., secrétaire général intérimaire du Conseil supérieur du Travail, Hôtel du Gouvernement, Québec.

Ces mémoires, de nature privée, seront étudiés par le Conseil supérieur du Travail, qui présentera ensuite son rapport au Ministre du Travail.

PREJUGES

— suite de la page 9

compétence comme condition première d'admission, quel que soit le pays d'origine du candidat.

— On ne fait aucune difficulté aux gens de couleur?

— On considère sérieusement en ce moment l'admission d'un groupe de Noirs, mais le ministère fait d'abord enquête aux fins de savoir quelles seront les chances pour ces nouveaux citoyens de s'intégrer dans une vie normale. Car il serait vain de prétendre que les distinctions raciales sont totalement inexistantes chez nous, même si on les fait moins ouvertement que chez nos voisins du Sud. L'homme de couleur qui se rend à un congrès dans les Maritimes et se voit refuser une chambre à l'hôtel même où a lieu ce congrès, le technicien spécialisé qui doit s'engager comme porteur sur les lignes de chemins de fer parce qu'on lui refuse du travail dans son métier, sont des preuves bien tangibles que le "bobo" ne nous a pas complètement épargnés.

François Krakowski, organisateur syndical au service de la CSN

MONSIEUR François Krakowski fait de l'organisation syndicale depuis onze ans et s'occupe du service d'aide aux immigrants de la CSN. Tout en énumérant les nombreuses difficultés auxquelles doit faire face le nouveau venu à la recherche d'un emploi, notre interlocuteur s'empresse de préciser qu'il ne voit là aucune indication de préjugés.

De semblables difficultés se présentent dans tous les pays, de dire M. Krakowski, et j'ajouterais même que le Canada est beaucoup moins sévère que la plupart d'entre eux. Il va de soi, par exemple, que partout dans le monde l'individu qui ne connaît pas la langue du pays où il vit est handicapé au départ.

Au temps où les salaires étaient très bas, il était extrêmement facile à un immigré de trouver du travail dans les hôpitaux puisqu'on avait peine à recruter du personnel. Les conditions beaucoup plus favorables qui sont offertes maintenant font qu'un plus grand nombre de Canadiens s'intéressent à ces positions, en même temps que les hôpitaux exigent du personnel plus qualifié.

On exige partout des ouvriers expérimentés. "Où allons-nous prendre l'expérience, nous demandent les travailleurs, si personne ne nous emploie?". Question que se pose également le travailleur canadien, du reste. On sait que dans les métiers de la construction, par exemple, on exige une carte de compétence. Il est impossible à l'immigrant, habitué à des méthodes de travail et à un outillage différents, de passer l'examen à son arrivée. La CSN s'occupe alors d'obtenir à l'immigrant, sans aucun déboursé de sa part, un permis temporaire qui lui permettra de se familiariser avec nos procédés et nos outils, de façon à ce qu'il puisse ensuite obtenir sa carte de compétence.

On ne semble faire aucune distinction injuste dans l'attribution des promotions, lesquelles sont généralement accordées suivant les capacités d'un individu sans égard pour sa nationalité. Ceci est d'ailleurs dans l'intérêt même de l'employeur. Je connais personnellement un bon nombre d'immigrants qui sont parvenus à des postes de

commande très importants dans l'industrie.

C'est cependant chez les professions libérales que la difficulté se fait le plus sentir. Le professionnel qui arrive de l'étranger doit travailler pendant des années et souvent reprendre une partie de ses études, sans compter qu'il lui faut attendre d'avoir sa citoyenneté, pour avoir le droit de pratiquer sa profession. La profession de dentiste est tout particulièrement difficile d'accès, et le dentiste immigrant doit généralement reprendre ses études depuis le début. Le médecin doit faire un stage dans un hôpital et attendre sa citoyenneté avant de pouvoir passer un examen (ce qu'on peut lui refuser sans motif). La crainte de la concurrence incite souvent certains individus ou groupes d'individus à créer des difficultés à l'étranger qui essaie de faire reconnaître ses diplômes.



