

Devant l'entêtement d'un patron, la situation se corse à Mt-Laurier

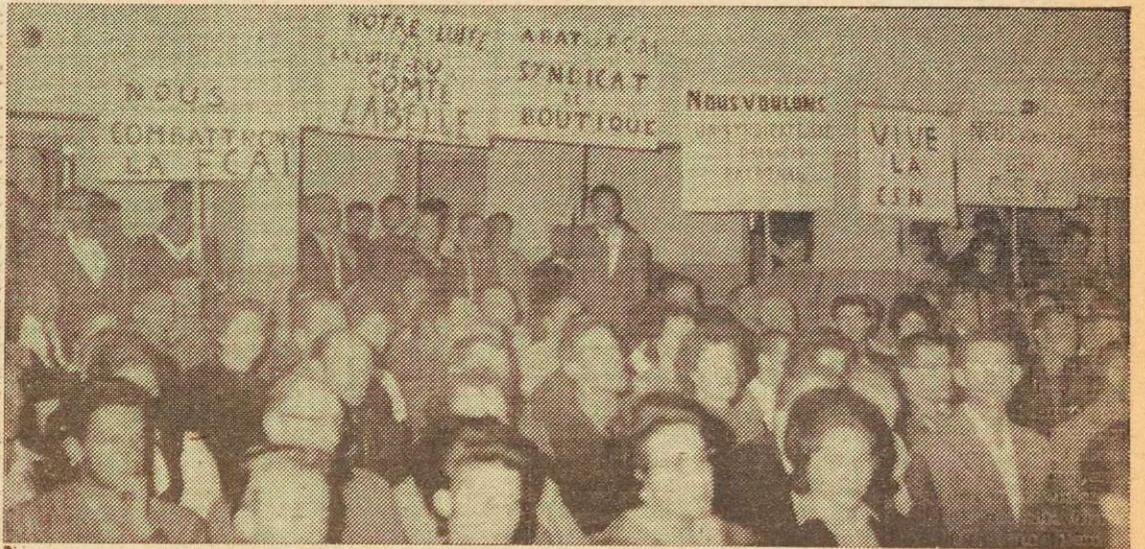
MONT-LAURIER. — L'entêtement peu banal d'un employeur retardataire crée actuellement une situation explosive non seulement pour les quelque 200 travailleurs qui se sont mis en grève le 29 août dernier mais pour toute la population de cette ville.

Les employés de la Bellerive Veneer & Plywood ont quitté leur travail, non pour obtenir des avantages économiques immédiats, mais tout simplement parce que la direction de cette entreprise se proposait manifestement de briser à tout prix le syndicat qu'ils venaient tout juste de fonder.

"Il s'agit purement et simplement d'une grève pour la reconnaissance syndicale, d'une grève où les travailleurs doivent lutter pour obtenir le respect de leur droit fondamental d'adhérer librement à une union ouvrière de leur choix," a déclaré M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN.

M. Pepin a fait cette déclaration lors d'un grand rassemblement populaire organisé dans le but de

— Suite à la page 5



● Une partie de la foule accourue pour prendre part à un grand rassemblement organisé par le syndicat des travailleurs de la Bellerive Veneer & Plywood de Mont-Laurier. La population de cette ville n'a pas caché sa sympathie à l'endroit des grévistes qui luttent actuellement pour la reconnaissance de leur droit d'association.

Le plus fort tirage
de la presse syndicale
au Canada

LE TRAVAIL

Vol. XXXIX — No 10

Montréal, Qué., octobre 1963 — Dix cents

LA CRO REND JUSTICE AUX FONCTIONNAIRES!

Ça y est !

Le syndicalisme chez les fonctionnaires provinciaux du Québec vient de franchir la barrière du son...

La récente décision de la Commission de Relations Ouvrières d'accorder un certificat de reconnaissance syndicale à trois groupes d'employés du gouvernement provincial a pour effet de consacrer le droit d'association des fonctionnaires dans notre province — droit qui, quoique naturel et fondamental — n'était pas encore clairement établi dans notre législation du travail.

On pourra juger de l'accueil fait à cette décision en lisant plus loin les réactions du président général de la CSN, M. Jean Marchand, de même que du Syndicat des Fonctionnaires.

Tous rendent hommage à l'impartialité et au sens de la justice des membres de la CRO, qui viennent de résoudre de façon satisfaisante un des plus grands problèmes qu'on leur ait jamais soumis.

Parmi les trois groupes qui viennent de recevoir leur certificat d'accréditation, on ne trouve pas les employés de la Régie des Alcools. On se demandera sans doute ce qu'il advient de cette requête faite déjà depuis près d'un an. Au moment d'aller sous presse, cette question allait faire l'objet d'une seconde audition devant la CRO.



Les employés du quotidien "La Voix de l'Est" et du poste CHEF, de Granby, sont en grève depuis le 27 août dernier. Ils ont pris cette décision alors que leur employeur, M. Aimé Laurion, menaçait de congédier deux typographes qui refusaient de composer le texte d'un hebdomadaire publié sous les presses du "Progrès du Sageunay" à Chicoutimi: dans cette imprimerie, appartenant aussi à M. Laurion, les employés s'étaient mis en grève quelques jours plus tôt. L'arrêt de travail se prolongeant, les grévistes ont décidé de publier deux fois la semaine leur propre journal, "Le Granbyen".

ce mois-ci, il faut savoir...

... QUE le nouveau Syndicat des Techniciennes en Puériculture (gardes-bébés), fondé à Québec le 7 août dernier, a déjà placé trois requêtes devant la Commission des Relations Ouvrières. Le syndicat se déclare apte à représenter légalement les gardes-bébés des trois hôpitaux suivants: St-Sacrement, Laval et St-François d'Assise, tous de Québec. La démarche du syndicat n'a pas eu l'heur de plaire à l'Association des Gardes-Bébés de la province de Québec qui avait déjà fait une demande analogue à la CRO. Dans une décision, émise le 18 avril dernier, la Commission avait décrété que cette dernière association ne pouvait représenter bona fide le groupe d'employées concernées étant donné qu'elle comptait parmi ses membres aussi bien des employeurs que des salariés.

... QUE M. Jean-Paul Marcotte, organisateur de la CSN pour la région de Québec, a exprimé l'avis que la naissance du Syndicat des Techniciennes en Puériculture ne signifie pas nécessairement la mort de l'Association des Gardes-Bébés. Selon lui, l'Association peut continuer de veiller au maintien des standards professionnels par l'émission de licences, de même qu'à la formation professionnelle de ses membres. Il est normal, a-t-il ajouté, que les employeurs aussi bien que les employés collaborent ensemble dans une même association pour l'atteinte de tels objectifs. Mais lorsqu'il s'agit de discuter de salaires et autres conditions de travail, il est aussi normal que les employés appartiennent à un syndicat libre de toute attache patronale.

... QUE le Conseil Central des Syndicats Nationaux de Granby inaugurerait récemment un nouvel édifice mis à la disposition des travailleurs de la région. A cette occasion, M. Ludovic Rousseau, président du Conseil Central, a rappelé, devant une centaine d'invités, les origines du syndicalisme dans la ville de Granby. C'est en 1937 que trois syndicats formaient le Conseil du Textile qui devait cinq ans plus tard donner naissance à l'actuel Conseil Central. La ville de Granby, et ses environs immédiats, compte actuellement une trentaine de syndicats affiliés à la CSN groupant quelque 3,000 travailleurs. Invité à prendre la parole à l'occasion de cette inauguration, M. Adrien Plourde, vice-président exécutif de la CSN, a souligné la phase d'expansion extrêmement rapide que traverse actuellement cette centrale syndicale. Il a tenu à insister de plus sur l'urgence d'un vigoureux effort d'éducation syndicale à tous les échelons qui seul permettra aux travailleurs eux-mêmes d'occuper la place qui leur revient dans les corps intermédiaires où leur collaboration est devenue indispensable.

... QUE le Syndicat National de l'Industrie du Camionnage Saguenay-Lac-St-Jean signait récemment sa première convention collective avec la compagnie Roberval Express Limitée de Chambord. M. Jean-Marie Ouellet, représentant de la CSN, a tenu à faire remarquer que les négociations auraient progressé avec beaucoup plus de rapidité n'eût été l'intervention des "Teamsters" qui prétendaient devoir représenter les chauffeurs affectés au transport interurbain en dehors du district de Chambord. Le Syndicat avait obtenu gain de cause lors d'une audition devant le Conseil National des Relations Industrielles à Ottawa en mai dernier. La nouvelle convention comporte de multiples avantages économiques de même que plusieurs clauses régissant les autres conditions de travail.

... QUE le Syndicat National de la Pulpe et du Papier de Jonquièrre s'appelle désormais le "Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Cartons de Jonquièrre". Ainsi en a décidé l'assemblée générale des membres réunis le 9 septembre dernier. Au cours de cette même réunion, les membres ont également modifié leur constitution, notamment en ce qui a trait aux élections. Il a été décrété, entre autres, que les élections des dirigeants se tiendront dorénavant le dimanche afin de permettre à une équipe d'une cinquantaine de travailleurs d'être présents au moment du vote. Ce syndicat représente les employés de l'usine-kraft de la compagnie Price Limitée.

... QUE M. Charlemagne Girard a été réélu à la présidence de ce syndicat de Jonquièrre. Parmi les autres dirigeants on compte: MM. Jean-Paul Desbiens (secrétaire), Roger Daigle (trésorier), Jules Hubert et Eleucipe Harvey (respectivement premier et second vice-président), Bertrand Giroux (assistant-secrétaire), Guy Tremblay (assistant-trésorier), Paul Tremblay, Georges Otis et Gaston Tremblay (directeurs). A compter de 1964, chaque poste de l'exécutif de ce syndicat sera occupé durant deux ans.

LA SESSION d'études des moniteurs, organisée à Québec par M. André Laurin, préposé au budget familial à la CSN, s'est révélée un franc succès. Plus d'une vingtaine de centres y avaient délégué leurs représentants. Cette session avait notamment pour but de préparer une vaste offensive d'éducation à travers toute la province. Les détails de cette grande campagne, qui doit avoir lieu en novembre, seront annoncés bientôt.

● Les militants syndicaux de la région du Saguenay-Lac-St-Jean n'ont pas ralenti leur effort d'assainissement des finances familiales amorcé l'hiver dernier. Les effets concrets de cette campagne continuent toujours de se faire sentir. Le principal objectif actuel concerne les caisses populaires de la région dont on cherche à valoriser le rôle social. C'est Mme Jean-Marie Simard, d'Arvida, qui dirige présentement le travail des moniteurs.

NEUF sur onze des membres du Conseil d'administration d'une caisse populaire de Jonquièrre ont reçu une formation de moniteur et participé à la récente campagne d'épuration des finances familiales. D'autres caisses populaires de la région ont aussi été touchées, à Arvida, Chicoutimi et Alma. On peut donc compter que les caisses



M. André Laurin

en viendront à jouer un rôle de plus en plus positif grâce au réveil des travailleurs.

● La Caisse d'Économie des Pompiers de Montréal peut être citée en exemple comme institution de crédit qui a compris l'importance de ses responsabilités sociales. Le dernier bilan de cette caisse révèle en effet que sur un actif de \$5,689,881 les "prêts aux membres" représentent un total de \$4,405,965. Qui dit mieux? De plus cette caisse a étudié 4,770 demandes d'emprunt faites au cours de la dernière année fiscale; douze seulement ont été refusées. M. Laurin n'hésite pas à dire qu'il s'agit-là d'une réussite extraordinaire, d'un idéal pour tout le monde.

LE groupe des quelque 80 travailleurs, choisis par leurs confrères pour participer à un voyage d'études en Suède, quittera Québec, vendredi, le 18 octobre prochain, à bord d'un avion spécial. Les membres de cette délégation ont reçu comme mission d'étudier principalement le régime de sécurité sociale de ce pays qui compte parmi les plus avancés au monde. Chacun s'est engagé au retour à faire part de ses observations par le moyen de conférences à l'occasion des journées d'études et autres. ("Le Travail" commencera dès son prochain numéro la publication d'un reportage sur cette magnifique randonnée.)

● Soixante électroniciens professionnels ont déjà donné

en bref

leur adhésion à un syndicat nouvellement fondé. La nouvelle a été annoncée par M. Pierre Bélanger, président de l'Association des Électroniciens Professionnels. Le syndicat, qui est affilié à la CSN, se propose d'améliorer la situation économique et professionnelle de ce groupe de salariés. M. Paul-Émile Petit, organisateur de la CSN, a exprimé l'avis que l'importance grandissante des techniques électroniques aura pour effet de faire croître les effectifs de cette association qui recrute déjà des membres parmi les spécialistes des principales industries de base du Québec.

M. Carrier Fortin, ministre provincial du Travail, a annoncé que le Conseil Supérieur du Travail s'est déjà mis à l'oeuvre, sur les instances du gouvernement, pour l'étude de la deuxième tranche du projet de Code du Travail, qui portera sur la Loi de la Convention Collective. M. Fortin, qui parlait lors d'un ralliement organisé par la CSN à l'occasion de la fête du Travail, s'empresse d'ajouter "qu'il ne faut pas attendre des résultats rapides et immédiats de cette étude qui embrasse tout le secteur complexe des décrets". Le ministre du Travail a de plus annoncé que son ministère consacra le plus clair de ses efforts des mois prochains à l'établissement d'un centre de recherche qui sera mis à la disposition aussi bien des travailleurs et des patrons que de l'administration gouvernementale.

● Son Excellence Mgr Laurent Noël, nouvellement désigné comme évêque auxiliaire du diocèse de Québec, a déjà acquis une précieuse expérience du syndicalisme. Mgr Noël a été pendant quelques années aumônier de l'Association Catholique des Infirmières de la Province de Québec, de même que du Syndicat Catholique des Infirmières de Québec.

LES travailleurs de l'industrie de la construction dans la région de Montréal profitent d'un "Centre culturel et sportif" mis à leur disposition par le Centre d'Apprentissage. Dans le domaine culturel, ce centre, situé à 2275 est, boul. St-Joseph, offre les activités suivantes: peinture, sculpture, céramique, musique, théâtre, etc... Du côté sportif, les travailleurs peuvent s'adonner à la natation, boxe, escrime, judo, ballon-panier, poids et haltères, etc... sans oublier les quilles et le billard. Le programme d'activités a débuté en septembre; tous les travailleurs de la construction, de même que les membres de leurs familles, y sont les bienvenus.

● M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Éducation de la CSN, est depuis peu de retour d'une mission de quatre mois en Afrique. M. Jolicoeur a occupé durant cette période le poste d'expert en éducation ouvrière pour le compte du Bureau International du Travail à Banqui, République Centrafricaine. Ses principales tâches consistaient en l'étude des besoins et réalisations actuelles en matière d'éducation ouvrière dans ce pays. Il était chargé d'élaborer, en étroite collaboration avec le mouvement syndical, des programmes de formation à divers niveaux et de faire des recommandations touchant l'appareil administratif nécessaire à leur mise en oeuvre.

M. Jolicoeur devait de plus tenir quelques séminaires destinés à la formation d'instructeurs capables de continuer ce travail.

LA prochaine conférence du Conseil International des Travailleuses de la CISC s'occupera des problèmes de formation professionnelle des travailleuses. Cette conférence se tiendra à Bruxelles en décembre 1963. Ainsi en a décidé le comité exécutif de ce conseil lors d'une récente réunion. Le comité a de plus examiné la possibilité de favoriser un traitement plus large des problèmes féminins au sein de l'Organisation Internationale du Travail.

● La Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens a tenu à exprimer sa satisfaction du vote, pris à une écrasante majorité, pour invalider le représentant de la République Sud-Africaine à la dernière Conférence Internationale du Travail. Ce vote a été pris quelques instants après l'énergique intervention de M. Maurice Boudaloux, président de la CISC, dans le débat engagé autour de deux résolutions visant à réitérer la condamnation de l'"apartheid". La résolution de M. Boudaloux réclamait l'exclusion définitive ou temporaire des États qui violent "consciemment, délibérément



M. Fernand Jolicoeur

et de façon persistante" les principes fondamentaux des droits de l'homme.

LE comité féminin d'éducation du Syndicat des travailleurs de l'Aluminium d'Arvida, en collaboration avec le service du budget familial de la CSN, organisait récemment un échange de vêtements pour les familles désireuses d'en profiter. Le comité avait lancé une invitation à toutes les épouses des syndiqués leur demandant de préparer le linge dont elles ne se servaient plus et encore en bon état. Tous les effets ainsi ramassés seront offerts, dans la salle du syndicat, aux familles dans le besoin. Cette initiative fait suite à la campagne d'assainissement des finances familiales qui fournit l'occasion de constater les nombreux besoins de plusieurs foyers de la région.

● La Fédération des Travailleurs du Bâtiment du Canada a réitéré son opposition à la nouvelle taxe de 11% sur les matériaux de construction imposée par le dernier budget fédéral. Dans une lettre à M. Walter Gordon, ministre des finances, le secrétaire général de la Fédération, M. Aldéric Gosselin, rappelle la protestation énergique que le dernier congrès de cet organisme avait élevée contre "cette taxe draconienne qui n'aura d'autre effet que de freiner davantage l'expansion économique de l'industrie de la construction qui n'est déjà pas trop florissante". Cette taxe a été réduite à 4% pour l'année en cours mais elle s'élèvera progressivement jusqu'au niveau déjà prévu des 11%.

Après le feu vert de la CRO

Le syndicat connaît une nouvelle relance chez les fonctionnaires

DANS la récente décision de la CRO d'accorder un certificat de reconnaissance syndicale à trois groupes d'employés du gouvernement provincial, il y a de quoi nous réjouir et de quoi nous attrister, a dit en substance M. Amédée Daigle, organisateur en chef du Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux du Québec, qui s'adressait à un groupe de responsables de la région de Québec.

Mais une chose est sûre, s'est-il empressé d'ajouter, c'est que la Commission de Relations Ouvrières a fait un travail de géant pour arriver à une solution satisfaisante à ce problème très difficile.

"Il n'appartient pas à la CRO, d'expliquer M. Daigle, de créer des lois nouvelles en matière de législation du travail, ni même d'amender celles déjà existantes. Cette fonction est du ressort exclusif du Parlement. Son mandat, il importe de bien le retenir, se limite à porter des jugements basés sur l'interprétation la plus équitable des lois actuelles."

La question que les commissaires avaient devant eux depuis près d'un an revêtait une difficulté particulière puisqu'elle impliquait la concordance de trois lois différentes:

- la Loi du Service Civil;
- la Loi des Différends entre les services publics et leurs employés;
- la Loi des Relations ouvrières.

