

LES INFIRMIÈRES DE MONTRÉAL SONT PLONGÉES DANS UN GRAND EMBARRAS!

AU cours d'une assemblée du Conseil général de l'Alliance des infirmières de Montréal, M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, a annoncé qu'il avait reçu une lettre de Me Paul L'Heureux, C.R., lui apprenant sa démission à titre de président du tribunal d'arbitrage chargé d'étudier le différend opposant l'Alliance et onze hôpitaux de Montréal.

C'est à titre d'arbitre syndical dans cette cause que M. Pepin a été informé de la démission de Me L'Heureux.

— Suite en page 6

LE TRAVAIL

LE PLUS FORT TIRAGE DE LA PRESSE SYNDICALE AU CANADA — VOL. XL — NO 6 MONTRÉAL QUÉ., JUIN 1964 — DIX CENTS

Plus de la moitié
des salariés moyens
ne jouiront pas
de "vraies" vacances

— PAGE 8

Le camping familial
vous permettra
de partir en vacances
toutes les semaines

— PAGE 13



*Un médiateur intervient
dans les négociations
avec Dominion Textile*

Au moment d'aller sous
presse, une sérieuse
menace de grève générale
plane toujours
dans le textile (page 6)

CE MOIS-CI



LA grève était à l'ordre du jour de la deuxième "clinique syndicale" organisée par le comité d'éducation du Conseil central des syndicats nationaux de Montréal. Un panel composé de quatre dirigeants syndicaux engagea le dialogue avec une centaine de travailleurs qui avaient accepté l'invitation de participer à cette rencontre.

Beaucoup de gens surestiment volontiers l'étendue des dégâts causés par la grève, a dit Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, qui prit d'abord la parole à cette occasion. Les statistiques officielles, a-t-il ajouté, établissent hors de tout doute que le chômage est autrement plus pernicieux, même s'il ne "scandalise pas le bourgeois".

Le chômage involontaire occasionne plus de perte en une semaine que tous les arrêts concertés de travail n'en causent dans une année entière, a poursuivi le secrétaire général de la CSN. Interdire aux travailleurs de "sortir en grève" équivaldrait à les forcer à accepter les conditions de salaires et de travail qu'on voudrait bien leur imposer.

Même l'arbitrage obligatoire, a dit M. Pepin, n'est pas une solution de rechange valable. Les grands employeurs seraient les premiers à refuser l'implantation d'un régime où des décisions aussi importantes pour l'entreprise seraient laissées à la discrétion d'un tiers, au lieu de faire l'objet de la libre négociation entre les parties.

PRENANT la parole à son tour, Me Pierre Vadeboncoeur, directeur de la CSN pour la région de Montréal, a combattu le préjugé selon lequel la grève serait l'affaire des chefs qui imposent leur volonté aux membres. Il est faux de penser que

les dirigeants syndicaux puissent entraîner les travailleurs dans une grève que ceux-ci ne veulent pas faire.

Un syndicat ne peut déclarer une grève sans qu'une très forte majorité de ses membres n'aient clairement indiqué leur désir de la faire, a dit Me Vadeboncoeur. La plupart des constitutions syndicales prévoient d'ailleurs le vote au scrutin secret. D'autre part une grève ne peut être vraiment efficace dans l'assentiment d'une majorité écrasante des membres.

Me Vadeboncoeur a poursuivi en disant que le résultat d'un vote de grève était le plus souvent le fruit d'une décision lentement mûrie par tous les membres. Dès le début des négociations, ceux-ci indiquent les objectifs pour lesquels ils sont prêts à se battre. Le comité de négociation les tient ensuite au courant de la marche des pourparlers.

L'attitude des membres, au cours des négociations, exerce d'ailleurs une influence considérable. Le meilleur moyen d'éviter la grève est souvent de la préparer avec soin. Lorsque le moment est venu pour les membres de se prononcer pour ou contre un arrêt de travail, les dirigeants du syndicat ont eu de nombreuses occasions de "prendre la température" des membres. Aucun syndicat ne se lancerait dans une aventure pareille sans un mandat très clair qui atteint parfois plus de 90% des membres réunis en assemblée générale.

RAYMOND Couture, représentant de la CSN, à Sorel, a pour sa part insisté sur le fait que la grève n'est pas un geste sentimental mais le résultat d'un calcul raisonné. Puisant dans son expérience des grèves importantes qu'il a dirigées, M. Couture a exprimé l'avis que la grève pouvait se faire sans démonstration de violence inutile.

Dans une grève il y a d'abord une sortie des usines, a-t-il dit, mais les travailleurs doivent se rappeler en même temps qu'il devra y avoir une rentrée. Le public est d'ailleurs extrêmement sévère pour les grévistes. Les moindres accrochages seront montés en épingle. Les travailleurs doivent tout mettre en oeuvre pour éviter de prêter flanc à l'employeur qui ne demande pas mieux que d'entamer des procédures judiciaires : injonctions, règle nisi, etc...

La solidarité dans l'ordre est le plus souvent la clé du succès. Il s'agit donc pour les membres d'agir froidement et avec logique, de bâtir leurs structures de grève, créer les comités, partager les responsabilités. La compagnie doit se rendre compte que la menace est sérieuse. Une telle attitude favorise d'ailleurs une relance des négociations.

UN quatrième membre du panel, M. S. Ted Payne, vice-président de la CSN et conseiller technique à la Fédération nationale de la métallurgie, a souligné à son tour que la FIN d'une grève était aussi — sinon plus — importante que son début. "C'est à ce moment que les travailleurs reçoivent leur récompense ou leur "pénitence", selon les termes du règlement qui interviendra entre les parties."

Depuis que la grève est interdite pendant la durée d'une convention, les travailleurs doivent veiller à ce que les conditions du retour au travail soient clairement établies. Ils doivent se garantir contre la discrimination, l'intimidation et s'assurer, s'il y a lieu, que toute poursuite judiciaire soit abandonnée. Une fois la grève terminée, la tâche du syndicat est loin d'être achevée. Il lui faut maintenant structurer de manière à pouvoir surveiller l'application de la nouvelle convention.

Le chômage et la grève: une comparaison saisissante

DANS la même page d'un quotidien, le même jour, à des endroits différents, on publiait des statistiques officielles provenant du gouvernement fédéral au sujet des jours de travail perdus par le chômage et les grèves au cours du mois de décembre 1963.

Il est assez intéressant de faire un rapprochement qui n'a pas été souligné par les journalistes et que les lecteurs n'ont probablement pas vu. Le voici.

Dans ce mois de décembre 1963, il y eut au Canada 32 arrêts de travail qui ont fait perdre 38,320 jours-travailleurs. Pendant la même période, 346,000 personnes étaient en chômage forcé.

Ceci veut dire que le chômage, en un seul jour, a fait perdre à l'économie canadienne dix fois plus de temps que toutes les grèves ensemble durant tout le mois.