M. F. Krakowski

Le cas de l'avocat est assez spécial. Dès son arrivée ses diplômes peuvent être reconnus par l'une de nos universités locales mais, avant de pouvoir pratiquer,

il lui faut d'abord faire émettre un bill privé (ce qui implique déjà un déboursé de quelques milliers de dollars) qui lui donne le droit de passer l'examen du Barreau. Ici encore, des pressions peuvent s'exercer pour empêcher ou retarder la sortie du bill privé.

Encore une fois, de préciser M. Krakowski, il ne faut pas voir là une question de préjugés; il s'agit de pratique courante et en Europe la situation est encore pire. En France et en Belgique, par exemple, il faut à l'immigrant un permis pour chaque catégorie de travail. Le gouvernement en quelque sorte "dirige" le nouveau venu vers les secteurs où on a le plus besoin de main-d'oeuvre et lui accorde un permis qui ne lui permet pas de faire autre chose.

En tant qu'organisateur syndical, je me dois de noter que les immigrants sont

nos syndiqués les plus convaincus. L'éducation dans ce domaine commence tôt en Europe, et tous les travailleurs croient sincèrement en la nécessité et l'importance du syndicalisme.

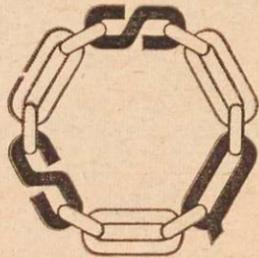
En général dans le logement les distinctions injustes ne se font pas sentir là non plus. Il arrive cependant que le Néo-Canadien non averti soit victime de certaines "hausse de prix" (ceci arrive aussi dans les magasins), de certains abus dans l'interprétation des clauses d'un bail de la part d'un propriétaire retors qui tente de profiter du fait que le nouveau locataire ne connaît pas les dispositifs, ni parfois même l'existence, de la Régie des Loyers.

• D'autres témoignages sur la discrimination au Canada paraîtront dans notre prochain numéro.