Aucune de ces lois n'établissait de façon claire et définitive le droit d'association des employés du gouvernement provincial. Il fallait alors procéder par voie d'interprétation.

M. Daigle explique ensuite que l'essentiel de la décision rendue par la CRO repose sur une distinction, présente dans la loi actuelle, entre ce qu'on appelle les "fonctionnaires" et les "ouvriers". Dans le cadre de la législation présente, un régime différent s'applique dans l'un et l'autre cas:

— dans le cas des "fonctionnaires" (au sens de la loi: les officiers, les commis et les messagers), le droit d'association est reconnu mais il comporte des limites. C'est ainsi qu'il leur est actuellement impossible de joindre les rangs d'un syndicat comprenant d'autres catégories d'employés, ce qui exclut pour le moment le droit d'affiliation à une centrale syndicale. D'autre part, au moment des négociations collectives, toujours dans le cadre de la loi actuelle, il appartiendra à la Commission du Service Civil de jouer le rôle de tribunal d'arbitrage en cas de différends sur les conditions de travail.

— en ce qui touche les "ouvriers" (journaliers, femmes de peine et autres travailleurs manuels), le droit d'association est aussi reconnu mais ne comporte pas les mêmes limites que le premier groupe. Ils auront donc le droit de s'affilier à une centrale. D'autre part la procédure de leurs négociations collectives avec leur employeur sera régie par la Loi des Différends entre les services publics et leurs employés — ce qui implique le droit à l'arbitrage avec sentence exécutoire.

M. Daigle poursuit son exposé en montrant comment cette distinction de base a été la cause du retard apporté à l'émission du certificat des employés de la Régie des Alcools.

Ce groupe en effet compte des employés appartenant à l'une et l'autre de ces deux catégories. Un seul certificat ne suffit donc plus, il en faudra deux. Mais il ajoute aussitôt qu'il ne fait aucun doute que la décision



Ci-haut un groupe de responsables du Syndicat des Fonctionnaires pour la région de Québec écoute avec attention les explications fournies par leur organisateur en chef, M. Amédée Daigle, ci-contre.



de la CRO sera favorable, étant donné que le syndicat détient une majorité dans les deux cas. Il reste à démêler de façon satisfaisante les deux groupes précités et cela fait actuellement l'objet d'intenses recherches.

Quant à nous, "fonctionnaires" et "ouvriers" à l'emploi du gouvernement, il importe de profiter de la brèche qui vient d'être faite et d'occuper tout le terrain qui nous est ouvert, de conclure M. Daigle en invitant tous les responsables à redoubler d'ardeur.

Le reste viendra par la suite.

La présence de syndicats libres

UNE ÉTAPE MAJEURE, SELON M. MARCHAND

LE président de la Confédération des syndicats nationaux, M. Jean Marchand, se déclare heureux des décisions qui viennent de rendre la Commission de Relations ouvrières en vertu desquelles des syndicats groupant des employés du gouvernement provincial sont reconnus comme agents négociateurs. Les groupes reconnus sont: l'Association des professeurs de l'enseignement spécialisé, les inspecteurs d'écoles catholiques et les employés de l'office de l'autoroute.

Ces décisions sont historiques puisque c'est la première fois que le syndicalisme libre pénètre officiellement dans les rangs du fonctionnarisme provincial.

Les associations reconnues peuvent obliger le gouvernement à négocier de bonne foi une convention collective de travail.

Il n'y a aucun doute que ces premières têtes de pont inciteront les autres fonctionnaires, qui ont déjà commencé à s'organiser, à redoubler d'efforts

pour obtenir les mêmes droits. D'ici quelque temps, il est raisonnable de penser que des milliers de fonctionnaires feront partie de syndicats reconnus qui tenteront d'améliorer le statut de la fonction publique et les conditions de travail des employés civils.

Malgré les efforts qui ont été déployés depuis quelques années, la situation professionnelle des fonctionnaires demeure très précaire et exige une réorganisation en profondeur. La Commission du Service civil ne remplit pas son rôle et il serait difficile, dans les circonstances, de lui en finir. Un grand nombre de fonctionnaires manquent de sécurité alors que d'autres sont victimes d'injustices et n'ont aucun recours efficace pour les corriger.

Il est certain que la présence de syndicats libres et responsables contribuera à clarifier l'atmosphère et à mettre sur pied des structures valables qui faciliteront l'établissement de normes et élimineront l'arbitraire et le favoritisme.

La décision de la Commission de Relations ouvrières marque une étape importante. Nous nous rendons compte toutefois de l'importance des amendements que nous avons présentés au Comité des Relations industrielles lors de l'étude du bill 54 (Code du Travail).

Les employés du gouvernement, d'après l'interprétation des lois actuelles de la Commission de Relations ouvrières, auront des statuts différents et des droits inégaux suivant qu'ils sont "fonctionnaires" ou "ouvriers". Il est vrai que le droit du travail s'est péniblement édifié au cours des années et qu'il y a eu un manque évident de coordination entre les différentes législations. Cette situation, en plus d'être chaotique, n'est pas justifiée pour tous les groupes d'employés du gouvernement. Nous insistons de nouveau pour que le gouvernement reconnaisse à ses employés tous leurs droits de salariés sans faire de distinction entre eux.



M. Raymond Fortin

Une réponse nette et fort encourageante

EN apprenant la nouvelle que trois groupes d'employés du gouvernement provincial avaient été certifiés par la Commission de Relations ouvrières, MM. Raymond Fortin, président du Syndicat des Fonctionnaires provinciaux et René Chartrand, président du Syndicat de la Section Régie des Alcools, se sont déclarés enchantés de ces décisions en souhaitant que la CRO prenne à brève échéance une décision dans le cas des employés de la Régie des Alcools.

Grâce à ces décisions, il est maintenant établi hors de tout doute que les employés du gouvernement peuvent exercer leurs droits comme les autres salariés de la province. A ceux qui doutaient du droit des employés du gouvernement en vertu de nos lois provinciales, la CRO apporte une réponse très nette et fort encourageante pour l'avenir du fonctionnarisme au Québec.

Le Syndicat des Fonctionnaires provinciaux croit qu'il est nécessaire pour les employés du gouvernement qu'ils aient un syndicat libre et indépendant pour défendre leurs intérêts. Depuis des années, il est question de revalorisation de la fonction publique; une des conditions essentielles de cette revalorisation exige la participation des fonctionnaires eux-mêmes. Comment celle-ci pourrait-elle être assurée sans organisme démocratique groupant les fonctionnaires? Pour extirper totalement la plaie du patronage, un véritable syndicat remplira un important rôle.

Plusieurs fonctionnaires du gouvernement ont refusé jusqu'à date leur adhésion au Syndicat parce qu'ils imaginaient impossible leur reconnaissance par la CRO. Ils ont maintenant la voie entièrement libre. Les décisions de la CRO, qui est un organisme provincial dont la plupart des membres ont été nommés par le gouvernement Lesage, ont été basées sur nos lois provinciales. Tous les fonctionnaires et autres employés du gouvernement provincial devraient maintenant prendre avantage de la situation et joindre au plus tôt les rangs du Syndicat.

ce mois-ci, il faut savoir...

QUE l'enthousiasme régnait toujours, au moment d'aller sous presse, sur les lignes de piquetage devant les établissements de la Biscuiterie Viau Limitée, à Montréal, où 450 travailleurs sont en grève depuis le 25 septembre. Les travailleurs demandent une augmentation de salaires de 17 cents l'heure, soit 10 cents pour la première année et 7 cents pour la deuxième année. Ils désirent aussi des rajustements des taux de classification équivalents à une augmentation de 12 cents l'heure.

QUE la Fédération Canadienne des Employés des Services Publics a tenu une réunion de son bureau fédéral au cours de la fin de semaine des 28 et 29 septembre. À l'ordre du jour de cette importante rencontre, on trouvait notamment l'étude du projet de "code du travail", communément appelé Bill 54. On sait que ce projet de loi pose aux travailleurs de la fonction publique des problèmes considérables. MM. Marcel Pépin, Bruno Meloche, Robert Sauvé, Jean-Robert Gauthier et Me Prévost, se sont donné la réplique au cours d'un panel sur l'opportunité pour ce groupe d'employés de recouvrer le droit à la grève. (Nous reviendrons là-dessus dans notre prochain numéro).

QUE la Fédération Canadienne des Employés des Services Publics compte maintenant 110 syndicats avec un effectif total de 10,411 membres. Ces chiffres ont été révélés par M. Jean-Robert Gauthier, directeur des services, dans son rapport au dernier bureau fédéral sur la situation syndicale et professionnelle de cette fédération. Depuis le congrès de juillet 1962, tenu à Rimouski, la F.C.E.S.P. a connu une expansion très rapide: 39 syndicats et 3,312 membres de plus. Si ce rythme de croissance se maintient, et si quelques projets envisagés se réalisent, 50 nouveaux syndicats rejoindront les rangs de cette fédération professionnelle dans les prochains 12 mois.

QUE M. André Lanciault a été élu président de la Fédération Canadienne des Employés des Services Publics lors de la dernière réunion du bureau fédéral. M. Lanciault prend ainsi la succession de M. Jean-Paul Auger qui a dû offrir sa démission à la suite de sa nomination à un poste non-syndical à la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal. Le nouveau président est vice-président du Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal. Le bureau fédéral a aussi désigné M. Marcel Robitaille (Montréal) au poste de secrétaire-trésorier, ainsi que MM. Bernard Beaudry (Hull) et Réal St-Louis (Ville Jacques-Cartier) comme vérificateurs. D'autre part les syndicats de la région de Montréal ont choisi M. Gérard Shanks, comme vice-président pour cette région au sein de l'exécutif de la Fédération.

QUE les syndicats de mineurs ne seront pas en retard pour leur rendez-vous à la table des négociations en septembre prochain. Les 27 et 28 septembre, la Fédération des Travailleurs de l'Industrie Minière tenait en effet des journées d'études destinées à mettre au point un mécanisme qui servira à la préparation du programme de négociations. La Fédération, sous la présidence de M. Armand Larivée, s'efforcera au cours des prochains mois de faire en sorte que les besoins et aspirations des mineurs soient connus et enregistrés de manière à servir de base aux amendements qui seront proposés au moment du renouvellement des conventions collectives qui expirent à la fin de décembre 1964.

QUE les travailleurs de la Cie W. Ralston, à Ville St-Laurent, ont obtenu, après une grève de deux jours, qu'une convention collective en bonne et due forme puisse être signée à leur satisfaction, nous apprend M. Gérard Poitras, agent d'affaires. Pendant la durée de cette courte grève, les employés de la Canadian Technical Tape, appartenant au même propriétaire et dont les locaux sont situés dans le même édifice, ont refusé de franchir les lignes de piquetage. Grâce à une convention collective, signée quelques jours après la fin de la grève, les employés de Ralston obtiennent une augmentation de 10 cents l'heure rétroactive au 1er juillet 1963.

QUE l'Union des Travailleurs du Carton et du Papier Façonné de Montréal a entamé des négociations avec l'Association patronale correspondante en vue du renouvellement de la convention. Ce syndicat représente les travailleurs des compagnies suivantes: Standard Paper Box, City Paper Box, London Paper Box, Boxcraft, et Atlas Paper Box. Cette convention sera par la suite étendue par décret à tous les employeurs de la région. Au moment d'aller sous presse, les négociations n'avaient donné lieu à aucun résultat concret.

Les gars de la Goodyear établissent un précédent

Dernière heure

ST-HYACINTHE. — Les travailleurs de la Goodyear Tire & Rubber viennent d'établir un précédent dans l'industrie textile au Canada.

En acceptant, lors d'une assemblée générale, tenue lundi après-midi, le 30 septembre, les membres du Syndicat National du Textile Inc. consacraient une innovation du plus haut intérêt en ce qui touche les conditions de travail dans cette industrie.

L'entente est intervenue après trois jours de négociations intensives sous la menace d'un arrêt de travail qui avait été décrété quelques jours auparavant.

En vertu de cet accord, qui servira de base à la rédaction de la convention collective, le syndicat pourra exercer une surveillance étroite sur toutes les phases de la réorganisation du travail que la compagnie compte entreprendre afin d'accroître le rendement de son usine.

Cette surveillance aura pour but de s'assurer que l'augmentation de la productivité ne se fera pas "sur le dos des travailleurs" mais dans le plein respect de leurs droits acquis. Cette surveillance de la part du syndicat s'exerce aussi sur l'établissement du plan-bonus afin que ce plan ait comme base une "journée de travail" calculée avec soin avec toutes les ressources que la science met aujourd'hui à la disposition des ingénieurs industriels.

Le syndicat choisira donc parmi ses membres celui qu'il



« La seule force que possèdent les travailleurs réside dans leur solidarité », a déclaré M. Marcel Pépin, en s'adressant aux travailleurs de la Goodyear à St-Hyacinthe. C'est parce que vous avez su présenter un front commun qu'il vous a été possible d'obtenir les avantages que comporte ce nouveau contrat a-t-il ajouté. M. Pépin est entouré ici de MM. Ernest Longchamp, président du syndicat et Marcel Sauvé qui a dirigé les négociations.

juger le plus apte à remplir un tel poste. Ce dernier recevra par la suite un entraînement spécial sous la direction de M. Jean Champagne, ingénieur spécialisé au service de la CSN. Il consacra ensuite son temps à l'étude du fardeau des tâches qui servira de base à l'établissement d'un nouveau système de taux d'encouragement.

Autre précédent à St-Hyacinthe: le syndicat a obtenu que des "allocations de fatigue" soient accordées à chaque employé selon les exigences de la

tâche qu'il remplit. Ces allocations varieront de 60 à 80 minutes par jour.

Les travailleurs de la Goodyear recevront une augmentation de salaire de 6 cents l'heure par année pour un contrat de trois ans à compter du 28 août dernier. Cette augmentation sera de plus rétroactive depuis le 6 juin, date d'expiration de la dernière convention.

(Etant donné l'importance des principes en jeu dans ce nouveau contrat, nous y reviendrons plus longuement dans notre prochain numéro.)

Une grève âpre et magnifique...

QUE se passe-t-il à Mont-Laurier? Une grève, déclarée subitement, y paralyse une fabrique de bois contre-plaqué, Bellerive Veener & Plywoods Limited. Deux cents employés. Une vieille histoire: le droit d'association combattu par l'employeur, des salaires de famine, de longues heures de travail; la lutte s'est dessinée rapidement. À Mont-Laurier, la vie est dure, la terre est aride, on y lutte depuis plusieurs générations.

Il y aurait peut-être eu moyen de se parler, mais le syndicat n'a que quatre ou cinq jours d'existence (nous sommes en mai dernier) lorsqu'arrive sur les lieux Lucien Tremblay, de la F.C.A.I., qui se met en frais d'organiser une association "indépendante". Demandé par qui, pensez-vous? Il s'installe comme chez lui dans l'usine; il y a même un bureau à sa disposition quand il y vient. Les contremaîtres travaillent pour lui, faisant signer des cartes. Il tient des assemblées dans l'usine. Il signe une convention collective avec le patron. Celui-ci, par une note affichée dans l'usine, proclame que l'association de Tremblay est "la seule reconnue par le gouvernement", et ceci avant même que la Commission ne se soit prononcée! La Commission tranche enfin l'affaire (21 août): l'association de Tremblay est refusée, la Commission doutant de sa bonne foi, et le syndicat de la CSN est reconnu.

L'employeur, comme si rien n'était, continue de faire signer les cartes de Tremblay. Il congédie trois employés, sous un prétexte quelconque. Il se rend davantage odieux, obligeant des employés âgés à faire du travail au-dessus de leurs forces. Les ouvriers sont révoltés.

Qui voit Tremblay voit Ubald Brunet. Brunet représentait l'employeur, dont les employés étaient censés être représentés par Tremblay, avant que la Commission ne se fût prononcée. Après le 21 août, Brunet reste en place, il répond au nom de l'employeur à une convocation du syndicat, qui veut négocier. La convocation était pour le 3 septembre, il remet le syndicat au 12 ou au 19 septembre. Les ouvriers, qui ne savaient cependant rien de cette remise, mais que l'employeur avait définitivement lassés, arrêtent la production une bonne nuit, il y a un mois. Il est évident qu'ils luttent pour la reconnaissance du droit d'association, contre un employeur qui a tout essayé pour briser leur syndicat et qui pas une seconde n'a joué franc jeu avec eux. Il n'est pas moins clair que s'ils n'entraient travailler sans de très fortes garanties écrites, c'est-à-dire une convention collective serrée, ils seraient à la merci de l'homme qui les a tant exploités. Pour le moment, c'est le tra-la-la habituel: bref d'injonction, bref de prohibition, quelques scabs.

Ils luttent. Leur combat a quelque chose de plus pathétique que ce qui se voit ailleurs. Dans cette ville du Nord, loin des grands centres industriels, dans une région où la vie est dure, il est en effet pathétique de voir ces gens, que le patron tenait dans sa main, revendiquer avec courage leurs droits. La CSN les appuie chaleureusement. Elle est représentée à Mont-Laurier par Jean-Paul Brousseau, qui a d'emblée gagné leur confiance et qui fait là-bas un travail excellent. Les grévistes de Mont-Laurier ont besoin, à cause de leur éloignement et de la misère dans laquelle ils étaient tenus, de sentir la solidarité de

tous les travailleurs de la CSN. On ne saurait trop recommander ces gars-là et ces jeunes filles à votre aide généreuse. Faites parvenir votre aide et vos messages soit à Jean-Paul Brousseau, Motel Picardie, Mont-Laurier, soit au trésorier de la CSN, 1001, rue St-Denis, Montréal. Cette grève, comme tant d'autres, sera gagnée.



CIGARETTES

EXPORT

BOUT UNI
ou FILTRE

Devant l'entêtement d'un patron, la situation se corse à Mt-Laurier

— Suite de la page 1

faire connaître à toute la population de Mont-Laurier l'attitude scandaleuse de cet employeur.

Et dire que cela se passe dans la province de Québec — vingt ans après la passation de la Loi des Relations Ouvrières, s'est écrié le secrétaire général de la CSN.

Il ne fait aucun doute, si l'on en juge par la réaction de la foule qui se pressait dans la salle et par les témoignages exprimés dans la plupart des journaux de la région, que la population de Mont-Laurier a compris le bien-fondé de la lutte que mènent actuellement les travailleurs de la Bellerive Veneer & Plywood.

Tout cela parce que les propriétaires de l'usine, les Dr Toussaint et Georges Lachapelle ont négligé de mettre leur montre à l'heure du 21^e siècle!

