



Chez Miao

(page 5)

**L'alimentation :
fin de la première étape**

— page 3

**Dominion Textile :
un retard à rattraper**

— page 4

Le plus fort tirage
de la presse syndicale
au Canada

LE TRAVAIL

VOL. XL — No 1

MONTRÉAL, QUÉ., JANVIER 1964 — DIX CENTS

Contre les “requins de la finance”, le Québec aura désormais le champ libre

**F. Jolicoeur
en Afrique pour
former des
leaders
syndicaux** p. 9

**Le défi n'a pas
été relevé :
l'union
américaine
était absente**
p. 6



Mont-Laurier

(page 12)

LE QUÉBEC a maintenant le champ libre pour légiférer en matière de crédit.

Certes le gouvernement fédéral conserve sa juridiction exclusive en ce qui touche le taux d'intérêt, mais les provinces auront droit de regard sur les conditions dans lesquelles s'effectuent certains prêts.

Ainsi en a décidé la Cour suprême du Canada dans un jugement rendu le 16 décembre dernier.

M. Jean Lesage pourra en conséquence donner suite à un projet de législation, laissé en suspens depuis juin 1962, qui vise à protéger les victimes éventuelles des pratiques usuraires dans le domaine des prêts d'argent et des prêts hypothécaires.

— suite en page 2

**Fonctionnaires :
les femmes
hésitent-elles ?**

— page 8

ce mois-ci, il faut savoir...

... QUE le confrère Laurent Julien, président du Syndicat des briqueteurs de Québec, a été désigné comme président du Conseil des métiers de la construction, lors d'une assemblée générale tenue le 9 décembre dernier. M. Julien succédera ainsi à M. Chs-Edouard Côté. Les fauteuils des 1er et 2e vice-présidents seront respectivement occupés par MM. Roméo Sirois et A. Trépanier. Le Conseil des métiers de la construction de Québec annonce également l'engagement de M. Roméo Gamache comme agent de placement pour les syndiqués de la construction. M. l'abbé Lucien Cantin a été désigné comme nouvel aumônier de cet organisme.

... QUE le confrère Marcel Pepin a présidé au cours du mois de décembre les séances de la commission permanente du Conseil supérieur du travail à Québec. Au cours de ces séances la commission a commencé l'étude des mémoires soumis par divers organismes au sujet de la Loi de la convention collective. C'est à la demande du ministre du Travail, M. Carrier Fortin, que le Conseil supérieur a abordé l'étude de cette loi qui fera vraisemblablement l'objet de la deuxième tranche du projet de code du travail. L'étude des recommandations faites par une vingtaine de groupements de patrons et de travailleurs se poursuivra au cours du mois de février.

... QUE le Conseil central des syndicats nationaux de Thetford-Mines a organisé en décembre une fin de semaine d'études consacrées aux problèmes économiques. Quelque 60 travailleurs syndiqués ont pris part à ce stage d'initiation sous la direction du professeur Alfred Dubuc, de l'Université de Montréal. La session aborda divers problèmes tels que : le revenu national, ses composants : la monnaie, le crédit et les banques; l'histoire du développement économique; le rôle de l'Etat dans l'économie; la nécessité de la planification et le rôle des syndicats dans une planification démocratique. Cette fin de semaine, qui s'est tenue à l'Académie de Québec, était sous la responsabilité du confrère Raynald Brassard, représentant syndical à Thetford-Mines.

... QUE le bureau confédéral de la CSN, à sa dernière réunion, tenue à Québec, a désigné le confrère Jean-Noël Godin, comme vice-président au sein de l'exécutif de notre centrale. M. Godin occupera le siège de M. René Gosselin qui vient d'être nommé membre de la Commission de relations ouvrières. Engagé dans l'action syndicale depuis une quinzaine d'années, Jean-Noël Godin débuta comme agent d'affaires de l'Union du vêtement. Quelques années plus tard il était choisi comme président du Syndicat du bas façonné et circulaire de Montréal. Conseiller technique de la Fédération nationale des travailleurs de l'industrie du vêtement depuis 1955, il occupe aussi la présidence de cet organisme depuis 1959. M. Godin est en même temps président du Fonds d'assurance mutuelle de cette fédération et de la Caisse de retraite dont les opérations ont débuté en 1959.

... QUE le Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier (section du bois, parc des Laurentides, Rivière Jacques-Cartier) vient de signer une convention collective avec la Domtar Newsprint Ltd. Cette convention d'une durée de deux ans prévoit une augmentation de \$0.20 la corde pour la première et la deuxième année; ce qui porte le taux à \$7.45 et \$7.65. Les négociations ont aussi permis au syndicat d'établir un précédent dans le secteur forestier par une réduction de la semaine de travail de 54 à 50 heures avec pleine compensation. Ce sera le seul endroit dans la province où les travailleurs bénéficieront d'une telle semaine réduite. Un autre gain majeur pour les travailleurs en forêt : l'obtention d'une clause de sécurité syndicale.

... QUE l'Union des employés de bureau de la compagnie d'électricité Shawinigan (section de Sorel) tenait récemment une réunion dans le but d'étudier le projet de convention collective. Les négociations qui débutent bientôt revêtent pour ces employés une importance capitale étant donné la présence du "colosse en marche" (lisez l'Hydro-Québec) qui est devenu le véritable employeur depuis la nationalisation de l'électricité. Or si l'on en croit le projet de convention soumis par l'Hydro-Québec, il appert que ce nouvel employeur refuse de reconnaître plusieurs droits acquis par les employés de la Shawinigan. Loin de se comporter comme le plus mauvais des employeurs, a déclaré à cette organisation un représentant syndical, l'Hydro-Québec se devrait d'exercer son rôle de leader.

Il importe que la société puisse rompre ces chaînes

QUEBEC — Pour les confrères Adrien Plourde et André Laurin, qui se sont occupés activement de la campagne d'assainissement des finances familiales lancée par la CSN, la récente décision de la Cour suprême touchant la constitutionnalité de l'intervention provinciale dans le domaine du crédit revêt une très grande importance.

L'un et l'autre se sont montrés particulièrement enthousiastes à l'annonce de cette nouvelle.

Ce nouveau développement permettra en effet d'accroître sensiblement la protection que l'Etat provincial pourra désormais offrir aux emprunteurs.

Bien des chefs de famille en effet, par nécessité urgente,

ignorance ou excès de naïveté, se sont jetés entre les mains rapaces des exploitateurs qui infestent le domaine du crédit à la consommation. Il importe que la société les délivre des chaînes qui les empêchent aujourd'hui de vivre une vie normale et décente.

"Une telle décision, nous a dit M. Adrien Plourde, vice-président exécutif de la CSN, va exactement dans le sens souhaité par notre mouvement.

"Le gouvernement du Québec pourra désormais donner suite à son projet de loi laissé en suspens depuis juin 1962.

"Nous souhaitons vivement que le Québec fasse diligence, car les besoins sont énormes, comme nous avons pu le constater au cours de notre campagne d'éducation sur le budget".

M. Laurin pour sa part a rappelé que l'incident qui a soulevé en Ontario le débat sur la constitutionnalité de la loi provinciale autorisant une cour de justice à annuler un contrat frauduleux, se répète à des centaines d'exemplaires au Québec.

"Le Travail" (dans son édition d'avril 1963) a déjà cité un cas particulièrement révélateur à cet égard.

Il s'agit d'un chef de famille qui, après vingt ans d'épargne, avait réussi à mettre de côté l'argent nécessaire à l'achat d'une petite maisonnette.

Mais cette propriété avait besoin de réparations. Comme tout son avoir avait été englouti dans le seul achat de la maison, il se laissa tenter par une réclame offrant des prêts hypothécaires.

Notre homme avait donc sollicité un prêt de \$1,600. Il avait été question dans les premiers pourparlers d'un intérêt de 10 pour cent.

Sur le contrat cependant, la compagnie prêteuse avait ajouté \$540 de commission, \$90 d'ho-

noraires professionnels, de même que quelques menus autres frais.

Si bien que le résultat final se présentait comme suit:

Cet homme reçut effectivement \$1,492.35, mais s'engageait à remettre \$2,100, plus \$1,501.40 d'intérêt sur sept ans, soit le total de \$3,641.40.

Nous avions demandé au gérant d'une caisse populaire d'établir à l'aide de ces chiffres quel était le montant réel d'intérêt exigé par ce contrat.

Sa réponse a été renversante: le coût de cet emprunt équivalait à un taux d'intérêt décroissant de 40.67 pour cent.

Un prêt identique consenti par une caisse populaire aurait coûté \$369.85 au lieu de \$2,149.05.



Adrien Plourde



André Laurin

Les "requins" de la finance...

— suite de la page 1

En rendant son verdict, la Cour suprême cassait un jugement de la Cour d'appel de l'Ontario qui avait déclaré inconstitutionnelle la loi des transactions léonines de cette province.

En vertu de cette loi, qui protège les emprunteurs ontariens depuis un demi-siècle, une cour pouvait réduire le montant dû à un créancier si elle jugeait que le coût de l'emprunt était excessif.

Par coût de l'emprunt, la loi stipule qu'il faut entendre non seulement le taux d'intérêt, mais aussi beaucoup d'autres frais, tels les escomptes, les souscriptions, les primes, les droits, les bonis, les commissions, les frais de courtage.

Il s'agissait pour la Cour suprême de trancher le débat à savoir si une telle loi provinciale était inconstitutionnelle étant donné que seul le gouvernement fédéral avait juridiction en matière de taux d'intérêt.

Rédigé par M. le juge Wilfred Judson, le jugement de la Cour suprême fait à ce propos la distinction suivante:

"A mon avis il ne s'agit pas d'une loi ayant trait aux intérêts du prêt, mais d'une législation qui pourrait apporter l'annulation ou la réforme d'un contrat soit que le coût du prêt ait été excessif, soit la transaction léonine.

"Ce n'est pas le taux ou le total de l'intérêt dont traite la Législation, mais il s'agit selon le texte de la loi de savoir si la transaction elle-même en est une dont l'emprunteur a accepté toutes les clauses librement."

A Québec une telle décision, semble-t-il, était attendue avec impatience.

On se rappelle que l'Assemblée législative avait adopté en première lecture un projet de loi (bill 48) qui avait pour but de protéger les emprunteurs.

Ce bill cependant n'avait pas franchi les autres étapes, le gouvernement ayant décidé d'attendre le jugement de la Cour suprême touchant la constitutionnalité d'une telle législation.

Le bill 48 devait modifier le code civil de manière à assurer une meilleure protection aux victimes

d'escroqueries dans les deux cas suivants:

— la loi permettrait un recours judiciaire aux victimes de taux d'intérêt exagérés; un tribunal pourrait ainsi réduire ou annuler les obligations découlant d'un prêt d'argent si l'on peut faire la preuve qu'elles sont indûment onéreuses eu égard aux risques encourus par le prêteur;

— la loi accorderait de plus un délai de 60 jours aux propriétaires qui, faute de paiement, sont menacés de perdre leurs maisons ou immeubles aux mains de leurs créanciers hypothécaires.

Il semble que le jugement de la Cour suprême laisse le champ libre aux provinces pour légiférer en ces matières.

Le Québec pourra donc selon toute vraisemblance donner suite à son projet de législation dont les conséquences sociales sont extrêmement importantes. Notre province rattraperait ainsi un retard d'une cinquantaine d'années par rapport à l'Ontario dont la législation remonte au début du siècle.

L'ALIMENTATION À MONTRÉAL

Par Jean Francoeur

UNE PREMIÈRE et importante étape vient d'être franchie par le nouveau Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (CSN).

Ce dernier vient en effet de signer avec l'Association des détaillants en alimentation (ADA) une première convention de travail.

Cette convention, destinée à régulariser les relations de travail dans ce secteur vital du commerce, réduit notamment la semaine de travail à cinq jours avec congé tous les lundis.

Mais il ne s'agit là que d'une première étape, nous a déclaré M. Jean-Robert Ouellet, conseiller technique à la CSN. Cette convention ne deviendra effective que le jour où le ministre du Travail en étendra la portée à tous les établissements faisant affaires dans le territoire délimité par ce premier contrat.



● Les confrères Jean-Robert Ouellet, conseiller technique à la CSN, et Paul Gignac, président du Syndicat de l'Alimentation au détail de Montréal donnent une dernière main aux préparatifs de l'assaut final en vue de l'obtention d'un décret dans le secteur des épiciers-bouchers.

Une première étape est franchie : reste un dernier coup de collier

Ainsi se termine la première phase d'un effort gigantesque qui dure depuis plus d'un an.

C'est le 20 novembre 1962, en effet, que naissait le Syndicat de l'Alimentation.

L'attention de la CSN avait alors été attirée sur le fait que ce secteur du commerce dans la métropole et les environs allait devenir la proie d'une fédération de "syndicats de boutique" dominée par Lucien Tremblay.

Une association fondée par ce monsieur Tremblay (l'exécu-

teur des hautes oeuvres des patrons anti-syndicaux, comme on l'a surnommé) tentait depuis plusieurs mois d'obtenir un décret. Mais comme cette association n'était pas en mesure d'établir sa "bonne foi" (au sens de la loi), ses réclamations se heurtaient à un mur infranchissable.

C'est alors qu'après deux ans de piétinements et 24 mois de cotisations syndicales versées en pure perte, les employés de cette association, exécutif en tête, faisaient appel à la CSN.

Un nouveau syndicat fut fondé et une vaste campagne de recrutement fut lancée à travers le grand Montréal et les cités environnantes.

On imagine sans peine les difficultés énormes que présente l'organisation syndicale dans un tel secteur.

Si l'on met à part les grandes chaînes de magasins, le commerce de l'alimentation au détail comporte près de 2,300 établissements, dont 1,500 environ ont des employés syndiqués.

Il s'agit, pour la plupart, de petites unités disséminées sur tout le territoire (985 magasins ont de un à cinq employés; 148 en ont de 6 à 10; 25 seulement en ont de 11 à 15).

Au bout de six mois, les organisateurs avaient cependant réussi à recruter des membres dans 660 établissements et les effectifs du syndicat se montaient à 2,300.

On jugea le moment venu d'entamer des pourparlers avec les représentants de l'ADA.

Les deux parties ne mirent pas de temps à se "reconnaître" mutuellement et elles signèrent, le 9 juillet dernier, un premier mémoire d'entente fixant entre autres une procédure de négociations.

Les contacts se poursuivirent au cours des mois qui suivirent et donnèrent lieu à des discussions d'une extrême complexité étant donné la grande disparité des intérêts en cause.

Le 27 novembre, les deux parties étaient cependant en mesure d'annoncer qu'un accord était intervenu et qu'une première convention était signée (dont on trouvera le détail dans cette même page).

Mais le problème n'est pas encore résolu dans son entier. Que reste-t-il à faire ?

Comme la mise en application de la présente convention est dépendante de la promulga-

tion d'un décret régissant les conditions de travail dans l'alimentation au détail à Montréal, et que la mise en vigueur d'un tel décret sera très vivement combattue par des intérêts puissants, les deux parties estiment indispensable, avant de se présenter devant le gouvernement, de s'assurer d'une prépondérance écrasante.

Voilà pourquoi le syndicat et l'association patronale ont convenu d'intensifier, au cours des premières semaines de 1964, leur campagne de recrutement afin d'être en mesure de représenter une majorité conforta-

ble à la fois du côté des employeurs et du côté des employés.

Sitôt que les cadres du syndicat et de l'association patronale auront été complétés, les deux parties s'adresseront au ministre du Travail pour lui demander d'étendre à tous les établissements les termes de la convention qu'elles viennent de signer.

Il leur sera alors possible de faire échec aux terribles pressions qu'exerceront les grandes chaînes dans le but d'empêcher qu'un tel décret soit mis en application.

La convention, en effet, réduit à cinq jours la semaine de travail et fixe les heures de fermeture quotidienne; ce qui permettra de régulariser la concurrence très vive que les grands établissements sont en mesure de faire aux nombreuses petites épicerie-boucheries qui font affaires dans ce secteur.

Il ne faudra pas s'étonner que ces grandes chaînes fassent un bruit d'enfer pour retarder la mise en vigueur du décret. De là, l'importance de la présente campagne de recrutement afin de présenter un front uni.

... c'est pour quand le décret ?

LES avantages prévus dans la récente convention négociée par le Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (CSN) ne prendront effet que le jour de la mise en vigueur du décret qui étendra la portée à tous les établissements situés dans le territoire défini par le contrat.

De là l'importance de tendre le plus tôt possible à l'obtention de ce décret.

De là aussi la question si souvent posée par tous les intéressés : Le décret, c'est pour quand ?

A vrai dire, la seule réponse possible est la suivante : le décret ne sera possible que le jour où une très grande majorité des employés d'épicerie-boucherie auront décidé d'adhérer à leur syndicat; le jour où une même majorité d'employeurs de ce secteur auront décidé de leur côté de confier leur mandat à leur association patronale.