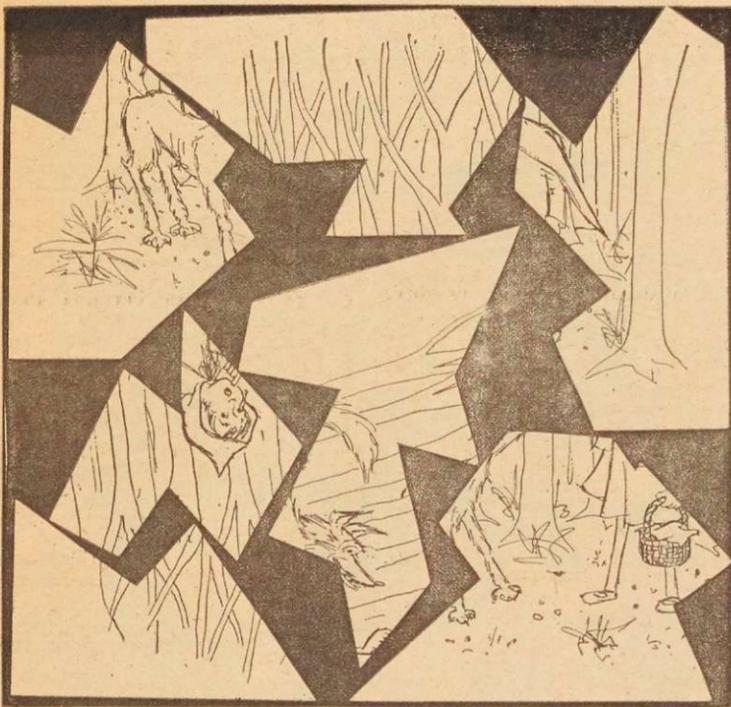
La protection, c'est tout ou rien

LA MUTUELLE SSQ est la plus ancienne et la plus importante entreprise spécialisée en assurance-maladie née au Québec. Elle offre une protection complète. Les contrats des SSQ couvrent tous les services médicaux et chirurgicaux ainsi que les services hospitaliers qui ne sont pas couverts par l'assurance-hospitalisation. Ces contrats protègent non seulement les assurés mais aussi les membres de leur famille. Depuis bien des années, LA MUTUELLE SSQ fournit ainsi des services complets d'assurance-groupe (assurance-maladie, assurance-vie, assurance-salaire) à de nombreuses entreprises, grandes et petites, et à divers syndicats et groupements à travers le Québec. Si vous avez des problèmes d'assurance-groupe, les spécialistes des SSQ se feront un plaisir de vous aider à les analyser et à les résoudre. **Pensez-y bien: la MUTUELLE SSQ, c'est la chaîne qui vous protège.**



LA MUTUELLE SSQ ASSURANCE-GROUPE
LES SERVICES DE SANTÉ DU QUÉBEC

SIÈGE SOCIAL: QUÉBEC, B. P. 3899 — SUCCURSALES: MONTRÉAL, SOREL, JONQUIÈRE



JEU NO 1 : jusqu'à 8 ans

NOTRE GAGNANTE : Ginette Lemaire (8 ans), St-Joseph de St-Hyacinthe. Le nom du conte était "Le Chat".
CE MOIS-CI : Voici un autre dessin à reconstituer — et n'oubliez pas de donner le nom du conte que ce dessin représente.

Le journal LE TRAVAIL offre au gagnant des livres pour enfants d'une valeur de \$10.

JEU NO 2 : de 8 à 12 ans

NOTRE GAGNANTE : Ginette Tardif (11 ans), 51 boulevard Ste-Croix, Victoriaville, Qué., qui nous a envoyé le joli dessin que nous reproduisons ci-contre.

CE MOIS-CI : Dessinez-nous quelque chose sur le thème : La rentrée des classes. Les dessins sont jugés sur leur apparence et leur originalité. 1/2% 1/2% 1/2%
Le gagnant recevra du matériel d'artiste pour une valeur de \$25 offert par le Centre de Psychologie et de Pédagogie, 260 ouest, rue Faillon, Montréal. 1/2



CONCOURS, 1001, RUE ST-DENIS, MONTREAL — SEPTEMBRE 1963

JEU No 1

JEU No 2

Nom	Nom
Prénom	Prénom
Adresse	Adresse
Age	Age

"MA BANQUE"
POUR 3 MILLIONS DE CANADIENS

Jour par jour...



De génération en génération, les Canadiens ont fait confiance à la Banque de Montréal. Aujourd'hui, plus de trois millions de personnes, d'un océan à l'autre, appellent la B de M "MA BANQUE".

BANQUE DE MONTRÉAL

La Première Banque au Canada

Il y a 171 SUCCURSALES de la B de M dans la PROVINCE de QUEBEC pour vous servir.

AU SERVICE DES CANADIENS DANS TOUTES LES SPHÈRES DE LA VIE DEPUIS 1817
AD-173F

FOREIGN FLAGS...

— Continued from page 16

87% of the gypsum from Little Narrows to Montreal; more than half the iron ore from Wabana to Sydney; 65% of the coal shipped from Sydney and 44% of the iron ore from Seven Islands. They also shared in the shipment of gypsum from Halifax to Montreal and fluorspar from St-Lawrence to Port Alfred as well as the north and south bound Artic cargos.

"Convenience" or "Necessity"

The above information compiled by the Canadian Maritime Commission indicates the important advantages for Canly or through subsidiaries to fly adian companies, either directly or through subsidiaries to fly the "flag of Convenience", including the "convenience" to flaunt the Convention of the High Seas on matters of flag linkage and safety, to avoid Canadian taxation and labour demands, while transporting our natural resources at the expense of unemployed Canadian seamen and shipyard workers.

The Convention of the High Seas was adopted in 1958 as part of the United Nations International Law of the Sea. Article 5 of the convention was clear on the question of flag "linkage".

1) "Each state shall fix the conditions for the registration of ships in its territory, and for the right to fly its flag. Ships have the nationality of the State whose flag they are entitled to fly. There must exist a genuine link between the State and the ship; in particular, the State must effectively exercise its jurisdiction and control in administrative, technical and social matters over ships flying its flag."