La seule province de Québec, au cours du même mois, avait 130,000

chômeurs. En supposant, par conséquent, que toutes ces grèves (réparties dans l'ensemble du pays) aient eu lieu dans le Québec, elles n'auraient pas fait perdre plus de temps que le tiers d'une journée à ces chômeurs québécois qui ont pourtant chômé durant tout le mois.

On s'émeut devant une grève; le phénomène même de la grève inquiète bien des gens: on craint pour l'économie de notre pays. Pourtant, on reste assez calme et même passif de-

vant le problème du chômage qui fait perdre 250 fois plus de temps aux travailleurs.

Pourquoi s'habitue-t-on au chômage, alors que l'on ne s'habitue point à la grève?

Personne de sensé ne désire les grèves. Mais si tous ceux que troublent les grèves se laissaient émouvoir autant par le chômage, on réussirait peut-être à le réduire pour le bien de l'ensemble de toute la population.

PERSPECTIVES SOCIALES

THETFORD MINES

Drame humain qui appelle des mesures exceptionnelles

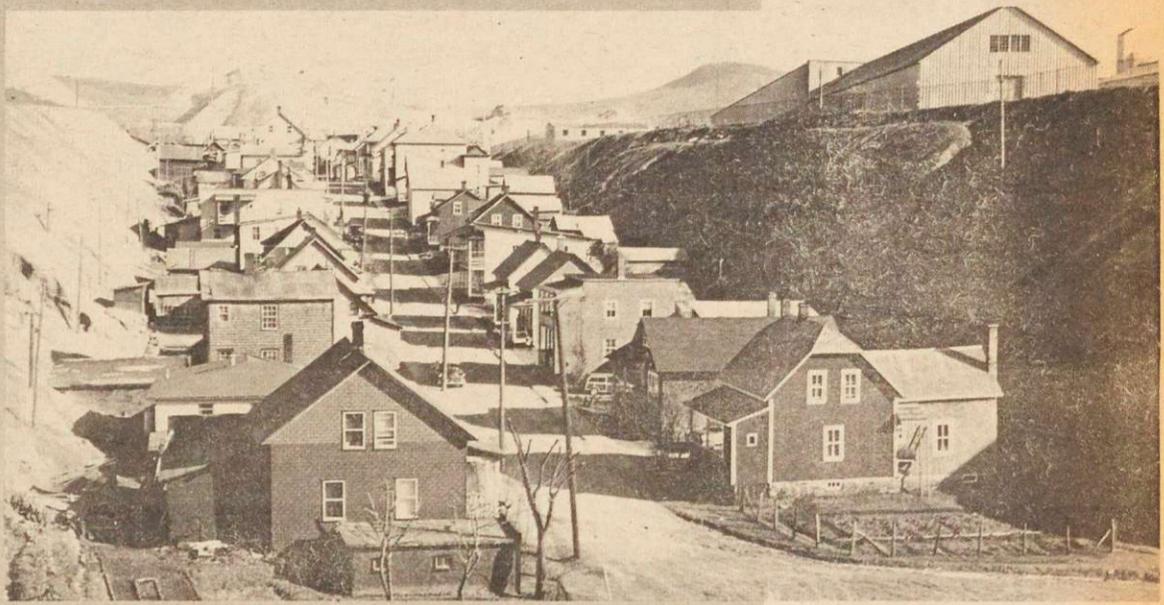
● D'ici janvier prochain une tragédie humaine se déroulera dans la région de Thetford Mines.

Six cent cinquante travailleurs seront congédiés de façon permanente, par suite de la fusion de trois compagnies d'amiante.

La région offre peu d'espoir à ces mineurs qui devront soit déménager, soit se réadapter professionnellement, soit s'agripper à la sécurité sociale ou à la charité publique.

La CSN tente de trouver une solution à ce problème angoissant qui appelle des mesures exceptionnelles. Dans un appel adressé à M. A.L. Penhale, président de l'Asbestos Corporation Ltd., ainsi qu'au premier ministre de la province, M. Jean Lesage, Jean Marchand suggère la création d'un comité spécial, financé par tous les intéressés (gouvernement, compagnie, syndicats et municipalités) dont le but principal sera d'aider les mineurs mis à pied à se réadapter professionnellement et à se trouver de nouveaux emplois.

On trouvera dans cette page de larges extraits de l'appel de Jean Marchand au président de l'Asbestos Corporation, ainsi qu'une description complète du plan suggéré par la CSN :



Jean Marchand s'adresse au président de l'Asbestos Corp.

CHER M. PENHALE. — Quelle que soit la solution syndicale à laquelle nous en arrivions au sujet de l'intégration des compagnies Johnson à l'Asbestos Corporation Limited, nous aurons à faire face d'ici à janvier prochain, à une mise-à-pied massive d'au-delà de 650 travailleurs. Pour un grand nombre d'entre eux, ce sera une tragédie.

J'ai particulièrement à l'esprit ceux qui sont trop vieux pour pouvoir facilement se réadapter à un nouveau travail et pas encore assez vieux pour songer à la retraite. Ce groupe est celui qui, habituellement, a le plus de responsabilités familiales.

La région de Thetford Mines

n'offre pas beaucoup d'opportunités d'emploi. En dehors de l'industrie de l'amiante, il n'existe pas grand-chose. Rien, en tout cas, qui puisse offrir une solution au problème posé.

Ce qui se passe à Thetford Mines et à Black Lake est un exemple frappant de la condition ouvrière dans notre régime.

Des travailleurs donnent toute leur vie professionnelle à une industrie pour se retrouver, un jour, sur le trottoir, sans avenir et, la plupart du temps, sans ressources. Je sais que vous n'êtes pas insensible à cette situation, mais la sympathie et la compréhension ne suffisent pas à amoindrir substantiellement les effets d'un congédiement.

● Votre compagnie offre aux congédiés une allocation spéciale de départ de \$100 par année de service continu jusqu'à concurrence de \$1,800.00. C'est certes là un geste louable qui amoindrira le choc des premiers mois de chômage. Mais, au niveau où se situe le coût de la vie, vous comprendrez qu'il faut songer, en plus, à d'autres solutions ayant un caractère plus permanent.

Problèmes complexes

Les problèmes sont nombreux, complexes et variés. Ceux des jeunes ne sont pas les mêmes que ceux des personnes

d'âge mûr et d'âge avancé. Certains travailleurs peuvent être réhabilités professionnellement, d'autres pas. Quelques-uns peuvent facilement se trouver de l'emploi à l'extérieur et déménager, alors qu'il n'en sera pas ainsi pour d'autres. Les handicapés posent un problème particulier. Je songe à ceux qui ont été accidentés dans les mines et que les compagnies gardaient à leur service soit par souci de justice, soit pour alléger le fardeau financier des prélèvements de la Commission des Accidents du Travail. Ces gens qui recevaient des compensations diminuées parce qu'occupant un emploi, dans quelle situation se trouveront-ils?