Dans un discours particulièrement vigoureux, M. Pierre Vadeboncoeur, conseiller technique de la CSN, a retracé les origines de ce conflit et brossé un tableau de la situation actuelle.

Au printemps dernier, la CSN, poursuivant sa lutte pour venir en aide aux travailleurs

"l'exécuteur des hautes œuvres des employeurs anti-syndicaux", nul autre que Lucien Tremblay.

Ce dernier avec la connivence de la direction s'installe dans l'usine et tente de faire signer des cartes d'adhésion à la Fédération Canadienne des Associations Indépendantes (F.C.A.I.), un groupement spécialisé dans les "syndicats de boutique".

Dans le même temps, les membres de la direction de l'entreprise commencent une série de pressions dans le but de provoquer les démissions des employés qui ont adhéré à la CSN.

Le 18 juin suivant, avant même d'avoir reçu aucune forme de reconnaissance syndicale, Lucien Tremblay signe avec la BVP une convention collective de travail, tandis que les brimades continuent: discipline plus rigoureuse, transferts d'employés, congédiements, affichage dans l'usine d'avis dont le but manifeste était de provoquer l'intimidation des employés.

Voici un échantillon particulièrement révélateur:

"La F.C.A.I. est la seule union reconnue par le gouvernement (ce qui s'appelle mentir outrageusement!), nous entendons que des ouvriers calomnient les patrons et les contremaîtres pour plaire à des individus qui leur promettent la lune (la compagnie vise évidemment les organisateurs de la CSN). Les ouvriers mécontents devraient avoir le cœur de se trouver un emploi ailleurs, ce dont ils sont sans doute incapables, ou de faire la grève. Les menaces n'ont, mais intimidé la compagnie (on le croit volontiers puisque la BVD presse la population locale depuis près de 15 ans). Que les écerclés dont nous connaissons les noms (nous avons reconnu le confrère Jean-Paul Brouseau) foutent la paix aux employés locaux."

Le ton de cet avis donne une bonne idée du climat de relations patronales-ouvrières à la Bellerive Veneer & Plywood!

Le 21 août suivant, coup de tonnerre! La CRO doit connaître sa décision.

Après avoir vérifié tous les faits, la Commission décide que l'association Lucien Tremblay n'est pas un syndicat de bonne foi et qu'il ne fait aucun doute qu'elle est dominée par la compagnie.



● Pas de contrat, pas de travail — le slogan décrit bien la ferme détermination des grévistes de Mont-Laurier de secouer le joug qui les oppresse depuis plus d'une génération. Une victoire à la Bellerive Veneer & Plywood marquera le premier pas vers la libération de la classe ouvrière de toute la région.

Ce même jour, le syndicat fondé par la CSN reçoit son certificat de reconnaissance syndicale.

Les travailleurs de Mont-Laurier croyaient être au bout de leur peine. Mais le Dr Lachapelle ne se tenait pas pour battu. Conseillé par Me Ubald Tremblay, un avocat associé

étroitement à l'oeuvre de Lucien Tremblay, la compagnie s'engage sur la voie des délais interminables en refusant de recevoir les représentants du syndicat et à négocier avec eux comme la Loi l'y oblige. Bien plus elle organise une troisième équipe pour le travail de nuit afin de hâter la production pour

être en mesure d'affamer la population en cas d'arrêt de travail.

C'est la goutte d'eau qui fit déborder la coupe déjà remplie. Le 29 août, spontanément, les travailleurs quittent l'usine et postent leurs lignes de piquets autour des établissements de la compagnie.

Une solution raisonnable — s'asseoir et discuter

MONT-LAURIER. — "Plutôt que nous faire dire par la voix des ondes que les entreprises japonaises font une concurrence serrée à la Bellerive Veneer & Plywood de Mont-Laurier, il serait plus raisonnable que les représentants de cette compagnie viennent s'asseoir à la table des négociations et nous expliquent tout ça, chiffres en mains."

M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, a fait cette déclaration devant une foule de plus de 800 personnes venues entendre le point de vue du syndicat.

Cette assemblée avait pour but de renseigner la population de cette ville sur les origines et les motifs de la grève actuelle, de même que sur les moyens de parvenir à un juste règlement. La foule n'a pas caché sa sympathie à l'endroit des grévistes.

"La CSN, a poursuivi M. Pepin, n'a jamais refusé de négocier avec le Dr Lachapelle. Bien au contraire nous ne demandons pas mieux que nous asseoir et discuter toute cette affaire. C'est l'employeur lui-même, victime d'un superbe entêtement, qui refuse de nous voir."

Le secrétaire de la CSN ajoute: "Nous sommes prêts à négocier n'importe quand, cette nuit même s'il le faut".

M. Pepin a tenu à répondre aux propos de M. Jacques Roland, surintendant de la BVP. "Comment peut-on dire que les travailleurs veulent la mort de cette entreprise, a-t-il demandé, alors que la direction ne connaît même pas encore les revendications du syndicat? Il faudrait d'abord nous recevoir pour nous entendre!"

"Avant même que nous ayons formulé nos demandes, on nous fait dire que la compagnie les juge inacceptables. Mais l'incapacité de payer, ça se plaide à la table de négociations, livres ouverts, d'ajouter le chef syndical.

"En vérité la BVP ne veut pas négocier. Elle cherche à se défaire du syndicat et s'emploie à le détruire à tout prix. Elle veut continuer de gouverner non seulement son entreprise,

mais toute la ville de Mont-Laurier, comme elle l'a fait depuis une génération."

M. Pépin a rappelé que les travailleurs de Mont-Laurier ne demandent pas mieux que de faire la paix, mais non pas une paix fondée sur l'oppression comme cela existe depuis quinze ans dans cette ville, mais une paix véritable dans l'ordre et la justice sociale.

Ce n'est que lorsque les deux parties auront pu se rencontrer face à face et discuter sur un pied d'égalité, qu'une telle paix pourra exister. "La paix que les travailleurs désirent, a-t-il ajouté, ce n'est pas la paix des cimetières, mais celle qui est possible entre des hommes libres conscients de leurs droits et de leur dignité".

Les propriétaires de la BVP comptent parmi les représentants d'une ère révolue: celle du libéralisme économique où la loi de la jungle réglait les rapports entre patrons et ouvriers.

La seule voie de solution, selon M. Pepin, réside dans la discussion franche, adulte, virile, non dans l'assujettissement d'une des parties par l'autre.

Faisant allusion aux procédures en cours contre le syndicat, le secrétaire général de la CSN a déclaré que les problèmes sociaux ne se réglent jamais à coup d'injonctions.

Il a prié les travailleurs de rester calmes, en dépit de la situation extrêmement explosive qui règne dans cette ville, et de s'abstenir de tout acte qui pourrait porter atteinte à la propriété ou à des personnes.

par JEAN FRANCOEUR

de toutes les régions de la province, dépêchait un organisateur à Mont-Laurier.

M. Jean-Paul Brouseau, qui avait été choisi pour cette mission, ne tarda pas à comprendre, dès son arrivée, les immenses besoins de la population ouvrière de cette ville.

La presque totalité de l'activité économique de la région est tombée sous le contrôle d'un petit groupe d'employeurs qui, depuis une génération, règnent en seigneurs et maîtres sur les destinées de la population locale.

Les salaires sont bas, les heures de travail sont longues (12 à 15 heures de plus par semaine que la plupart des travailleurs industriels de la province), la discipline est rigoureuse. Il s'agit d'une région que le syndicalisme a à peine effleurée.

L'idée du syndicalisme fit rapidement son chemin chez les employés de la BVP. Le moment venu, en moins de trois jours, une forte majorité des travailleurs adhéra au syndicat nouvellement fondé. Si bien que le 13 mai une requête en reconnaissance syndicale était placée devant la Commission de Relations Ouvrières.

Mais voici que s'amène, une semaine plus tard, celui que M. Vadeboncoeur a désigné comme



● MM. Pierre Vadeboncoeur, Marcel Pepin et André Délisle, président du nouveau syndicat, au cours du ralliement populaire où les grévistes ont pu faire connaître à la population de Mont-Laurier les origines et les motifs du conflit actuel. Selon le syndicat, il n'existe qu'une voie de solution: s'asseoir et négocier.

éditorial

Les syndicats et la planification économique

par JEAN MARCHAND

DEPUIS quelques années, il se parle tellement de planification dans ce pays qu'il ne nous reste plus d'énergie pour en faire. Quelques-uns s'épuisent à élaborer des plans et des structures qui ne laissent rien au hasard alors que d'autres, apeurés par l'idée même d'une intervention étatique, se cramponnent désespérément à un ordre dépassé que la réalité elle-même bouscule et transforme.

Quand les idéologues se mettent à faire de l'économie et que les marchands se paient le luxe de jouer avec des concepts, il n'est pas surprenant que nous sombrions dans la confusion. Non pas que je croie à l'incompatibilité des deux fonctions. Au contraire. Mais chacun doit accepter la réalité du monde de l'autre et engager un dialogue honnête afin que la lumière qui se dégage de ces deux sources s'oriente vers les mêmes objectifs.

Démystification des mots

Il faut d'abord démystifier les mots, surtout le mot "planification". Les premiers temps que nous avons utilisé ce terme dans le monde syndical, nous nous sommes fait accabler d'une série d'épithètes qui nous classaient parmi les révolutionnaires les plus intraitables.

Depuis, on a appris que dans certains pays européens, il se faisait officiellement de la planification et ce, même en régime capitaliste. Des grands magnats de l'industrie sont venus d'outre-mer et ont eu recours à la même terminologie que nous. Il n'en fallait pas plus pour que les hommes politiques enrichissent leur vocabulaire et agrémentent progressivement leurs discours des vocables nouveaux qui pouvaient laisser croire à la population qu'on avait trouvé un remède magique à tous ses maux. Et quand Jean XXIII a consacré le terme "socialisation", dans sa célèbre encyclique "Mater et Magistra", nous avons crié victoire! Après quinze ans de lutte, deux mots nouveaux étaient acceptés dans le vocabulaire courant et on commençait à en analyser le contenu.

Planification et planification

Si le mot planification a fait peur, la chose elle-même est pratiquée depuis longtemps. Je ne connais pas une entreprise sérieuse qui ne planifie sa production en fonction de son marché présent ou futur. Elle a une politique de prix, de salaires, de main-d'oeuvre, etc. Elle rationalise ses techniques de production et fait des plans pour l'utilisation maximum de sa machinerie. Demander à son entreprise, sous prétexte

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. 9531. 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.

Notre directeur en congé

LE RESEAU français de Radio-Canada doit diffuser à compter de janvier 1964 une série de 13 émissions sur les problèmes de la faim dans le monde. Le scripteur et animateur de la série est bien connu de nos lecteurs puisqu'il s'agit de Jean-Paul Lefebvre, directeur du journal et des relations extérieures de la CSN.

En considération de l'importance du projet, la direction de la CSN a permis à M. Lefebvre de prendre un congé sans solde de quelques mois pour accepter l'offre qui lui était faite. Le directeur du "TRAVAIL" a quitté le Canada à la mi-septembre pour une tournée européenne et africaine en compagnie du réalisateur Roger Nadeau et d'une équipe de production de Radio-Canada; il sera de retour au bureau de la CSN dans le premier trimestre de 1964.

de liberté, de permettre à chaque département et chaque service de faire à sa guise ou d'agir suivant ce que chacun croit être du meilleur intérêt de l'ensemble apparaît invraisemblable et de la plus haute fantaisie.

Il y a belle lurette que l'Etat intervient dans la vie économique en jouant sur les forces vives de la nation en vue de les orienter vers le bien commun. Sa politique fiscale et monétaire n'a souvent d'autre but que de les infléchir dans un sens ou dans l'autre. Par ses impôts, ses dépenses, ses restrictions de crédit, ses budgets déficitaires ou excédentaires, il essaie de prévenir l'inflation, assurer le plein emploi, équilibrer la balance des paiements, etc. Tout cela pour forcer la réalité à suivre les lignes de son plan d'ensemble.

Donc, se battre en 1963 contre l'idée de planification est un anachronisme et une perte de temps. Le monde moderne ne reculera pas de cent ans pour plaire à quelques retardataires toqués et obtus. Adam Smith est mort et il est inutile de lui envoyer des fleurs.

La planification est en marche. Il s'agit de savoir si nous en abandonnerons l'initiative aux seuls gouvernements ou si les divers agents de la vie économique exigeront d'y participer. L'Etat doit avoir, en plus de ses politiques fiscales, des politiques d'éducation, de sécurité sociale, de logement, de routes, de travaux publics, etc... Toutes politiques qui ont une incidence sur la vie économique, l'avenir de notre pays et notre vie personnelle.

Jusqu'ou planifier ?

La planification gouvernementale est insuffisante. Pour être efficace, elle doit s'étendre à tous les secteurs de la vie économique.

Un petit pays comme le Canada ne peut se permettre de dilapider ses ressources et gaspiller ses énergies. Il doit les utiliser à bon escient et avec mesure. En face des blocs économiques qui se sont constitués, ou qui se constituent dans le monde, nous ne pouvons nous payer le luxe de faire n'importe quoi, n'importe comment. Il faut que collectivement nous prenions conscience des possibilités économiques de notre pays et que nous fixions des objectifs à atteindre. Nous devons établir des priorités et transformer ce qui doit l'être.

Attitude patronale

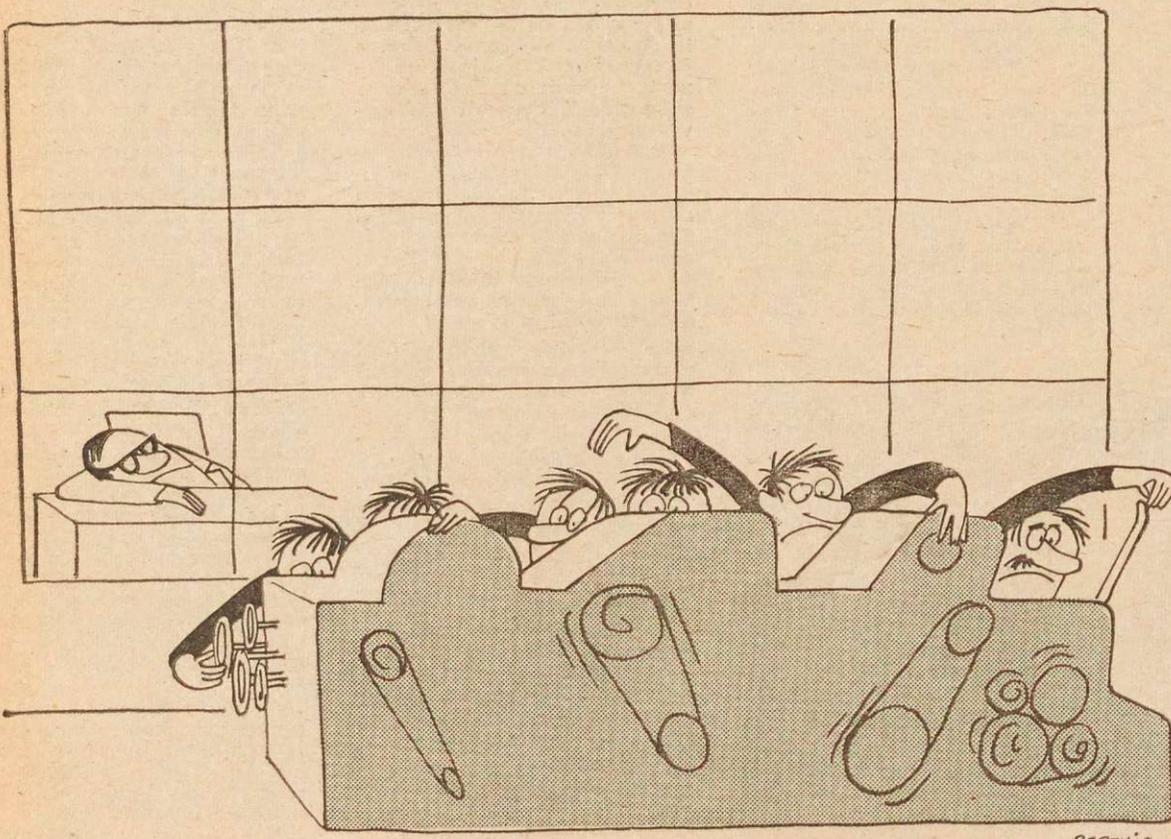
Jusqu'à présent le patronat canadien, surtout le grand patronat, a été assez réticent au sujet de la planification. Il voit bien que les choses ne tournent pas rond mais il a encore espoir qu'elles s'arrangeront d'elles-mêmes. Il subit l'influence du patronat américain et ne tient pas compte que ce dernier fait face à une réalité bien différente et possède des moyens d'action dont on ne dispose pas de ce côté-ci de la frontière.

Comme nos malaises deviennent chroniques (sous-emploi, stagnation économique) il ne faudrait pas s'imaginer que la population attendra indéfiniment le bon vouloir des entrepreneurs privés. S'ils refusent leur collaboration, ils ne devront pas s'étonner que nous cherchions des solutions en dehors d'eux.

Attitude syndicale

Les syndicats prônent depuis longtemps la planification économique.

Dans de prochains articles nous essaierons de dégager les implications syndicales et ouvrières de la planification tant du point de vue technique que du point de vue économique.



— Faudrait peut-être minuter le travail du patron ?

Syndicalisme et politique en Yougoslavie



LA Confédération des Syndicats de Yougoslavie compte environ 1.800.000 membres, soit à peu près 70 pour cent de la classe ouvrière. Dans notre tour d'horizon, celle-ci occupe une place particulière. Le secrétaire du Conseil Central des Syndicats de Yougoslavie n'écrivait-il pas récemment:

"Les syndicats sont non seulement un facteur indispensable au développement économique et social (de la Yougoslavie), mais aussi partie intégrante du système de self-gouvernement sans lequel l'autogestion des producteurs serait inefficace et incomplète".

Et, à la même occasion, il insistait sur la nécessité de considérer le syndicalisme sous un nouvel angle, c'est-à-dire moins comme instrument de combat et de revendication que comme collaborateur dynamique et vigilant du Pouvoir. Remarquons au passage que ces vues coïncident de près avec celles que développe Pierre Mendès-France dans son important travail sur la démocratie: "La République Moderne". Ce n'est pas le lieu de trancher ce débat et je veux plutôt montrer ici comment cette collaboration s'est faite.