On peut s'attendre en effet à une levée de boucliers de la part des grandes chaînes de magasins. Voilà pourquoi employeurs et employés ont tout à gagner à se rallier à l'une ou l'autre des parties qui veulent faire échec à ces pressions.

En d'autres termes, le décret sera mis en vigueur, dès que patrons et employés auront clairement signifié leur désir d'en avoir un en adhérant à leur association respective pour lui assurer la prépondérance exigée par la loi.

Les avantages de cette première convention : la semaine de cinq jours dans les épiceries

LA convention, intervenue le 27 novembre dernier, entre le Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (CSN) et l'Association des détaillants en alimentation (ADA), comporte plusieurs clauses de grand intérêt pour les employés de ce secteur — en voici quelques-unes :

— **la semaine de travail** : Il s'agissait là d'un objectif fondamental recherché par les employés au cours de ces négociations. Voici ce qu'ils ont obtenu : la semaine sera de 45 heures, réparties comme suit : de 8h.30 a.m. à 6h.00 p.m., sauf le vendredi où le travail débutera à 8h.00 a.m. pour se terminer à 9h.00 p.m.

— **congé hebdomadaire** : C'est congé tous les lundis. Toute vente sera prohibée durant la journée du lundi dans tous les établissements assujettis.

— **classification des tâches et taux minimums correspondant** : La convention prévoit une classification des tâches allant depuis le messenger jusqu'au boucher (en passant par le caissier, le commis, etc.). Les taux minimums de salaires correspondant à chacune de ces tâches s'échelonnent de \$30. pour un messenger à \$90 pour un maître-boucher. Ces minimums ont été établis dans le but d'éviter certains abus et de réduire les risques de concurrence déloyale de la part de certains employeurs.

— **augmentation de salaires** : Tous les employés réguliers recevront une augmentation de salaires de \$2.50 le jour de la mise en vigueur du décret. A compter du 1er janvier 1965, ils auront droit à une seconde augmentation de \$2.50.

— **régime de vacances** : Tout employé

régulier aura droit à une semaine de vacances payées après un an de service, et deux semaines après cinq ans et plus.

— **temps supplémentaire** : Toutes les heures travaillées en plus — ou en dehors — des heures régulières seront considérées comme temps supplémentaire et rémunérées sur la base d'une fois et demie le taux horaire régulier.

— **sécurité sociale** : La convention prévoit que le syndicat procédera à l'élaboration d'un programme de sécurité sociale susceptible d'être proposé à ses membres. Une enquête a été établie en effet que les employés de l'alimentation étaient fort dépourvus en ce qui touche l'assurance, les congés de maladie, l'indemnité de salaire, le fonds de retraite, etc.

— **règlement des plaintes** : Tous les griefs des employés pourront être étudiés grâce à une procédure qui conduira jusqu'à l'arbitrage exécutoire si nécessaire.

— **l'ancienneté** : Les droits d'ancienneté de chaque employé lui seront comptés dès la fin d'une période d'essai de 90 jours. Dans le cas de déplacements de main-d'oeuvre : promotions, transferts, rétrogradations, mises à pied, rappels au travail, les parties conviennent d'accorder la préférence à l'employé qui, à compétence égale, a le plus d'ancienneté.

La présente convention pourra s'étendre à tous les établissements d'alimentation situés dans les îles de l'archipel de Montréal, ainsi qu'à une cinquantaine de municipalités sises dans un rayon approximatif de dix milles à vol d'oiseau des limites de l'île de Montréal.

Magog • Montmorency • Sherbrooke • Drummondville

● De gauche à droite, durant une séance du comité qui avait pour fonction d'étudier les demandes des employés de la Dominion Textile: Armand Gagnon (Sherbrooke), Marcel Meunier (Sherbrooke), Marcel Audet (Magog), Julien Dubé (Montmorency), Ls.-Simon Bouchard (Montmorency), Paul Morin (Drummondville), Normand Bélanger (Magog), Chs.-Emile Ridendeau (Drummondville), Raoul Caouette (Magog), et Jean-Robert Ouellet, conseiller technique.



Les travailleurs du textile réclament la part qui leur revient dans la présente prospérité de cette industrie au Canada

LES travailleurs du textile, c'est un fait bien connu, ont dû à plusieurs reprises se serrer la ceinture.

Lorsqu'ils se sont présentés, la dernière fois, pour le renouvellement devant leurs employeurs de leur convention collective, ces derniers s'en étaient tirés à bon compte, étant donné les difficultés particulières que traversait alors cette industrie au Canada.

Mais la situation s'est notablement améliorée depuis ce temps, nous a déclaré M. Jean-Robert Ouellet, conseiller technique à la CSN, qui a été désigné pour assister 4,000 employés de la Dominion Textile dans leurs prochaines négociations.

Comme en fait foi le dernier rapport annuel de cette compagnie, a poursuivi M. Ouellet, les trois dernières années ont été marquées par un taux de croissance exceptionnel.

Il n'y a pas de raison pour que les travailleurs ne profitent pas eux-mêmes de cette récente prospérité, eux qui, dans le passé, ont dû se contenter de conditions nettement inférieures afin de permettre à la compagnie de joindre les deux bouts.

Dans le dernier rapport de la Dominion Textile, M. G. B. Gordon, président du conseil d'administration, s'exprime ainsi en s'adressant aux actionnaires:

"Il est bien agréable, lit-on dès les premières lignes, de communiquer un rapport qui, pour le troisième exercice consécutif, fait voir une augmentation considérable des ventes et des gains nets."

Lorsqu'on analyse les chiffres publiés dans ce rapport, on constate que le montant des ven-

tes de la Dominion Textile a augmenté de 33 p.c. de 1961 à 1963.

Au cours de cette même période, les bénéfices nets d'exploitation ont grimpé de 30 p.c. Tandis que les gains nets sont passés de \$3.6 millions à \$5 millions, soit une augmentation de 40 p.c.

Voilà donc, une industrie en excellente posture.

C'est sur ce fond de scène coloré d'optimisme que les représentants de quatre moulins se sont présentés, le 16 décembre dernier, à la table des négociations pour faire connaître les principaux amendements qu'ils entendent apporter à la convention collective qui expire à la mi-février prochain.

Par Jean FRANCOEUR

La CSN représente actuellement 4,000 travailleurs de la Dominion Textile. Ce sont par ordre d'importance numérique:

— le Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog, 1,800 membres;

— le Syndicat national catholique du textile de Saint-Grégoire de Montmorency, 1,000 membres;

— l'Association des employés du textile de Sherbrooke, 700 membres;

— l'Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville, 600 membres.

Les employés des deux autres moulins de cette même compagnie, à Montréal et à Valleyfield négocieront aussi à peu près à la même époque avec la direction de la Dominion Textile.

Au programme des négociations apparaissent les points suivants:

— de substantielles augmentations de salaires; amélioration de la base de calcul du plan-boni; adoption d'une nouvelle table d'allocations de repos; création d'un comité de relations industrielles; création d'un comité d'évaluation des taux contractuels; rémunération par la compagnie des représentants syndicaux dans l'usine; acceptation d'un délégué en chef dans

les usines de Magog et Montmorency.

Les travailleurs ont aussi donné leur accord sur les améliorations suivantes:

— abolition des mesures disciplinaires dans le cas d'erreur d'un employé dans l'exercice de ses fonctions (sauf s'il y a eu mauvaise volonté évidente); réduction de la semaine de travail; amélioration de la clause d'ancienneté; études conjointes portant sur un programme de sécurité sociale et sur l'apparition de nouvelles maladies industrielles.

Au total le programme soumis par les quatre syndicats comporte une trentaine de modi-

Suite à la page 5

Les employés demandent à la Dominion Textile

VOICI quelques-unes des demandes que les quatre syndicats du textile, affiliés à la CSN, viennent de présenter à la Dominion Textile en vue du renouvellement de leur convention collective qui expire le 15 février prochain:

— **les salaires:** Les travailleurs réclament une augmentation générale des taux contractuels actuellement en vigueur: cette augmentation serait de .25 l'heure (sur deux ans) pour les occupations à la pièce ou au boni; de 40 cents l'heure pour les occupations rémunérées à l'heure; et de 48 cents l'heure pour les occupations de métiers.

— **le taux de base:** On veut abolir la pratique qui consiste à enlever cinq cents sur le taux contractuel pour le calcul du boni, ce qui a pour effet de diminuer proportionnellement les gains additionnels qu'un employé peut escompter en acceptant de voir augmenter sa charge de travail.

— **évaluation des tâches:** Le syndicat demande la création d'un comité conjoint pour l'étude des requêtes en révision qui seront éventuellement

présentées par les employés; tout différend sera sujet à l'arbitrage; le comité étudiera de plus le plan d'évaluation des tâches actuellement en vigueur et fera toutes les suggestions qu'il jugera à propos.

— **les représentants syndicaux:** aucune diminution ne sera faite sur la paie régulière de tout représentant syndical s'absentant de son travail pour fins d'enquête ou de discussion de grief, ou pour toute activité à l'intérieur de l'usine, de même que pour participer à une rencontre avec des représentants de la compagnie.

— **délégué en chef:** en plus des délégués départementaux, la compagnie devrait reconnaître au syndicat le droit de désigner un délégué en chef dans ses deux usines de Magog et Montmorency; ce délégué aura pour fonction générale d'assurer, pour le compte du syndicat, l'interprétation uniforme et l'application de la convention collective; la compagnie s'engagerait à verser à ce délégué une rémunération équivalente à celle qui lui était due pour les tâches qu'il exécutait au mo-

ment de sa nomination par le syndicat.

— **mesures disciplinaires:** la compagnie s'engagerait à rédiger par écrit les règlements disciplinaires qu'elle juge nécessaires; le syndicat pour sa part se réserverait le droit de soumettre ses représentations quant à l'opportunité et la formulation de chacun de ces règlements.

— **erreurs des employés:** le syndicat s'oppose à ce que la compagnie continue sa pratique actuelle de pénaliser par des mesures disciplinaires un employé dans le cas d'erreur dans l'exercice de ses fonctions (à moins de mauvaise volonté évidente); il serait entendu qu'une erreur commise dans l'exercice de ses fonctions ne pourrait constituer un manquement à un règlement de discipline et entraîner les sanctions prévues à ce sujet (suspension, congédiement).

— **allocations de fatigue:** prenant exemple de la convention intervenue récemment avec la Goodyear Tire & Rubber de St-Hyacinthe, le syndicat demande l'application d'une nouvelle table d'al-

locations de fatigue; cette table, suggérée par le confrère Jean Champagne, ingénieur spécialisé dans l'étude du travail, s'inspire d'expériences européennes; l'application de cette table permettrait d'augmenter les gains qu'un employé peut escompter de l'application du plan-boni, ou encore réduire l'effort nécessaire pour avoir droit à un certain taux prévu dans ce plan.

— **ancienneté:** un employé, en vertu du projet suggéré par le syndicat, pourrait exercer ses droits d'ancienneté dans un autre département de l'usine pourvu qu'il soit qualifié pour la tâche.

— **maladies industrielles:** le projet de convention prévoit l'établissement d'un système adéquat de dépistage et de traitement des maladies industrielles susceptibles d'affecter les travailleurs du textile; cette clause permettrait ainsi de faire face entre autres à la nouvelle menace que représente la "byssinose" dont il a été fait grand état au dernier congrès de la Fédération Nationale du Textile l'été dernier.

Viau: la grève est terminée!



CI-CONTRE : Un moment particulièrement dramatique, la tension est grande autour de la table où les scrutateurs dépouillent le résultat du vote qui devait marquer le tournant le plus important de la grève. **CI-HAUT :** La plus vive animation régnait lors de la "fête de famille" réunissant tous les grévistes au cours de laquelle on procéda au dépouillement du traditionnel arbre de Noël. Quatre grévistes, déguisés en clowns, y ont fait mille cabrioles.

C'EST par une explosion de joie que les 450 grévistes de la biscuiterie Viau Ltée, dans l'est de Montréal, ont accueilli la nouvelle que la direction de cette entreprise avait décidé d'accepter la contre-proposition syndicale touchant la durée du contrat de travail.

La grève était donc terminée ! Elle durait depuis le 25 septembre dernier et on était au 31 décembre, veille du Jour de l'An.

Paisible et sans histoires, la grève chez Viau aura cependant connu, au cours des dernières semaines, des rebondissements sensationnels.

Un moment, peu avant Noël, on avait cru que la grève allait se terminer. Un quotidien avait lancé la nouvelle ; la radio s'en était faite l'écho : le comité de négociations du syndicat devait soumettre un projet de règlement à l'assemblée générale.

Le projet suggéré par la compagnie prévoyait des augmentations et ajustements de salaires d'un total de 35 cents échelonnés sur trois ans à compter de la date de la signature de l'entente.

Mais le projet d'entente rencontra une telle opposition devant l'assemblée générale que l'exécutif jugea préférable de différer la décision jusqu'au lendemain. On se quitta donc après une réunion fort mouvementée qui avait duré plus de quatre heures.

La nuit porte conseil... Le jour suivant, nouvelle assemblée générale, de la salle, un membre du syndicat suggère les termes d'une contre-proposition qui est accueillie avec enthousiasme et qui fera presque l'unanimité au moment du vote quelques instants plus tard.

L'article principal de cette contre-proposition portait sur la durée du contrat : les grévistes tenaient à ce que la convention d'une durée de trois ans soit rétroactive à la date d'expiration de l'ancien contrat, soit en avril 1963. Des augmentations de salaires et autres ajustements seraient distribués, suivant un certain ordre, dans le cours des 28 mois qui restent à courir.

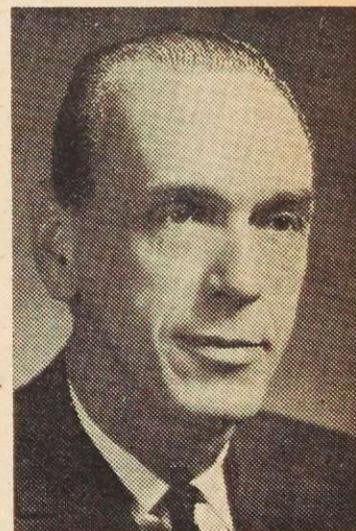
La proposition fut transmise à la compagnie qui demanda à réfléchir.

Entre temps les grévistes avaient pu fêter la Noël par un dépouillement d'arbre de Noël auquel tous les membres de leur famille avaient été invités. Y'en avait pour tout le monde, comme dit la chanson. Et le moral était à son meilleur.

Vendredi, le 27 décembre, l'assemblée est à nouveau convoquée : la compagnie serait prête à se plier aux termes de la contre-proposition - qu'on lui a soumis. Le comité de négociations demande l'autorisation de signer la convention.

Mardi après-midi, le 31, le comité revient devant l'assemblée : l'entente est signée, la grève est finie.

L'ASSURANCE - VIE DESJARDINS



M. Roland Lelièvre

L'Assurance-Vie Desjardins annonce la nomination de M. Roland Lelièvre, de Québec, au poste de directeur des relations extérieures de cette entreprise. M. Lelièvre a cumulé une expérience de plus de 25 ans dans le domaine de la radio, de la télévision et des moyens d'information communautaires, dont 20 années au service de la Société Radio-Canada. Le nouveau directeur de ce service aura entre autres la responsabilité des émissions d'éducation populaire que l'Assurance-Vie Desjardins et les Caisses populaires présentent en collaboration avec la Société Radio-Canada : "Familles d'Aujourd'hui" à la télévision et "Fêtes au Village" à la radio. M. Lelièvre succède à ce poste à M. Gérard Barbin, récemment nommé directeur de L'Institut Coopératif Desjardins.

Des syndiqués de Windsor dénoncent une attitude récente de la Domtar

WINDSOR, Qué. — Ce n'est plus un secret pour personne, que désormais, l'usine de papier à Windsor appartient à la puissante "Domtar". Cette compagnie, par la voie des journaux se vante d'être 20 ans en avant de toute autre compagnie, quant aux relations patronales-ouvrières. Le plus gros actionnaire lui-même, Mr. Taylor, dans un communiqué paru dans un journal nous dit que son plus grand souci est le bien-être des employés.

A Windsor, il y a un magasin coopératif en voie de formation, il se donne des cours sur le budget familial pour faire suite à une semaine d'études tenue à Québec, sous les auspices de la C.S.N., semaine suivie par un délégué du Syndicat local.

Dans le but de renseigner tous les employés de la Domtar, le préposé aux cours sur le budget, qui se trouve en même temps, le promoteur du magasin Co-Op, a demandé à la cie, la permission d'écrire une chronique dans le journal hebdomadaire publié par la cie. Demande qui, semble-t-il était justifiée, vue l'importance pour les employés des deux sujets en question. En effet quel moyen autre que le journal pour renseigner et éduquer la population ?

Par Charles Gagnon

La compagnie refusa net, prétextant que c'était un éditorial plutôt qu'une nouvelle, et que ce n'était pas là le but du journal. Elle alléguait aussi que cela entraînerait peut-être des conflits dans le futur, en d'autres mots, pas de précédent.