Il serait trop long d'énumérer ici tous les problèmes que suscitera le congédiement que vous envisagez. D'ailleurs, je sais que vous en êtes conscient.

Il faut donc prendre des mesures exceptionnelles qui soient à la mesure des difficultés qui surgiront.

C'est pourquoi, lors de la tenue des assemblées syndicales que j'ai tenues à Thetford, la semaine dernière, j'ai lancé l'idée de la création d'un comité spécial qui disposerait d'un fonds suffisant pour atteindre ces objectifs.

Le but du comité ne serait pas principalement de distribuer des secours, bien que dans certains cas la chose se révélerait nécessaire. Le premier objectif sera de trouver de nouveaux emplois aux congédiés. Il pourra même faire des recommandations au gouvernement pour la création de nouvelles industries dans la région de Thetford.

Un précédent

La région de Thetford n'est pas la seule région de la province où il y a du chômage et on peut craindre, dans certains milieux, le danger de créer un précédent de la nature de celui que je suggère. Nous sommes en présence d'un congédiement massif qui affecte subitement, non seulement plusieurs centaines d'individus, mais également deux municipalités dont la vie et le développement sont réalisés presque exclusivement à l'exploitation des mines d'amiante.

De plus, il serait très valable qu'une expérience systématique soit faite par le gouvernement, les syndicats, les municipalités et une compagnie pour voir comment nous pourrions régler, à l'avenir, les problèmes de ce genre. J'ai la conviction que nous apprendrions beaucoup de choses et pourrions mettre au point des techniques extrêmement précieuses pour l'ensemble de la province.

Je vous soumetts donc cette proposition espérant que vous l'apprécieriez et accepterez de collaborer à sa réalisation.

Voici ce que propose la CSN:

● LA création d'un comité spécial de neuf membres, disposant d'un fonds de \$300,000 et dont le but serait de faciliter aux mineurs mis à pied l'accès à de nouveaux emplois.

● Ce comité spécial se composerait comme suit : 2 représentants de la compagnie, 2 représentants syndicaux, 3 représentants gouvernementaux (Ressources Naturelles, Education, Famille et Bien-être Social), 1 représentant de chacune des

villes de Thetford Mines et Black Lake.

● Ce comité aurait pour buts : trouver des emplois aux chômeurs; diriger les travailleurs susceptibles d'être réadaptés professionnellement vers des centres de formation; assumer les charges financières de la réadaptation; faciliter le déménagement des travailleurs; aider au règlement des problèmes scolaires qui nourrent se poser; étudier le cas de chaque handicapé et résoudre le problème des

travailleurs trop âgés; aider les familles et voir à ce que les enfants ne souffrent pas du chômage forcé du père.

● Ce comité ouvrirait tout de suite un bureau sur place et disposerait d'un personnel compétent, comprenant entre autres : un spécialiste en placement, un spécialiste en service social et un spécialiste en réadaptation professionnelle. Ce bureau, mis à la disposition du comité, restera ouvert aussi longtemps

que la situation l'exigera. Il pourrait s'installer dans l'édifice syndical de Thetford Mines.

● Les argents nécessaires au travail du comité seront fournis par les principaux intéressés au problème qui vient de se créer, la compagnie: \$100,000; le gouvernement provincial: \$100,000; la CSN et ses syndicats affiliés: \$50,000; les municipalités de Thetford Mines et Black Lake; respectivement \$40,000 et \$10,000.

Réflexions sur l'embarras

... du choix L'éditorialiste d'un quotidien doit parfois se "creuser les méninges" pour trouver un sujet d'actualité qui lui inspire quelques réflexions opportunes (ou qu'il croit opportunes). Dans un journal mensuel, le grand embarras, c'est l'embarras du choix. N'ayant pu, ce mois-ci, me décider à choisir, je soumettrai aux lecteurs du "Travail" quelques brèves réflexions sur plusieurs sujets qui "m'encombrent les méninges".

... des adultes "Le moyen le plus rapide d'accroître la productivité dans les pays peu développés est de compléter la formation des adultes qui ont déjà un emploi. Développer l'enseignement destiné aux enfants est évidemment une chose excellente; mais les efforts déployés à cet effet ont, pendant une période de dix ans, beaucoup moins d'efficacité en matière d'accroissement de la production que ceux qui visent à augmenter la compétence professionnelle des adultes". La citation qui précède n'est pas de Monsieur La Palice mais bien de Monsieur W. Arthur Lewis. L'affirmation faite par M. Lewis nous semble tellement évidente qu'on peut se demander comment il se fait qu'elle n'ait pas davantage stimuler les réalisations dans le domaine de l'éducation des adultes en notre milieu. Nous sommes en effet très en retard par rapport à plusieurs pays du monde occidental et même par rapport à plusieurs provinces canadiennes. Nos principales lacunes, il faut le dire, ne sont pas du côté des mouvements populaires et des groupes privés de toutes sortes qui ont jusqu'ici multiplié les initiatives en vue de favoriser l'éducation de leurs membres et du public en général. Notre faiblesse principale, mais elle est de taille, se situe surtout au niveau de nos institutions d'enseignement et concerne aussi bien la récupération scolaire que la réadaptation professionnelle. Dans le premier cas, il s'agit, de mettre à la disposition des adultes des programmes d'études qui leur permettent de parfaire une instruction insuffisante, en obtenant un diplôme de 7e, de 9e ou de 11e année. Dans le cas de réadaptation professionnelle, elle concerne des mesures très variables en vue de faciliter à des milliers de travailleurs l'acquisition d'un nouveau métier.