Les conseils ouvriers

D'abord en participant à la direction de l'économie. On a vu dans le premier numéro l'importante place faite dans ce pays aux conseils ouvriers. Les syndicats ont lutté en ce sens bien entendu parce que cette évolution correspond à une profonde aspiration de la classe ouvrière. L'élévation du niveau de vie cesse d'être une lutte étrangère pour devenir un sujet de débat entre les ouvriers

Voici le sixième 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

eux-mêmes. Alors cette élévation dépend de plus en plus du travail, de la discipline et d'une heureuse répartition des moyens. Mais les conseils ouvriers ont eu aussi une autre excellente conséquence, celle de permettre aux travailleurs de prendre part aux grandes options économiques de leur pays.

Commune, quartier, village

Le syndicalisme yougoslave a même étendu son influence sur ces questions à un niveau très bas, à celui de la commune, du quartier urbain, du village. Il a permis de discuter par exemple de la construction des logements, des bâtiments scolaires, des services sociaux. En ce sens, il donne donc une prise directe aux citoyens sur les questions qui les touchent de très près.

On a eu l'occasion de souligner l'effort d'éducation entrepris par les syndicats dans divers pays; en Yougoslavie, cette tâche a été définie comme l'une des plus importantes. On a donc créé tout un système d'établissements d'éducation, parmi lesquels les universités ouvrières occupent la place principale et

centrale. La lutte contre l'analphabétisme, pour l'éducation générale et les qualifications élémentaires, pour les connaissances économiques et politiques indispensables à ceux chargés de diriger, pour la formation d'une nouvelle élite issue de la classe ouvrière, tout cela a été mené par des sessions d'études très nombreuses, des colloques et des séries de cours.

Ouvriers ruraux

En outre, le syndicalisme en Yougoslavie a eu une tâche assez particulière: celle d'intégrer dans la vie économique moderne, qu'a connue le pays après la seconde guerre mondiale, un très grand nombre d'ouvriers venus de milieux ruraux et qui ont donc été obligés de modifier profondément leurs vues.

Evidemment, ce tableau favorable n'est pas sans ombre quoique les dirigeants officiels restent très silencieux sur le sujet. La croissance économique a demandé de lourds sacrifices. Puis l'affiliation du syndicalisme de façon aussi nette avec la politique officielle lui a enlevé des moyens très puissants. C'est un peu là le problème que rencontre le syndicalisme dans tous les pays de tendance soviétique. Mais il s'agissait dans ces deux numéros de décrire les réalisations à son actif et de présenter un autre aspect, très différent sans doute de ce qu'on trouve en Grande-Bretagne ou en Suède, de la relation entre le monde ouvrier et politique. La question n'est pas réglée mais des éléments nouveaux viennent l'éclairer. La place reste à la discussion.

Démocratie vs club nucléaire



LES organismes, autorisés à parler pour une grande partie de la population, se sont prononcés contre l'acquisition, par notre pays, d'armes nucléaires. Ils ont gardé cette position même après les dernières élections fédérales. Inutile de dire que la CSN était de ceux-là.

Lorsque la Voix des Femmes commença son travail, on a dit "que c'était un mouvement de femmes désœuvrées à la recherche d'activités, qu'il groupait des femmes énervées pour un rien". A moins que la paix soit un rien. Malheureusement, les événements quotidiens leur donnent raison de s'alarmer.

Les mouvements antinucléaires ont fait un travail appréciable dans ce domaine, mais n'ont pas obtenu plus de succès que les autres.

D'une main, les chefs de nations, signent l'entente de Moscou, de l'autre MM. Kennedy et Pearson dotent notre pays d'armes nucléaires. Le gouvernement libéral, avec à sa tête de "Prix Nobel de la Paix", se fiche de l'opinion du peuple. Désormais les militaires américains viendront diriger nos bases de lancement.

Pourquoi allons-nous renforcer le clan des puissances qui veulent dominer par la crainte et la violence?

Les neutres attendaient une aide du Canada en qui ils avaient mis leur confiance, où devront-ils la placer à l'avenir?

Un de nos confrères a fait un essai formidable sur la

paix, publié dans "Cité Libre" de juillet, Pierre Vadeboncoeur démontre dans cet écrit qu'il est un homme intéressé depuis longtemps à la question, qu'il s'inquiète et s'interroge.

par RAYMONDE LORRAIN

Cet essai analytique mérite d'être relu attentivement. Son opinion, sur le même sujet, parue dans le "Devoir", récemment, ne manquait pas d'intérêt; j'espère que la personne concernée a senti la piqure.

Où va la démocratie dans tout cela?

Si elle existe au Canada, il serait urgent de nous le démontrer. Nous nous sommes prononcés pour que le Canada adopte une politique de paix et le gouvernement entraîne notre pays dans le club nucléaire.

Je crois que la CSN et les autres groupes intéressés devront apprendre à la population ce qu'est une démocratie, afin qu'elle puisse la reconnaître, si elle existe ou, dans le cas contraire, lui donner naissance et la faire respecter.

Il y a là un énorme travail d'éducation populaire que nous devons entreprendre. Nous reviendrons sur ce problème dans de prochaines occasions.

Les congrès ne font pas de magie

SOUVENT dans les congrès on déplore le peu d'intérêt et l'ignorance que manifestent les membres au sujet des politiques du mouvement.

Les congrès adoptent des résolutions importantes susceptibles de provoquer des réformes sociales longtemps attendues. Surprise et consternation! On s'aperçoit après quelque temps que les membres supportent des programmes politiques qui contredisent les résolutions adoptées pour eux et en leur nom.

A quoi attribuer cette situation?

On croit trop facilement que le travail est terminé, une fois la résolution adoptée. Les résolutions de congrès n'ont pas de pouvoir magique. La tâche peut commencer au congrès, mais elle est loin d'être achevée à la fin du congrès. Il faut aussitôt entreprendre une vaste campagne d'information et de formation des membres.

Un mouvement qui se développe et se structure risque toujours de perdre contact avec les membres situés à la base. Il peut même arriver que les dirigeants aient leur propre politique, leurs propres intérêts différents des aspirations et des intérêts des membres. C'est pourquoi, il est essentiel d'être conscient de ce danger et de rechercher avec imagination les moyens de maintenir des relations étroites entre les dirigeants et les membres.

A ce sujet, il faut souligner la responsabilité des délégués aux divers congrès. Par définition les délégués représentent les membres et sont au service des membres. Nous seulement

Les résolutions votées lors des congrès n'ont pas de pouvoir magique sur les membres d'un mouvement syndical, a soutenu M. l'abbé J.M. Lafontaine, aumônier du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal et de quelques Fédérations.

Pour ne pas perdre contact avec la base, les dirigeants doivent faire en sorte que les programmes adoptés lors de ces assemblées soient connus et compris par les membres eux-mêmes.

Il ne s'agit pas ici de recettes; c'est toute une conception du syndicalisme qui est ici en cause.

Voici la suite des réflexions que l'abbé Lafontaine a proposées à ses auditeurs à l'occasion de divers congrès tenus cet été.

doivent-ils s'efforcer d'exprimer les problèmes et les aspirations des syndiqués mais ont-ils aussi la responsabilité de rendre compte du congrès et d'informer leurs confrères des principales décisions adoptées.

Comme vous le savez, j'assistais durant l'année à plusieurs assemblées syndicales. Je suis en mesure de témoigner de la fa-

çon dont les membres sont mis au courant des résultats des congrès. Certains délégués s'acquittent bien de leur tâche, mais un trop grand nombre ne savent vraiment pas comment s'y prendre. Plusieurs ont de la difficulté à distinguer les décisions importantes des événements secondaires; ils ont de la misère à intéresser les mem-



brés. Très souvent le rapport est escamoté. Pourtant le rapport des délégués est important si on veut favoriser l'adhésion des membres aux politiques de leur mouvement. A ce sujet, je voudrais communiquer quelques suggestions pratiques. Il est nécessaire de bien préparer les rapports. Les délé-

gués peuvent se répartir les divers sujets qui ont retenu l'attention du congrès. Un agent d'affaires ou un conseiller technique peuvent aider à la préparation du rapport. Si le compte rendu est trop long, on peut le répartir sur plusieurs assemblées; il sera possible d'approfondir les thèmes plus importants. Pour les sujets les plus significatifs on pourra inviter un conférencier à donner un commentaire suivi d'un forum. Dans certains cas il sera opportun d'organiser une journée d'études pour permettre aux membres de mieux comprendre les nouvelles orientations.

Il ne s'agit pas que de recettes; une conception du syndicalisme est en cause. Le syndicalisme s'appuiera-t-il surtout sur la force du nombre ou sera-t-il principalement fondé sur l'adhésion consciente et libre de ses membres? Les membres seront-ils considérés comme des payeurs de taxes ou comme des personnes appelées à participer à la vie de leur mouvement?

Les délégués sont appelés à faire oeuvre d'éducation. Or, l'éducation, a-t-on dit, "doit rendre non seulement à rendre l'homme satisfait de lui-même et de la place qu'il occupe, mais aussi à le rendre apte à comprendre quelque chose dans l'univers complexe qui est le sien et à porter un jugement sur lui afin de le transformer par l'action concertée". C'est la tâche que le syndicalisme démocratique et respectueux de la personne doit se proposer.

Voulez-vous travailler en France?

VOULEZ-VOUS travailler en France? Un article paru sous ce titre dans le numéro de mai du journal "Le Travail" a suscité un très grand intérêt.

Dès son retour au pays, M. Jean Champagne, l'auteur de cet article, a tenu à faire préciser les informations qu'il avait obtenues lors de son séjour d'études en France. Il vient de nous communiquer, pour le bénéfice de toutes les personnes intéressées, les

quelques précisions supplémentaires que voici:

"D'après M. F.-X. Chaballe, du bureau de Montréal de la Commission d'assurance-chômage, cette dernière est en mesure d'après le traité no 17 ("Accord relatif à l'admission de stagiaires entre le Canada et la France") de servir d'intermédiaire entre un travailleur canadien et un employeur éventuel en France.

"En d'autres mots, vous demandez (sur la formule

VIC-814-D) à la Commission de vous trouver un emploi spécifique dans une industrie de votre choix.

"Cependant tous les frais sont à la charge du stagiaire et aucune bourse n'est prévue aux termes de cet accord (contrairement à ce que l'article laissait entendre). Ceci n'implique pas qu'il n'existe aucune possibilité de bourse sous une forme ou une autre."

Pour des milliers de travailleurs
la question No 1:

QU'EST-CE QU'UNE JOURNÉE NORMALE ?

QU'EST-CE qu'une journée normale de travail ?

La question peut paraître anodine et sans importance mais il n'est pas exagéré de dire qu'elle se trouve actuellement au cœur même de l'effort actuel de promotion de la condition des travailleurs industriels au Québec.

Ce thème a fait l'objet d'une rencontre spéciale convoquée par la CSN, samedi, le 21 septembre dernier, à laquelle participaient une trentaine de représentants des principales fédérations professionnelles.

M. Marcel Pepin, qui présidait cette réunion, a notamment déclaré que la question du fardeau des tâches était devenue le problème numéro un pour des dizaines de milliers de travailleurs, qu'ils appartiennent à la grande, moyenne ou petite industrie.

Dans la grande industrie, a-t-il souligné, les clauses de charge de

par JEAN FRANCOEUR

travail ont été à l'origine de conflits très importants dont les plus célèbres sont évidemment ceux de Sorel et de Shawinigan. Plus récemment ce problème a été soulevé à nouveau au moment des négociations avec la Canadian British Aluminium à Baie-Comeau. Tandis qu'à l'heure présente les travailleurs de la Goodyear Tire & Rubber à Saint-Hyacinthe sont aux prises avec des difficultés analogues.

Il est peu de négociations collectives qui ne soulèvent aujourd'hui cette question d'importance capitale et ne révèlent en même temps des divergences profondes de points de vue entre la direction des entreprises et les représentants des travailleurs.

Dans le contexte québécois de la moyenne et de la petite entrepri-

se canadienne-française, le mot d'ordre actuel vise à l'accroissement de la productivité, de poursuivre le secrétaire général de la CSN.

Le syndicalisme ne peut boudier cet effort de nos industriels pour sortir des ornières de la routine et des faibles taux de rendement, a-t-il ajouté. Il y va, selon lui, de l'intérêt même des travailleurs.

En contrepartie on ne peut exiger que les représentants des travailleurs donnent "des chèques en blanc" aux dirigeants des entreprises qui se proposent d'introduire de nouvelles méthodes de production.

Il appartient au mouvement syndical de veiller aux aspects sociaux et humains de telles transformations et de faire en sorte que les réorganisations nécessaires se fassent dans le plein respect des droits des travailleurs. On ne peut accepter que l'accroissement de la



M. Pepin s'adresse aux représentants des Fédérations

productivité se fasse "sur le dos de la classe ouvrière".

La clé d'un effort commun qui vise à l'accroissement du rendement de nos usines réside dans l'adoption des principes d'une "démocratie industrielle" où les représentants autorisés des travailleurs ont leur mot à dire chaque fois que les conditions de travail sont affectées par des changements techniques ou autres.

Mais une telle volonté de participation du côté des travailleurs et du mouvement syndical pose de

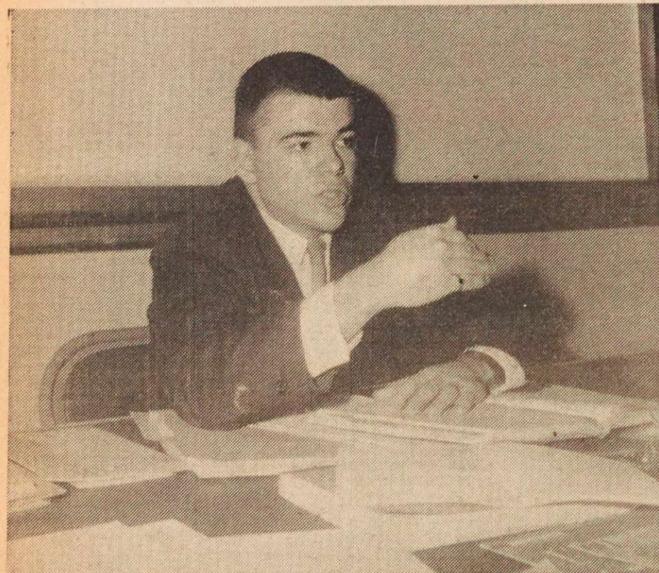
nouvelles exigences devant lesquelles la CSN n'entend pas se dérober.

Vilà pourquoi la CSN avait pris l'an dernier le parti d'engager un ingénieur qui accepterait de se spécialiser dans cette question du fardeau des tâches.

M. Pepin a aussi rappelé la création récente d'un "Centre d'organisation scientifique de l'entreprise" (COSE), fondé l'an dernier par un groupe d'une vingtaine

— Suite à page 10

Un programme de formation spéciale pour l'étude du fardeau des tâches



M. Jean Champagne, ingénieur au service de la CSN

NOUVEAU venu à la CSN, mais figure déjà fort connue et accueillie partout avec la plus vive sympathie, M. Jean Champagne, ingénieur spécialisé dans l'étude du travail, faisait part récemment de quelques projets qu'il souhaite mettre à exécution d'ici quelques mois avec la coopération du personnel des fédérations professionnelles affiliées à la CSN.

Lors d'une rencontre spéciale, à laquelle participaient une trentaine de représentants des fédérations, samedi le 21 septembre dernier, M. Champagne a notamment déclaré qu'il était bien évident qu'il ne pourrait suffire à la tâche sans la collaboration active d'un grand nombre de travailleurs à tous les échelons du mouvement.

Ma préoccupation principale, a-t-il dit, n'est pas de me rendre personnellement indispensable, bien au contraire, il faut songer à la formation immédiate de responsables de l'étude du travail, lesquels pourraient éventuellement être une "équipe volante" capable de se porter là où les besoins sont les plus pressants.

L'expérience du mouvement prouve d'ailleurs que les travail-

leurs sont capables d'assimiler sans difficulté les éléments essentiels de cette discipline et qu'ils ne tardent pas à rendre des services inestimables qui leur méritent l'estime de leurs confrères.

M. Champagne a suggéré que chaque fédération désigne un "responsable de l'étude du travail" dont la tâche serait d'abord de coordonner tout ce qui se fait déjà dans ce domaine au sein de la fédération. Ce responsable pourrait par la suite faire l'inventaire complet des ressources dont dispose la fédération, ressources humaines et ressources documentaires. Ces responsables formeront plus tard l'embryon de "l'équipe volante" dont il a été question tout à l'heure.

Lorsqu'il est question de s'initier aux techniques de l'organisation du travail, il importe de se bien comprendre, a-t-il souligné. Il n'est pas question de former des spécialistes parfaitement rompus à toutes les subtilités de cette discipline nouvelle!

Utilisant une comparaison qui lui est chère, M. Champagne estime que les représentants des travailleurs sont un peu dans la posi-

tion d'un automobiliste qui doit conduire sa voiture dans un garage pur y faire effectuer une réparation:

"Si vous ne connaissez rien à la mécanique, a-t-il expliqué, il vous arrivera de vous faire "rouler" par des exploités sans scrupule. Mais si vous êtes déjà initié même sommairement au fonctionnement des principaux rouages de votre automobile, vous serez plus en mesure de juger de l'opportunité d'effectuer telle ou telle réparation, de remplacer telle ou telle pièce."

Il en va de même dans le domaine de l'organisation du travail. Des entreprises de plus en plus nombreuses songent aujourd'hui à accroître le rendement de leur capital en utilisant des méthodes scientifiques. Ce mouvement apparaît irrévocable, qu'on le veuille ou non. Il appartient alors aux représentants des travailleurs de surveiller d'un oeil ouvert l'introduction de ces méthodes nouvelles.

M. Champagne a de plus annoncé la préparation d'une série de cours qui débutera vraisemblablement au début de janvier prochain.

— Suite à page 10

Les ouvriers ne s'opposent pas à l'accroissement de la productivité

LA MALBAIE. — L'accroissement de la productivité est au cœur des problèmes de l'économie canadienne, a soutenu M. Jean Marchand, en s'adressant aux délégués des Chambres de commerce de la province de Québec réunis en congrès.

C'est à ce prix seulement que notre pays pourra affronter avec quelque chance de succès les nouveaux défis lancés par la concurrence internationale.

Selon le président général de la CSN, il est particulièrement urgent que les industriels québécois manifestent un esprit nouveau où l'accent serait mis sur l'innovation, la créativité et l'initiative. Beaucoup de petits pays d'Europe, a-t-il ajouté, nous servent là-dessus une excellente leçon: ils ont des commerces d'exportation florissants parce qu'ils ont d'abord créé, innové, dans un domaine particulier dans lequel ils se sont ensuite spécialisés.