(Suite de la page 4)

On n'oublia pas non plus de servir l'historique phrase qui commence ainsi : "Nous ne sommes pas contre, mais..."

C'est à se demander si nous ne savons pas nous aussi cette phrase de Bismark : "Quand quelqu'un est pour une chose en principe, c'est qu'il n'a pas la moindre envie de donner suite à la chose".

On n'oublia pas non plus de servir l'historique phrase qui commence ainsi : "Nous ne sommes pas contre, mais..."

du textile viennent de soumettre à fait, au cours des derniers mois, l'objet d'intenses recherches.

Un comité, composé de deux représentants de chacun des quatre moulins, s'est réuni à plusieurs reprises afin d'étudier les demandes des membres du syndicat et les inclure dans un projet de convention.

Ce projet enfin a été soumis à l'assemblée générale de chacun des quatre syndicats où il a reçu l'approbation des membres.

A plusieurs reprises dans le passé, les travailleurs du textile ont démontré qu'en dépit des conditions les plus adverses, ils n'hésitent pas à lutter pour une cause juste.

L'union américaine était absente

Un défi qui n'a pas été relevé

LACHUTE. - L'assemblée "contradictoire" qui devait mettre aux prises, samedi le 14 décembre, les représentants de la Confédération des Syndicats Nationaux du Québec d'une part, et les représentants de l'Union Internationale des menuisiers-charpentiers d'autre part, n'a pas eu lieu.

C'est-à-dire qu'il y eut assemblée... mais elle ne fut pas "contradictoire" à cause de l'absence des représentants de l'union américaine. Une table et des chaises avaient été placées à leur intention à la salle des Chevaliers de Colomb, mais elles demeurèrent vides tout au long de l'assemblée présidée par M. Paul Raymond. Seuls les représentants de la CSN — qui avaient d'ailleurs lancé le défi à l'union internationale — se sont présentés à la réunion et ont adressé la parole aux employés de la Dominion Ayers (Wood Products Division).

D'ailleurs, ces employés n'étaient pas nombreux — une trentaine peut-être — car une circulaire distribuée par les représentants de l'union américaine vendredi soir déclarait que ces derniers ne se rendraient pas à la réunion... et qu'il n'y aurait pas de réunion. Ce qui était contraire à ce qu'avait annoncé précédemment la CSN. La CSN avait annoncé cette réunion par la voie des journaux et elle avait même fait parvenir une lettre aux représentants de l'union internationale, les invitant à les rencontrer.

M. Lucien Giroux, de Brownsburg, Me Pierre Vadeboncoeur et M. Jean-Robert Ouellet tous trois représentants de la CSN, se sont donc bornés à faire valoir les mérites du syndicat québécois.

M. Giroux a vertement dénoncé ses anciens employeurs et ses anciens compagnons de travail — les représentants de l'union américaine — pour les tactiques employées à son endroit, le traitement de menteur, de sale individu, de diviseur du mouvement syndical

et autres épithètes aussi flatteuses contenues dans une lettre circulaire distribuée récemment.

"Pourtant, devait dire M. Giroux, je n'ai pas à rougir de rencontrer les employés de la Dominion Ayers comme je n'ai pas à rougir non plus devant aucun autre travailleur que j'ai aidé par le syndicalisme. Ce qui est malheureux, c'est que les organisateurs de l'union américaine au Québec soient des Canadiens français qui prennent la défense des intérêts américains et envoient l'argent des Québécois aux Etats-Unis".

M. Giroux élabora ensuite fort longuement sur la grève qui a paralysé l'usine de la Dominion Ayers il y a deux ans, déclarant notamment que c'était un représentant de l'union américaine qui avait fait prendre le vote de grève aux employés pour ensuite le laisser, lui, se débattre avec les conséquences de cette grève. Il raconta alors qu'il avait dû emprunter une somme de \$2,000 de M. l'abbé Yvon Mailloux afin de

payer des prestations aux grévistes et que cette somme n'avait été que partiellement remboursée par l'union. Lui-même avait dû y aller de ses propres économies et il dut organiser des tirages au sort et des soirées afin de ne pas laisser les grévistes sans secours. "Pourtant, dit encore M. Giroux, l'union américaine avait 18 millions de dollars en banque".

Finalement, il déclara qu'il n'avait pas l'intention de laisser ruiner ni ternir sa réputation par qui que ce soit, et que des procédures judiciaires seraient fort probablement prises contre les auteurs de la lettre circulaire qui, pourtant, il n'y a pas si longtemps, le louangeaient et le portaient aux nues dans les journaux syndicaux, *La Souche* et *Le Travail*.

Pour sa part, Me Vadeboncoeur a réitéré la confiance de la CSN envers son organisateur, M. Giroux. "Sur le plan syndical au Québec présentement, dit-il, on assiste au changement d'allégeance d'un grand nombre de travailleurs qui quittent les syndicats américains pour rejoindre les rangs des syndicats canadiens. Les travailleurs doivent comprendre, poursuivit-il, que pendant des années les unions américaines n'ont été que des organisateurs syndicaux où l'on se contentait de percevoir des cotisations que l'on envoyait ensuite aux Etats-Unis, sans rien donner en retour aux ouvriers du Québec. On bâclait des conventions collectives sans presque rien apporter aux ouvriers, et on ne s'occupait pas ou peu des griefs. Il n'y a donc pas à s'étonner, dit-il encore, que les employeurs cherchent à conserver les unions américaines. L'union américaine a tenté de vous faire perdre confiance en la CSN en vous faisant perdre confiance en Lucien Gi-



André Giroux

roux; vous avez maintenant la chance d'être les maîtres de votre destinée, ne la manquez pas".

Le dernier à porter la parole fut M. Jean-Robert Ouellet qui fit un vibrant plaidoyer en faveur des syndicats nationaux. Il parla de la liberté d'organisation syndicale, de la force des travailleurs, de la spécialisation du mouvement syndical canadien, des services de spécialistes offerts par la CSN et raconta ce que cette dernière a fait pour la classe ouvrière du Québec depuis 20 ans.

Quant à M. Paul Raymond, il réfuta les allégations contenues dans la dernière lettre circulaire de l'union américaine qui le traitait, lui et d'autres, de lâches.

Comme il n'y avait pas d'adversaires il n'y eut pas de réplique, au grand désappointement des représentants de la CSN.



On devrait imiter la CSN et aller s'abriter ailleurs!

Message de Jean Marchand, président de la CSN

La Confédération des Syndicats Nationaux est heureuse d'adresser ses saluts fraternels à ses membres et à tous les travailleurs canadiens à l'occasion de la nouvelle année.

La C.S.N., dont le caractère représentatif s'accroît de plus en plus, connaît depuis quelques années, une expansion considérable. Ses effectifs se sont accrues d'environ 30 p.c. alors que ceux des autres centrales syndicales nord-américaines demeurent stationnaires ou enregistraient des baisses sensibles.

Nous devons souligner, en particulier, la pénétration de la C.S.N. chez les cols blancs et dans le secteur des cadres. Les préjugés contre le mouvement syndical disparaissent rapidement et on se rend de plus en plus compte que le syndicalisme libre et démocratique est le seul instrument qui permet aux salariés d'espérer en une amélioration de leur sort. Les infirmières, les ingénieurs, les fonctionnaires, les techniciens entrent par milliers dans la C.S.N. qui songe même à créer, pour eux, une Fédération

des cadres dans laquelle ils se sentiraient plus à l'aise.

Le conflit des marins nous a démontré, une fois de plus, le danger pour les travailleurs canadiens d'être embrigadés dans des unions américaines. Le Canada a assez de maturité pour avoir un mouvement syndical qui ne dépende pas directement ou indirectement des Etats-Unis. C'est pourquoi la C.S.N. apparaît comme la seule solution valable pour les ouvriers et les salariés de notre pays.

Plus elle grandit, plus les responsabilités de la C.S.N. s'accroissent. Elle est au premier rang de la lutte économique et sociale afin que le monde nouveau qui se construit tienne compte des valeurs humaines et assure, en même temps que la sécurité de tous, une juste répartition des richesses.

Dans la poursuite de ces objectifs, la C.S.N. compte sur l'appui de tous. Ainsi, collectivement et graduellement, nous nous acheminerons vers l'idéal de justice et de fraternité que partagent tous les hommes de bonne volonté.

Religieuses accusées de connivence avec une "internationale" pour éliminer la CSN

La CSN vient de déposer une requête en reconnaissance syndicale pour représenter les 75 employées de la maison-mère des Soeurs de la Providence à Cartierville.

Cette requête a été déposée à la suite d'une campagne-éclair d'une durée de trois jours au cours desquels il a été possible de réunir les signatures de la majorité des employées de cette institution.

Le confrère Robert Tremblay qui a dirigé cette campagne de recrutement s'est plaint de l'attitude de la direction de cette maison qu'il a accusée d'être de connivence avec l'Union interna-

tionale des employés des édifices publics (FAT-COI-CTC).

A la fin de novembre dernier, nous a-t-il expliqué, les religieuses faisaient appel aux organisateurs de cette union internationale et les invitaient à venir faire leur recrutement sur les lieux même du travail.

Plusieurs signatures ont ainsi été extorquées à la suite d'intimidation de la part de l'employeur. Ces employées cependant, des jeunes filles pour la plupart, ont aussitôt prévenu les organisateurs de la CSN de ce qui se passait dans cette maison.

Il semble que les religieuses de la Providence, nous a dit M. Tremblay, aient juré de se

débarrasser de la CSN à cause des "difficultés" que cette centrale syndicale leur suscite dans les hôpitaux dont elles ont la direction.

Fait intéressant à signaler comme symptôme d'un malaise croissant chez les unions internationales dans le Québec, l'Union internationale des employés des édifices publics supprime le mot "international" qui apparaît normalement dans son appellation sur tout le matériel publicitaire qu'elle distribue aux employés dont elle cherche à obtenir l'adhésion.

Mais, les oreilles de l'âne finissent toujours par traverser le déguisement!

Une centrale forte et bien armée



PIERRE VADEBONCOEUR

Le mouvement ouvrier, il y a à peine vingt ans, organisait fébrilement les travailleurs, rédigeait à la hâte des conventions collectives, fixait le plus rapidement possible dans celles-ci les gains les plus pressants des ouvriers : augmentations de salaires, réduction des heures de travail, congés payés, vacances payées, clauses de sécurité syndicale, clauses d'ancienneté et quelques autres. Les conventions collectives d'alors étaient rédigées sans beaucoup de recherche ; on arrêta dans des textes sommaires les dispositions qui protégeraient l'ouvrier sur quelques points vitaux. S'il y avait difficulté d'interprétation par la suite, on ne s'embarassait pas toujours des textes et il arrivait de régler le problème par une menace de grève, un ralentissement concerté de travail, ou par une grève. Les spécialistes étaient à peu près inconnus dans le mouvement, et les avocats tout autant. Le plus souvent les conventions étaient signées entre un agent syndical sorti du rang et son comité négociateur, d'une part, et quelques représentants de l'employeur non particulièrement versés en relations ouvrières.

Les choses ont évolué, parce que les contrats eux-mêmes et tout ce qui s'ensuit de relations juridiques ont rendu nécessaire le recours à des services plus spécialisés. Au fur et à mesure que l'on réglait les problèmes les plus pressants comme le salaire, d'autres problèmes exigeaient une attention plus grande et des solutions de plus en plus précises. Par exemple, la seule clause d'ancienneté des employés de Shawinigan Chemicals Limited occupe, dans leur dernière convention, environ 35 pages de texte (français seulement). En outre, les avocats patronaux, en défendant les intérêts des compagnies, ont naturellement pris tous les moyens juridiques à leur disposition, ce qui a forcé les syndicats à s'occuper aussi de l'aspect légal de toutes leurs initiatives. De plus, des clauses nouvelles sont apparues dans les conventions, pour mieux protéger les travailleurs sous des aspects jusqu'alors négligés : prestations supplémentaires de chômage (salaire "annuel" garanti), classification et évaluation des tâches, mesure des quantités de travail, etc. Ces nouveaux sujets, très complexes, exigeaient des compétences particulières. L'éducation, entre

autres, se révéla vite un service nécessaire, et aussi les relations extérieures. L'arbitrage s'est peu à peu imposé comme moyen de régler les conflits d'application de la convention collective : il fallait donc embaucher et former un personnel qui représenterait les syndicats dans ces procédures. Enfin, les syndicats traitaient avec les gouvernements et s'occupaient des lois intéressant les travailleurs ; il fallait par conséquent le faire avec compétence. Il était donc inévitable que le mouvement ouvrier s'armât des services les plus divers et fit appel à des spécialistes dans plusieurs domaines.

C'est pourquoi, lorsqu'on compare l'organisation syndicale d'aujourd'hui à celle d'hier, on est frappé de voir combien elle s'est transformée. Là où il n'y avait autrefois qu'un très petit nombre de permanents, on en dénombre aujourd'hui dix fois plus. Certes, le nombre des membres a augmenté aussi, mais nullement en proportion du nombre des permanents. Il a d'ailleurs fallu assortir les permanents nouveaux d'un nombre suffisant d'employés de bureau.

Ces phénomènes étaient inévitables. Comme toute associa-

tion chargée d'affaires considérables, les syndicats se sont trouvés forcés de les traiter selon toutes les techniques appropriées. On pourrait même dire, d'une manière générale, que ces progrès, si remarquables fussent-ils, sont encore loin d'être ce qu'ils devraient, même si l'on ne tient pas compte des besoins qu'imposera aux syndicats l'époque qui commence.

Cette évolution révèle clairement une chose : c'est que le syndicalisme tend nécessairement à devenir parfaitement outillé pour les nombreuses responsabilités qu'il assume. Il faut que le travailleur comprenne ce phénomène et se prépare à faire face aux exigences de plus en plus nombreuses auxquelles ses syndicats auront à satisfaire. Nous essaierons de voir, dans de prochains articles, et plus en détail, ce que tout cela signifie ; nous essaierons de montrer par avance la figure que le syndicalisme prendra dans son évolution, les responsabilités accrues qu'il devra accepter, comment il pourra y faire face, avec quel personnel, et dans quel esprit il conviendra que les responsables de tous les syndicats envisagent ces développements qui, à mon avis, seront spectaculaires.

Où va le mouvement ouvrier ?

— et si c'était à refaire ?



RAYMONDE LORRAIN

MON expérience du Collège Canadien des Travailleurs est, sans aucun doute, particulière. Le fait d'être femme et, de plus, d'être la seule à suivre les cours entraîna des comportements singuliers chez moi et chez les autres. Je ne veux pas parler de la courtoisie, de la gentillesse que l'on manifesta à mon égard, mais de quelque chose de plus profond.

Plusieurs étudiants de la section française, dont j'étais, avaient une peur bleue que j'aie de meilleurs résultats qu'eux et ont conservé ce sentiment jusqu'à la fin des cours, ce qui m'obligeait à faire très attention pour ne pas aviver cette peur.

Je me rappelle leurs exclamations lorsqu'ils ont constaté la présence d'une femme parmi eux. Elles prouvaient inéluctablement qu'ils n'avaient songé une seconde à cette éventualité. Heureusement que, par la suite, elle leur sembla plus normale.

Chez la très grande majorité des professeurs, je n'ai pas décelé la moindre surprise. Pour eux, j'étais une personne venue dans le même but que les autres : apprendre. J'ai été traitée sur un pied d'égalité avec les 86 autres étudiants, c'est d'eux ce que je souhaitais.

Le fait d'être seule représentante de mon sexe ne m'intimida aucunement — comme on le croyait au début — et c'est certainement parce que j'étais parfaitement à l'aise, car je le fus vraiment dans cette vaste université, qu'ils me considèrent simplement comme une des leurs.

Dans les discussions, je dois dire que nous n'étions pas toujours d'accord, surtout lorsqu'il était question de la femme et de ses problèmes et c'est d'ailleurs compréhensible. Cependant, la majorité a déploré que les femmes n'aient pas été plus nombreuses au Collège et que les Centrales syndicales ne se hâtent pas d'en enga-

ger à leur service, car, selon eux, c'est un besoin urgent. Pourtant, je doute fort qu'ils agissent afin que cet idéal se concrétise. En se montrant favorables à ce projet, ils ont la sympathie des femmes, mais en leur aidant en ce sens, ils risqueraient de s'attirer les foudres de compagnons réfractaires à cette idée.

De plus, ils n'osent se l'avouer, mais ils n'aiment pas beaucoup qu'une femme fasse preuve de capacités, d'initiative, ils ont peur — bien à tort cependant — que la femme prenne une trop grande place dans la société. Ceux qui pensent encore ainsi veulent garder la femme dans un état d'infériorité sans se rendre compte qu'ils avouent, de cette manière, leur propre infériorité, car ce sont souvent les faibles qui veulent dominer. Ces quelques réflexions, de nombreuses rencontres me les fournissent, mais les 7 semaines passées avec ces hommes venant de tous les

coins de la province, du pays m'ont permis d'approfondir certaines observations et aussi d'envisager des débuts de solutions, à la lumière de leurs opinions, qui pourront prendre forme avec le temps, alors, elles devront être connues.