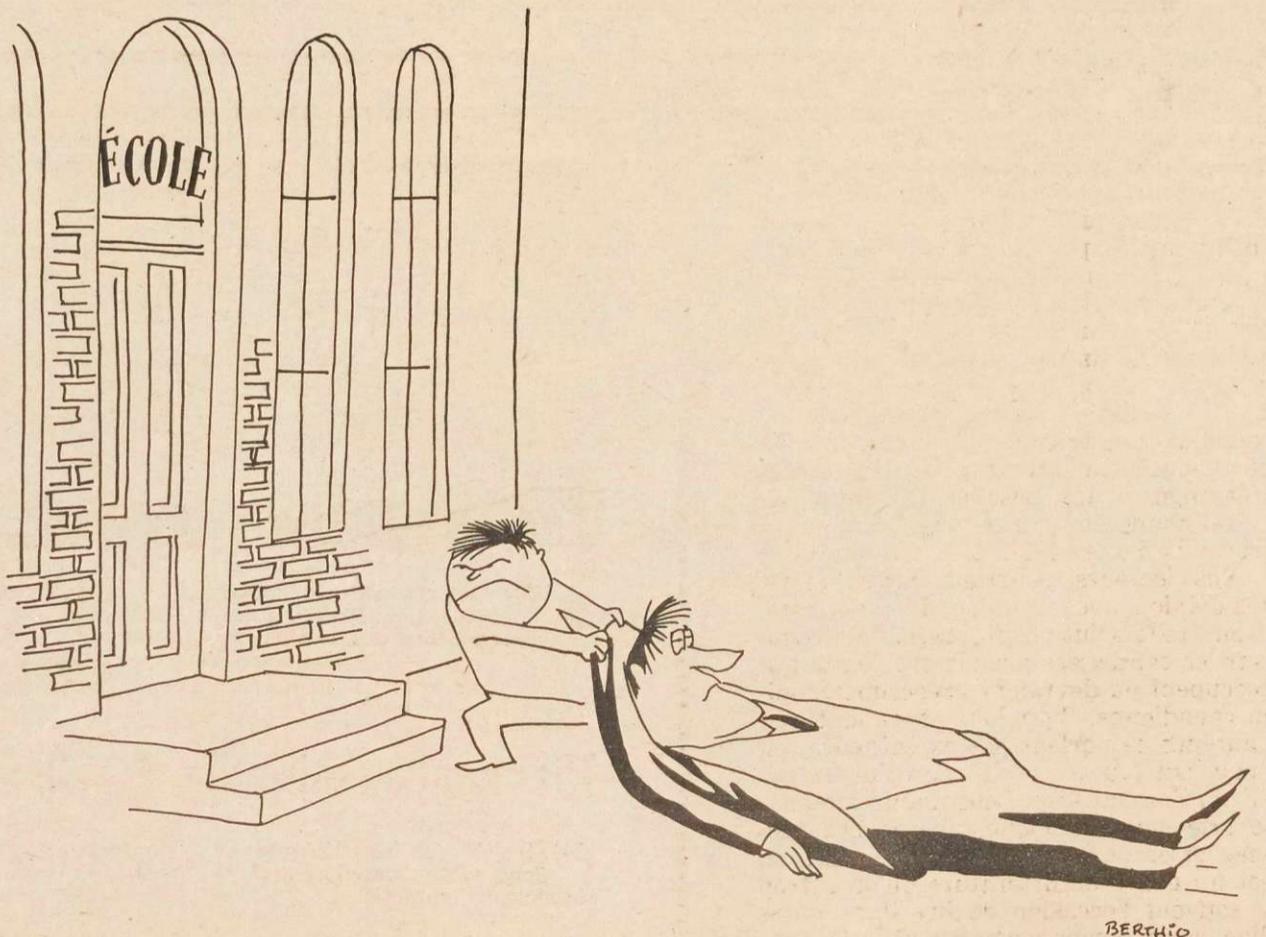
L'embarras dans lequel se trouvent les adultes de notre province face à l'insuffisance des moyens qu'on leur offre pour compléter leur éducation est heureusement sur le point d'être éliminé. C'est au moins ce que l'on peut espérer, si le gouvernement de la province et le nouveau ministère de l'éducation donnent suite aux recommandations du "Comité d'étude sur l'éducation des adultes", dont le rapport vient d'être rendu public. Ce comité, présidé par M. Claude Ryan et dont le secrétaire était nul autre que le directeur du service d'éducation de la C.S.N., M. Fernand Jolicoeur, a accompli de l'excellente besogne. Il vient de recommander au gouvernement provincial d'investir dix millions de dollars par année pour améliorer

notre équipement dans le domaine de l'éducation des adultes. Le mouvement syndical devra s'intéresser de très près à la réalisation des recommandations du comité Ryan. Le "Travail" espère publier, d'ici quelque temps, une analyse plus détaillée de cet important rapport.

... à deux têtes Notre intérêt pour les problèmes d'éducation ne se limite toutefois pas à ceux qui ont atteint l'âge adulte. Par son journal, par ses congrès, par ses sessions d'étude à tous les niveaux du mouvement, la CSN s'intéresse depuis longtemps à l'amélioration de notre système d'enseignement. Plusieurs de nos lecteurs se souviendront qu'en 1955-56, les écoles d'action ouvrière de la CSN, dans toutes les régions de la province, avaient fait une large place à l'étude des structures et des programmes de notre système d'éducation. Pour nous aider dans cette tâche, nous avons été fort heureux de pouvoir compter sur le concours de l'un des meilleurs spécialistes de la province en la matière, M. Arthur Tremblay, alors directeur-adjoint de l'école de pédagogie de l'Université Laval. Or, M. Tremblay vient tout juste d'être nommé sous-ministre du nouveau ministère de l'éducation du Québec. C'est là une excellente nouvelle. Nous avons à tout le moins la certitude que le nouveau sous-ministre connaît très bien les problèmes du monde du travail mais, au-delà des personnes immédiatement concernées, il faut nous réjouir de la création du nouveau ministère de l'éducation. La CSN s'était placée au premier rang des organismes qui ont fait campagne en faveur du bill 60. Certes, la création du nouveau ministère ne réglera pas tous les problèmes comme par enchantement mais elle apporte, en particulier, un correctif à l'un des plus grands défauts de notre système d'éducation qui était le fait d'avoir deux têtes. Jusqu'ici en effet les responsabilités financières et pédagogiques ne logeaient pas à la même enseigne, ce qui rendait très difficiles, pour ne pas dire impossibles, la planification à long terme et les nécessaires adaptations dans les structures aussi bien que dans les programmes d'enseignement.

... rétroactif Je viens de parcourir la dernière livraison du journal "Escale", publié par les élèves du collège Marie-Anne de Montréal. Il s'a-

git d'un numéro spécial presque entièrement consacré au syndicalisme. Grâce à la collaboration empressée de Mlle Gabrielle Hotte du service d'éducation de la CSN, les étudiantes du collège Marie-Anne ont pris contact avec plusieurs militants syndicaux de la métropole afin de mieux connaître les objectifs et les méthodes d'action du mouvement syndical. De l'aveu même des rédactrices, le milieu ouvrier leur était à peu près étranger. Soit dit en passant, cela démontre bien que la démocratisation de l'enseignement n'est pas encore chose faite puisque les filles de travailleurs ne sont pas nombreuses dans les collèges classiques, mais c'est là une situation que l'on ne saurait reprocher aux étudiantes elles-mêmes. Celles-ci méritent nos félicitations pour le sérieux de la besogne qu'elles ont accomplie. En parcourant les divers articles du journal l'"Escale", je me suis demandé si les étudiantes et les étudiants qui fréquentaient nos collèges il y a quinze ou vingt ans auraient accompli la même besogne. Franchement, je crois que non. En tant que "croûlant" je me suis fait la réflexion que les jeunes d'aujourd'hui sont peut-être plus sérieux que les adultes sont portés à le croire. En tant que syndicaliste, je n'ai pu m'empêcher de penser que le mouvement syndical devient, de plus en plus, une institution reconnue dans notre milieu



BERTHO

et que l'intérêt qu'il suscite est d'excellent augure pour l'avenir.