M. Marchand a aussi exprimé l'avis que les travailleurs, loin de s'opposer à l'accroissement de la productivité, favorisent ce phénomène qui doit normalement entraîner une hausse du niveau de vie.

Is exigent cependant certaines garanties pour que leurs droits soient protégés et qu'on ne "fasse pas de la productivité à leurs dépens", d'ajouter le chef syndical.

M. Marchand a voulu démontrer comment les conséquences de toute modification de la productivité atteignent le travailleur dans chacune des sphères vitales suivantes: charges de travail, salaires et sécurité de l'emploi.

En ce qui touche les charges de travail, certaines techniques visant à accroître la productivité ont plutôt mauvaise presse auprès des ouvriers. Très souvent, a-t-il expliqué, lorsqu'un industriel parle de productivité, il songe à diminuer le coût de la main-d'oeuvre par l'augmentation du rendement. C'est alors qu'il fait appel à toutes sortes de techniques: mesures des temps et des mouvements, systèmes de salaires au rendement, qui se traduisent souvent par une augmentation des charges de travail et de la fatigue inhérente à la tâche concernée.

En acceptant de se prêter à des mesures des temps d'exécution, l'ouvrier peut s'attendre en retour qu'on n'exige pas plus qu'une journée normale de travail telle que définie par les normes présentes du génie industriel. Le caractère pénible de bien des tâches, a souligné M. Marchand, pourrait d'ailleurs être réduit par l'amélioration de l'ambiance générale de l'atelier: éclairage, ventilation, température, etc.

Le président de la CSN a voulu insister de plus sur le fait que le travailleur, soumis à l'application de ces méthodes, se sent parfois abaissé au rang d'une machine exécutant une série de gestes mécaniques. Toute organisation du travail, a-t-il enchaîné, devra se faire dans le respect de la dignité de la personne du travailleur.



M. Jean Marchand

Une deuxième exigence des travailleurs face au phénomène de la productivité porte sur leur droit à une part des bénéfices accrus qu'elle entraîne. Ces bénéfices, a dit M. Marchand, ne peuvent leur être refusés d'autant plus que grâce à l'accroissement de la productivité les augmentations de salaires n'ont pas d'effets à la hausse sur les prix.

Constatant le fait que les industries à bas salaires sont celles où la productivité demeure faible, le président général de la CSN a même suggéré l'hypothèse qu'une hausse des salaires pourrait être un stimulant pour ces manufacturiers à suivre le progrès technique.

Pour les travailleurs, la productivité soulève enfin un troisième problème: celui de la sécurité de l'emploi.

On constate en effet qu'une haute productivité peut s'accompagner de chômage ou mieux de déplacement de main-d'oeuvre. C'est la responsabilité de tous et de chacun, a dit là-dessus M. Marchand, de voir à la réadaptation des travailleurs déplacés et de prévoir à l'avance ces réadaptations par une meilleure formation professionnelle.

M. Marchand a conclu son exposé en affirmant que le phénomène de la productivité appelle des formes nouvelles de collaboration entre le capital et le travail.

Le succès en ce domaine, a-t-il expliqué, repose principalement sur le climat social qui règne dans l'entreprise. La CSN, pour sa part, est résolue à marcher de l'avant. Pour aider le travailleur à mieux comprendre les techniques de génie industriel et assurer un dialogue plus facile avec la direction de l'entreprise, cette centrale syndicale vient en effet d'engager un ingénieur spécialement affecté à cette tâche.

Le travailleur demande le dialogue, a-t-il conclu, pourquoi le lui refuser? Le progrès pour le progrès, si fascinant qu'il soit, ne justifie pas qu'on porte atteinte à la dignité de l'homme et aux aspirations légitimes de la classe ouvrière.

Tenir l'ouvrier au courant de la marche des affaires

LA MALBAIE. — La productivité concerne également l'utilisation du "capital-argent", a souligné M. Jean Marchand dans son exposé devant les délégués des Chambres de Commerce de la province de Québec.

Si la direction de l'usine conserve l'initiative des décisions majeures en ce domaine, il demeure que les travailleurs sont appelés à collaborer quotidiennement à leur application, a expliqué le président général de la CSN.

M. Marchand a déploré les lacunes que présentent les petites et moyennes entreprises quant à l'utilisation de ce capital. Ces déficiences ont une influence directe sur le niveau de productivité de nos usines: surface de plancher mal utilisée, machine qui ne fonctionne que la moitié du temps faute d'une distribution rationnelle du travail, trop gros inventaires de produits finis; tout cela augmente le coût du "capital-argent".

Selon lui le "capital humain" et le "capital-argent" sont interdépendants en ce qui a trait à la productivité et leurs responsabilités réciproques ne

devraient jamais se dissocier. De là l'importance du climat social à créer dans l'usine.

"Ceux qui fournissent les fonds sont tenus au courant des intentions de la direction quant à l'utilisation de leurs argent, pourquoi n'en serait-il pas ainsi de ceux-là qui fournissent le "capital humain". Ces derniers ont un droit égal d'être informés des décisions qui les concernent."

"Le travailleur demande qu'on fasse appel à son intelligence en lui donnant, par exemple, la chance de comprendre le système de calcul des fardeaux des tâches. N'oublions pas, non plus, que le travailleur est souvent le mieux placé pour faire des suggestions concernant l'amélioration de certains procédés. Tout en informant le travailleur de ce qui s'en vient, on court ainsi la chance de recevoir des suggestions susceptibles de rendre encore plus efficaces les méthodes qu'on se propose d'implanter."

"Il s'agit d'un effort de longue haleine, une mentalité nouvelle ne se crée pas en deux ans."

Comment le travailleur français peut-il joindre les deux bouts?

par JEAN CHAMPAGNE

QUELLE est la situation financière actuelle du travailleur français? On pourrait répondre d'abord par les statistiques suivantes:

1 sur 3 possède une automobile;
3 sur 5 possèdent un chauffe-eau, salle de bain ou douche;
1 sur 3 possède un réfrigérateur ou glacière;
1 sur 2 possède une machine à laver; etc...

On pourrait ajouter aussi que plus il y a d'enfants, moins son pouvoir d'achat augmente. Prenant comme base en effet l'année 1950, le ménage français sans enfant a vu son pouvoir d'achat augmenter de 75% en 1962; le ménage avec deux enfants a vu le sien s'améliorer de 53%; alors que le ménage avec trois enfants ne bénéficie que d'une hausse de 42%.

On peut noter encore que le travailleur américain disposait en 1959 d'un pouvoir d'achat équivalant au double de son confrère de France.

Enfin, dans l'ensemble, on sait que le travailleur français consacre 47% de son budget à l'alimentation, 16% à l'habitation, 11% à l'habillement et 26% aux autres dépenses. Le poste "alimentation" peut paraître élevé mais il faut tenir compte du fait que les dépenses pour la nourriture sont jusqu'à un certain point incompressibles et qu'en France, même si les salaires sont de beaucoup inférieurs aux nôtres, les prix des aliments sont légèrement supérieurs à ceux qui prévalent chez nous.

Mais ces statistiques sont impersonnelles et froides. Prenons plutôt deux cas concrets: un travailleur moyen de la Régie Nationale des Usines Renault et un technicien syndical.

Le travailleur Renault

Situation familiale: quatre enfants (un garçon de 19 ans et une fille de 17 ans qui travaillent, deux autres enfants de 9 et 7 ans).

Logement: 3 pièces avec cuisine, toilette, eau chaude et eau froide, pas de téléphone, pas d'ascenseur (maison-appartements), situé à une heure et quart de métro de l'usine.

Heures de travail: première semaine: de 6 h. 30 a.m. à 2 h. p.m. deuxième semaine: de 2 h. a.m. à 11 h. 30 p.m. Plus un samedi matin sur deux.

Salaires: Environ \$0.79 l'heure. Temps supplémentaire à partir de la 41^e heure par semaine, majoré de 30% de 41 à 45 heures et de 50% de 45 à 48 heures.

Qualifications: Ouvrier spécialisé affecté au contrôle des directions de voiture.

Vacances: quatre semaines par année. **Réductions:** 50% sur les autobus et métro; 40% sur les chemins de fer.

REVENUS:

1 — Salaire net \$143.50
Allocations familiales ... 15.00
Salaire unique 17.10
\$175.60

2 — Salaires nets des enfants
Le garçon (mécanicien à la radio d'Etat)
Salaire \$137.64
Allocations de dépenses personnelles 44.00
\$ 93.64

La fille (ouvrière sur une chaîne de montage)
Salaire \$108.25
Allocation de dépenses personnelles 26.40
\$ 71.85

3 — Revenus totaux \$341.09

Notons que lorsque les deux enfants ne travaillaient pas des bénéfices sociaux supplémentaires de \$22.50 lui étaient accordés et qu'un deuxième emploi nécessitant de 25 à 30 heures par semaine lui rapportait environ \$125 par mois. Ce sont ces revenus supplémentaires

qui lui ont permis de doter sa maison d'un équipement ménager moderne, de garder son fils à l'école plus longtemps et de s'accorder un peu de loisirs.

DEPENSES

1 — Correspondant au poste (1) des revenus
Loyer \$ 26.80
Gaz-électricité 6.90
Alimentation 106.40
Loisirs 11.00
Habillement 23.40
Assurance-incendie10
\$175.60

2 — Correspondant au poste (2) des revenus
Surplus d'alimentation .. 83.59
Surplus d'habillement .. 11.00
Vacances 15.40
Surplus de loisirs (incluant l'achat de livres) 5.50
Frais médicaux 6.00
Divers 22.00
Épargne 22.00
\$165.49

Le technicien syndical

Situation familiale: deux jeunes enfants.

Logement: 4 pièces avec cuisine, toilette, salle de bain, eau chaude et froide, pas de téléphone. Situé dans une cité modèle.

Vacances: quatre semaines.

REVENUS MENSUELS

Salaire \$362.94
Allocations familiales 15.00
Salaire unique 17.00
Allocation de logement 17.00
\$412.04

DEPENSES

Loyer 134.20
Alimentation 103.40
Automobile 18.70

Vêtement 88.00
Impôt sur le revenu 6.42
Taxes locales 1.83
Frais médicaux 4.00
Assurances 18.92
Gaz-électricité 8.36
Cotisations 4.00
Loisirs-culture 9.50
Enfants (hygiène) 9.50
Cadeaux 8.00
Entretien général 8.21
Vacances 4.00
Divers 45.00
\$412.04

Quelques explications

— Le salaire du technicien est plus du double de celui de l'ouvrier car il y a pénurie de techniciens en France.

— Les allocations familiales varient avec le nombre d'enfants à partir de deux et aussi suivant les zones économiques. Par exemple à Paris pour deux enfants, on alloue \$7.50 par mois par enfant; ensuite on alloue \$22.50 par enfant à compter du quatrième; plus des allocations supplémentaires de \$4 par enfant âgé de 10 ans et plus, et de \$8.75 par enfant âgé de 15 ans et plus (ces allocations supplémentaires n'étant pas accordées à l'aîné des enfants d'une famille de deux).

— Aux familles habitant des logements répondant à certaines normes, on alloue une somme mensuelle appelée "allocation-logement" pour les aider à en défrayer le coût.

— Aux familles où il n'entre qu'un seul revenu, on donne une aide sous forme d'une "allocation de salaire unique".

— Signalons enfin que les Français paient peu d'impôt direct, mais beaucoup d'impôts indirects incorporés au prix de vente sous forme de taxes; ce qui fait que le coût de la vie est même supérieur au nôtre.

Etude des tâches

— Suite de la page 9

Ces cours comporteront trois niveaux, a-t-il précisé:

— **premier niveau:** cours d'initiation générale, place de l'étude du travail, comment se calcule une tâche, etc.;

— **deuxième niveau:** cours d'information plus avancée, comportant l'étude complète de cas concrets, de griefs par exemple;

— **troisième niveau:** cours complets visant à la pratique des méthodes d'organisation du travail; ces derniers cours pourraient être dispensés par la CSN ou faire l'objet d'une coopération avec le nouveau Centre d'Organisation Scientifique de l'Entreprise (COSE).

L'ingénieur de la CSN souhaite enfin la mise sur pied d'un centre de documentation où serait réuni et dépouillé tout ce qui se fait ou s'écrit dans ce domaine, chez nous ou ailleurs. Un tel centre favoriserait un échange d'expériences et éviterait ainsi le double emploi, chacun pouvant suivre ce qui se fait un peu partout.

Le Bureau de Temps

Au cours de cette même réunion, M. Champagne a parlé du Bureau des Temps Élémentaires (BTE) à Paris dont il a eu le privilège de suivre les cours durant quelques mois.

Ce centre, a-t-il dit, a été fondé, il y a vingt-cinq ans par un groupe d'ingénieurs français désireux de partager le résultat de leurs tra-

vaux. Un des premiers fruits de cette coopération a été l'édition d'un "catalogue des temps" dont l'utilité s'est révélée extrêmement précieuse par la suite.

La philosophie générale qui préside aux travaux et aux cours du BTE, a-t-il ajouté, tranche nettement sur les conceptions qui prévalent en Amérique du Nord.

L'aspect humain de ces problèmes d'organisation du travail est toujours mis en relief. On peut prendre comme exemple entre mille, ce qu'on appelle les "coefficients de repos". Aux Etats-Unis la tendance dominante c'est de "monnayer la fatigue" des travailleurs, sans se préoccuper des conséquences physiques ou morales du surmenage imposé par l'appât d'un gain supérieur.

En France, au Bureau des Temps Élémentaires en tout cas, les recherches portent davantage sur les moyens d'éliminer les causes de fatigue en améliorant les méthodes de travail elles-mêmes, et en tenant en ligne de compte les facteurs d'ambiance générale (bruit, température, humidité).

Il est apparu que ces conceptions étaient davantage en harmonie avec les buts généraux d'un mouvement comme la CSN qui s'est toujours appliqué à considérer le travailleur non comme une simple machine à produire, ni même à gagner des sous, mais comme une personne humaine désireuse de jouir de l'épanouissement normal qu'on est en droit d'attendre d'une activité professionnelle mesurée à taille d'homme.

Journée normale

— Suite de la page 9

d'associations patronales et syndicales, d'agences gouvernementales et de facultés universitaires.

Il n'appartient pas à la CSN, de préciser M. Pepin, de donner les services professionnels normalement requis par les syndicats affiliés. Dans le cas présent, il arrive cependant que les services dans le domaine de l'étude du travail sont à ce point spécialisés qu'aucune fédération ne pourrait les assurer à

elle seule. De là l'idée d'une coopération sous l'égide de la CSN pour assurer de tels services.

Le secrétaire général a présenté ensuite M. Jean Champagne, qui est à l'emploi du mouvement depuis le début du mois d'août dernier. Dès son retour d'Europe où il était allé se spécialiser, M. Champagne s'est mis à l'oeuvre.

Il a déjà pris une part active dans plusieurs pourparlers entre divers syndicats et la direction des entreprises, notamment dans la métallurgie, le textile, le meuble et le papier.

Présence indispensable

Sa présence s'est révélée non seulement utile mais indispensable. De nouveaux besoins apparaissent à mesure qu'il se plonge dans l'action. A tel point qu'il faut sans plus tarder songer à la formation de responsables capables de l'assister dans ces tâches.

Ces responsables, choisis dans chacune des fédérations, acceptent de recevoir toute la formation nécessaire et s'emploieront par la suite cet aspect particulier au moment des négociations et de l'application des conventions collectives.

Grâce au travail de M. Champagne, a souligné en terminant M. Pepin, la détermination des charges de travail, rendue nécessaire par la réorganisation de beaucoup d'entreprises, ne se fera plus en dehors des travailleurs. Ceux-ci exigeront d'être présents lorsque des modifications aussi importantes s'imposeront afin de protéger les intérêts légitimes des travailleurs en cause.

Les travailleurs et le Bill 60

TOUS les travailleurs syndiqués et leurs amis sont invités à prendre part à une importante rencontre avec M. Paul Gérin-Lajoie, ministre de la Jeunesse.

Cette manifestation, qui se situe dans le cadre de la tournée d'éducation entreprise par M. Gérin-Lajoie autour du Bill 60 prévoyant la création d'un ministère et d'un

conseil de l'Éducation, se tiendra à la Salle du Plateau, mercredi, le 9 octobre, à 8 heures p.m.

Tout le mouvement ouvrier a fait front commun pour appuyer ce projet de loi du gouvernement, aussi cette rencontre est-elle le fruit d'une collaboration entre le Conseil du Travail (CTC-FTQ) et le Conseil Central des Syndicats Nationaux (CSN) de Montréal. ..

Victoire de la CSN chez les employés de la Cie d'Électricité Shawinigan

Le comité de négociations insistera enfin sur l'étude d'un nouveau plan d'évaluation des tâches qui devra se faire conjointement par la direction de l'entreprise et les représentants du syndicat.

TROIS-RIVIERES. — Les employés de la compagnie d'électricité Shawinigan ont résolu, au cours d'une assemblée générale, tenue samedi, le 21 septembre, de demander leur affiliation à la Confédération des syndicats nationaux.

Ils ont de plus lancé un appel à tous leurs confrères les invitant à rallier les rangs de leur association afin de renforcer leur position devant leur employeur au moment des négociations qui doivent débiter très bientôt.

Le vote, pris au scrutin secret lors d'une réunion régulière de l'association, a donné une écrasante majorité de 4 contre 1 en faveur de l'affiliation.

Cette décision met un terme aux prétentions d'une union rivale, l'UNESP, qui s'employait depuis quelques semaines à diviser les rangs des employés de cette entreprise récemment nationalisée.

L'assemblée contrairement aux craintes ouvertement exprimées par les dirigeants de l'association, s'est déroulée dans l'ordre et le calme le plus complet. On craignait en effet que les organisateurs de l'UNESP ne tentent de saboter cette réunion comme ils avaient réussi à le faire il y a une quinzaine de jours.

"En demeurant fidèles à leur association et en joignant les rangs de la CSN, a déclaré M. Louis-Georges Prévost, président de l'Association, les employés de la Shawinigan ont choisi d'entrer à l'Hydro-Québec par la porte d'en avant et non par celle de derrière, c'est-à-dire en pleine possession de leurs droits acquis et dans le respect de leurs conditions actuelles de travail."

Pour sa part, M. Jean-Robert Gauthier, vice-président de la CSN, a déclaré que l'Association des employés de la Shawinigan pourra compter sur l'appui total

de cette centrale au cours de leurs prochaines négociations.

"La CSN ne ménagera aucun effort pour améliorer les conditions actuelles de travail de ce groupe de travailleurs", a-t-il ajouté.