Je suis heureuse d'être allée au Collège et je suis fière que ce soit la CSN qui ait fait le premier pas encore une fois. Je souhaite que plusieurs femmes s'inscrivent au prochain Collège. Elles doivent se convaincre qu'elles ont pleinement le droit de le faire et leurs organismes ont le devoir de le leur permettre. J'espère que j'aurai ouvert la porte à plusieurs hésitantes, car je crois sincèrement que leur hésitation y est pour beaucoup dans le fait qu'elles ne sont pas présentes dans le mouvement.

Comme dit la chanson : "Si c'était à refaire, recommenceriez-vous ?" et je réponds OUI avec joie.

Le Collège canadien des travailleurs

La CSN prépare sa contribution



BERNARD SOLASSE

LES centrales syndicales apportent peu à la solution des problèmes que pose la planification économique.

C'est ainsi qu'un quotidien coiffait récemment une nouvelle résumant l'intervention d'un universitaire à l'occasion d'un colloque.

Quelle soit actuellement fondée ou non dans les faits, une telle affirmation deviendra en ce qui touche la CSN de moins en moins vraie à mesure que progressent les travaux de M. Bernard Solasse, conseiller technique spécialement affecté aux problèmes de la planification.

Dans un exposé donné devant les membres du bureau confédéral, lors de sa dernière réunion à Québec, M. Solasse a souligné que ces travaux s'orientent dans les deux directions suivantes :

- d'une part préparer les prises de position du mouvement sur la planification économique ;

- d'autre part pourvoir à la formation économique des militants syndicaux.

"La définition des orientations économiques de la CSN, a-t-il dit, relève de la compétence exclusive du bureau confédéral et des autres organismes directeurs du mouvement.

"Il importe cependant que ces prises de position soient préparées avec soin par un important effort d'information."

Selon M. Solasse un travail d'élaboration doctrinale s'impose autour des trois questions essentielles suivantes : Pourquoi la planification ? Quelle planification voulons-nous instaurer ? Comment agir pour assurer la réalisation de nos propres objectifs économiques ?

"Une réponse réaliste à ces questions, a-t-il ajouté, doit tenir compte à la fois de nos aspirations et des données de l'analyse économique, tant au niveau québécois qu'aux niveaux canadien et même international."

La planification, a-t-il dit, n'a de sens que si nous voulons

transformer la situation actuelle.

Sur une suggestion de M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, il a été convenu lors de ce bureau confédéral de constituer un groupe restreint de travail qui, après avoir étudié les notes préparatoires à mesure de leur rédaction, s'efforcera d'élaborer un avant-projet de rapport sur la planification.

Cet avant-projet sera par la suite soumis au comité exécutif et au bureau confédéral, vers la fin du mois de janvier.

Une fois adopté il servira de cadre pour la rédaction du rapport définitif qui sera soumis au prochain congrès général de la CSN.

Mais la publication d'un rapport par la CSN sur la planification économique, selon M. Solasse, ne constituerait qu'une première étape.

Notre action en faveur de l'instauration de la planification économique supposera une analyse permanente de l'évolution de la conjoncture économique

et des problèmes particuliers qui se posent à nous.

Il a suggéré la création, en fonction des besoins qui se manifesteront, de groupes de travail, composés de militants de la CSN et chargés de suivre tel problème particulier.

Abordant enfin le problème de la formation économique des militants syndicaux en regard de la planification économique, M. Solasse a souligné que le but de ce programme serait d'assurer aux militants les connaissances et l'information économiques requises pour qu'ils puissent participer activement à la discussion et à la détermination des orientations économiques du mouvement.

Il a suggéré une méthode progressive prévoyant des cours de plusieurs degrés et employant des méthodes pédagogiques appropriées.

Les sujets abordés dans ces cours, a-t-il souligné, seraient identiques à ceux traités dans les notes destinées au groupe de travail chargé de préparer l'avant-projet de rapport.

La planification s'en vient

LE GRAND saut est fait: les fonctionnaires sont devant la Commission de relations ouvrières. C'est à la section du Bien-Etre social et de la Famille que revient l'honneur d'être le premier ministre à solliciter la reconnaissance syndicale auprès de la CRO. Pour nous parler de cet événement nous nous sommes adressés à celle qui fut un peu l'âme du mouvement dans la région de Montréal, Mlle Auréat (Peggy) Genest, officier de probation pendant de nombreuses années et maintenant conseiller technique à la cour du Bien-Etre social.

Directeur à l'exécutif du Conseil provincial du syndicat des fonctionnaires, vice-présidente de l'exécutif provincial du Bien-Etre social et vice-présidente de l'exécutif de la région de Montréal pour ce même secteur, Mlle Genest est mieux placée que quiconque pour nous parler de la situation des fonctionnaires et des problèmes qui les ont amenés à réaliser la nécessité du syndicalisme s'ils voulaient vraiment en arriver à une revalorisation de leur fonction. Car que peut un employé seul devant cette gigantesque machine qu'est l'Etat-employeur?

De plus, l'élément féminin constituant environ 35% des fonctionnaires provinciaux, il est important de s'arrêter sur les problèmes particuliers à la femme fonctionnaire.

S'il est un endroit, nous dit notre interlocutrice, où le syndicalisme semble une nécessité, c'est bien dans la fonction publique où il existe une foule de problèmes non solutionnés et où personne ne semble vouloir prendre l'initiative ou la responsabilité d'amener les changements nécessaires. Les fonctionnaires sont aux prises avec des problèmes d'administration, de directives, de personnel, et on n'arrive jamais à rejoindre le responsable de la situation. Personnellement, ayant certains griefs à exprimer j'ai essayé pendant trois mois, sans aucun résultat, de trouver la personne qui pouvait régler mon problème.

Aussi lorsque j'ai su qu'il se formait un syndicat chez les fonctionnaires ai-je été l'une des premières à m'y joindre, convaincue que c'était là notre unique chance de nous faire entendre.

Chez les fonctionnaires

LES FEMMES HÉSITENT-ELLES

devant le syndicalisme?

Chez les fonctionnaires municipaux, c'est plus facile. Tous les responsables sont sur place et vous pouvez même, sans vous déplacer, atteindre le bureau du maire. Chez nous c'est différent. Les chefs sont à Québec. Les ministres et leur entourage immédiat se préoccupent fort peu des problèmes des petits employés, et nos appels téléphoniques sont arrêtés bien avant de se rendre jusqu'à eux.

— Et ces problèmes, que sont-ils principalement, outre celui bien connu de l'insuffisance des salaires?

— Nous protestons surtout contre le peu d'initiative laissé aux fonctionnaires.

Par Myrto Gauthier

Vous pouvez travailler pour le gouvernement pendant des années sans y acquérir aucune espèce d'expérience valable et sans même réussir à vous améliorer, tant on aura brimé votre imagination et vos vellétés d'initiative.

La femme en souffre peut-être moins que l'homme du fait qu'elle ne se trouve pas aussi souvent dans un poste-clé.

Par contre, il ne fait aucun doute qu'elle parviendrait plus facilement à ces postes si on la laissait plus libre de mettre ses capacités en valeur. La sténographe fonctionnaire, par exemple, se retrouvera au même point après des années, alors que dans l'entreprise privée, on lui aurait permis graduellement de répondre au courrier par elle-même et on aurait accru ses responsabilités jusqu'à en faire une secrétaire accomplie, en même temps que son salaire aurait suivi l'évolution de ses fonctions.

Un autre point à déplorer, les promotions ne sont accordées ni par concours, ni selon le degré d'ancienneté, mais strictement d'après le caprice du directeur d'un service. Ceci donne parfois lieu à des injustices que l'établissement d'un syndicat pourrait faire disparaître.

— N'avez-vous pas déjà le Conseil général des employés civils pour s'occuper de cas semblables?

— Le Conseil général! Le ton de l'exclamation est très éloquent. Mademoiselle Genest ne fait guère confiance au Conseil général.

Prenant figure de protecteur de l'employé, le Conseil général, en fait, passe au crible les fonctionnaires choisis par

la Commission du service civil et recommande ceux dont il peut s'assurer la collaboration. Le Conseil existe depuis quelque 25 ans, et à Montréal ça n'a jamais rien donné, bien souvent on ignore même qui en est le président. A Québec, il s'agit d'une espèce de club social bon tout au plus à organiser des soirées de danse ou autres formes de récréation.

Vous allez sans doute me demander, poursuit Mlle Genest, pourquoi je demeure dans la fonction publique puisque les conditions me semblent si peu satisfaisantes?

— Non, je comprends que vous teniez à poursuivre ce combat.

— J'ai été engagée au Bien-Etre social il y a douze ans, comme officier de probation, au salaire de \$1,300 par année, sans aucune allocation pour ma voiture dont je me servais pour les visites à domicile. Je gagnais auparavant, dans la publicité, de \$100 à \$150 par semaine.

— Maintenant je vous pose la question: pourquoi à ce moment, et dans ces

La Commission Laurendeau-Dunton dans un texte fort clair précise son mandat



TOUS savent maintenant que le gouvernement fédéral a institué il y a quelques mois, par une loi approuvée le 19 juillet 1963, une vaste commission d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme. Dans notre système politique, on recourt fréquemment à ces commissions pour établir le dossier d'une question importante. Il y a donc eu des commissions sur des sujets les plus divers: de la situation des magazines à l'existence même de la nation canadienne. La plus célèbre sur ce dernier point fut sans doute la Commission Rowell-Sirois qui soumit un volumineux rapport entre les deux guerres, rapport généralement interprété comme centralisateur.

Celle que président Messieurs Laurendeau et Dunton vient tout juste de prendre son essor et l'on prévoit que son travail durera de nombreux mois. Il est donc prématuré de vouloir juger son activité. Elle a demandé, et il semble bien qu'elle en recevra plusieurs, des mémoires à tous ceux intéressés par ces problèmes.

Déjà pourtant, un problème majeur et discuté, celui du mandat de cette commission. Peut-elle examiner n'importe quelle question? Aura-t-elle le pouvoir de proposer des amendements à la Constitution? Voilà le type de questions qui a été le plus débattu jusqu'ici. Tâchons donc de résumer en quelques paragraphes ce qu'est le but de cet organisme. D'ailleurs, la Commission elle-même soumettait récemment un important document sur le sujet.

D'après le texte de la loi, le but général se résume à peu près comme ceci: faire enquête sur l'état présent du bilinguisme

et du biculturalisme au Canada. Puis, recommander les mesures à prendre pour que la Confédération canadienne se développe d'après le principe de l'égalité des deux peuples qui l'ont établie compte tenu de l'arrivée d'autres groupes.

Le texte précise ensuite trois points sur lesquels l'enquête devra porter:

— l'état et la pratique du bilinguisme dans tous les services de l'administration fédérale,

— le rôle que pourraient jouer les grands organes de communication pour favoriser le bilinguisme et de meilleures relations culturelles,

par
Guy Bourassa

— les possibilités, de concert avec les gouvernements provinciaux, d'intensifier l'apprentissage par tous les Canadiens de l'anglais et du français.

Pourtant, ces buts restaient trop vagues et on a pu voir un bon nombre d'opinions s'opposer sur le sens précis du travail de la Commission. Qu'en pensent les commissaires eux-mêmes? Ils sont parvenus à le dégager dans un texte fort clair.

L'idée-force du mandat, voilà ce qu'ils définissent d'abord. Pour eux, tout le travail repose sur l'égalité entre les deux peuples qui ont fondé la Confédération. Cette idée, il s'agit ensuite de lui donner existence dans des situations concrètes. En même temps, ils font remarquer que la

Commission est le résultat d'une double constatation. D'abord, il est généralement accepté que cette égalité n'existe pas actuellement. Par contre, c'est un idéal qui est réalisable, du moins dans une certaine mesure, même s'il faut en arriver à amender la Constitution actuelle.

Les commissaires expliquent ensuite ce qu'ils entendent par égalité entre les deux nations. Une égalité absolue et parfaite est peut-être impossible. Il importe plutôt de créer les conditions qui favoriseront l'égalité. On ne peut espérer rendre bilingues tous les Canadiens. Ce qu'il faut trouver, ce sont les moyens d'assurer une participation valable de tous à l'oeuvre canadienne. Bien des solutions sont possibles: bilinguisme complet en certains cas, secteurs unilingues parallèles en d'autres, etc. En tout cas, les deux langues devront être faites avant d'être menées et avant de pouvoir indiquer les moyens précis à prendre.

Les commissaires veulent aussi étudier l'apport des autres cultures. Les relations entre l'anglais et le français priment mais on ne saurait supprimer les autres langues. Pour le moment, il ne faut ni les oublier, ni leur donner un statut officiel. Les premiers habitants du pays, Esquimaux et Indiens, posent des problèmes particuliers qu'il ne faut pas négliger.

En guise de conclusion, disons qu'il est évident que ces multiples objectifs ouvrent la voie à de nombreux et longs travaux et que le rapport qui sera finalement présenté par les commissaires devra être le fruit d'une collaboration de tous les partenaires importants qui s'affrontent et collaborent dans la vie politique canadienne.

En Afrique durant trois mois

Fernand Jolicoeur a travaillé à la formation de leaders syndicaux



conditions, êtes-vous venue au fonctionnarisme?

— Je cherchais, j'avais un emploi rémunérateur, je faisais de nombreux voyages, je vivais dans le confort, je faisais même des économies. A la fin de l'année il me restait de l'argent, mais quoi d'autre? A un moment donné j'ai senti qu'il me manquait quelque chose, que je n'étais pas faite pour accumuler de l'argent. Ce que je voulais au juste, je ne le savais pas; je savais seulement qu'il fallait que ce soit quelque chose qui "colle", un travail où je puisse donner la plénitude de moi-même et arriver à combler le vide que je sentais dans ma vie. Je suis entrée au Bien-Etre social dans cet état d'esprit, pour voir. Puis j'ai été prise par cette misère immense à soulager et je ne me sentais plus le droit d'abandonner.

On commence à petit salaire, avec promesses d'augmentations. Les augmentations sont venues chichement. Encore maintenant, une jeune personne de ma connaissance qui vient tout juste de sortir du collège est engagée comme sténographe dans l'entreprise privée au même salaire que je perçois présentement après douze années au ministère.

Il n'est pas question de lâcher. Cependant après des journées de contact continu avec les pires misères on a besoin, au bout de la semaine, de se tremper, de s'offrir une détente et de cracher toute cette poussière, sinon on finit par être soi-même contaminé.

— Trouvez-vous, dans la fonction publique, qu'il est plus difficile de syndiquer les femmes que les hommes?

— Je crois que cela dépend des secteurs, et peut-être aussi du comité d'organisation. Ainsi chez nous, au Bien-Etre social, les femmes sont entrées dans le syndicat plus rapidement que les hommes, alors que dans la plupart des autres secteurs ce fut le contraire. Je crois que cela peut dépendre du fait qu'ici, une femme était sur le devant du comité.

Il faut bien dire qu'en général le syndicalisme est plus facile chez les ouvriers que chez les cols blancs. Le syndicalisme, c'est une bataille à livrer et ça rencontre davantage les dispositions de l'ouvrier.

La difficulté chez la femme vient peut-être de ce qu'on ne la garde pas assez longtemps sur le marché du travail pour qu'elle s'intéresse vraiment aux problèmes ouvriers. La femme de chez nous n'est pas initiée aux responsabilités. Jeune fille, elle s'appuie sur son père; d'où son empressement, après un court stage dans le monde du travail, à prendre un mari sur qui elle reportera ses responsabilités.

Si on réussit à garder une femme dans le monde du travail pendant quatre ou cinq ans, on a le temps de lui faire prendre conscience de sa valeur en tant qu'individu. Au début le syndicalisme ne dit peut-être rien à la jeune fille, mais on finit par l'y intéresser en faisant appel à son jugement et à son sens des valeurs.

Il est vrai qu'il n'est pas toujours facile à la femme de se faire valoir dans le milieu syndical, mais si elle est disposée à vaincre sa paresse intellectuelle — ce fruit de notre éducation qui a toujours laissé les responsabilités à l'homme — et à entrer dans la lutte, elle finira par vaincre les préjugés de ses compagnons et à se faire accepter.

L'homme aussi a besoin d'être rééduqué. L'évolution de la femme le force à fournir un effort pour ne pas se laisser dépasser, et il essaiera bien souvent de s'épargner cet effort en tâchant de maintenir sa compagne à un niveau inférieur. Ce qui nous porte à nous demander si notre système est vraiment une démocratie ou s'il n'est pas plutôt une sorte de dictature que nous, femmes, acceptons bien volontiers.

Le jour où l'on aura vraiment fait appel à toutes les capacités de la femme, le monde connaîtra une véritable révolution.

LES salariés, en République Centrafricaine, gagnent en moyenne \$300 par année et la présence de 25,000 syndiqués, surtout autour de Bangui, la capitale, laisse présager d'un changement dans les conditions sociales et économiques de cette république qui fête son troisième anniversaire le 1er décembre.