Les rédactrices de l'"Escale" se sont donné la peine de réaliser une enquête sociologique, disons plutôt un sondage, par lequel elles désiraient comparer le niveau d'information politique d'un groupe d'étudiantes avec celui d'un groupe équivalent de jeunes ouvrières. Dans les deux cas, il s'agissait de Montréalaises de 16 à 25 ans. Disons que les étudiantes sont sorties bonnes premières, ce qui ne devrait nous étonner outre-mesure mais cependant nous inciter à redoubler d'efforts en vue d'accomplir l'éducation civique et politique des jeunes travailleurs. Dans une bonne mesure, le mouvement syndical doit remplacer l'école sur ce plan.

... inutile Quelques-uns de nos amis du mouvement coopératif ainsi que des hauts fonctionnaires du secrétariat de la province se sont vus momentanément embarrassés par une demande assez inhabituelle concernant l'incorporation d'une nouvelle coopérative. Il s'agissait, en l'occurrence, d'un groupe de citoyens désirant s'associer, en vertu de nos lois coopératives, pour la publication d'une revue d'obédience socialiste. Quelle que soit notre opinion sur le socialisme, il faut nous réjouir que les autorités gouvernementales aient finalement passé outre à cet embarras inutile et décidé de reconnaître le droit des demandeurs à utiliser la méthode et la législation coopérative pour l'administration de leur nouvelle publication. Un gouvernement qui veut jouer les directeurs de conscience rend un mauvais service aux citoyens. Dans le Québec, nous avons déjà suffisamment fait l'expérience de la censure politique (loi du cadenas, répression contre les Témoins de Jéhovah etc.) pour savoir qu'en plus d'être inefficace, cette censure brime les libertés fondamentales du citoyen.

... de slogans A l'occasion d'un récent congrès syndical, à Shawinigan, Jean Marchand rappelait que les travailleurs, comme d'ailleurs tous les autres citoyens, doivent se méfier de la magie des mots. Il rappelait en particulier le danger qu'il y a à vider de tout sens le terme de "planification économique" si l'on se contente d'en parler en termes très généraux, sans en approfondir, au-delà des idéologies, les aspects techniques. A ce propos, je suis heureux d'annoncer aux lecteurs du "Travail" que notre prochaine livraison contiendra une excellente étude de M. Bernard Solasse, conseiller économique à la CSN, sur les possibilités et les difficultés de la planification économique dans la province de Québec.

... d'une pauvreté Sous le titre: "Pour une politique fonctionnelle", un groupe d'intellectuels canadiens-français publiait récemment un manifeste politique d'un intérêt certain pour les travailleurs. Dès le premier paragraphe de leur texte, les auteurs de ce manifeste attirent l'attention du lecteur sur l'angoissant problème du chômage: "... tandis que le niveau de vie des chômeurs diminue, celui de la population au travail continue de croître. (Autrefois, en période de chômage accentué, les revenus de tous tendaient à diminuer). On aboutit ainsi à la formation de deux sociétés étrangères aux besoins de l'autre".

Le manifeste traite aussi des écart de revenus d'une région à l'autre du pays.

Nos lecteurs pourront certes différer d'opinion avec l'équipe du manifeste, soit sur telle solution proposée, soit encore sur les causes des grands problèmes qui préoccupent ou devraient préoccuper l'opinion canadienne. Signalons cependant que les auteurs ne parlent pas ex cathedra, on ne pourrait leur faire le reproche de pêcher par dogmatisme. Leur manifeste analyse brièvement quelques-uns de nos problèmes et propose des éléments de solution. C'est un genre de littérature qu'on a trop peu souvent l'occasion de lire dans notre milieu, aussi avons-nous cru utile de soumettre ce texte à l'attention de nos lecteurs.

JEAN-PAUL LEFEBVRE

ATTENTION AUX MOTS MIRACLES

S'ADRESSANT à une centaine de délégués syndicaux qui participaient récemment au Congrès annuel du Conseil central des Syndicats nationaux de Shawinigan, le président général de la C.S.N., M. Jean Marchand, s'est dit très heureux des modifications apportées par le gouvernement à son projet de Code du Travail (Bill 54) et il a mis les travailleurs en garde contre le danger de se laisser mobiliser par des slogans ou des théories dont les protagonistes ne seraient pas en mesure d'offrir des solutions concrètes et réalistes aux problèmes économiques et sociaux des classes laborieuses.

Au sujet de la législation ouvrière, M. Marchand a déclaré notamment: "La magnifique solidarité dont les travailleurs ont fait preuve, en particulier lors du

grand ralliement convoqué dès le 23 février par la C.S.N. pour protester contre les lacunes très graves du projet de Code du Travail a eu pour effet de faire reculer le gouvernement provincial. Les sept ou huit articles que nous avons dénoncés en cette occasion ont tous été révisés dans le sens que nous l'avions demandé. Nous devons nous réjouir de ce premier résultat mais le mouvement syndical ne peut en aucune façon diminuer sa vigilance car il reste encore des problèmes fort importants à régler, dont celui du statut de la fonction publique".

"Si tous les intéressés ne font pas un effort plus sérieux, déclara le président de la C.S.N. en abordant le problème de la planification de l'économie, dans dix ans nous ferons rire de nous en employant ce terme. Il y a en effet danger que le mot soit vidé de son sens si l'on continue de l'utiliser davantage dans les discours que dans les actions concrètes et si, surtout, on ne mesure pas les véritables dimensions du problème. Tout d'abord, nous devons nous rendre compte qu'il ne se fait pas encore de véritable planification chez nous. Le gouvernement lui-même n'a pas commencé à planifier ses propres dépenses, il est encore moins en mesure d'indiquer de façon précise un ordre de priorité dans le développement de notre économie. Certes, il s'agit d'une tâche extrêmement complexe et qui requerra la mobilisation d'une véritable armée de techniciens. La planification n'est pas d'abord un problème idéologique, c'est un problème technique.

Un exemple

"Pour illustrer cela, on pourrait prendre comme exemple la situation tragique qui sévit présentement dans la région de Thetford. Certains ont proposé qu'on tente de régler le problème du chômage

qui menace les mineurs d'amianté en développant une industrie secondaire dans la région. Cela certes est très souhaitable mais on ne saurait perdre de vue le fait que le Canada ne consomme qu'environ 4% de sa production d'amianté et que, d'autre part, l'amianté ne représente qu'une faible portion de matières utilisées dans la fabrication de la plupart des sous-produits.

"Ainsi, il serait illusoire d'échafauder des éléments de solution qui ne tiendraient pas compte des faits et, notamment des problèmes des marchés. Les travailleurs doivent se montrer très exigeants, de poursuivre le président de la C.S.N., à l'endroit de tous ceux qui offrent de "régler leurs problèmes". Nous devons nous méfier des mots-miracles.