L'assemblée avait débuté dans une atmosphère extrêmement tendue. On redoutait en effet que les partisans de l'UNESP ne fassent obstruction au déroulement normal de la réunion. Mais très rapidement un climat de détente se répandit à mesure que les membres présents réalisèrent qu'ils pourraient procéder dans l'ordre à l'étude des différents points portés à l'ordre du jour.

Le résultat du vote, pris au scrutin secret, sur la résolution d'affiliation à la CSN, a été accueilli par une ovation de toute la salle. Cette affiliation était souhaitée depuis plusieurs mois. Seuls les délais prévus par la Loi des Relations ouvrières avaient empêché qu'elle se fasse plus tôt.

Au cours de cette même assemblée, les membres de l'Association ont aussi adopté le programme de négociations qu'ils entendent soumettre à leur employeur en vue du renouvellement de leur convention collective. Ils ont résolu d'envoyer un avis pour informer la direction de la Shawinigan qu'ils étaient prêts à renouveler leur convention collective à condition que divers amendements puissent être adoptés.

Les amendements suggérés portent sur une trentaine de points d'importance diverse. Les employés demandent entre autres une augmentation générale des salaires de 12% ainsi qu'une amélioration des bénéfices sociaux.

L'Association insistera aussi au cours des prochaines négociations pour que la nouvelle convention comporte une procédure de grief adéquate incluant la possibilité

d'un arbitrage sur toutes les conditions de travail, prévues ou non dans la convention; une nouvelle clause d'ancienneté qui facilitera l'accès aux postes vacants à tout employé "qui remplit les

exigences normales de la tâche"; une clause de sécurité d'emploi qui protégera tous les membres de l'unité de négociation en cas de réorganisation et de mécanisation au sein de l'entreprise.

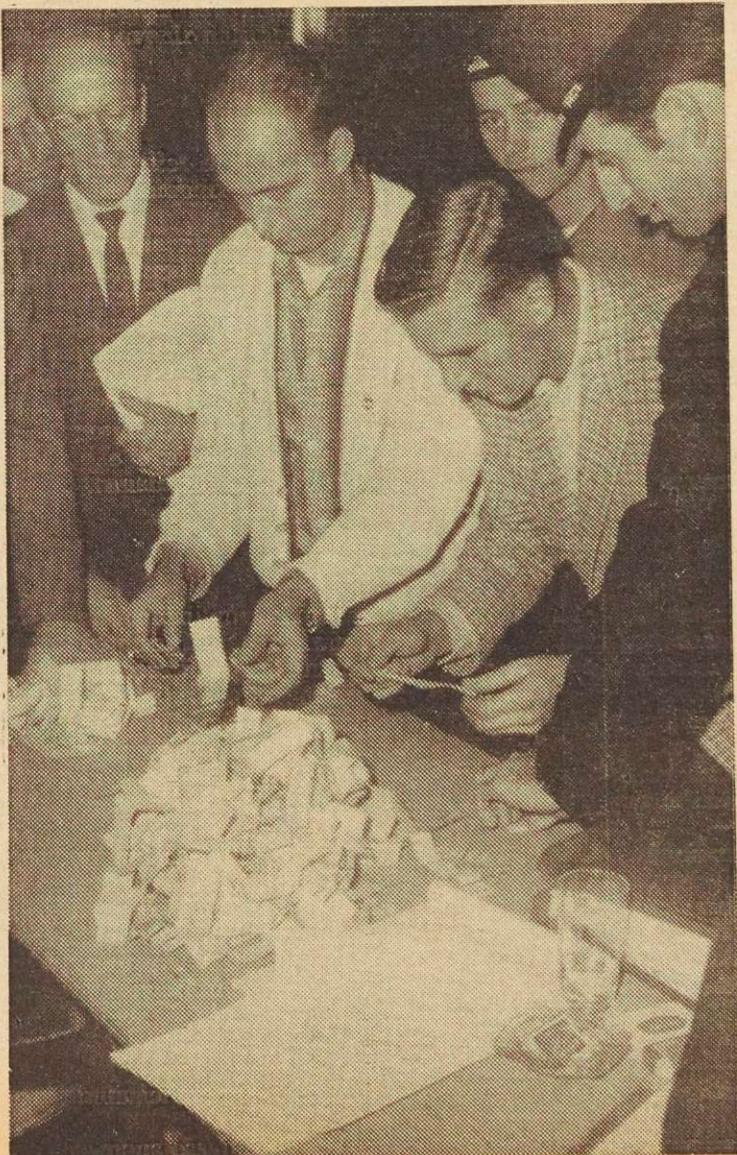
Les membres présents à cette assemblée générale ont aussi adopté les derniers chapitres de la nouvelle constitution de l'association qui consacrent l'effort de démocratisation de ses cadres.

ACHETONS

LES OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU CANADA

EN 63

5.03%
si détenues
jusqu'à l'échéance



Le dépouillement du scrutin

FACILES À ACHETER, comptant ou par versements, à votre travail selon le mode d'épargne sur le salaire, ou à votre banque, courtier en valeurs mobilières, agent de change, société de fiducie ou caisse populaire. Elles sont disponibles en coupures de \$50, \$100, \$500, \$1,000 et \$5,000, jusqu'à \$10,000 par personne. Les Obligations d'Épargne du Canada sont vraiment à la portée de tous!

SIMPLES À ENCAISSER, en tout temps à leur pleine valeur plus l'intérêt. Si vous désirez obtenir votre argent, vous n'avez qu'à remplir la demande de remboursement sur l'obligation même et présenter celle-ci à votre banque. Vous recevrez votre argent immédiatement. Une Obligation d'Épargne du Canada, c'est vraiment mieux que de l'argent comptant!

BONNES À GARDER, puisqu'elles vous donnent un bon intérêt le 1er novembre de chaque année: 4½% chacune des 2 premières années, 5% chacune des 6 années suivantes et 5½% chacune des 4 dernières années; soit une moyenne de 5.03% l'an si détenues jusqu'à l'échéance. Avec les intérêts accumulés, une Obligation d'Épargne du Canada de \$100 vaudra \$161 dans 12 ans!

OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU CANADA

Le Syndicalisme

est-il pour la femme une tâche surhumaine ?

Par Myrto GAUTHIER

IL n'y a pas tellement longtemps encore, l'univers de la femme au Québec ne dépassait guère les limites du foyer — paternel ou conjugal — et si son état de séclusion n'allait pas jusqu'à rejoindre celui de l'orientale derrière les grilles de son harem, elle n'en était pas moins exclue à peu près totalement de toute activité qui ne fut conçue sous le sceau de la marmite ou de la vadrouille.

A peine parvenait-elle parfois à jeter sur le monde extérieur un furtif coup d'oeil par une fenêtre que son compagnon entrouvrait avec parcimonie.

Ces temps sont révolus. La femme devient de moins en moins l'esclave et de plus en plus la compagne de l'homme. Elle partage ses activités sociales. Elle cause politique avec lui et prend part au scrutin. Et surtout, elle travaille avec lui, à l'usine, au bureau, à l'hôpital.

Le progrès amène naturellement toute une évolution dans nos habitu-

des de vie. Nous vivons dans un confort de plus en plus grand qui demande des revenus plus élevés. La jeune fille, tout comme son frère, doit travailler pour alléger le budget familial. La jeune épouse gardera son emploi pendant quelque temps, le quittera à la venue du premier bébé, pour le reprendre quelques années plus tard lorsque les frais scolaires ne permettront plus au ménage de joindre les deux bouts. Evidemment, si l'instruction était gratuite... Mais ceci est une autre histoire.

Enfin, la femme partage maintenant avec son compagnon le marché du travail et doit faire face avec lui aux nombreux problèmes du monde ouvrier. Est-elle arrivée à prendre conscience de ces problèmes et à réaliser le rôle important qu'elle peut jouer parmi cette collectivité dont elle a choisi de faire partie ?

C'est à nos invitées que nous allons demander de répondre à cette question.

Lucie Dagenais : infirmière licenciée, agent d'affaires de l'Alliance des Infirmières de Montréal.

LES infirmières sont optimistes. Voilà un secteur où, selon Mlle Dagenais, il s'est produit un réveil considérable. Dans de nombreux hôpitaux récemment, ce sont les infirmières affiliées à l'Alliance elles-mêmes qui ont décidé de s'organiser et de demander ensuite l'aide d'un conseiller syndical. Nous l'avons fait, nous dit Mlle Dagenais, parce que nous avons senti que c'était un besoin. Nous avions de nombreux problèmes à régler — insécurité, charges de travail excessives, transferts injustifiés, promotions arbitraires, salaires, etc. — et nous nous trouvions dans l'impossibilité de dialoguer avec l'administration parce que nous n'arrivions pas à atteindre les personnes responsables de la situation.

— Dans un syndicat composé uniquement de femmes, n'éprouvez-vous pas quelque difficulté à obtenir une certaine solidarité ?

— Au contraire, du moins chez les infirmières. Ces dernières ont tout particulièrement l'habitude du travail d'équipe. Durant le cours, les étudiantes partagent les mêmes chambres, étudient ensemble et s'entraident beaucoup. L'école d'infirmières aide considérablement au développement de l'esprit de solidarité.

— Vous me semblez le seul secteur qui ne se plaigne pas de



Mlle Lucie Dagenais

l'apathie de la femme dans le mouvement syndical. En voyez-vous la cause ?

— Vous savez, on dit que plus les problèmes sont grands, plus on les prend au sérieux. Chez les infirmières, tout était à faire. Lors de la fondation de l'Alliance, en 1946, le salaire d'une infirmière était de \$40 à \$70 par mois. Il est arrivé une année que le syndicat obtienne une augmentation de \$100 par mois ! Le dernier arbitrage a donné des augmentations allant jusqu'à \$20 par semaine, et nous sommes encore au-dessous du niveau des secrétaires et des institutrices.

Nous sommes à restructurer complètement l'Alliance des In-

firmières de Montréal Inc. pour que nos cadres soient plus représentatifs. D'après les nouvelles structures, notre syndicat est divisé en 14 sections dont les exécutifs, en nombre proportionnel, forment un conseil général de 56 membres qui se réunit en moyenne une fois par mois.

Il reste encore beaucoup à accomplir. Même si nos effectifs ont doublé depuis un an, nous devons continuer le recrutement. Il est très important que les infirmières des divers hôpitaux se groupent surtout pour faire face à l'Association des Hôpitaux et au service d'assurance-hospitalisation. Notre corporation professionnelle (Association des Infirmières de la Province de Québec) ne nous aide pas dans ce sens. Les recommandations sont faites en notre nom par des personnes qui ne représentent pas les membres de façon démocratique, puisque l'exécutif est élu à partir de nominations suggérées surtout par la partie patronale des infirmières. Les contrats de travail des infirmières, obtenus au prix de luttes énormes, sont très faibles et pas toujours respectés. Un seul hôpital inclut dans sa convention une clause reconnaissant les années d'expérience d'une infirmière à l'embauchage. Ailleurs, l'hôpital en tient compte ou non, à sa guise, et la candidate à l'emploi n'a aucune protection de ce côté. Les postes de commande vont généralement aux religieuses, qui ont en plus toutes les facilités pour poursuivre leurs études. Les infirmières n'ont pas les salaires qui leur permettraient de suivre aisément des cours post-scolaires.

Nous croyons cependant qu'il y a lieu d'espérer. Le mouvement prend de l'ampleur. Ainsi, à Ste-

Justine, après s'être organisées entre elles, les infirmières ont aidé les employés d'hôpitaux à le faire, ce qui a incité les travailleurs sociaux à suivre leur exemple. D'autres groupes professionnels songent à se syndiquer.

Il nous faudra poursuivre un immense travail d'information. Dans les écoles d'abord, puis dans les milieux de travail. Les femmes n'ont pas appris qu'elles avaient des droits autant que des responsabilités sociales. Mais le réveil des dernières années est encourageant.

Georgette Lachaine : vice-présidente de la CSN, directeur exécutif du Syndicat des Employés de Dupuis Frères à Montréal.

IL est bien sûr que la femme ne donne pas sa pleine mesure dans le mouvement syndical. Pourquoi ?

D'abord, la femme n'est pas acceptée au sein du mouvement sur le même pied que l'homme.

Les permanents syndicaux sont presque tous des hommes. Il est étonnant de constater l'absence de femmes sur des services comme, par exemple, celui de l'éducation, où leur dispositions naturelles d'éducatrices pourraient être exploitées avec grand profit. Egalement dans l'organisation. Ainsi dans les hôpitaux, où la grande majorité des employés sont du sexe féminin, pourquoi ne fait-on pas appel à des femmes pour organiser les syndicats ?

Combien de femmes sont déléguées aux congrès de la CSN ? On constate heureusement une amélioration dans la participation féminine aux journées d'étude.

La femme qui veut faire du syndicalisme doit s'imposer une tâche presque surhumaine. Prise toute la journée par son emploi régulier, comment peut-elle trouver le temps de faire les lectures nécessaires pour se tenir au fait des activités du mouvement, d'assister aux conférences, de se maintenir en contact avec les dirigeants du mouvement ?

Mais il ne faut pas jeter tout le blâme d'un seul côté. La femme en général a conservé des préjugés contre le syndicalisme qui représente à ses yeux un champ d'action un peu rude et qu'il est préférable de laisser aux hommes. On voit bien là la réflexion d'une mentalité craintive dont il faut chercher la cause dans notre système d'éducation. Sur les quelque 1,000 membres qui forment le Syndicat des employés de Dupuis Frères, environ 70% sont des femmes. Il serait donc logique que le syndicat soit présidé par une femme. Pourquoi les femmes élisent-elles un homme ? La peur de s'affirmer. Ce reliquat de nos vieilles méthodes d'éducation qui nous ont inculqué l'idée que l'homme doit dominer partout. Dès notre enfance on nous a formées à céder la place à l'homme.

La femme, en outre, est plus individualiste. On ne retrouve pas aussi facilement chez elle cet esprit de solidarité assez fréquent chez ses camarades de l'autre sexe. Cela peut dépendre du fait que son travail ne prend pas dans sa vie la même importance que dans le cas de son compagnon. La femme mariée qui travaille et doit s'occuper de sa famille trouve peu de temps à consacrer au syndicalisme. La jeune fille songe à se marier éventuellement et en conclut que cela ne vaut pas la peine.

Comment pourrions-nous corriger cette situation ? D'une part il nous faudrait des femmes syndicalistes libérées de toute autre tâche et qui pourraient de la sorte consacrer tous leurs efforts au mouvement. Mais je crois que le problème, avant tout, en est un d'éducation. C'est à l'école même que devrait être enseigné le rôle social de la femme. Nous vivons dans une société dont chaque membre doit prendre ses responsabilités.

Je suis pour qu'on laisse entière liberté à la femme de travailler à l'extérieur si elle le désire. Plusieurs le font par nécessité et dans des conditions tout



Mlle Georgette Lachaine

à fait incompatibles avec leur état de femme. Aussi j'estime que dès l'instant où une femme décide d'occuper le marché du travail, elle fait partie d'une collectivité au sein de laquelle elle a un rôle social à remplir.

Encore une fois, nous n'y arriverons que par une éducation commencée très tôt. Je ne crois pas que cela s'accomplira dans notre génération.

Gabrielle Hotte : responsable du service d'éducation de l'Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.

NOTRE association s'est formée à l'époque du changement de gouvernement et en 3 jours nous avions 99.4 p.c. des employés de la Comm. des écoles catholiques de Montréal qui avaient compris la nécessité d'une protection contre les renvois possibles des lendemains d'élection.

Ce geste posé, cependant, on peut dire que la femme n'est pas tellement active dans le mouvement. Elle fait confiance à l'exécutif pour la négociation des conventions de travail ou la



Mlle Gabrielle Hotte

discussion des problèmes, mais s'intéresse tout de même aux résultats. C'est ainsi qu'elle n'a pas toujours suivi les étapes de la classification, mais s'il arrive qu'elle se sente lésée elle s'en plaindra au patron plutôt qu'à son association. Ou mieux, elle s'adressera à quelqu'un qui lui semble posséder une certaine influence. C'est la mentalité du col blanc. Car une chose est certaine, le patronage existe encore et la femme se laissera facilement convaincre, par le monsieur qui veut mousser son prestige, qu'il est, bien plus que le syndicat, en mesure d'améliorer sa condition. L'employée entre dans le jeu de bonne foi ; la

notion de syndicalisme est encore très vague chez elle et elle ne se rend pas compte des problèmes de son milieu tant qu'elle n'est pas personnellement concernée.

Je blâme pour cela notre éducation. La tradition québécoise a longtemps voulu que la femme ne travaille pas à l'extérieur. Il était même tabou pour elle de se mêler aux activités sociales, et encore de nos jours celles qui osent le faire sont bien souvent critiquées. La femme n'a pas été préparée pour gagner sa vie. Lancée soudainement sur le marché du travail, elle se trouve en face de problèmes dont elle ne soupçonnait même pas l'existence. Son entourage ne l'a pas aidée à s'épanouir. Sans compter notre législation qui la maintient dans une condition d'esclavage pur. Mariée, elle ne peut même pas signer un contrat, acheter un immeuble sans la signature de son conjoint. Il n'y a pas à s'étonner qu'elle manque d'assurance. Elle ne se risquera pas d'elle-même à poser un geste d'avant-garde et préférera suivre la majorité. Si elle ose prendre la tête d'une initiative et exprimer des idées, on la taxe de snobisme. Alors elle se renferme sur elle-même. La femme souffre d'isolement.

Il faut dire que dans le Québec nous avons été élevés dans un régime de peur. Le dialogue avec l'autorité, sur quelque sujet que ce soit, nous a toujours été interdit. Il aurait été très impoli, à l'école, de risquer un échange d'idées avec le professeur. Sa parole devait être acceptée sans discuter.

Je crois cependant que de très grands efforts ont été faits récemment par les femmes elles-mêmes. De plus en plus elles cherchent à pénétrer dans les milieux sociaux. Il suffit de citer notre ministre d'Etat. Mais la travailleuse vit dans des difficultés dont elle n'a pas encore pleinement conscience. Il faut aller l'en tirer de force, et la militante syndicale se trouve handicapée au départ par sa condition de femme qui suscite chez ses consoeurs une sorte de méfiance. Un homme serait mieux écouté. Je n'ai jamais réussi à m'en expliquer complètement la cause, mais le fait est là, je l'ai constaté à maintes reprises: la femme accepte difficilement les directives d'une autre femme. C'est peut-être encore la faute de nos vieilles traditions familiales qui ont toujours voulu que ce soit l'homme qui prenne les décisions.



Mlle Yvette Rousseau

Yvette Rousseau: de Coaticook, vice-présidente de la Fédération Nationale du Textile.