2) "Each state shall issue to ships which it has granted the right to fly its flag documents to that effect."

Canadian Maritime unions support the principle that Panama, Honduras and Liberia are not maritime nations in the accepted sense. For a nation to be considered a maritime nation with all the rights and obligations of one, there must be a genuine link between the nation of registry and the ownership of the vessel. Only in this way can safety standards be made effective and adequate compliance and inspection be assured. Since few, if any Canadian owned foreign registered vessels stop in the land of their registry, safety inspection is not nearly as dependable a device as if the customary inspection by a responsible government.

A case in point is the current investigation into the collision on July 20th 1963, of the ore carrier "Triconica" and the freighter "Roonagh Head" in the St. Lawrence river. The "Triconica" was a Bermuda owned ship of Honduras registry. The "Triconica" manned by a crew of Chinese nationals, sank below Quebec City with a loss of thirty-three lives. The "Triconica" was under contract with Quebec Iron and Titanium of Sorel, a subsidiary of Kenicott Copper and New Jersey zinc to transport ilmenite (titanium ore) mined at Lac Tio on the Quebec North Shore from Havre St-Pierre to Sorel.

Press reports leave serious doubt as to whether the poorly-paid Chinese crew of the "Triconica" received the protection which might be expected on a ship under Canadian registry where safety standards can be made effective and adequate compliance and inspection be assured.

Chaos in the Maritime Labour

Poor labour relations or inter-union jurisdictional disputes are not the cause but the re-

sult of the decline and the control of the Canadian Maritime industry by foreign interests. It has become habitual in management and government agencies to blame industrial ills on organized labour. This is a shipshod approach to this deep and serious problem.

In the report of Mr. Justice Thomas G. Norris, the Industrial Inquiry Commission appointed to investigate into the disruption of shipping in the Great Lakes and St. Lawrence Waterway, the imposition of government trustee ship over Canadian Maritime Unions was recommended as a solution to control.

Although the Norris report spelled out in detail how it believed that labour management relations could be improved, by legislation, it failed to determine why labour management relations in the Maritime industry have reached their present state and what could be done to improve them, without penalising only labour. In these respects, organized labour finds no help to the industry in the report.

Recently, details were worked out between the representatives of the Shipyard Federa-

tions of British Columbia and the Atlantic Provinces affiliated to the C.L.C. and the National Metal Trades Federation (C.N.T.U.) with regard to drafting a comprehensive brief which will be ready for the Federal authorities on the opening of the fall Session, on the future of the Canadian Shipping and Shipbuilding industry.

Policy — An Essential Remedy

Canada cannot afford to be without the nucleus of a merchant fleet and a nucleus of the shipbuilding industries that support it. In terms of overall national income, in terms of our trade volume, in terms of our actual outlay on the defence program, Canada can easily afford the cost of enabling a small, efficient merchant fleet to live under the Canadian flag against all the low-cost merchant fleets of the world.

Where a transportation service vital to Canada is controlled by non-Canadians the livelihood of every Canadian is at stake.

No other nation deliberately takes the same risks. Why should Canada?

LES IDÉES...

— Suite de la page 5

qu'un certain nombre d'hommes courageux ont cru au droit d'association que le mouvement syndical est aujourd'hui une pièce maîtresse de l'organisation sociale. A force de "prêcher" que le droit d'association est un droit naturel et fondamental, les mentalités trop individuelles se sont transformées. Les travailleurs, les hommes d'Etat et même les employeurs en sont arrivés à reconnaître ce droit. Les travailleurs ont été amenés à s'unir et à fonder des syndicats. Ils ont obtenu une législation protectrice. Ils ont transformé la face de l'entreprise et de la société. Voilà où mènent les idées.

Une économie organique: Depuis longtemps on insiste sur la nécessité d'organiser l'économie d'une façon rationnelle pour qu'elle réponde aux vrais besoins de l'homme. Tous les agents de la vie économique — employeurs, travailleurs, syndicats et associations patronales — doivent collaborer à cette planification dans un esprit de co-responsabilité avec l'Etat.