Aventuriers politiques

"Qu'il s'agisse du socialisme, du crédit social, de la planification ou du séparatisme, les travailleurs doivent se méfier des aventuriers politiques et exiger qu'on leur dise, en noir sur blanc, comment les tenants de telle ou telle théorie proposent de régler des problèmes bien concrets comme, par exemple, le chômage saisonnier ou le chômage technologique. L'histoire nous enseigne en effet que les révolutions qui ratent et les fausses révolutions se font sur le dos des travailleurs.

"A l'intérieur de la C.S.N., de conclure M. Marchand, les opinions politiques peuvent être variées puisqu'il existe un climat et une tradition de liberté, il est cependant une chose sur laquelle tous les véritables militants devraient être d'accord, c'est l'importance de ne pas se fier à la magie des mots et d'envisager avec réalisme la solution des grands problèmes qui étreignent présentement les classes laborieuses."



Sur notre photo: le nouvel exécutif du Conseil central élu à l'issue du congrès qui s'est terminé dimanche le 17 mai. De gauche à droite: Jean Bourassa,

trésorier; Yvon Martin, président; J. Elzéar Renaud, secrétaire; Camille Hébert, secrétaire adjoint; René Toupin, premier vice-président. 2e rangée: Noël Lemire, 2e

vice-président; Camille Arvais, 4e vice-président; Jean Maillette, 3e vice-président; Gérard Auger, 5e vice-président; M. l'abbé Jean-Guy Hamelin, aumônier du Conseil central.



Sur notre photo: M. Henri-Paul Huard, président du Syndicat national des Travailleurs



en produits chimiques, que notre photographe a croqué sur le vif au moment d'une intervention.

Sur notre photo: M. Armand Côté, président du Syndicat, cause avec M. Marchand.

15e anniversaire du Syndicat de Canadian Carborundum

PENDANT que les délégués au Congrès du Conseil central de Shawinigan consacraient la soirée du samedi 16 mai à des réjouissances fraternelles qui marquaient le milieu des délibérations, les membres du Syndicat national des Employés de Canadian Carborundum se réunissaient de leur côté pour fêter

le 15e anniversaire de leur syndicat. Des agapes fraternelles, sous la présidence de M. Armand Côté, président du Syndicat, marquèrent l'événement. Le président général de la C.S.N., M. Jean Marchand, était de la fête. Il ne ménagea pas ses félicitations aux travailleurs du Syndicat de la Canadian Carborun-

dum et les encouragea à faire preuve dans l'avenir de la même solidarité qui les avait caractérisés jusqu'ici car, dit-il, "le moindre signe de désintéressement de la part des membres d'un syndicat constitue une négligence importante puisqu'il affaiblit l'instrument par excellence de la promotion des travailleurs".

LES INFIRMIÈRES DE MONTRÉAL SONT PLONGÉES DANS UN GRAND EMBARRAS !

— Suite de la page 1

Le retrait de Me L'Heureux est survenu après que le tribunal où Me Jean Filion et M. Marcel Pepin agissaient respectivement comme arbitre patronal et arbitre syndical, ont entendu toute la preuve des deux parties et tenu sept séances de délibéré. Le tribunal a été formé en octobre 1963.

Le secrétaire de la CSN a commenté cette démission en disant que ce geste "renvoyait en cause tout le système d'arbitrage des conditions de travail des employés des services publics au moment précis où un comité parlementaire étudie toute cette question des relations de travail dans la fonction publique."

Les motifs de la démission de Me Paul L'Heureux sont contenus dans une lettre adressée à l'arbitre syndical où le président démissionnaire dit, entre autres, que "les règlements actuels, dont il semble que tout le monde soit prisonnier, ne lui permettent pas de s'acquitter

des obligations qu'il a assumées en prêtant le serment d'office comme président de ce conseil d'arbitrage."

M. Marcel Pepin a tenu à rappeler que le président de cet arbitrage, Me Paul L'Heureux, a été désigné par le ministre du Travail. Comme dans tous les autres cas, les honoraires du président sont à la charge du gouvernement.

Nul doute que cette démission pose un problème grave que les infirmières devront étudier soigneusement, a poursuivi le secrétaire général de la CSN. Il a ajouté que l'assemblée générale de l'Alliance des infirmières de Montréal qui se réunira mardi soir sera saisie de la question.

Conditions "gelées"

Pour mieux faire comprendre l'embarras dans lequel la démission de Me L'Heureux place les infirmières de Montréal, M. Pepin a rappelé que les condi-

tions de salaires et de travail étaient "gelées" dans les hôpitaux de Montréal depuis la mi-février 1963, date d'expiration de la plupart des conventions concernées.

Depuis 15 mois, les infirmières ont suivi pas à pas toutes les étapes prévues par la loi actuelle. Il n'y eut aucune possibilité d'entente entre les hôpitaux et l'Alliance à l'étape de négociations directes. L'étape obligatoire de la conciliation a été franchie sans plus de succès. C'est par la suite que le tribunal d'arbitrage fut institué avec le résultat que l'on connaît maintenant.

Commentant la démission de Me L'Heureux, Mme Madeleine Morgan, présidente de l'Alliance des infirmières de Montréal (CSN), a déclaré qu'il s'agissait là d'un geste bouleversant.

Un processus lent

"Après des négociations infructueuses, a-t-elle dit, nous avions accepté, mais non sans réticence, de nous soumettre à tout le processus qu'implique un arbitrage.

"En dépit des nombreux délais que comporte un tel processus, nous espérons tout de même améliorer par ce moyen nos conditions économiques et obtenir l'instauration de mécanismes propres à faciliter l'amélioration de nos conditions de travail.

"L'importance et le sérieux de notre preuve, les nombreux témoignages rendus par les infirmières, nous avaient donné bon espoir d'arriver à une sentence qui nous rendrait enfin justice.

DERNIERE HEURE

L'ALLIANCE des Infirmières de Montréal (CSN) a tenu une importante assemblée syndicale au cours de laquelle les infirmières ont passé en revue la situation exceptionnelle créée par le retrait de Me Paul L'Heureux comme président du tribunal d'arbitrage chargé de trancher le différend qui oppose les infirmières aux hôpitaux.

L'assemblée, sous la présidence de Madame Madeleine Morgan, i.l., a adopté une résolution demandant une rencontre dans le plus bref délai avec le ministre de la Santé, l'Honorable Couvreur, le ministre du Travail, l'Honorable Carrier Fortin et les représentants des hôpitaux en cause. Par cette rencontre, l'Alliance espère qu'il y aura moyen de régler définitivement et dans un très court délai le conflit actuel, qui dure depuis quinze mois.

Mme Madeleine Morgan, présidente de l'Alliance, a déclaré avant l'adoption de la résolution que "la présence du gouvernement nous apparaît indispensable puisque, en dernier lieu, c'est lui qui doit en solder le coût. D'ailleurs, nous ne sommes pas les premières à poser un tel geste. Il en fut ainsi pour les radiologistes, les pathologistes, les hématologistes et les internes des hôpitaux qui ont procédé à des pourparlers directs avec le ministre de la Santé".