NON, chez nous la femme n'est pas tellement active dans le mouvement.

Je crois surtout qu'on n'a pas su approcher la femme. On ne sollicite sa présence aux réunions que pour aborder des problèmes d'ordre strictement familial. A l'exécutif on lui fait tenir un rôle purement représentatif. Peu importe que la femme déléguée à un congrès ne puisse émettre une opinion. Ce qui compte aux yeux des hommes, et du mouvement en général, ce ne sont pas les idées de la femme, mais qu'elle soit représentée. On l'écouterait peut-être avec indulgence sur un sujet d'ordre féminin. Les argumentations, les objections, les analyses, c'est l'affaire des hommes.

Il faudrait que l'homme abandonne cette attitude de supériorité et admette l'égalité des intelligences. Qu'on croie à l'apport de chaque personne indépendamment des sexes. Qu'on tienne compte d'un exposé démontrant un jugement solide, qu'il provienne d'un homme ou d'une femme. L'homme et la femme sont complémentaires. La

femme a des points de vue de femme, et c'est ce point de vue qui a manqué bien souvent dans tous les essais. Les problèmes du monde en général, et du syndicalisme en particulier, n'ont toujours été envisagés que sous l'angle masculin.

Dans le milieu ouvrier, on a tendance à croire que la femme qui se mêle aux hommes perd sa féminité. C'est un principe qui ne tient pas debout. Je connais beaucoup de femmes qui n'ont pas eu besoin de sortir de leur foyer pour devenir autoritaires et exclusives; bien souvent elles ont l'esprit étroit, sont repliées sur elles-mêmes et développent un sentiment d'envie et de jalousie envers celles qui ont réussi à s'extérioriser.

Certaines disent qu'elles n'ont pas le temps de faire du syndicalisme. La femme qui a conscience de ses responsabilités, qui veut éveiller ses enfants aux problèmes qui les entourent et les préparer à leur rôle futur dans le monde, trouve toujours le moyen d'organiser ses activités et ses habitudes en conséquence. Ses filles grandiront dans un milieu familial où elles auront appris l'importance et la valeur du syndicalisme, et seront de la sorte mieux préparées pour comprendre et seconder à leur tour leurs époux dans leurs activités ouvrières. Combien de nos syndicalistes actuellement sont handicapés dans leurs efforts par le manque de compréhension de leur épouse!

La femme est capable, tout comme son compagnon, d'absorber les problèmes; c'est une question de mentalité à réveiller. Il n'appartient pas à l'homme de déterminer à l'avance ce qui est du ressort de la femme. C'est à elle-même qu'il revient de trouver sa place dans la société, et de prendre ses responsabilités en tant que femme.

Nous traversons une période difficile. On nous parle d'éducation, d'instruction, de coopération, de planification. La CSN doit trouver de nouvelles structures en vue de l'éducation de la femme. Il est frappant de constater que dans les périodes de luttes du mouvement ouvrier, la femme accepte la grève et l'insécurité et participe aux efforts de tous. On ne doit donc pas se priver de sa présence et de son apport à quelque niveau que ce soit.

Un de nos dirigeants disait, il n'y a pas tellement longtemps: "Si nous perdions les femmes, la Fédération tomberait". Il ne faut donc pas avoir peur de leur donner plus de responsabilités.



Mlle Raymonde Lorrain

Raymonde Lorrain: vice-présidente du Syndicat National Catholique du Vêtement de Saint-Hyacinthe.

NOTRE syndicat compte quelque 300 membres, dont environ 95% sont des femmes. L'assistance aux assemblées est assez bonne, mais les femmes en général se contentent de faire acte de présence et tentent rarement d'élever la voix pour faire valoir une opinion. Le faible pourcentage des hommes est composé presque entièrement de vieux employés qui se méfient des syndicats, principalement à cause du mauvais souvenir qu'ils ont conservé d'une grève qui a eu lieu il y a plusieurs années.

— Cette grève leur a-t-elle apporté quelque chose?

— Sûrement, mais ils préfèrent se souvenir des heures difficiles.

Chez les femmes, on constate une espèce d'indifférence. Une fois la convention de travail signée, elles ne s'occupent pas de voir à ce qu'elle soit respectée. Elles acceptent sans protester n'importe quelles conditions de travail, sans jamais oser présenter de griefs.

— Auraient-elles parfois raison de se plaindre?

— Oui, dans bien des cas. Mais on dirait qu'elles ont peur quand vient le temps d'agir. Elles ne savent pas très bien ce qu'est le syndicalisme, et plutôt que de se renseigner auprès des représentants du mouvement, elles s'adressent aux patrons. Les chefs syndicaux n'ont peut-être pas été assez actifs dans ce sens.

L'industrie du vêtement n'offre pas aux travailleuses un emploi vraiment stimulant; le travail manque d'intérêt et les salaires sont très bas. On est presque toujours là avec l'espoir d'en sortir, soit pour se marier, soit pour faire autre chose, de sorte qu'on se préoccupe très peu du côté sécurité de l'emploi.

Pourtant, il y a eu progrès. Au début on venait très peu aux assemblées. Même les dirigeants avaient peur de parler de peur d'indisposer les patrons. Maintenant qu'elles assistent aux réunions, il faudrait que les femmes y participent de façon plus active, qu'elles fassent valoir leurs opinions, qu'elles arrivent à se faire une place et à obtenir, tout comme leurs compagnons, des postes de responsabilité. Il est très difficile à une femme d'y parvenir. Elle devra travailler deux fois plus fort que son camarade de l'autre sexe pour obtenir qu'on lui confie les mêmes fonctions, et bien souvent encore elle y sera plutôt tolérée qu'acceptée.

— Vous avez suivi les cours du Collège canadien du Travail l'été dernier. Y avait-il d'autres femmes avec vous?

— Non. J'étais la seule femme sur 87 étudiants. Deux femmes seulement avaient fait parvenir une demande pour participer à ces cours. Les femmes ne sont pas intéressées pour une foule de raisons. Même les plus actives dans le mouvement ne semblent pas "pousser" suffisamment pour occuper la place qui leur revient. Rares sont les femmes déléguées aux congrès, même si elles occupent des fonctions assez élevées au sein de leur syndicat.

— Vous voyez une solution à tout cela?

— Il faudrait rendre les femmes conscientes de leur propre problème. Ceci pourrait se faire par une campagne d'éducation, en organisant, par exemple, des cours ou même de simples discussions de nature à les intéresser. Prévoir également des rencontres. Le tout dans le but d'expliquer à la femme les avantages du syndicalisme et lui faire prendre conscience du rôle important qu'elle pourrait y jouer.

Les préjugés n'ont pas de frontières

Gertrude Notebaert, directrice du Service d'Accueil aux Voyageurs et aux Immigrants

LES mouvements séparatistes font peur aux immigrants, nous confie la directrice du Service d'Accueil aux Voyageurs et aux Immigrants.

Le nationalisme qui n'est pas tempéré d'un sens international est une arme à deux tranchants. Déjà les immigrants s'imaginent dans un Québec indépendant, relégués presque complètement à l'écart par les Canadiens français qui exerceront un contrôle absolu, et qui deviendront d'une impatience et d'une exclusivité telles qu'on craint qu'il ne leur reste pas d'énergie pour considérer le problème des groupes minoritaires.

Dans le contexte national actuel, d'autre part, le Canadien français se voit pratiquement dans la même situation de minorité que les immigrants et se sent en pleine compétition avec eux.

Vous me demandez si les préjugés existent au Canada? Le problème ne se pose pas pour moi sur le plan général. Chaque cas est un cas particulier, et d'ailleurs les

difficultés rencontrées par les immigrants ne sont pas toujours causées par les préjugés. Il est bien évident, par exemple, qu'un immigrant qui ne parle ni l'anglais ni le français se verra refuser certains emplois, et on ne peut parler dans ce cas de préjugés mais tout simplement d'un défaut de qualification.

Je suis moi-même née au Canada de père immigrant (Belge), et jamais nous n'avons eu à souffrir de préjugés. Il ne faut pas oublier qu'il circule à Montréal de 30 à 40 groupes techniques. Chacun a ses habitudes, ses traits de caractère particuliers. Il serait illusoire de s'attendre à ce que tous ces groupes s'entendent à la perfection. Celui-ci sympathisera davantage avec une catégorie, celui-là avec une autre, et ce n'est que logique.

Ce serait également exiger de la sainteté pure et simple d'un Canadien, dans notre contexte économique actuel, que de lui demander d'accueillir l'étranger avec joie quand il se dit: "Moi, je n'ai pas de travail, mais lui on va lui en trouver." Là encore, je ne crois pas qu'on puisse honnêtement parler de préjugés.

Suite du dernier numéro

S'attendre à ce que tous soient prêts à accueillir tous les nouveaux venus à bras ouverts, c'est beaucoup demander. Si on pouvait seulement réussir à donner à tous justice complète, à ne jamais refuser à un individu, à cause de sa nationalité ou de sa race, ce à quoi il a droit, on aurait obtenu déjà beaucoup.

Car il est faux de prétendre que le Canadien n'aime pas les étrangers.

L.T. Wheeler, interviewer au service du personnel de la Dominion Oil Cloth and Linoleum

MONSIEUR L.T. Wheeler est interviewer au service du personnel de la compagnie Dominion Oil Cloth and Linoleum. Nous avons présentement parmi nos employés réguliers, nous dit-il, un grand nombre d'Européens et quelques personnes de couleur dont un imprimeur, un chimiste et une sténographe indienne. De plus, parmi les 31 étudiants que nous employons pour la période des vacances, onze sont des jeunes gens qui

viennent du Basutoland, du Kenya, de Barbade, Trinidad, la Jamaïque, du Honduras britannique et de St. Kitts, tous étudiants dans des universités canadiennes.

En règle générale, je ne crois pas qu'on fasse de distinctions raciales au niveau des employeurs à Montréal. De même que le service de placement du gouvernement nous envoie des candidats sans distinction de nationalité ou de race, ainsi les compagnies sont disposées à les accepter sur la base de leur compétence et sociabilité. Mais le dernier mot dans l'embauche d'un employé revient au chef de service à qui on accorde le droit de choisir lui-même ses subordonnés puisqu'il aura à travailler avec eux. A ce moment le problème devient une question d'individu. On ne peut nier qu'en certaines occasions un chef de service choisira le candidat qui pense comme lui, qui vit comme lui, et avec qui il se découvrira certaines affinités, même si techniquement son rival néo-canadien est mieux qualifié.

Bien sûr, ce chef de service se défendra d'avoir des préjugés, et il sera peut-être sincère. Car c'est souvent in-

consciemment qu'il aura arrêté son choix sur la personne en qui il retrouve sa propre réflexion. Il ne faut pas oublier que ces réticences que nous éprouvons devant l'étranger, ces distinctions parfois inconscientes, ne sont en somme qu'une grande peur de l'inconnu. L'individu qui n'est jamais sorti de son propre milieu nourrit presque toujours cette crainte.

Par ailleurs, dans certains cas, un employeur hésitera à embaucher un immigrant parce que dans le passé de tels employés demandaient tous les deux ou trois ans des congés de trois à quatre mois pour retourner dans leur pays. Cependant avec les facilités de plus en plus grandes de transport, ce problème aura complètement disparu avant longtemps.

Il est une autre attitude adoptée par plusieurs et que je trouve extrêmement blessante pour le Néo-Canadien, c'est celle dite de la tolérance, que j'appellerais le péché par omission. On se croit dépourvu de préjugés parce qu'on accepte sans protester ce voisin un peu étrange, mais de là à lui tendre la main... Au fond, on n'a pas accepté.

Un employeur coriace à St-Pie !

par RAYMONDE LORRAIN

ST-PIE — Les travailleurs de la Yamaska Mills ont un employeur dont le moins qu'on puisse dire c'est qu'il est coriace!

Ces travailleurs, membres du Syndicat national des matériaux de construction de St-Pie, luttent depuis le 13 septembre 1962, pour obtenir une convention collective de travail.

La famille Dufresne, propriétaire de ce moulin, s'obstine pour sa part à multiplier les embûches pour retarder cette échéance.

Les patrons d'abord se sont opposés à la demande de certification, ce qui a eu pour effet d'en retarder l'émission du certificat par la CRO. Par la suite la direction congédiait deux employés sous le prétexte d'une diminution de la

production. Le syndicat a dû de nouveau faire appel au tribunal.

Comme la compagnie n'a pu prouver le bien-fondé de son geste, les deux employés furent réinstallés après enquête et audition de la CRO. L'employeur fut tenu de leur verser des sommes de \$950 à \$1,199 respectivement, couvrant le salaire et les autres avantages dont ils

avaient été privés durant la période de leur congédiement.

Pendant ce temps cinq séances de négociations directes et deux séances de conciliation étaient demeurées sans résultat. Le 16 mai le syndicat fit appel à l'arbitrage.

Il y eut deux séances du tribunal présidé par le juge Roger Brassard, les 26 juin et 4 juillet.

A la fin de la deuxième séance, le juge adressa son rapport au ministre du Travail. Il s'exprimait ainsi :

Après deux journées entières de délibérations et de discussions, on avait les raisons les plus sérieuses de croire qu'une entente s'effectuerait; les représentants de la partie patronale comme ceux de la partie syndicale étaient tombés provisoirement d'accord sur la majeure partie des demandes formulées par le syndicat, telles que révisées et rédigées par le juge; seuls deux points demeuraient en suspens, un accord final paraissait certain.

— Suite à la page 15

Au Royaume du Saguenay

Par GUY GAGNÉ

LE 29 septembre dernier, M. Raymond Parent, président de la Fédération de la Métallurgie et vice-président de la C.S.N. était de passage dans la région du Saguenay. Il se rendait à une invitation de M. Roch Bergeron, directeur de l'éducation sur le plan régional, à une journée d'étude qui se déroulait à Alma.

• Le confrère Parent dans son exposé a parlé du nouveau rôle du Conseil Central depuis l'application des réformes de structures. Les nombreux participants se sont montrés vivement intéressés par les propos du confrère Parent et plusieurs délégués ont posé des questions rendant cette journée d'étude très intéressante.

LE ministre du Travail, M. Carrier Fortin vient de faire savoir au Conseil régional des syndicats nationaux de la région que notre requête qui souhaitait que la Commission du salaire minimum délègue un inspecteur dans la région, a été transmise à qui de droit qui verra à donner action. Notre Conseil avait fait une telle demande s'appuyant sur le fait que certains employeurs ne respectaient pas la loi du salaire minimum, plus spécialement dans les secteurs du commerce, des boulangeries et des hôpitaux.

• Le Conseil régional vient de débiter ses émissions de télévision pour la prochaine année. Le lundi soir à 7 heures 30, les syndicats seront sur les ondes de CJPM-TV de Chicoutimi, alors que le samedi soir à 7 heures 15, ils seront à CKRS-TV de Jonquière. Le réalisateur de ces émissions sera le confrère Guy Gagné.

LES activités de la campagne d'assainissement du budget familial sont maintenant en branle au Saguenay. Les deux principaux responsables de cette campagne sont M. Gislain Tremblay pour le secteur du Lac St-Jean et Mme Jean-Marie Simard pour le secteur de Chicoutimi-Jonquière.

• Dans chaque ville importante il y aura un service d'information où les travailleurs qui sont aux prises avec des problèmes de finances pourront recevoir les conseils appropriés. Cette année cette campagne sera de grande envergure si l'on considère que le comité d'éducation veut encore utiliser quelques émissions de télévision pour accélérer la campagne.

LE Conseil régional travaille ardemment à l'abolition de la taxe travail dans la région. Il reste encore 6 municipalités qui imposent une charge aux travailleurs et le Conseil tente par tous les moyens à inviter les autorités municipales de ces villes à abolir cette taxe qui devient onéreuse pour le salarié, surtout celui de la construction qui a à payer deux ou trois fois par année cette taxe, alors qu'il change d'emploi.



“Nous en avons besoin *tout de suite.*
Alors, grâce à la banque...”

L'achat de maint appareil ménager comme celui-ci est financé au moyen d'un prêt bancaire. On trouve tout simple et tout naturel d'emprunter à la banque où l'on dépose ses économies. En fait, les banques à charte sont la principale source de crédit à la consommation, quant au volume et quant à la somme des avances.

Depuis des années, les banques à charte facilitent de plus en plus au public les moyens d'emprunter de l'argent, à des taux d'intérêt raisonnables, aux fins les plus diverses, comme l'achat d'une voiture, l'installation d'un nouveau

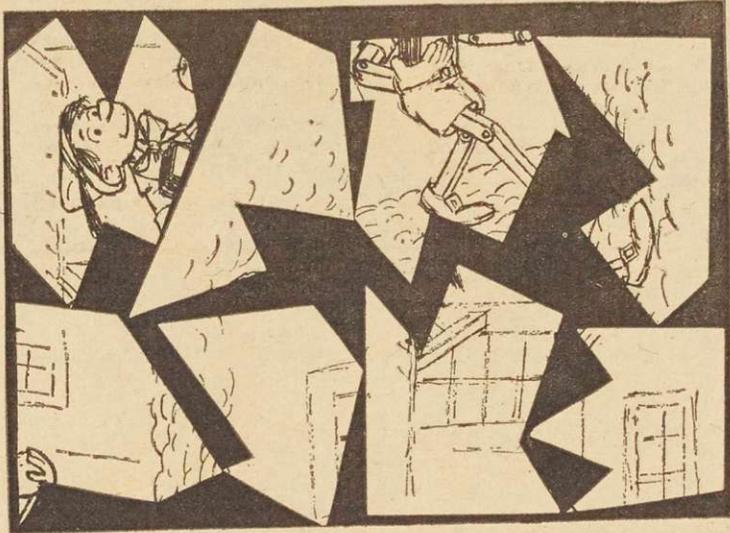
système de chauffage, l'éducation d'un fils ou d'une fille, les vacances de la famille, etc., etc.

Trois prêts bancaires sur quatre sont consentis à des particuliers pour répondre à leurs besoins personnels de crédit, et la somme des prêts de cette catégorie a presque doublé depuis cinq ans. C'est là une nouvelle preuve que les clients des banques comptent de plus en plus sur les succursales locales aussi bien quand il s'agit d'emprunter que de recourir à n'importe quel autre de leurs services financiers.