Un Canadien a pu être témoin de l'évolution rapide du monde du travail dans ce coin de l'Afrique et le mandat qu'il avait reçu du Bureau International du Travail atteste que les anciens "colonisateurs" de l'Afrique ont pris à coeur de remplir leur rôle de conseillers auprès d'une Afrique régénérée.

M. Fernand Jolicoeur, directeur du service d'éducation de la CSN, possède de nombreuses notes compilées lors de son séjour en République Centrafricaine, notes qui ont d'ailleurs servi à son rapport au B.I.T., mais il aime parler de ce "nouvel amour" qu'il éprouve envers les "frères" africains, tout en mentionnant les points où les Blancs doivent s'adapter au plus tôt.

ANCIENNE A. E. F.

Bangui, le long du fleuve Oubangui, est surnommée la coquette à cause de ses quartiers bordés de palmiers, ses larges avenues et l'urbanisme appliqué avec rigueur dans toute nouvelle construction; c'est la capitale de l'ancien Oubangui-Chari (partie de l'Afrique Equatoriale Française) et ce pays appelé aujourd'hui République Centrafricaine compte près de 1,200,000 habitants dont la langue de communication est le sango.

Peu avantagée par son emplacement, sans débouchés sur la mer et ne possédant pas de chemin de fer, cette république tire 80% de ses revenus de l'agriculture; désavantage par rapport aux républiques voisines, tel le Congo-Brazzaville, où les mines assurent une bonne partie du revenu national.

Le phénomène d'urbanisation a provoqué à Bangui une pléthore de petits quartiers où se regroupent les Africains des mêmes groupes ethniques.

Dans l'ancienne A.E.F. par exemple, l'on ne comptait pas moins de 600 dialectes dans 1,600 groupes ethniques différenciés.

Selon M. Jolicoeur, les Africains eux-mêmes admettent qu'il y a un "racisme larvé" dans leurs rapports avec les Noirs d'une autre ethnie; cette attitude disparaît vite cependant lorsqu'il s'agit de faire front commun devant le Blanc ou l'étranger.

Le citoyen moyen de la République Centrafricaine est très hospitalier et serait vexé que l'on n'accepte pas son invitation à venir chez lui; les préjugés qui ont cours s'expliquent cependant du fait que, avant 1960, les "maîtres" étaient blancs et que les capitaux provenaient de planteurs ou de commerçants venus d'Europe.

INDUSTRIES

Un pays de savanes et de forêts n'attire pas beaucoup les complexes industriels; à l'intérieur du pays, quelques gisements aurifères et des mines de diamants sont exploités sans trop de régularité et le marché noir des diamants, fait par des nomades du Nord, nuit grandement à l'économie du pays.

A Bangui, l'industrie du textile et les ateliers où l'on fabrique des vêtements forment la base de l'industrie, avec cette usine d'assemblage pour pièces de bicyclettes et



cette brasserie qui caractérisent toute grosse ville de l'Afrique noire; l'Africain aime bien se promener à bicyclette et, le soir, offrir à ses amis une boisson à siroter.

Très souvent, le manque de techniciens empêche l'établissement d'usines, d'où l'importance d'une formation technique plus poussée.

B. I. T. EN AFRIQUE

Le Bureau International du Travail, avec son siège à Genève, est tout ce qui reste de la défunte Société des Nations, fondée en 1919. L'ONU en fit une commission spécialisée, au même titre que la FAO, l'UNICEF ou l'OMS, une série d'ententes avec les gouvernements de pays sous-développés a permis au B.I.T. de fournir des experts aux jeunes pays qui en faisaient la demande. Si M. Jolicoeur a été désigné par le B.I.T. ce n'est pas à titre de membre de la CSN, ni parce que la CSN est affiliée à la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens. Le département d'éducation

par Clément Trudel

ouvrière est le dernier des services mis sur pied par le B.I.T. et que M. Jolicoeur est depuis plus de 10 ans préposé au service d'éducation de la CSN.

Il est des choses que l'on n'enseigne pas aux Africains et des cours d'art oratoire seraient superflus pour la simple raison que l'art de la "palabre" ou de la discussion est une institution de base de la société africaine.

MISE EN SCENE

La première tâche de M. Jolicoeur fut de se trouver un noyau de syndicalistes dans les trois centrales représentées en République Centrafricaine, dont la plus importante est la CATC (Confédération Africaine des Travailleurs Croyants) affiliée à la CISC, tout comme l'est la CSN. Les deux autres centrales s'apparentent à la Confédération Internationale des Syndicats Libres et à la Fédération Syndicale Mondiale, cette dernière étant officieusement d'obédience communiste.

La tactique la plus sûre pour montrer aux syndiqués africains

les rouages des négociations collectives ou la procédure des griefs est de faire une "mise en scène" des parties en présence et d'assigner à chacun une partie de la preuve; "les Africains sont acteurs par nature". Trente syndiqués suivaient deux heures de cours chaque jour, du lundi au vendredi, consacrant la période de 5 h. 30 à 7 h. 30 p.m. à ce stage qui vise à laisser sur place des organisateurs capables de soutenir les cadres syndicaux mis en place depuis plusieurs années.

UN SEUL PERMANENT

Le secrétaire général de la CATC, Henri Dondra, n'a que 28 ans, mais plusieurs stages en France et à Genève ont fait de lui l'espoir du syndicalisme dans son jeune pays; il est le seul "permanent syndical" et son salaire lui est versé par la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens (CISC). Dans un pays où l'opposition est clandestine, les syndicalistes constituent une force qui occasionnellement fait savoir au gouvernement les revendications des travailleurs.

Même si les ministres sont noirs depuis 1960, le fossé entre la classe possédante et les manoeuvres ne semble pas près d'être comblé en République Centrafricaine. Le corps diplomatique et les fonctionnaires ont tendance à calquer ce qu'ils ont vu sous l'ancien régime, c'est-à-dire avant l'indépendance et il en résulte que l'attrait des biens personnels l'emporte souvent sur le bien commun. Les grandes "cases" ou habitations, les grosses voitures et les voyages fréquents laissent à la vie politique et sociale une façade "européenne" que le budget ne peut absorber très longtemps.

Parmi les 6,000 Blancs qui sont restés au pays, la plupart sont des techniciens ou, c'est l'exception, juges et médecins. Les Blancs récemment arrivés sont aussi des techniciens mais ils n'ont pas la faculté de "comparer avec l'ancien train de vie". Les Noirs du centre de l'Afrique conservent souvent l'impression que le Blanc "vient ici pour faire de l'argent"; dans le cas de M. Jolicoeur, sa nationalité canadienne et sa fonction de conseiller pour les syndicats conféraient une double indemnité à un Blanc "désintéressé".

*La preuve est faite:
le syndicalisme est encore
la meilleure arme...*

contre le patronage

Par **MARCEL COURCHESNE**
président du Comité d'Education
Syndicat de la C.E.C.M.

LE Syndicat National des employés de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal est un exemple frappant à citer ici.

Ces employés étaient par le passé à la merci d'un régime de patronage. Et cela depuis nombre d'années.

Ce patronage y était pratiqué avec plus de vigueur et sans scrupule spécialement pendant une période électorale. La politique provinciale s'en faisait un cheval de bataille pour pouvoir gagner des votes et le gouvernement par la suite pratiquait ce même patronage tout le long de son terme.

Par ce patronage sans scrupule, l'employé était devenu un outil électoral au sein même de la C.E.C.M. Il n'était jamais certain et ne pouvait savoir si demain son emploi, qui lui permettait de pourvoir aux besoins de sa famille, serait encore là, quel que soit le nombre d'enfants qu'il avait et avec tout ce qui s'ensuit, éducation, etc.



Sur un simple avis de la part de la C.E.C.M. il devait reprendre le chemin de son foyer, sans même pouvoir discuter les raisons de ce renvoi, et, ce qui était encore plus dur, il était remplacé non pas parce qu'il ne pouvait remplir sa tâche, mais parce qu'un autre avait pu rencontrer, "et je prends ici l'expression des employés", un "poteau" qui avait plus d'in-

fluence que celui de ce premier employé.

Mais voilà qu'en 1960 les employés d'entretien de la C.E.C.M. décidèrent qu'ils en avaient assez et c'est avec l'aide de la Confédération des Syndicats Nationaux qu'ils purent s'unir ensemble et par le fait même fermer la porte à ce patronage scandaleux qui s'y était pratiqué depuis déjà trop longtemps.

La C.E.C.M., consciente de sa gigantesque entreprise qu'est la propreté de ses écoles, pour une saine éducation, accepta de rencontrer le Syndicat National des employés de la C.E.C.M. en vue de négocier une première convention collective qui donnait à ses employés la sécurité, l'égalité, reconnaissait les droits de l'employé de pouvoir discuter de ses problèmes et par le fait même rendait à celui qui l'avait perdu par le régime du passé... la fierté, la justice et le respect de sa personne et de sa famille.

Voilà pourquoi je disais au début que c'est un syndicat qui peut être cité parce que non seulement il a su combattre tout ça, mais qu'il continue à vouloir percer plus loin. C'est pour cette raison que des sessions d'études sont organisées à l'intérieur de cette même unité pour former nos officiers actuels et ceux de demain non seulement à négocier une convention collective, mais aussi

pour prendre connaissance des actes que les gouvernements posent ou tentent de poser, tant sur le plan fédéral que provincial ou municipal pour ensuite les étudier avec les membres du syndicat, pour pouvoir prendre des décisions et par le fait même appuyer nos dirigeants syndicaux sur des sujets qu'ils combattent, soit pour ou contre mais toujours dans les meilleurs intérêts de tous les membres de la C.S.N.

Soit par exemple, le Bill 60 qui touche l'éducation de nos enfants, ou encore le Bill 54 "code du travail" qui nous touche d'une manière directe, nous les employés municipaux et scolaires. Comme vous pouvez le constater, l'art de s'arrêter strictement à la convention collective ainsi que celui qui se déplace une fois tous les quatre ans pour voter, croyant que son devoir est bien rempli, est passé. Nous nous groupons ensemble, nous formons un syndicat pour pouvoir être unis les uns aux autres, nous donnant plus de force pour combattre nos droits sur le plan d'une entreprise.

Alors je dis ceci: le temps est venu pour nous, syndiqués, de s'unir encore davantage et de répondre à l'appel qui nous est lancé. C'est ensemble que nous devons justement étudier tous ces nouveaux problèmes que l'ère actuelle nous apporte, et dont nous sommes responsables aujourd'hui.

Demain nos enfants auront à faire face à notre manque de responsabilité, peut-être aussi à en souffrir si nous laissons toujours les gouvernements d'aujourd'hui agir à leur guise.

Je cite ici une parole de notre président Jean Marchand: "Vous savez, un gouvernement qui vient d'être élu commence tout de suite à préparer la prochaine élection qui est normalement quatre ans après, et lorsque le temps est venu, il est prêt à agir."

Le temps est aussi venu pour nous de nous réveiller, de sortir de cette phase de "attend aux prochaines élections, je vais savoir quoi faire". Il nous faut par cette ère de nouvelles structures et de planifications, commencer dès maintenant à travailler ensemble et à préparer notre avenir et celui de la nouvelle génération dans des conditions normales où un être humain pourra vivre une vie libre dans un pays supposé libre.

Le bill 54 : une épée de Damoclès suspendue au-dessus de nos têtes

PIEDMONT — Connaitre sa convention afin d'être en mesure d'en bien surveiller l'application — tel était le thème d'une fin de semaine d'études organisée par l'Association professionnelle du personnel administratif de la Commission des Ecoles catholiques de Montréal (CSN).

Ce stage était destiné à tous les membres de l'exécutif de ce syndicat et du comité des griefs. Vingt personnes ont répondu à l'invitation qui leur avait été faite.

Fondée il y a trois ans, cette association, qui groupe quelque 500 membres, en est à sa deuxième convention.

Le dernier contrat de travail, signé en juillet dernier, place ce groupe d'employés à l'avant-garde du syndicalisme dans la fonction publique.

Cette convention comporte en effet toutes les clauses permettant d'assurer la sécurité dans l'emploi, telles que permanence, règles d'ancienneté, promotion et transfert, procédure de griefs et arbitrage.

Cette session d'études était sous la direction de M. Jean-Robert Gauthier, directeur des services de la Fédération canadienne des employés des services publics.

La méthode suivie était fort simple: le texte même de la convention a été lu, article par article, tandis que la discussion se donnait libre cours entre les participants quant à l'interprétation et l'application de chaque clause.

La convention du personnel administratif de la C.E.C.M. est une des rares à s'appuyer sur une classification complète de toutes les tâches, qui est elle-même le résultat d'un travail conjoint entre le syndicat et la direction de la commission.

Jean-Robert Gauthier à un groupe d'employés de la fonction publique

Un tel programme d'évaluation était prévu dans la première convention. Un comité s'était mis aussitôt à l'oeuvre et présentait en janvier '62 un rapport détaillé qui fut aussitôt mis en application.

Il s'agissait, comme nous l'a expliqué un porte-parole du syndicat, de mettre de l'ordre dans un domaine qui avait été jusqu'ici livré au patronage et au favoritisme. De ce point de vue le succès est complet et la convention peut être citée en exemple pour n'importe quelle négociation dans la fonction publique, comme modèle de bonnes relations entre une administration publique et ses salariés.

Commentant l'ensemble de cette situation, M. Jean-Robert Gauthier a tenu à souligner devant les participants qu'une menace planait au-dessus du régime de négociation pour les employés des services publics.

"Le projet de "code du travail" présenté à l'Assemblée législative en juin dernier, a dit M. Gauthier, c'est un peu l'épée de Damoclès au-dessus de nos têtes.

"Si le gouvernement s'obstinait à présenter tels quels certains articles du bill 54 portant sur la fonction publique, il n'y a pas de doute qu'on assisterait à l'asphyxie et la lente agonie de la négociation dans la fonction".

Le mouvement ouvrier devra lutter avec la dernière énergie pour qu'on ne donne pas suite à un tel dessein.



Semaine syndicale à Saint-Hyacinthe

ST-HYACINTHE. — Le syndicalisme dans la société sera le thème de la deuxième semaine syndicale organisée par le comité d'éducation du Conseil central des syndicats nationaux de Saint-Hyacinthe.

Cette semaine, qui se tiendra à compter du 3 février prochain, a pour but de sensibiliser la population maskoutaine autour des problèmes des travailleurs.

Le programme comprend plusieurs activités sociales et éducatives dont voici les principales:

— **MARDI**: panel auquel participeront des représentants de l'Union catholique des cultivateurs et du Conseil central des syndicats nationaux sur les problèmes respectifs de la classe agricole et de la classe ouvrière;

— **MERCREDI**: le syndicalis-

me est-il un fardeau pour les femmes? avec la participation de Mme Jeanne Sauvé, animatrice bien connue à la télévision, et M. Adrien Plourde, vice-président exécutif de la CSN;

— **JEUDI**: rencontre avec les dirigeants de divers mouvements d'Action catholique de jeunes et d'adultes;

— **SAMEDI**: réunion des responsables de l'éducation syndicale dans les conseils centraux de la région des Cantons de l'Est pour la préparation de la session du printemps de l'École d'action ouvrière;

— **DIMANCHE**: dîner-causerie auquel seront invités les représentants de diverses associations; M. Jean Marchand, président général de la CSN, sera le conférencier.



● Sur cette photo, de gauche à droite, M. Adrien Plourde, vice-président exécutif de la CSN, M. Ls-Georges Prévost, président de l'Association des employés de la compagnie d'électricité Shawinigan, et M. Gérard Roussel, vice-président de ce syndicat.

Les travailleurs de l'électricité affrontent le "colosse en marche"

UNE cinquantaine de dirigeants des syndicats d'employés des compagnies d'électricité à travers toute la province se réuniront en session d'études à Québec les 15 et 16 février prochain.

Il s'agit d'une session de formation pour l'action où les participants, en plus de s'initier à la nature et à l'esprit du syndicalisme, auront à s'interroger sur la façon de structurer un syndicat pour l'action.

Le programme tracé par M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Éducation de la CSN, met l'accent sur le fait que les membres de l'exécutif sont

à la fois les animateurs de l'action syndicale et les éducateurs des membres du syndicat.

Cette session de formation est une initiative de la Fédération Canadienne des Employés des Services Publics.

On sait que près de 6,000 employés de l'électricité ont déjà donné leur adhésion à la CSN.

La CSN a de plus présenté une requête en reconnaissance syndicale pour les employés de Quebec Power.

De graves problèmes se posent pour la plupart des employés de ces compagnies récemment nationalisées au

moment du renouvellement de leur convention collective.

Leur véritable employeur est devenu l'Hydro-Québec (qu'un quotidien a surnommée "le colosse en marche") et les pourparlers se heurtent souvent sur la question des droits de la gérance.