Encore des idées: collaboration, planification.

Souvent les travailleurs ont peur du mot "collaboration". S'agit-il de favoriser un retour à l'exploitation? S'agit-il de transformer des organisations syndicales vivantes en syndicats de boutique? Aucunement! La collaboration exige que les parties travaillent ensemble à la réalisation d'objectifs reconnus valables et souhaitables par tous. La collaboration suppose l'égalité des parties et le respect des droits mutuels. Lorsque ces idées seront reçues et acceptées comme des convictions, employeurs et travailleurs sentiront le besoin de mieux définir l'entreprise et de revendiquer ensemble la place qui revient aux travailleurs.

Les mentalités auront été transformées. Au lieu d'établir les relations uniquement sur des rapports de force, on cherchera en commun les points d'application de la justice et de l'amour fraternel.

La "planification" inspire également des craintes. Plusieurs l'ont considérée comme une antichambre du communisme. Evidemment, quand on ne fait pas l'effort de préciser ses idées, on entretient des "simplicités" et des mythes. Planifier, c'est prévoir des moyens en vue d'une fin; c'est étudier et se préparer avant d'agir. Planifier l'économie, c'est introduire la raison et la liberté dans la vie économique au lieu de s'abandonner à des

lois aveugles ou à des appétits irrationnels.

La planification économique ne signifie pas nécessairement l'abandon de toutes les responsabilités à l'Etat. Une société respectueuse de la liberté de l'homme accordera ses suffrages à une planification vraiment humaine; c'est-à-dire à une planification faite par l'homme et pour l'homme. Les corps intermédiaires et les diverses associations participeront avec l'Etat à l'élaboration et à la réalisation de plans conçus pour la satisfaction des vrais besoins humains.

L'ergonomie: Prenons un dernier exemple. Aujourd'hui, on parle de plus en plus d'ergonomie, c'est-à-dire de cette discipline qui cherche à adapter le milieu de travail à l'homme.

Depuis des dizaines d'années, les moralistes et les aumôniers insistent et reviennent à la charge pour que la dignité de la personne humaine soit respectée dans les milieux de travail. On dénonce certaine "organisation du travail" qui au nom de l'efficacité productive compromet la santé des travailleurs et interdit toute possibilité d'épanouissement par le travail.

Ces idées étaient souvent reçues avec indifférence. On ne voyait pas comment concilier la loi de l'efficacité matérielle et le respect authentique de l'homme. Souvent les travailleurs eux-mêmes, uniquement intéressés aux augmentations de salaires, se faisaient les complices de ceux qui organisaient une vie de travail inacceptable pour l'homme.

Aujourd'hui, ces idées commencent à être traduites dans la réalité. A la suite de recherches scientifiques, on s'efforce d'adapter le milieu de travail pour que l'homme soit plus respecté, plus heureux et même, par voie de conséquence, plus productif. L'ergonomie s'intéresse à l'éclairage, la température, la pureté de l'air, l'aménagement de milieux de travail, l'adaptation de la machine à l'homme et l'organisation du travail. On remet même en cause le travail à la chaîne.

L'ergonomie ne se préoccupe pas uniquement du bien-être et de l'hygiène, elle cherche des formules qui permettent aux travailleurs de s'intéresser à leur tâche.

Ce qui indique de nouveau que les idées et les principes ont valeur de transformation est qu'on est déterminé à prendre les moyens de les traduire dans la réalité.

With 800 Hospital Employees Leading The Way Abitibi Is Turning Towards The CNTU

VAL D'OR — The employees of five Northwest Quebec hospitals have just joined the CNTU.

This is particularly important considering that these new unions, grouping some 800 workers, are the first in the area to join our organization.

Following requests that had been made to them, the CNTU organizers had come to that district some two months ago and were pleasantly surprised with the enthusiastic welcome granted to them.