LES BANQUES À CHARTE DESSERVANT VOTRE VOISINAGE

selon ses besoins croissants et variables

CONCOURS DU MOIS

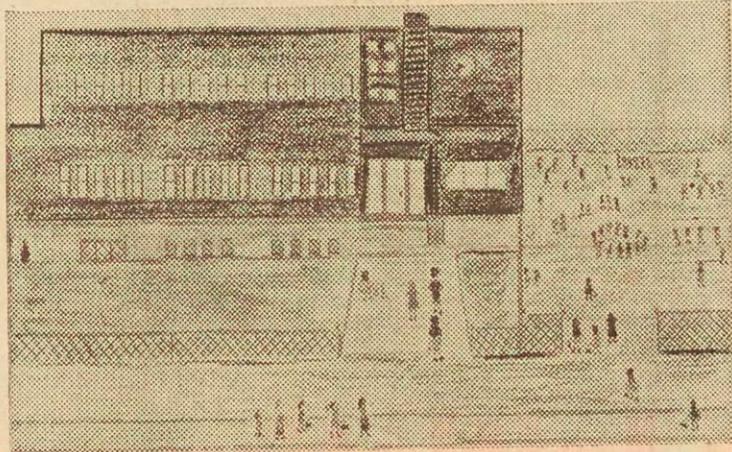


Jeu No 1 — jusqu'à 8 ans

NOTRE GAGNANTE : Pierrette Martin, (8 ans), Bellevue, St-Robert, Qué. Notre conte était "Le petit chaperon rouge".
CE MOIS-CI : Nous offrons un nouveau dessin à reconstituer. Vous devez aussi donner le nom du conte illustré. 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 : Pierrette Bertrand (12 ans), 1155 Joliet, Jacques Cartier, Qué., dont nous reproduisons le dessin ci-contre.
CE MOIS-CI : Le thème de votre dessin: "J'aide maman". 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.



Notre concours

NOS lecteurs auront remarqué que depuis trois mois nous avons cessé les concours Nos 3 et 4. Le manque d'espace nous a forcés à prendre cette décision. Nous publions cependant ici les noms des gagnants du dernier concours, c'est-à-dire du mois de juillet.

Ces gagnants ont déjà reçu leurs prix.

Jeu No 3 — Rédaction sur Jean XXIII. Gilles Chamberland (11 ans), 1 rue St-Magloire, Lauzon, Lévis.

Jeu No 4 — Questionnaire sur Jean XXIII. M. Paul Lamoureux, 2507 rue Mandeville, Ville de Tracy.

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

JEU No 1

JEU No 2

Nom	Nom
Prénom	Prénom
Adresse	Adresse
Age	Age

ST-PIE . . .

— Suite de la page 14

Lors de la reprise des négociations, le 4 juillet, les mandataires de la partie patronale déclarèrent péremptoirement au tribunal que l'employeur n'était pas disposé à signer de convention collective et ce sans donner aucun motif ni se déclarer prêt à discuter de nouvelles concessions avec le syndicat. Cette décision soudaine aurait été prise par les dirigeants supé-

rieurs de la cie, personnes que le tribunal n'a pas eu l'avantage d'entendre.

L'employeur est demeuré depuis dans son attitude de refus brutal.

Il est bon de souligner que la moyenne des salaires dans cette usine est de \$1.00 l'heure, soit bien en dessous des salaires payés dans les entreprises du même genre.

Le syndicat entend poursuivre sa lutte pour obtenir raison contre la mauvaise foi de la Yamaska Mills.

A Major Step

The Presence Of Free And Responsible Unions Will Help To Clear The Atmosphere

THE president of the Confederation of National Trade Unions, Mr. Jean Marchand, has expressed his satisfaction at the recent decisions reached by the Labour Relations Board, under which some unions grouping provincial government employees are recognized as negotiating agents.

The acknowledged groups are: "l'Association des professeurs de l'enseignement spécialisé", catholic school inspectors and employees of the Quebec Autoroutes Authority.

These decisions will make history, since it is the first time that free trade-unionism officially enters the provincial civil service.

The recognized associations may now request the government to negotiate a collective labour agreement.

There is no doubt that these first results will prompt other civil servants who have already started to organize themselves to increase their efforts in view of obtaining the same rights. It can fairly be assumed that within a near future, thousands of civil

servants will be members of recognized unions which will endeavour to improve the status of the public service, as well as working conditions for the civil servants.

In spite of the last few years' endeavours, the professional situation of civil servants has remained precarious, and a complete re-organization from the bottom is required. The Civil Service Commission does not seem to perform its function; in fact, its role would be hard to define in present circumstances. A great number of civil servants lack security, while others suffer from injustice and have no efficient means to correct the situation. The government itself is often helpless in front of a chaos which has its origin in a remote past.

It is a fact that presence of free and responsible unions will contribute to clear the atmosphere and to build solid structures which will facilitate the establishment of standards and eliminate arbitrariness and favouritism.

The decision of the Labour Relations Board constitutes an im-

portant step ahead. However, we realize the importance of the amendments which we have submitted to the Committee on Industrial Relations at the time Bill 54 (the Labour Code) was under study.

Government employees, under the present legislation of the Labour Relations Board, will have different status and unequal rights depending on whether they are "functionaries" or "workmen". It is true that the labour legislation has been painstakingly built over the years, and that there has been an obvious lack of coordination between the various laws. Such a situation, besides being chaotic, is not fair to all groups of government employees. We insist again that the government should recognize their full rights to its salaried employees, without any distinction between them.

The CNTU has been happy to assist the civil servants in the setting up of a free union. We are prepared to pursue such action, being convinced that we are thus helping not only the civil servants but also the community as a whole.

Government Will Consult Labor

VANCOUVER, (CPA) — Labor Minister Allan J. MacEachen says economic planning of a voluntary and democratic nature is a "logical step forward" for Canada.

In a speech, the Canadian labor minister said that Canada's economic outlook is good "and this will provide favourable conditions for the development of economic planning."

As a step toward economic planning, he cited the government's Economic Council, which will be headed by Economist John J. Deutsch.

"This council will be thoroughly representative of labor, management and other interests," Mr. MacEachen said. "It will be well served by studies and research. Its task will be to maintain full information on the problems facing our economy, to look ahead and to make recommendations for action."

Establishment of the Council, he added, will be an important

step forward for Canadians in dealing with the difficult problems of economic growth.

The Minister urged organized labor to produce "more and more people" with the technical competence to serve on economic bodies, a role that labor will find itself increasingly filling as Canada puts its economic planning tools to work.

Mr. MacEachen said labor, management and government must work together.

"The present government recognizes that economic and social progress in today's world calls for a certain co-ordination of outlook and of effort on the part of labor, management, the government and other groups," he said.

"It is my hope and expectation that — whatever differences of opinion we may hold on particular issues — we will be able greatly to improve our techniques of consultation and discussion."

Saying that the government will not hesitate to seek the advice and aid of organized labor, Mr. MacEachen added: "The government needs the advice of labor leaders. It needs their active participation in certain programs, notably our new economic council."

He said he is confident that labor's advice and aid will be "freely forthcoming."

Saskatchewan Premiums Reduced

REGINA (CPA) — Saskatchewan's highly popular medicare plan was further enhanced recently when Premier Woodrow Lloyd announced that after one year's operation it was found possible to make a big reduction in the annual premiums, which cover both medicare and hospitalization insurance for everyone in the province.

The combined premium during the first year was \$72 for a family. This has now been reduced to \$52. The premium for single persons has now been reduced from \$36 per year to \$26.

This was made possible partly by the fact that the costs of medicare were somewhat less than had been estimated, thus confounding the critics who said that the plan would be abused and that the costs would be much more than anticipated.

But the financial situation was still more assisted by Saskatchewan's economic boom, which resulted in considerably higher revenue than estimated from the province's 5 per cent sales tax. Half of this tax goes to subsidize medicare and hospitalization insurance. The overall result was that the medical care commission, which handles the insurance funds ended its first year with a surplus of \$9.5 million. About half of this surplus is being returned to the public by means of the reduced premiums. The balance will be retained as a reserve.

A Challenge To Our . . .

— Continued from page 16

relatively little in the past to protect their members against the imposition of unfair work loads.

Some local unions do have provisions for job-evaluation, severance pay, re-training allowances and broader seniority provisions, but only recently have these been given top priority. Moreover, the impact of technological change varies widely and the effects of automation are a creeping phenomenon. It often affects only a few workers at a time. Members are often divided on the basis of seniority. The high seniority men are setting pretty and do not seem to pay much attention to the fact that men with lesser seniority or on the production line are being affected by increased work-loads and at the same time by layoffs, and they close their eyes to what is happening. In some

cases, some workers actually get better paid jobs while all this is taking place. Thus, the effects of technological change often greatly aggravates internal union differences and a shrewd management will often take advantage of this.

The solution lies in the solidarity of the workers with their leadership on this issue in the same manner as they were united on the issues such as the recognition of their union. Union leadership at plant level will be required to make its full contribution to co-ordinate effects in line with the C.N.T.U. program, because it is at the plant level that the problems of technological change will present themselves in practical terms. In the final analysis, the discipline, militancy and solidarity of the rank and file will be the determining factor of success or failure in carrying through this important program.

What Is A Normal Working Day?

The question may seem simple and unimportant, but it can be said without exaggeration that it lies at the very heart of the present effort to promote the condition of industrial workers in Quebec.

This theme was the subject of a special meeting called by the CNTU on Saturday, September 21, in which were taking part some thirty representatives from the main trade federations.

Mr. Marcel Pepin, who presided over the meeting, stated mainly that the question of work loads had become the number one problem for thousands of workers, be they from the large, medium-sized or small industry.

In the large industry, he pointed out, clauses on work loads have been at the start of very important conflicts, the best known of which are of course those in Sorel and Shawinigan. More recently, the same problem has again been brought in negotiations with the Canadian British Aluminum in Baie Comeau, while in St. Hyacinthe the workers of Goodyear Tire & Rubber are just now struggling with similar difficulties.

Most collective bargainings nowadays bring this question of capital importance, from which can be seen the deep differences between the viewpoint of the management and that of the workers' representatives on the subject.

In the Quebec context of middle-sized and small French-Canadian enterprise, the aim at present is towards an increase in productivity, added the secretary general of the CNTU.

Trade-unionism cannot turn its back on that endeavour from our industrialists to emerge out of the routine track and low output, he pursued. The interests of the workers are at stake.

On the other hand, the workers' representatives cannot be expected to hand a "blank cheque" to the management of enterprises who plan to introduce new methods of production.

It is up to the labour movement to

keep an eye on the social and human aspects of such changes, and to see that the necessary re-organizations be effected in true respect of the workers' rights. We cannot accept that the increase in productivity be achieved at the expense of the working class.

The key to a common effort aiming at an increased output in our factories lies in the adoption of the principles of an "industrial democracy", where the authorized workers' representatives can express their view each time working conditions are affected by technical or other changes.

But in asking for such a participation, the workers and the labour movement are faced with new requirements which the CNTU has every intention to meet.

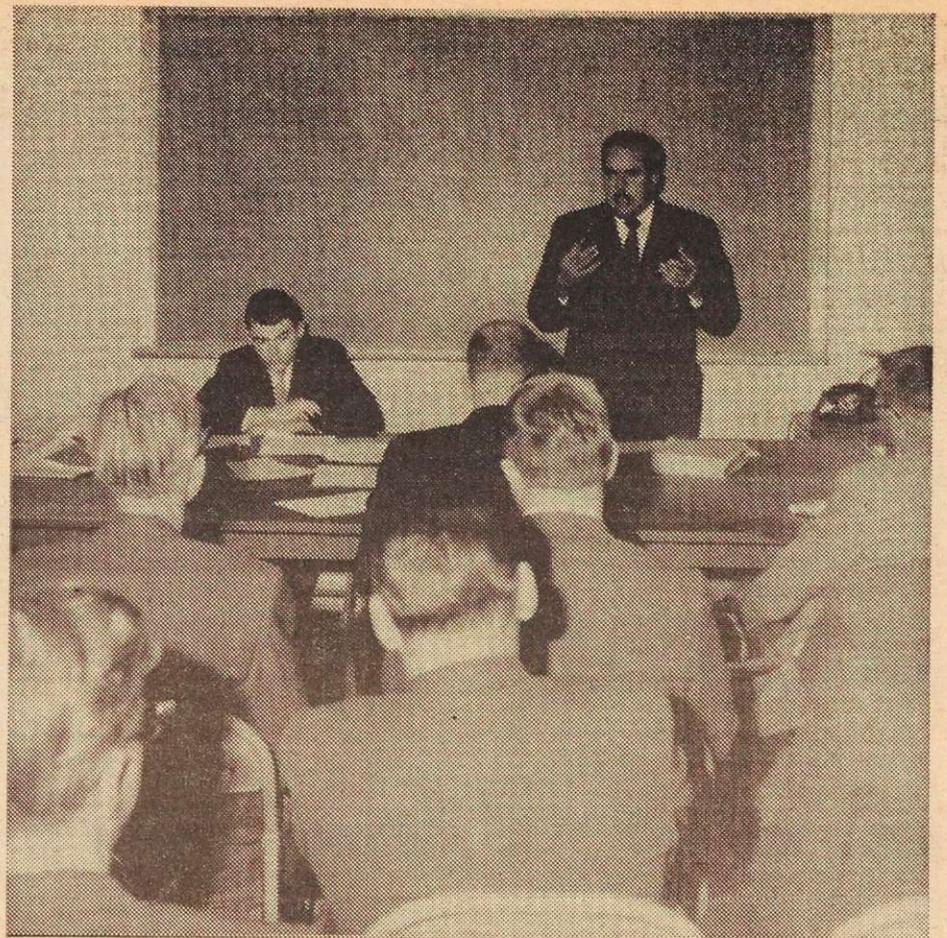
This is why the CNTU has decided, last year, to engage an engineer who would accept to specialize in that question of work loads.

Mr. Pepin also recalled the recent creation of a "Centre for scientific organization of the enterprise", founded last year by a group of some twenty employers' and employees' associations, government agencies and university faculties.

It does not belong to the CNTU, pointed Mr. Pepin, to supply professional service normally required by affiliated unions. In the present case, however, it so happens that the services in the field of labour study are of such a special nature that no single federation could provide them. Hence the idea of acting in cooperation, with the help of the CNTU, to ensure such services.

The secretary general then introduced Mr. Jean Champagne, who has been with the movement since August last. Immediately upon his return from Europe, where he had gone to undertake a special training, Mr. Champagne set himself to work.

He has already taken part in discussions between various unions and the enterprise management, more particular-



● Mr. Marcel Pepin, secretary general of the CNTU, addresses a group of representatives from several trade federations at a special meeting devoted to the study of problems relating to the determination of work loads. On the left, Mr. Jean Champagne, specialized engineer, who has just joined our organization.

ly in the fields of metal work, textile, furniture and paper.

Not only did his services prove useful, but essential. Further needs appear as his action is progressing, to such a point that we have to plan right now for the training of reliable persons who will assist him in these tasks.

These persons, selected among all federations, will accept to go through the necessary training and will work afterwards on that particular aspect at the

time of negotiations and the implementation of collective agreements.

Thanks to Mr. Champagne's efforts, concluded Mr. Pepin, the determination of work loads, necessitated by the re-organization of many enterprises, will no more be effected without the participation of the workers. The latter will insist on being present when such important modifications are required in order to protect the interests of the workers concerned.

A Challenge To Our Initiative

Conditions Of Work And Their Physiological Effects

A glance at the work methods in any industry is sufficient to show that even to-day, plant and machinery are not always constructed or operated in consideration of the fact that workers are not agile and resistant enough to adapt themselves to management's demands of the job or the machine.

The opposite point of view: that the job or the machine should be adapted to the worker, has been the policy of organized labour for many years, but has so far made little progress, partly because labour has in many instances allowed management and "efficiency experts" to utilize the worker as a mere "object of research" in their race for higher productivity.

The problem arises as to whether the adaptation of the worker to the job or the machine should be left exclusively to management or the "efficiency experts" whose business it is to secure higher productivity by the introduction of technological change or improved methods of production. We agree that management has no doubt an interest in the matter, but so long as the worker remains a mere "guinea pig" the problem will not have been satisfactorily settled. The C.N.T.U. has a very different concept concerning the respect of the dignity of the worker and this subject



Mr. S. TED PAYNE
CNTU - Vice-President

is a question of deep concern to our movement. The introduction of many forms of labor-saving technological devices and the systematic attempt by management in many industries to adapt the worker to the job with little regard to health and working conditions explain

why work rules have become such an important issue recently and why labour has increased its determination to fight for more rational work methods.

For this reason a whole set of processes, each with their appropriate methods are being utilized by our movement, and which range from medical research involving work physiology, to economics and security laws. Work physiology has been continuously under study in our movement for several years moreover, by our membership in the Aluminum industry, and much has been achieved and a vast range of knowledge has been gained, though in comparison with other branches of science much still remains to be explained.

As a result, the C.N.T.U. and its affiliated Federations decided to contribute financially towards training of Bro. Jean Champagne as a specialist in the basic methods of measurement used in work physiology. Following extensive studies in Europe, Bro. Champagne is

now active on our technical staff and a competent consultant in many problems of work physiology. We are here concerned with industrial fatigue, with physiologically measurable lowering of the ability of certain parts or organs of the body, or the body as a whole to work or react mostly due to muscular effort, strained positions, noise, heat, cold, or other climatic conditions, demands on the attention or nervous fatigue, which can be corrected by appropriate periods of rest during the work day.

Despite the difficulties of suggesting specific solutions to all the problems which appear to be emerging from automation, some of the implications for social policy are rapidly becoming clearer. Many of the problems now arising from technological change cannot exclusively be attributed to automation, but result from a general speeding up in the application of a wide range of techniques. The potential social problems of technological advance clearly seem to call for a greater measure of coherent planning and action on the part of government with the participation of industry and labour as well as of educational bodies and research groups.

We realize that many difficulties lie in the way of the implementation of this important program. Its achievement

will require an intense educational program, the strengthening of union solidarity, careful planning and closest co-operation at all levels of our movement.

In particular union officials at all levels will have to concern themselves more intimately than ever before with the development of technological change at plant level. It is surprising how the position of many union officials in regard to the problems of automation is often fairly ambiguous. Naturally, they are under great pressure from members whose jobs have been affected; but they are far from sure what action they should take. It is sometimes thought that because technological changes are inevitable, the effects upon the worker are inevitable and are without solution. In some cases, the introduction of technological changes has led to unsuccessful wildcat strikes. In several cases, the unions have taken questions concerning the implementation of technological change to arbitration and have lost these cases. Actually, in some instances effective provisions in the agreement against the effects of automation or technological change were lacking, or those containing relevant contractual provisions and past practices were inconclusive. Significantly, in some cases it is felt useless to try and stop the effects of automation yet it is politically dangerous not to give support to rank and file members whose jobs had been affected.

Indeed, on the whole, many unions have been able to do