L'Hydro-Québec réclame le plus souvent une autorité absolue en tout ce qui touche l'embauchage, les promotions, les mises à pied, les rappels au travail. Les employés pour leur part estiment que les salaires et les heures de travail ne sont pas les seules clauses importantes et qu'il importe

d'assurer une meilleure protection de leur emploi par des clauses adéquates.

Dans certains cas, les propositions de l'Hydro-Québec, si elles étaient acceptées dans les conventions marqueraient un net recul par rapport à ce que les employés ont déjà pu obtenir de leur premier employeur.

On comprend qu'une telle attitude soit jugée intolérable et que les employés se préparent à offrir une grande résistance pour préserver leurs droits acquis.

Une autre politique de négociations de l'Hydro-Québec consiste dans l'application de "taux régio-

naux" dans l'échelle des salaires.

Les employés estiment pour leur part qu'une telle politique est indéfendable. Il arrive en effet que les taux les plus bas (on a noté des disparités qui allaient jusqu'à un dollar l'heure) s'appliquent dans les régions qui précisément auraient davantage besoin d'un plus grand pouvoir d'achat afin de stimuler l'activité économique locale.

Une telle attitude, soutiennent les dirigeants syndicaux, va à contre-courant des velléités de planification économique qui se dessinent à l'échelle du gouvernement provincial.

50 militants s'initieront à la méthode d'évaluation des tâches

L'EVALUATION des tâches — ne pas confondre avec l'étude des temps et mouvements — sera l'objet d'une session d'études de six jours à laquelle participeront une cinquantaine de militants syndicaux.

Cette session, organisée par le Service d'éducation de la CSN, en collaboration avec la Fédération Canadienne des Employés des Services Publics, la Fédération Nationale des Services et la Centrale Professionnelle des Employés de Commerce et du Bureau, se tiendra du 27 janvier au 1er février prochain.

Les stagiaires seront les hôtes de l'Institut Coopératif Desjardins, à Lévis, un centre spécialisé en éducation des adultes qui vient tout juste d'ouvrir ses portes.

La CSN attache une grande importance à cette question d'évaluation des tâches, nous a dit M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'éducation.

Il arrive en effet, a-t-il expliqué, qu'un nombre croissant d'employeurs, notamment dans la fonction publique, prennent l'initiative de décrire, évaluer et classer les fonctions qu'exercent leurs employés.

Dans ces conditions, les dirigeants syndicaux, à titre de représentants autorisés des employés, doivent s'initier à cette discipline dans le but d'en surveiller l'application.

L'évaluation des tâches, selon la CSN, doit être une entreprise conjointe entre la direction de l'entreprise et le syndicat. De là l'importance d'une préparation solide.

Le programme de cette session comprendra une série de cours donnés par M. Jean-

Paul Deschênes, professeur en relations industrielles à l'université Laval.

Ces cours théoriques seront complétés par des ateliers de travail dirigés par des militants qui ont déjà une certaine expérience de l'évaluation des tâches.

L'étude des temps et mouvements

LE confrère Jean Champagne, ingénieur spécialisé dans l'étude du travail, dirigera une série de stages de formation à l'étude "des temps et mouvements".

Cette discipline a pour but entre autres d'établir les quantités de travail qui peuvent être exigées d'un employé.

Ces mesures ont une très grande importance dans certaines industries qui visent à l'accroissement de leur producti-

tivité. Elles servent en particulier lors de l'établissement des plans-boni.

Le but de ces stages est de préparer un groupe d'une quinzaine de moniteurs, en raison d'une personne par fédération professionnelle, qui seront par la suite en mesure d'initier leurs confrères.

La première session se tiendra vendredi et samedi les 10 et 11 janvier, et se poursuivra ensuite à toutes les deux semaines.

Les grévistes de Mont-Laurier passent Noël dans la fraternité

LE 21 décembre 1963 demeurera longtemps gravé dans le cœur des familles de grévistes de la "Belle-rive, Veneer & Plywood" qui luttent déjà depuis plus de quatre mois pour la reconnaissance de leur syndicat par leurs employeurs.

C'était déjà Noël, samedi dernier.

Un Noël anticipé, mais un vrai beau Noël! Le plus beau et le plus touchant que j'aie vu à date. Les petits enfants en ont encore les yeux gros comme des cinq sous! En effet, samedi dernier, la CSN organisait un dépouillement d'arbre de Noël et une parade du Père Noël à l'intention des Travailleurs du Bois Ouvré de Mont-Laurier.

Il fallait voir ça pour toucher du doigt la solidarité qui tient accrochés solidement les uns aux autres ces travailleurs qui ne veulent pas lâcher dans leur lutte.

De la joie pour tout le monde

Depuis le temps que l'on en parlait entre travailleurs de cette fameuse Fête de Noël que l'on en rêvait presque... L'arbre de Noël était garni depuis déjà quelques jours au centre paroissial de Mont-Laurier où devait avoir lieu cette magnifique journée. Ça commencé par la parade du Père Noël à 1 h. 30 p.m. Aux accords du célèbre corps de musique de l'École secondaire Saint-Eugène, le Père Noël ouvrit le cortège avec son traîneau (un vrai, pas un faux!) traîné par deux beaux chevaux gris bien fringants.

Partout, dans les rues de Mont-Laurier, les automobilistes s'arrêtaient pour laisser la voie libre au défilé. Les Travailleurs du Bois Ouvré de Mont-Laurier suivaient en automobiles le traîneau du père Noël. Tambours battants, le corps de musique de l'École Saint-Eugène de Mont-Laurier remplissait toutes les rues de Mont-Laurier de leurs accords mélodieux. C'était Fête en ville!

Un vote à Macamic

C'EST par un vote de 84 à 37 que les employés de l'hôpital de Macamic, en Abitibi, ont choisi d'adhérer à la CSN, nous apprend M. Jacques Dupont, organisateur.

Ce vote met fin à une campagne d'organisation qui avait débuté l'automne dernier.

On sait que la CSN représente désormais près de 900 employés d'hôpitaux du nord-ouest québécois, dont ceux d'Amos, La Sarre, Senneterre et Val d'Or.

Quant aux employés de l'hôpital de Ville-Marie, ils auront l'occasion d'exprimer leur préférence dans un vote qui se tiendra très bientôt.

A la Salle Paroissiale

Dès l'arrivée du défilé à la salle paroissiale, on s'était massé à l'entrée pour accueillir comme il fallait le Père Noël et les deux fées qui lançaient des grosses poignées de bonbons à tous les petits enfants des grévistes. On devinait dans l'air une immense joie qui gagnait tout le monde. C'était contagieux. Les enfants se pressaient de plus en plus pour ne rien man-

quer de tout ça. Finalement, le Père Noël réussit à parvenir à l'avant de la salle avec toutes les misères du monde!

Des paniers de provisions!

En avant, un beau sapin de Noël bien décoré. De chaque côté, deux autres sapins un peu plus petits. Au pied de ces arbres, des tas de beaux jouets! Des camions pareils à ceux que les petits gars ont dévorés des

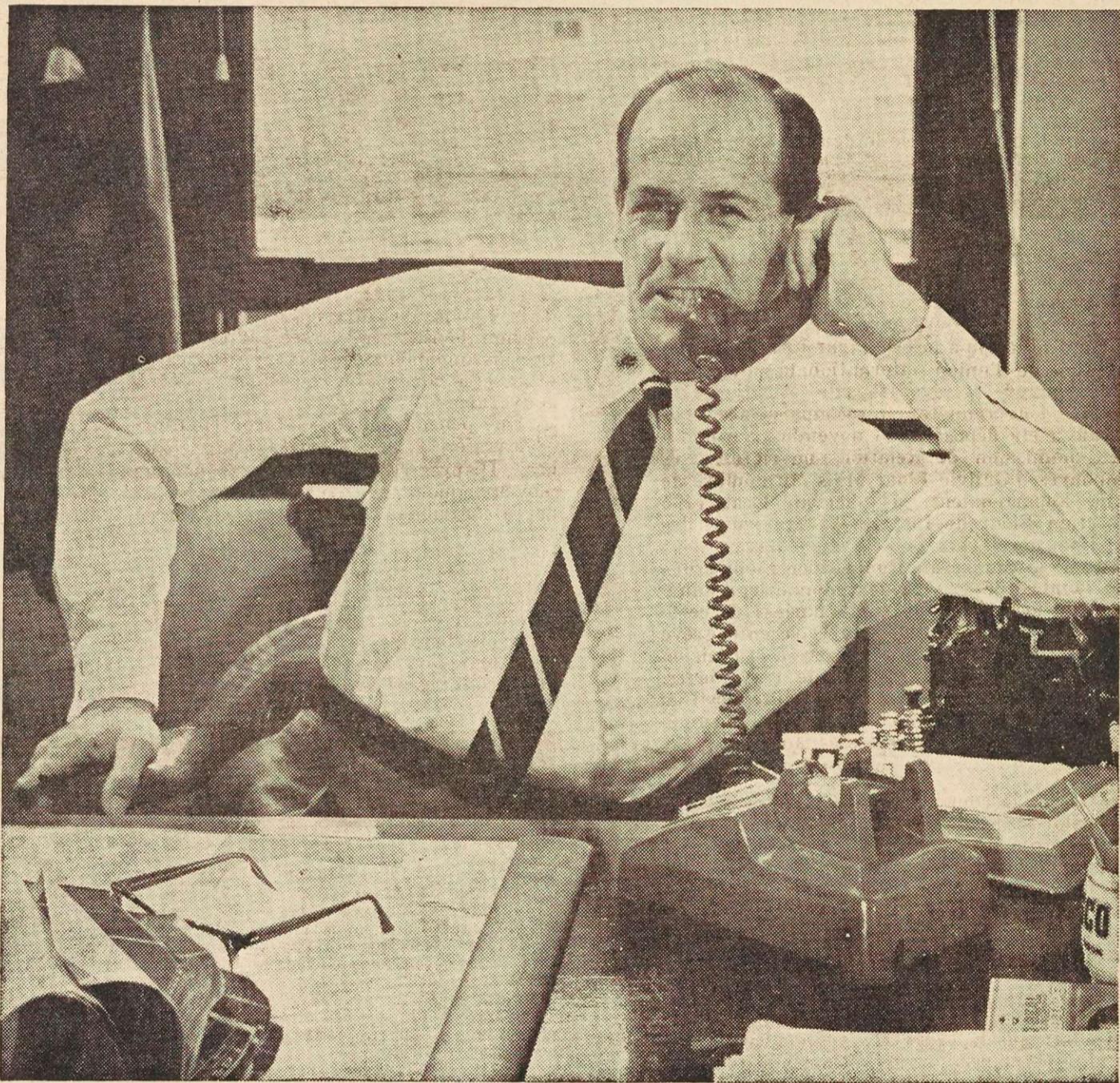
yeux dans les vitrines des magasins. Des belles grandes poupées comme celles qu'il y a dans les grands catalogues et que les petites filles ont rêvé d'avoir... Un peu plus en avant de tout ça, disposés sur de grandes tables, une soixantaine de paniers de provisions bien garnis.

Il fallait voir ça, je vous le dis. Les petits enfants ont défilé devant l'arbre de Noël pour aller chercher

leur cadeau. Le Père Noël en personne leur remettait soit un beau gros camion-remorque, soit un gros tracteur, soit une de ces belles poupées... Les petites filles embrassaient le Père Noël. C'était Noël pour tous les grévistes.

Tout de suite après, ce fut la distribution des paniers de provisions. Il y en avait pour chaque famille de gréviste. Et puis des fichus de beaux à part de ça!

Jamais encore de toute ma vie, je n'ai assisté à quelque chose de plus poignant. Quand ça été fini et que je suis retourné chez moi, je me sentais joyeux parce que je savais qu'à Noël les familles en grève allaient passer un Noël comme les autres familles de notre ville.



"Très bien! Je vous envoie mon chèque"

Aujourd'hui, la plupart des gens paient par chèque, qu'il s'agisse de marchandises ou de services, presque tout le monde ayant un compte en banque. C'est d'ailleurs là, en tout temps, le moyen le plus simple et le plus sûr de remettre de l'argent à quelqu'un.

Le prochain chèque que vous mettrez à la poste ou que vous toucherez à quelque succursale d'une banque à charte fera partie du milliard de chèques qui passe chaque année par le système bancaire. Ces bouts de papier familiers servent aujourd'hui à effectuer 90 pour cent de tous les paiements. Aussi, en les maniant avec rapidité et

efficacité, les banques à charte fournissent-elles un service essentiel non seulement à leurs clients, mais à l'ensemble de la nation.

Afin de manier ce torrent de chèques sans cesse croissant et d'en effectuer la compensation avec la même efficacité, les banques à charte ont établi un système de code à l'encre magnétique pour le tri électronique ultrarapide. Cette nouvelle méthode, désignée par le sigle MICR, assure aux clients un service plus prompt et plus exact et fait de votre compte de chèques l'un des services bancaires de base les plus économiques et les plus commodes.

LES BANQUES À CHARTE DESSERVANT VOTRE VOISINAGE

selon ses besoins croissants et variables

ce mois-ci, il faut savoir...

● QUE les employés de la North American Elevator Co. Ltd., de Sorel viennent de signer leur première convention collective de travail. Ces employés sont membres du Syndicat des Débardeurs de Sorel (CSN). Ce premier contrat d'une durée de trois ans comporte des augmentations générales des salaires successives dont le total sera équivalent à \$0.40 de l'heure. Les heures de travail seront de plus réduites progressivement de 50 à 40 heures par semaine au cours de la durée de la convention. Les vacances payées seront de deux semaines après trois ans de service et trois semaines après quinze ans. Le contrat comporte enfin, diverses clauses destinées à assurer une meilleure sécurité de l'emploi: ancienneté, règlement de griefs et arbitrage, sécurité syndicale et préférence d'embauchage. Les négociateurs pour le syndicat étaient: MM. Fernand Gervais, Louis Champigny, Gérard Thérout, J.-P. Martel. Le comité de négociation comptait de plus MM. Marcel Gladu, agent d'affaires, et Raymond Couture, conseiller technique à la CSN.

● QUE les employés de deux grandes compagnies meunières de Montréal, Ogilvie Flour Mills et Robin Hood Flour Mills, ont décidé de briser les liens qui les unissaient à une union américaine et de transiger désormais avec une union canadienne. En annonçant cette nouvelle, le service d'organisation du bureau régional de la CSN précise que 98% des travailleurs ont signé à la fois leur carte d'adhésion à la CSN, leur formule de démission de l'union internationale, ainsi que leur demande de révocation de cotisation syndicale. Une requête en reconnaissance syndicale a été déposée le 8 novembre dernier à la Commission de Relations ouvrières. Les employés d'Ogilvie Flour Mills, au nombre de 340, appartenaient jusqu'ici au local 1195 (section Fleur de Lis) de la Fraternité des commis de chemin de fer et de navigation; ceux de la compagnie Robin Hood Flour Mills, au nombre de 120, avaient donné leur adhésion au local 1142 (loge St-Charles) de cette même union. Il semble que la récente grève des marins ne soit pas étrangère à la décision prise par ces deux groupes de travailleurs. Ils ont voulu, par ce geste prendre position contre la domination actuelle des unions américaines sur les travailleurs canadiens.

● QUE le congédiement massif de 62 employés de l'United Shoe Machinery n'a pas retardé le dépôt de la requête en reconnaissance syndicale pour le bénéfice des 300 employés de cette entreprise. En dépit des représailles exercées par cet employeur, le nouveau syndicat national détient toujours la majorité qui lui donne droit au certificat demandé. Une plainte a été portée devant la CRO dans le but de faire réinstaller les travailleurs congédiés avec pleine compensation du salaire perdu. La CSN étudie même la possibilité de poursuivre les responsables du congédiement en se prévalant des dispositions du code pénal.

... QUE le Syndicat national des travailleurs des pâtes et cartons de Jonquière se plaint de ce que la compagnie Price Limitée ne respecte pas des engagements pris verbalement lors de la signature de la convention collective. Un de ces engagements, auxquels les travailleurs croyaient devoir se fier, portait sur le travail du dimanche. Il avait été convenu que la compagnie ne ferait aucune sollicitation pour le travail d'entretien, qu'aucun employé ne serait tenu de travailler ce jour-là et qu'une liste montrerait un dimanche chômé sur trois. Le syndicat soutient que ces trois engagements ont été violés à plusieurs reprises par la compagnie et que, dans un cas particulier, plus révoltant que les autres, un des employés se voyait servir une mesure disciplinaire, soit une suspension d'une semaine sans paie et cela précisément alors que son épouse donnait naissance à un nouvel enfant — un dimanche matin!