The unions just formed are grouping the employees of the following hospitals: Hôtel-Dieu of Amos, St-Sauveur of Val d'Or, Saint-Joseph of La Sarre, Sanatorium St-Jean of Macamic and Ste-Famille of Ville-Marie.

The case of the Hôtel-Dieu of Amos did not drag very long since a registration certificate has already been issued by the LRB. These employees can therefore start planning their negotiations.

At Val d'Or and La Sarre, things are moving

swiftly. The CNTU already has a majority and no contestation appears to be in sight that could delay the issuing of a certificate.

In the Sanatorium St-Jean of Macamic, the NUPSE is challenging the CNTU's request, but there seems to be no doubt that the latter has a considerable lead.

It is in Ville-Marie that the battle has been most spectacular. Some organizers of the NUPSE had already started recruiting employees of the Hôpital Ste-Famille, when a group of these employees called upon the CNTU. On arrival of the latter's representatives, there was a complete turn about and there seems to be no doubt that the new union now has the majority. A request for certification has therefore been forwarded to the LRB.

The adhesion of these five new unions will bring to nearly 800 the number of hospital employees in the area who have chosen to be represented by the CNTU in their future negotiations with their em-

ployers.

According to Mr. Claude Gauthier, president of the temporary executive of the new Val d'Or union, this rapid success can be explained by the fact that hospital employees in the Northwest Quebec area have long wanted to improve their working conditions.

They are getting more and more conscious of the advantages gained by more than 20,000 hospital workers in the province through their affiliation to the CNTU. Therefore they

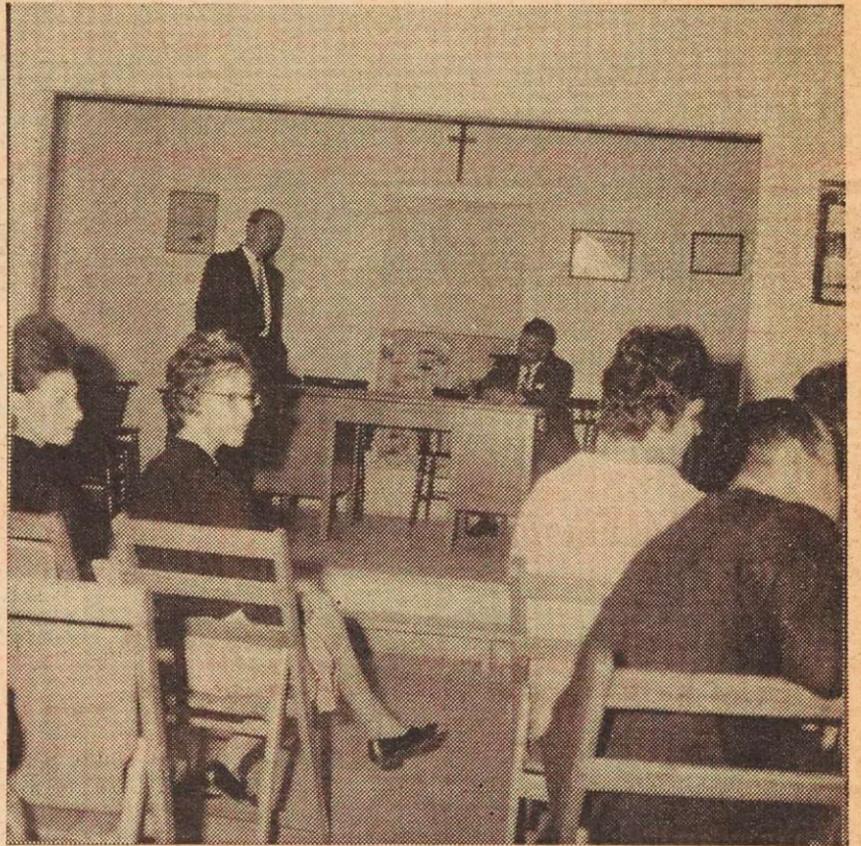
promptly took advantage of the opportunity offered to them by the presence in their district of the organizers.