DOMINION TEXTILE

● Au moment d'aller sous presse, la menace d'une grève générale pèse toujours sur les négociations.

Les représentants des deux parties travaillent d'arrache-pied afin de trouver un terrain d'entente qui permettrait d'éviter une douloureuse épreuve de force.

Des pourparlers de dernière instance viennent de débiter grâce à l'intervention d'un médiateur extraordinaire désigné par le ministre provincial du Travail.

Au cours des dernières semaines, les événements se sont précipités. Voici un bref rappel de la séquence des événements :

Un bref rappel

— Les négociations directes avec la Dominion Textile n'ont duré en tout qu'une seule séance. La marge de différence entre les "demandes" syndicales et les "offres" patronales était telle que toute discussion apparut bien vite inutile.

— Une quarantaine de séances de conciliation, sous la direction de M. Lucien Pilon, se sont révélées infructueuses. Quelques points d'intérêt secondaire ont pu être réglés, mais l'essentiel de la convention n'était pas touché.

— Ce sont les employés de l'usine de Drummondville qui ont pris l'initiative d'un premier vote de grève. Une majorité écrasante se prononça en faveur d'un arrêt de travail si nécessaire. Les travailleurs de Sherbrooke suivirent quelques jours plus tard.

— Dimanche, le 17 mai, les exécutifs des quatre syndicats affiliés à la CSN se réunissaient à Ville-Montmorency afin de discuter de la politique à suivre au cours des dernières séances de conciliation, donc l'échec semblait de plus en plus probable.

— La semaine suivante, la partie syndicale, dans un communiqué conjoint signé par MM. Jean-Robert Ouellet (CSN) et Roger Provost (FTQ) annonce la rupture des négociations.

— Les employés de Magog et de Montmorency profitent d'une assemblée générale pour manifester dans un vote au bulletin secret qu'ils sont d'accord avec leurs confrères des autres usines pour faire la grève au moment jugé opportun.

— Là se situe l'intervention du médiateur extraordinaire désigné par le ministre du Travail. Les rencontres ont débuté lundi, le 25 mai, dans un hôtel de l'ouest de Montréal. La plus grande discrétion entourait la reprise des pourparlers.

Deux points majeurs

Selon les porte-parole syndicaux, deux points majeurs font l'enjeu des présentes négociations :

— d'une part la compagnie s'est refusée à rencontrer de façon convenable certaines exigences minima concernant le fardeau des tâches et l'établissement du travail continu dans les usines;

— d'autre part les offres monétaires de la compagnie étaient ridiculement basses et tout à fait inacceptables dans le contexte actuel alors que la situation de la Dominion Textile s'est grandement améliorée depuis quelques années.

Fédération d'employés de l'État

CINQ syndicats d'employés de l'Etat provincial viennent de jeter les bases d'une nouvelle fédération professionnelle affiliée à la Confédération des Syndicats Nationaux.

Au cours d'une réunion, tenue à Québec, samedi le 16 mai dernier, les exécutifs de cinq syndicats, groupant les "ouvriers" de cinq ministères provinciaux ont adopté un projet de constitution et procédé à l'élection de leur premier exécutif fédéral.

En annonçant cette nouvelle, M. Amédée Daigle, organisateur en chef des syndicats d'employés du gouvernement a précisé que la "Fédération des Employés du Gouvernement de l'Etat du Québec (C.S.N.)", c'est le nom du

nouvel organisme, jouira du même statut et aura les mêmes attributions que les 14 autres fédérations qui existent déjà au sein de cette centrale syndicale.

Les fédérations, au sein de la C.S.N., ont pour rôle principal de mettre à la disposition des syndicats tous les services nécessaires à la négociation et à l'application des conventions collectives de travail.

La nouvelle fédération groupe présentement les syndicats des ouvriers de la Voirie, de la Régie des Alcools, de la Famille et du Bien-être Social, de l'Agriculture et Colonisation, ainsi que des Richesses naturelles.

Rappelons que la Commission de Relations Ouvrières fait ac-

tuellement une distinction entre les "ouvriers" à l'emploi du gouvernement et les "fonctionnaires" proprement dits. Seuls les "ouvriers" jouissent actuellement de la pleine reconnaissance du droit d'association, y compris le droit de s'affilier à une centrale syndicale.

Une dizaine d'autres syndicats se joindront bientôt à la Fédération, a ajouté M. Daigle, à mesure qu'ils auront complété leurs cadres et déposé leur requête en reconnaissance syndicale devant la C.R.O. L'Etat provincial compte plus de 15,000 "ouvriers" à son emploi.

Dès que la loi le permettra, les fonctionnaires, au sens strict,

pourront joindre les rangs de cette même fédération pour former un seul organisme professionnel, a dit M. Daigle.

Le premier exécutif de la Fédération des employés du gouvernement se compose comme suit : Président: M. Josaphat Riendeau de Montréal; Premier Vice-président: M. Lucien Lambert de Montréal; Deuxième Vice-président: M. Roland Lavoie de Rimouski; Troisième Vice-président: M. Eugène Hébert de Montréal; Quatrième Vice-président: M. Jean Yves Vézina, de La Gorgentière; Secrétaire: M. Clément Coulombe, de Québec; Trésorier: M. Jean Louis Soucy, de Montréal.

"La moutarde après le dessert" ... commente le président de la CSN

LE 3 avril dernier, la Commission de relations ouvrières émettait un certificat de reconnaissance syndicale au Syndicat des fonctionnaires provinciaux couvrant les fonctionnaires du ministère de la famille et du bien-être social.

Le 29 du même mois, le Bureau du procureur général, agissant au nom du ministère de la famille, intervenait auprès de la CRO pour demander l'annulation de la décision rendue le 3 avril.

A la suite d'une rencontre avec les dirigeants du Syndicat des fonctionnaires provinciaux, le président général de la Confédération des syndicats nationaux, M. Jean Marchand, a remis à la presse la déclaration suivante en marge de ces événements :

"Je suis très étonné de l'attitude prise par le ministère de la famille et du bien-être social et par le département du procureur général.

"Les objections formulées après coup devant la CRO par le procureur du gouvernement sont si peu fondées, en droit comme en fait, qu'il est difficile de ne pas y voir une procédure dilatoire pour retarder l'organisation syndicale des fonctionnaires provinciaux.

"La certification décernée le 3 avril par la Commission de relations ouvrières a été faite en pleine conformité avec les lois existantes. Au cours de l'enquête de la CRO, des officiers autorisés du ministère de la famille et du bien-être social ont été appelés à participer et le ministère n'a pas jugé opportun de s'objecter à l'octroi du certificat. La procédure prise le 29 avril arrive comme "la moutarde après le dessert".

"La CSN espère que la CRO maintiendra sa décision. Quant au ministère de la famille, la seule attitude logique à ce moment serait de se préparer à négocier de bonne foi avec ses employés syndiqués", conclut le président de la CSN.