Le droit de vivre convenablement après la retraite

Nos lecteurs trouveront ici la suite du mémoire présenté par la CSN au gouvernement provincial sur le problème des caisses de retraite. Dans une première tranche, parue dans notre numéro de décembre dernier, la CSN déplorait, avec force exemples, les inconvénients des régimes de retraite offerts par l'entreprise privée. Le mémoire poursuit en faisant une brève critique des projets mis de l'avant par le gouvernement fédéral et celui de la province d'Ontario. Dans une troisième partie, la CSN développe ses conclusions quant à l'établissement d'une caisse de retraite:

Le système que nous proposons est à trois paliers.

a) Une pension de vieillesse de \$100 par mois payable de droit, à tous, à l'âge de 65 ans ou lors de la retraite, s'il y a lieu, mais jamais plus tard qu'à 70 ans. Cette pension devrait être versée par le Québec. Des arrangements fiscaux appropriés devront être conclus en conséquence avec le gouvernement fédéral.

b) Une pension universelle, contributive, transférable et administrée par le Québec. D'après ce système, chaque employeur, quelle que soit son importance, devra contribuer au nom de chacun de ses employés, pour la somme de 2 p.c. du revenu annuel de tous ses employés, avec une limite de \$8,000. Les employés contribueront également pour 2 p.c. de leurs revenus avec la même limite de \$8,000. Les contributions des employés dont le revenu annuel n'atteint pas \$1,500 par année seront absorbées par la caisse. Le sys-

tème prévoira une pension à 65 ans équivalente à 1 p.c. de la moyenne du revenu des cinq meilleures années de la carrière de l'employé pour chaque année de participation au plan. Un minimum garanti de \$50 par mois sera fixé pour tous ceux qui auront participé au plan. Sera également prévue une assurance-vie comprise dans le plan, équivalente à une année de salaire, payable en cas de décès avant l'âge de la retraite. Si le décès survient après la retraite, les deux-tiers de la pension sont versés au conjoint survivant. Si ce dernier est lui-même décédé, une garantie équivalente à cinq ans de pension sera assurée aux héritiers légaux. Une pension sera aussi versée aux participants qui doivent prendre leur retraite prématurément, par suite d'une incapacité totale et permanente.

c) Les employeurs et les employés demeureront libres d'instituer ou de maintenir des systèmes de pension supplémentaires en plus du plan universel.

A — Sécurité sociale

L'INSTITUTION d'un plan universel de pensions de retraite tel que celui proposé ci-dessus ne garantit pas un revenu de retraite à ceux qui se retirent avant d'avoir pu participer au plan durant un délai suffisamment long pour avoir droit à une pension normale (une pleine pension) et qui ne retirent de pension d'aucun autre système, ou encore qui ne bénéficient que d'une pension minime provenant d'un autre système non transférable. Les autres catégories mentionnées dans l'une des sections précédentes de ce mémoire se trouvent aussi dans la même situation.

C'est pourquoi, la seule solution efficace consiste en un système de sécurité sociale prévoyant le paiement d'une pension de vieillesse, de droit, à tous.

On objectera, peut-être, que le paiement d'une pension de vieillesse de droit à toutes les personnes d'un âge donné signifiera que ceux qui n'ont pas besoin de cette pension la recevront comme ceux qui en ont besoin. Ceci fait partie de tout système de sécurité sociale, qu'il s'agisse d'allocations familiales, d'allocations d'études, d'assurance-hospitalisation ou de pensions de vieillesse. L'alternative à un système universel de pensions de vieillesse de droit serait de contrôler les ressources, procédé répugnant en principe, difficilement applicable et favorisant l'arbitraire.

Si le système de pensions de vieillesse amène le versement d'une pension à un millionnaire, cela ne peut détruire la valeur du système. Pour chaque personne qui recevra une pension dont elle n'a pas besoin, des milliers en recevront une qui leur est nécessaire.

Par ailleurs, des procédés fiscaux peuvent être institués afin de recouvrer en partie ou en entier la pension versée à ceux qui n'en ont pas besoin. Actuellement, une partie des pensions de vieillesse est reprise par l'impôt fédéral sur le revenu. Prenons l'exemple d'un couple âgé de 70 ans dont le revenu global, à l'exception des dividendes et de la pension de vieillesse de \$130 par mois, est de \$6,000 par an, l'impôt sur le revenu recouvrera environ \$11 par mois sur chacune des pensions de \$65 soit environ 18 pour cent.

Il convient de considérer ce projet de pension de vieillesse sous trois de ses aspects les plus importants:

a) Le montant de la pension

Le montant de la pension de vieillesse devrait, en principe, être suffisant pour offrir un standard de vie convenable aux personnes qui n'ont pas d'autre revenu. Ce niveau se situe maintenant aux environs de \$100 par

mois. Le "Minimum Budget for Health and Decency" du Montreal Diet Dispensary établit le budget d'un vieillard à \$91 par mois pour une femme, \$98 pour un homme, \$161 pour un couple. Il faudrait prendre de plus en considération les frais du médecin, de l'infirmière, du dentiste, les médicaments, l'ameublement, les épargnes, l'assurance, le paiement des dettes, le téléphone, les cadeaux, les vacances.

Ce budget est basé sur les prix de 1962 et prévoit un montant relativement bas pour le logement. Il est évident, par conséquent, qu'une pension de \$100 ne couvre que le strict minimum des besoins.

b) L'âge auquel la pension est versée

La détermination de l'âge auquel les pensions de vieillesse devraient être payées influence considérablement le coût, mais l'âge du départ de la retraite ne devrait pas être déterminé d'après ce critère. Il est certain, comme nous l'avons déjà mentionné, que la grande majorité des employés du sexe masculin ont déjà pris ou prennent leur retraite à l'âge de 65 ans. La politique des employeurs sur ce point devrait déterminer l'âge auquel le retraité a droit à sa pension de vieillesse.

Page suivante

Le droit de vivre convenablement après la retraite

Suite de la page 13

1. — Sécurité sociale

Un programme de sécurité sociale cohérent et compréhensif, qui inclurait notamment un plan d'assurance-santé, est nécessaire en soi. Cependant, ce programme affecte tout particulièrement les pensions de vieillesse, pour la simple raison que les frais médicaux, y compris les médicaments, constituent un item important dans le budget des personnes âgées. Dans certains cas, ces frais peuvent devenir un fardeau réel. Les personnes âgées bénéficieraient tout particulièrement d'un plan d'assurance-santé qui les libérerait du fardeau des frais médicaux, tout en leur permettant d'avoir recours aux services de diagnostic, de thérapeutique et de réhabilitation dont elles ont besoin, mais qu'elles peuvent rarement utiliser en raison de leurs coûts prohibitifs.

2. — Politique fiscale

Un système de taxation équitable, progressif et permettant une juste répartition des impôts, est essentiel non seulement en vertu de considérations relevant de la justice sociale mais pour des raisons économiques. Si le coût du programme de sécurité de la vieillesse doit être assumé en majeure partie par les travailleurs et les autres groupes disposant de faibles revenus, la demande sera réduite d'autant et l'économie en souffrira.

Pour le financement du programme de sécurité de vieillesse, deux taxes sont "régressives". La première, bien sûr, est

la taxe de vente qui affecte tout particulièrement les groupes à revenu modeste par l'augmentation des prix qu'elle entraîne. La deuxième est "le plafond" de \$90 qui concerne l'impôt de 3 p. c. sur le revenu des particuliers. Cet impôt, bien que progressif, en ce sens que le taux augmente en même temps que le revenu, subit une déviation dans le composant de la sécurité de la vieillesse. Ainsi, le taux d'impôt pour la sécurité de la vieillesse est de 3 p. c. du revenu imposable jusqu'à concurrence de \$3,000. Au-delà de ce montant, le taux diminue avec l'accroissement du revenu, alors qu'il devrait augmenter. Un revenu imposable de \$6,000 est taxé à 1.5 p. c. pour la sécurité de la vieillesse au lieu de 3 p. c. A \$9,000, le taux tombe à 1 p. c. et ainsi de suite.

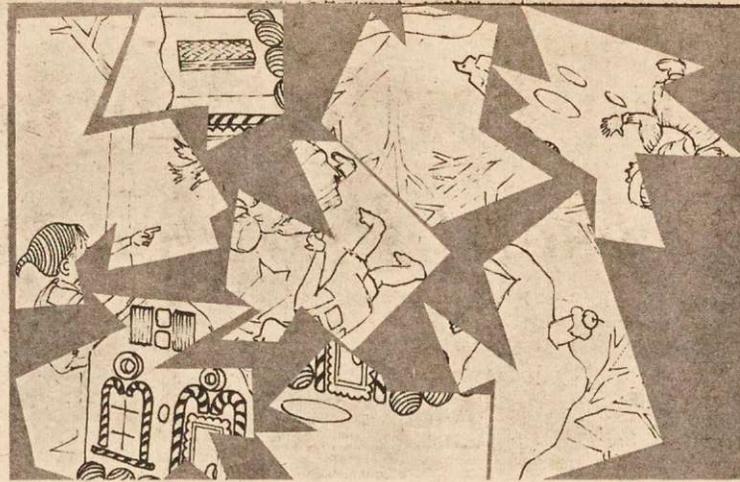
L'exemption d'impôt sur les profits des capitaux constitue un important point faible de notre politique fiscale. On peut en dire autant du crédit de 20 p. c. sur les taxes applicables aux dividendes reçus des corporations canadiennes imposables.

Il n'est pas dans notre intention d'expliquer ici et en détail la façon dont ces fonds devraient être réunis. Nous nous contenterons d'apporter quelques suggestions générales:

● **En premier lieu**, nous désirons souligner que ces revenus ne devraient pas être obtenus par des taxes "régressives", qui affectent plus lourdement ceux qui sont le moins capables de les payer. L'augmentation de ces taxes détruirait jusqu'à un certain point le but de l'accroissement des pensions de vieillesse. Pour cette raison, nous ne songeons pas à suggérer quelque augmentation que ce soit dans les taxes de vente.

● **En second lieu**, nous croyons qu'une partie des revenus devrait être obtenue en nous assurant un plus large pourcentage de certaines taxes qui sont actuellement partagées entre les Gouvernements fédéral et provincial. Ceci n'entraînerait pas de nouvelles taxes pour les résidents du Québec et l'application de ces suggestions permettrait à l'économie du Québec de supporter le coût de l'augmentation des paiements de sécurité sociale que nous proposons.

CONCOURS DU MOIS



Jeu No 1 — jusqu'à 8 ans

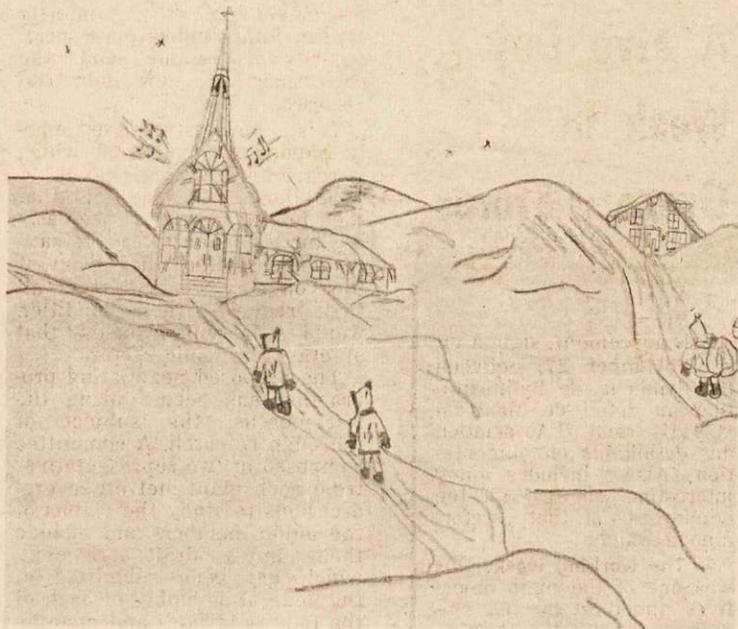
Notre gagnant: Denis Allaire (7 ans), 8ème Rang, St-Valère, Co. Arthabaska, qui a reconstitué le conte de "La petite fille aux allumettes".

Ce mois-ci: Rassemblez les morceaux de notre nouveau dessin et n'oubliez pas de donner le nom du conte qu'il représente. Le gagnant recevra des livres d'enfant pour une valeur de \$10.00 offerts par le journal LE TRAVAIL.

Jeu No 2 — de 8 à 12 ans

Notre gagnant: Guy Charette (10 ans), 5510 boul. des Forges, Trois-Rivières, Qué.

Ce mois-ci: Dessinez notre belle province, et marquez l'endroit où se trouve votre ville. Le gagnant recevra du matériel d'artiste d'une valeur de \$25.00 offert par le Centre de Psychologie et de Pédagogie, 260 ouest, rue Faillon, Montréal.



B — Plan universel, transférable et contributoire

1. Objectif du plan

Le plan universel de pension du Québec comporte un double objectif:

- assurer un revenu lors de la retraite, revenu en rapport avec les gains antérieurs de chaque participant, et s'ajoutant à la pension normale de vieillesse;
- s'assurer que la caisse de retraite sera utilisée par la communauté en général, pour promouvoir ses intérêts économiques et sociaux, dans le contexte d'un plan cohérent.

Jusqu'à présent, et comme nous l'avons précédemment indiqué, aucun de ces objectifs n'a été atteint ni même approché. Le mélange confus des systèmes privés qui couvrent certains employés, le plus souvent partiellement, joint à un programme de sécurité de vieillesse "trop maigre et trop tardif", n'arrivent pas à fournir, lors de la retraite, un revenu suffisant à ceux qui, par le travail de toute leur vie, ont contribué à l'économie générale.

En même temps, les \$200 millions contribués par les Québécois aux caisses de retraite sont administrés par des entreprises privées (à l'exception d'une somme minime en rentes de l'Etat) comme bon leur semble. Si les capitaux investis dans de luxueux édifices d'appartements rapportent davantage qu'en les utilisant pour l'élimination des taudis ou le développement de nouvelles industries secondaires, ces entreprises accorderont la priorité à la construction d'appartements.

Nous ne cherchons pas à blâmer les compagnies d'assurance et les trusts pour leurs décisions. Dans le contexte de leurs opérations, et par rapport à leurs objectifs, le choix de leurs investissements est non seulement lo-

gique, mais c'est le seul qu'ils puissent faire. Cependant, de telles décisions ne favorisent pas nécessairement la promotion des intérêts de la communauté en général.

Il faut réaliser que l'institution d'un système universel de pension, et les capitaux immenses mis de la sorte à sa disposition, offriront à l'Etat provincial un instrument de pouvoir économique qu'il n'a jamais encore possédé à un tel degré.

2. Contenu du plan

Le plan que nous proposons établit les montants des pensions par rapport aux gains et à la période de participation. Il est basé sur un fonds consolidé plutôt que sur le système "au fur et à mesure" (pay as you go). Ce plan offrirait les bénéfices suivants:

a) **Une pension à la retraite** équivalente à 1 p. c. de la moyenne du revenu annuel limité à \$8,000 par an au cours des cinq meilleures années de la carrière de l'individu pour chaque année de participation au plan. Il est bien entendu qu'il faut comprendre que les cinq meilleures années doivent être des années de participation.

b) **Une pension minimum**, sans égard pour la durée de la participation et le montant du revenu, de \$50 par mois. Cette pension minimum est importante spécialement durant les débuts du fonctionnement du plan. Comme nous le démontrerons, cette disposition n'affectera pas matériellement le taux d'accumulation du fonds, mais elle est absolument essentielle en vue d'assurer un revenu de base convenable.

c) **En cas de retraite prématurée** par suite d'une incapacité permanente, une pension équiva-

lente à celle à laquelle le participant a droit à ce moment, mais le montant ne doit pas être moindre que la pension minimum de \$50.

d) **En cas de décès avant la retraite**, une somme globale équivalente à un an de salaire (limite \$8,000) au moment du décès, cette somme tenant lieu de remboursement des contributions et des intérêts accumulés.

e) **En cas de décès après la retraite**, les deux-tiers de la pension sont payables au conjoint survivant ou en l'absence de conjoint vivant, la pension sera versée durant cinq années aux héritiers légaux.

Les contributions seront obligatoires pour tous les employeurs quel que soit le nombre de leurs employés, et pour tous les employés dont le revenu dépasse \$1,500 par année. Les contributions des employés et des employeurs seront basées sur un revenu maximum de \$8,000 par année et la pension sera payée en fonction du même revenu maximum. Les contributions des employés seront déduites à la source et remises à l'Administration du plan de pension.

Les personnes qui travaillent à leur propre compte pourront participer au plan, en versant la contribution de l'employeur et de l'employé sur leur revenu, jusqu'à concurrence de \$8,000 comme ils en font rapport sur leur formule d'impôt.

Les contributions reçues constitueront un fonds spécial, connu sous le nom de Caisse de Retraite du Québec et seront investies. L'intégrité du fonds, tant en ce qui concerne le capital que le taux de rendement aux fins d'établir le montant des contributions, sera garanti par la Province de Québec. L'Administration du plan de pension verra à établir et à maintenir un

CONCOURS, 1001, RUE ST-DENIS, MONTRÉAL — JANVIER 1964

JEU No 1

Nom
Prénom
Adresse
Age

JEU No 2

Nom
Prénom
Adresse
Age

état des revenus, contributions et participation pour chaque cotisant.