In the course of the following weeks, several meetings will be held in each of these localities so that the new union members may have a chance to make their demands known. Their leaders will subsequently be able to prepare the draft collective agreement which they intend to submit to the management of the hospitals.

For these salaried work-

ers, one first objective is clear: it is to fill the sizeable gap existing between their working conditions and those enjoyed by their colleagues in other areas of the province.

Hospital employees in Northwest Quebec have in fact the lowest income in the province. This situation can only be explained by their lack of union organization, since with the establishment of the hospital-insurance plan it is not possible to put forward reasons of economy to justify such differences.



MACAMIC. — Mr. Jacques Dupont, CNTU organizer, and Mr. Paul-E. Dalpé, president of the "Fédération nationale des Services", during a union meeting which was grouping hospital employees from La Sarre Macamic and Val d'Or. The CNTU has also been favoured by the employees of Amos and Ville-Marie.

Foreign Flags On Canadian-Owned Ships

A Convenience Or A Necessity?

FOR MANY years, certain nations in particular Panama, Honduras and Liberia have permitted ships of foreign nationals to be registered under their respective flags. Many of these vessels never touch ports in the land of their registry. Maritime Unions call such flags, "flags of convenience" and the ships "runaway" ships. Many of the ships operating under such "flags of convenience" are owned by Canadian companies, either directly or through subsidiaries, but there are also American, Greek and British owned vessels in the fleets. Liberia which leads the world in tanker tonnage alone accounts for over 11,000,000 registered deadweight tons.

During the period April 1st 1962 to March 31st 1963, the number of Canadian registered ocean-going ships in foreign

trade, was decreased to three vessels. The transfer of the S/S "Canuk Trader" to Nassau, Bahamas registry, reduced the fleet to one solitary Canadian Flag vessel; namely the wartime built 10,000 tonner S/S "Federal Pioneer". During this same period, the numbers of ocean-going tankers remained unchanged, despite the sale of S/S "Abdros Fortune" to Liberian buyers. The tanker "Irvingbrook" employed in coastal trade was lengthened, renamed the "Irvingstream" and employed in ocean trading.

Tonnages of water transportation's share in Canada's International trade in the 1962 calendar year amounted to \$101,905,774. in exports loaded and imports unloaded.

Canadian flag participation including inland, coastal and ocean-going vessels amounted



Mr. S. TED PAYNE

to 26.3% of the total value transported. Three vessels comprising a total tonnage of 49,311 gross tons, indicated the

miserable share of Canada's exports and imports which was carried in Canadian registered ocean-going vessels in 1962.

Management's case for transferring Canadian Flag ships to "flags of necessity" or the more appropriate term "flags of convenience" registry is based on the economic arguments that Canadian operating costs are too high and more recently that chaos in the maritime labour movement has adverse effects on Canadian participation in Canadian International trade.

Little argument is presented as to the legal, the security and national policy arguments which support the operation of a Canadian ocean-going fleet of a size equivalent to its importance as a trading nation or its National sovereignty.

Indifference on the part of the Federal Government and lack of effective legislation to stem the ever-widening invasion of the Canadian Maritime industry by foreign competition and control, is the major maritime problem. Practically all foreign governments give special aid to their merchant fleets in the form of subsidies for

building and operating, special tax benefits, special laws giving preference to the use of their own ships in the carriage of their trade or placing restrictions and handicaps on the ships of other nations through special duties, port preferences, etc....

Coastal and Inland Trade

According to preliminary estimates, the volume of trade carried in Canada's coastal trade including the Great Lakes in 1962, amounts to 43,375,848 tons. Of this total, 13.6% was carried by ninety-seven ships of non-Canadian registry together with three foreign-flag vessels which operated under temporary permits of waiver of Canada's coasting laws. Forty-four Canadian-owned vessels on non-Canadian registry shared in our coastal and inland trade.

In 1962, non-Canadian Flag vessels transported all the lumber from British Columbia to Eastern Canada; 94% of the limestone from Colborn to Clarkson; 90% of the ilmenite from Havre St-Pierre to Sorel;

— Continued, on page 15