Le plan ne prévoiera aucune limite minimum quant à l'âge d'admission, les contributions commençant dès le début de l'emploi.

Un employeur peut, par suite d'une entente négociée ou autrement, verser la contribution de l'employé en plus de la sienne. La contribution de l'employeur ne devra jamais être moindre que celle de l'employé.

3. Coût du plan et croissance de la Caisse

Nous estimons qu'une contribution totale de 4% (part de l'employeur et part de l'employé) serait suffisante pour couvrir tous les bénéfices, y compris la pension minimum de \$50, tout en permettant d'accumuler des réserves importantes.

Nous avons établi le bilan estimé de la Caisse de retraite publique pour une période de 40 ans. Ces calculs sont utiles pour donner une indication, un ordre de grandeur. On se rendra compte que la caisse serait déficitaire au bout de 40 ans et qu'elle atteindrait son meilleur sommet à la 23e année. Il ne faudra pas conclure trop vite que les cotisations ne sont pas suffisamment élevées, en prévoyant une contribution totale de 4%. Il est impossible de prévoir, avec précision, l'évolution de l'économie pour 40 ans à venir. Le plan devra être revu à diverses périodes afin de procéder aux ajustements nécessités par la conjoncture.

— A suivre

Magog • Montmorency • Sherbrooke • Drummondville

The Textile Workers Want Their Share of The Present Prosperity of That Industry in Canada

THE last time the textile workers met with their employers for renewal of their collective agreement, the latter got an easy deal because the difficulties facing that industry in Canada at the time.

The situation has now improved, and from the last annual report of the Dominion Textile it can be seen that the last three years have shown an exceptionally increasing rate of growth (33 p.c. in the sales from 1961 to 1963).

After having accepted in the past to work at definitely inferior conditions so that the company may make both ends meet, it is only fair now that the textile workers get their share of that prosperity, said Mr. Jean-Robert Ouellet, CNTU's

technical adviser, who is assisting 4,000 Dominion Textile employees in their coming negotiations. These 4,000 employees represented by the CNTU are located as follows: Magog, 1,800; St-Grégoire de Montmorency, 1,000; Sherbrooke, 700; Drummondville, 600.

Here are some of the points to be negotiated:

— **substantial salary increases;** higher basis of calculation for the bonus-plan; new fatigue allowance table; creation of an industrial relations committee and a rate assessment committee; remuneration by the company of union representatives in the plant; acceptance of a head delegate in the Magog and Montmorency plants; suppression of disciplinary measures following an error on the part of an employee (except in the case of obvious ill-will); reduction of the working week; improvement of the seniority clause; joint studies on a social security programme and the occurrence of new industrial diseases.

This is obviously and extremely important negotiation which is reaching a strategic point.

To those who may feel that the textile workers are asking for too much, it can be easily demonstrated that even if the company were to meet all their requests, their condition would still remain below that of other economic sectors.

The proposed negotiating programme has been, during the last months, the subject of thorough research. A committee composed of two representatives from each plant met on several occasions to study the claims of the union members and include them in a draft agreement, which has been submitted at the general assembly of each of the four syndicates and unanimously approved.

On many occasions in the past the textile workers have shown that in spite of adverse conditions they are prepared to fight for a cause which they think fair. They are backing their claims today with that same determination.

Here are some of the requests that the four textile syndicates affiliated to the CNTU have put before the Dominion Textile, to be included in their agreement at the time of renewal on February 15 next:

— **salaries:** a general increase in the rates now in effect, consisting of \$0.25 per hour (over a two-year period) for piece or bonus workers, \$0.40 per hour for those paid on an hourly basis, and \$0.48 per hour for trade workers;

— **basic rate:** it is asked to abolish the practice whereby the contractual rate of salary is reduced by \$0.05 for the purpose of calculating the bonus, with the result that the additional gains which an employee can expect to receive when accepting to increase his work load are proportionally lessened.

— **task assessment:** the creation of a joint committee which is to study the requests for revision that will eventually be presented by the employees; any dispute will be subject to arbitration; the committee will furthermore study the existing task assessment plan and make the suggestions it will deem proper;

— **union representatives:** no deduction will be made from the regular pay of a union re-

presentative who may have to leave his work for the purpose of enquiry, or grievance discussion, or for the activity within the plant, as well as to take part in a meeting with representatives of the company;

— **head delegate:** besides the departmental representatives, the syndicate should be allowed to designate a head delegate in both the Magog and the Montmorency plants; it will be the duty of such delegate to ensure an even interpretation and implementation of the collective agreement; the company would agree to pay him a salary equal to what he was earning at the time of his nomination by the syndicate;

— **disciplinary measures:** the company would put down in writing the disciplinary regula-

tions it may deem necessary, on which the syndicate would be allowed to submit its own representations.

— **employees' errors:** contrarily to present practice, it would be understood that an error on the part of the employee could not be considered as a breach of discipline and entail the penalties provided for in such a case (suspension, dismissal), except of course in the case of obvious ill-will;

— **fatigue allowances:** a new table of fatigue allowances similar to that in the recent agreement with Goodyear Tire and Rubber in St. Hyacinthe; suggested by brother Jean Champagne, specialist in time and motion studies, this table is based on European experience and its application would

permit an employee to increase his gains with the bonus-plan, or else reduce the stress required to reach a certain rate provided for in that plan.

— **seniority:** according to the suggested plan, the seniority rights of an employee would apply in another department of the plant, provided he is qualified for the job.

— **industrial diseases:** the draft agreement provides for the establishment of an adequate system for the discovering and treatment of industrial diseases peculiar to textile workers, and more particularly the new threat of "byssinosis" which has been often mentioned during the last convention of the National Federation of Textile last summer.

A Five Day Week In Grocery Stores

THE agreement, signed on November 27, between the Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (CNTU) and l'Association des détaillants en alimentation (ADA), includes many interesting clauses for the employees of that sector, among which:

— **The working week:** this was one of the main objectives aimed at by the employees during the negotiations. The working week will be 45 hours, broken down as follows: from 8.30 a.m. to 6.00 p.m., except on Friday which will be 8.00 a.m. to 9.00 p.m.

— **Weekly holiday:** Monday will be a day off. Sales will be forbidden on Monday in all stores covered by the agreement.

— **Task classification and corresponding minimum rates:** the agreement provides for a classification of tasks, from the messenger up to the butcher (including the cashier, sales clerk, etc...). The minimum salary rates applying to each of these tasks vary from \$30 for a messenger to \$90 for a master butcher. These minimums have been set to avoid abuses and reduce the danger of unfair competition on the part of certain employers.

— **Salary increases:** all regular employees will receive an increase of \$2.50 on the day the decree comes into effect. As of January 1st, 1965, they will be entitled to a further increase of \$2.50.

— **Vacations:** all regular employees will be entitled to a paid vacation of one week after one year of service, and two weeks after five years and more.

— **Overtime:** any hours worked over—or besides—regular hours will be counted as overtime and paid for on the basis of one time and a half the regular hourly rate.

Labour Policy In A Changing World

Continued from page 16

trial Revolution promises without paying the awful price in human misery exacted by the first Industrial Revolution for the gains it ultimately brought us.

The attainment of the benefits of automation while avoiding its dangers must be realized on the political front with respect to labour relations and manpower. Such development has created the need for a thorough re-examination of our theoretical and philosophical predilections on the much talked about subject of "Economic Planning". There is a need to define it a new in the public interest and its affect in labour relations. We must consider a far greater government policy making moreover in the following areas;

FULL EMPLOYMENT

A) Measures to increase consumer purchasing power:

These include substantial increases in legal minimum wages; adequate pensions for retired workers; tax reforms designed to lighten the burden on low-income families and to redistribute national income in their favour; removal, where they exist, of statutory handicaps to the growth of unions and, where necessary, the enactment of laws designed to encourage effective collective bargaining.

B) Measures to sustain and increase total demand for the products of the Canadian economy:

These include accelerated programs to meet social deficits in schools, homes, hospitals and transportation; increased expenditure on the conservation and development of natural resources.

C) Measures to ensure fair distribution of the fruits of automation:

This objective requires that prices be reduced to reflect the sharply reduced costs of production flowing from automation. Depending upon the particular circumstances, govern-

ments may fulfill this responsibility by rigorous investigation and full public exposure of profiteering, whether by monopolies or otherwise; by setting price ceilings for particular commodities where they can be administered effectively; by the breaking of monopolies through the creation of additional publicly-owned production capacity with prices set so that, through competition, they drive down the prices set by the private profiteers; and by co-determination and outright nationalization.

D) Measures to regulate the volume of investment and to direct the flow of investment capital in accordance with the needs of the economy as a whole:

In addition to regulating the volume of investment, it will be necessary in economies experiencing rapid technological advance to ensure that investment is channelled so as to provide ample employment opportunities in distressed communities; and under some circumstances, toward industries and activities offering expanded employment opportunities as against those seeking merely to modernize in order to reduce labour requirements.

MEETING THE SOCIAL NEEDS

Governments must be prepared, to the maximum extent, to avoid hardship to those directly affected by automation through such measures as improved and effective vocational training and retraining programs to fit displaced workers for new jobs; extended and generous unemployment compensation benefits to permit them ample time for orderly adjustment without injury to the welfare of their families; travel and relocation allowances for those who can find suitable new work only by moving to other communities; a reduced pension eligibility age for displaced older workers who are unable to find new jobs; carefully prepared programs to bring work to the unemployed workers so

as to avoid all the personal and community hardship which would otherwise be involved in the geographical redistribution of industry likely to result from automation and other technological advances.

Our Provincial government must therefore improve and reorient its educational system to ensure adequate supplies and the full development of the required skills and simultaneously to prepare people more adequately for the constructive and creative use of leisure. The latter will require equal access to higher education for children of all economic groups. To the extent that such education requires raising the average school-leaving age, it will help to reduce the potential excess of labour supply over demand. Vast increases in expenditure for public recreational facilities of all kinds should also be required. Such expenditure should provide work opportunities for those who might otherwise be jobless because of technological change.

As in the past, the C.N.T.U. is determined to do all that lies in its power to ensure that governments fulfil their responsibilities to meet the problems presented by the second Industrial Revolution. At the same time, fully aware of the heavy responsibilities that rest upon us as individual unionists to meet these same problems. We must face the future, conscious of our deep obligation to our membership to mobilize collective bargaining power to realize the promise and to avert the menace of the new technological era. We must pledge all our resources of vision, imagination and ingenuity, boldness and courage to that end.

The Canadian labour movement in general must play its full part, both protective and positive, in this new age. Through development of sound and effective planning, we can avoid the danger of falling under the spell of the "cure-alls" of irresponsible and demagogic leaders motivated by political considerations often harmful to the real interests of the workers.

Violence & Scabs!

By Jean Marchand

Some Day The Law Must Become Explicit On That Point

The following, concerning a problem which still, unfortunately, too often makes the headlines, is an excerpt from the foreword written by Jean Marchand to the book "En grève!" recently published jointly by Les Editions du Jour and the CNTU.

UNFORTUNATELY, it sometimes needs a strike to bring to the public attention the true problems of the working class. By the same token, through the various reactions that it stirs up, it gives us an opportunity to express a diagnosis on the mentality prevailing in the whole of the society.

It is at the time of such conflicts that the population, whose peace and habits have been disturbed, tries to get acquainted with the labour problems which are then given wide publicity through the press, radio and television.

Hundreds, thousands of workers may be taken advantage of, year after year, and our great information media will not even mention it. But comes a strike, a few noisy meetings and broken windows, and all of a sudden these same workers, whose very existence was ignored up to then, suddenly make the headlines.

PREJUDICES ABOUT THE STRIKE

But strikes are almost always unpopular. How could they not be? Strikes are like operations: even if we know that they are urgently needed, we undergo them reluctantly and with fear. And generally, the reasons for a work-stoppage remain misunderstood both to the employer and the public. Then the idea spreads that strikes are being forced on the workers by some irresponsible demagogue, or then they are blamed on foreign subversive elements, or perhaps instigators who take their orders from New-York or Washington, when it is not Moscow.

We then feel sorry for the poor workers who have been deceived by leaders only trying to make money at their expenses.

Besides, it is said, what is the use of strikes? They bring the prices up, hinder our exports, give rise to hatred, create unemployment.

We even go as far as calculating the number of years it will take the worker before he can recover, through the advantages gained at the settlement of the strike, the losses incurred during the work-stoppage, and we come to the hasty conclusion that the workers gain nothing through a strike and should replace this costly resort with arbitration.

Still, in spite of the huge sacrifices and serious consequences of work-stoppage, strikes continue to break out.

STRIKES AND THE LOWER MIDDLE-CLASS

It is interesting to discover, on the occasion of strikes, the interest speculations, the deep solidarities which link together certain groups and clans, or the oppositions which divide them. This is particularly striking in small industrial towns where the employer, through various actions, has won on his side the lower middle-class. He keeps the lawyers and the notary busy; the doctor gives his employees their periodical check-ups; he contributes to the parish charity subscriptions; he supports financially the social, sport or artistic organizations; he entertains in his home the best educated people in the community to whom he becomes a "personal friend"; the amounts he has contributed to the electoral fund ensure him at least neutrality from the deputy, when it is not open sympathy; he has interested the insurance man in his business, etc.

Shopkeepers must grant an exceptionally wide margin of credit and they start worrying at the beginning of a strike which may mean, to them, the loss of their business.

Thus a strike does not only affect the economic interests of an enterprise, but also all these community assets and value which have been linked to it.

The small middle-class will then soon be opposed to the workers and will see in their action a threat to its own interests and to the common welfare.

VIOLENCE

On the other hand, as a strike is not a garden-party (as stated by Judge Band of the Supreme Court), an employer involved in a conflict may easily get from the tribunal an injunction and even a *nisi* rule. Such injunctions are very often changed and even cancelled by higher tribunals, but the delays thus incurred give the employer an opportunity to weaken the union and try to present the workers action as being illegal and disorderly.

Can violence be avoided during a strike? Of course, since many strikes have taken place without any incident. But sometimes the situation becomes impossible.

It is known that the right of association has been recognized by law. It is also known that this same right has been expressed since three-quarters of a century in encyclical letters. The latter even make it a duty for the workers to organized themselves.

Once they are organized, the workers ask for a collective labour agreement. If it is denied to them, the law provides that they should submit their claim



to a conciliator or a conciliation board. Should this procedure fail, then the right to strike applies.

The workers who have been through this procedure have therefore the required legal authorization. If they have justice with them, they should be adequately equipped.

But careful now! The employer may, from the very beginning of the conflict, replace them. I wonder if you are able to imagine the reaction of a worker who has devoted his entire life to an enterprise and who, while in the exercise of a democratic and strictly legal right, sees his means of living taken away from him and all his rights acquired from the beginning of his employment denied. What is then the meaning of the right of association and the right of strike? You will understand that the first reaction of this worker is to meet the man who has taken advantage of the circumstances to steal a job to which he is not entitled. Comes then the picketing to straighten the situation. If all this does not take place according to the high society's rules of courtesy, the employer takes an in-

junction against the picket line and the police steps in to implement it. In the name of the "right to work", it has, at times, gone as far as escorting the scabs inside the plant. If the strikers protest too loudly, they are presented with *nisi* rules (contempt of Court), and thus it happens that our worker who had, from the beginning, justice, law and moral on his side, finds himself behind the prison bars like the last of criminals.

This intervention from the tribunals and the police gives the impression that the employer is right, that he has the law and the government with him and that the workers are evil-doers who defy the justice and the representatives of order!

It should be a surprise to nobody that violence will occur in such situations. This is what happened in Asbestos, in Louiseville, at Dupuis Frères', etc.

It happens rarely that an employer who does not resort to scabs has to face violence. The law must, some day, become explicit on that point if we want to avoid the incidents which happen during a work-stoppage.

Labour Policy In A Changing World

by S. Ted Payne

DURING the past decade theory and policy in the field of organized labour has experienced no striking developments or no strong breakthroughs. Intellectually, this period has been one of consolidation, confirmation and elaborating details.

In contrast the post war period from 1946 to 1953 was one of different approaches, fresh insights and important discoveries arose from the experience of the war labour agencies. Profound changes in our economy and Society Challenge the adequacy of the "conventional" wisdom of present la-

bour policy and calls for policy changes to meet the problems of the Sixties created by the rapid pace of technology. The stage is now being set through economic planning for some new leaps forward in the analysis of our policies on both the political and the collective bargaining fronts.

Humanity has entered this new era of revolutionary changes in technology which are reflecting themselves in enormous increases in the productivity of labour. Automation,

atomic energy, rapid progress in developing means for the practical use of solar energy, striking advances in metallurgy and chemistry, and significant acceleration of the pace of introduction of less starting innovations resulting from greatly intensified technical research by governments and industries, all come together in our time to carry us over the threshold of the second Industrial Revolution.

The problem before us is how to achieve the golden age of plenty which this new Indus-

— Continued on page 15