LES CAPRICES

d'un Jean-Ls Lévesque, grand financier



● A l'issue d'une assemblée générale de leur Syndicat, les employés de la maison Dupuis Frères décidaient d'organiser un défilé autour des établissements de leur

employeur. Leur geste avait pour but de protester publiquement contre les nombreuses et flagrantes violations de la convention collective dont la direction s'est ren-

due coupable au cours des derniers mois. Les employés s'opposent notamment au "travail forcé" (voir les pancartes). Leur contrat de travail prévoit en toutes lettres que

le travail supplémentaire sera libre. Une vingtaine d'employés ont pourtant été pénalisés récemment pour avoir refusé de travailler après les heures normales.

● Dupuis Frères à Montréal et Fashion Craft à Victoriaville, deux établissements contrôlés par M. Jean-Louis Lévesque, un financier, dont les avoirs, a-t-il lui-même déclaré, vont chercher dans les \$200 millions, sont actuellement le théâtre de difficultés syndicales.

Au cours d'une conférence de presse, M. Lévesque, dont l'anti-syndicalisme est notoire, s'est en pris à la CSN, l'accusant de lui susciter des embarras injustifiés. Ce n'est pas en assommant nos hommes d'affaires canadiens-français, a-t-il dit, qu'on assurera la relance de notre économie.

La réplique est venue.

On trouvera ci-contre une déclaration de M. Jean Riopel, président du Syndicat des employés de Dupuis Frères.

C'est l'indigence des relations humaines chez Dupuis Frs qui est la cause du malaise actuel

A L'OCCASION de sa conférence de presse, M. Jean-Louis Lévesque a jugé bon de s'en prendre, entre autres choses, au Syndicat des employés de Dupuis Frères.

Le Syndicat tient à répéter et à préciser qu'il y a eu violations fréquentes et flagrantes de la convention collective de travail par la Direction de Dupuis Frères, notamment en matière de salaires, d'heures de travail et autres conditions de travail.

Les serveuses du buffet ont subi de substantielles réductions de salaire et en dépit du fait que leur grief ait été considéré fondé par

sentence arbitrale, les salaires de ces employées sont aujourd'hui, dans la plupart des cas, inférieurs à \$30 par semaine. Un employé d'entretien qui avait droit à un repas gratuit, s'est vu supprimer sans avis cette gratuité.

Quand le Syndicat a fait allusion à l'accumulation des griefs il ne référerait pas seulement à ceux rendus à l'arbitrage, mais à tous les griefs non réglés. Il y en a une cinquantaine.

L'état d'esprit mesquin affiché par la Direction, les violations de la convention, la pauvreté des relations humaines dans l'entreprise

sont la cause profonde du malaise actuel chez Dupuis Frères.

Autre précision. C'est l'assemblée générale du Syndicat, et non un officier en particulier, qui a décidé de la démonstration autour du magasin Dupuis et plus de six cents employés y ont participé. Le Syndicat en représente en tout, environ huit cents. Il y en a toujours en congé hebdomadaire.

Le Syndicat n'a pas d'objection à poursuivre les négociations de Dupuis Frères devant l'opinion publique, si M. Jean-Louis Lévesque le désire, et ce ne sera pas très reluisant pour la Direction.

La fermeture de la Fashion Craft un geste brutal de pur sabotage

par Jean-Noël Godin

● Président de la Fédération nationale des travailleurs de l'industrie du vêtement et vice-président de la CSN, M. Jean-Noël Godin a tenu à relever les propos de M. Jean-Louis Lévesque au sujet de la Fashion Craft de Victoriaville. Notre grand financier national jette 250 travailleurs sur le pavé pour se complaire dans son habitude d'avoir raison envers et contre tous.

LORSQUE M. Jean-Louis Lévesque a fermé bruyamment la manufacture Fashion Craft, de Victoriaville, il a tenté de convaincre le public que c'était une raison syndicale qui l'avait conduit à sa décision.

Comme M. Lévesque est un puissant du jour et qu'il s'est donné l'habitude d'avoir raison, comment d'humbles travailleurs et travailleuses peuvent-ils riposter contre lui avec chance de succès?

Il y a cependant, l'autre côté de la médaille et la Fédération Nationale du Vêtement (CSN), de même que le Syndicat du Vêtement de Victoriaville, qui lui est affilié, désirent rétablir les faits.

Le Syndicat du Vêtement de Victoriaville groupe dans ses rangs les employés des trois manufactures de vête-

ments de Victoriaville : Rubin Brothers, Utex Corporation et Fashion Craft.

Il y a environ une dizaine d'années, Fashion Craft était la plus importante de ces trois entreprises et possédait une chaîne de magasins. La plupart de ces magasins ont été vendus par M. Lévesque. Au cours de la même période, Fashion Craft a passé à la queue de la classe. Les deux autres manufactures ont progressé rapidement, de sorte que, au moment de la fermeture de Fashion Craft, la situation était la suivante:

Rubin Brothers, 750 employés, Utex 600 employés; et Fashion Craft, environ 300 employés dont au plus 240 étaient représentés par le Syndicat.

Fashion Craft était une entreprise mal équipée et comptait pas loin de cinquante employés pour surveiller la production et l'administration des 240 em-

ployés des divers métiers et occupations. Il y a même des employés de la production qui ont acheté des parts de la compagnie pour l'aider. Et c'est M. Lévesque lui-même qui s'était rendu à Victoriaville, à l'occasion d'un banquet des employés du quart de siècle, pour demander l'aide des employés.

Il convient aussi d'informer le public que la convention collective de travail de Fashion Craft était la même que pour toutes les autres manufactures de vêtements pour hommes et qu'il s'agissait d'une convention négociée avec l'association patronale dont Fashion Craft fait partie. Le Syndicat n'a donc pas imposé de conditions particulièrement onéreuses à Fashion Craft. Mais pratiquement à chaque négociation, on menaçait

Plus de la moitié des salariés moyens ne jouiront pas de "vraies" vacances

par Clément Trudel

POUR le salarié moyen, il est presque assuré que les vacances appartiennent encore plutôt au monde du rêve.

L'explication la plus évidente se retrouve dans l'insuffisance du revenu et dans une condition qui n'est pas toujours réalisée: la possession d'une automobile.

Et pourtant, trois salariés sur quatre considèrent que les vacances sont une nécessité aussi vitale que le manger.

Qu'il le veuille ou non, le salarié vivant au Canada français est attiré par ce que l'on est convenu d'appeler l'american way of life, avec une différence fondamentale: l'Américain gagne plus que lui et, aux Etats-Unis, il y a une moyenne de deux enfants par fa-

mille, tandis qu'au Canada français cette moyenne est de trois ou quatre.

Ces considérations, tirées d'une entrevue accordée au journal "Le Travail" par M. Marc Laplante, sont basées sur une vaste enquête menée en 1959 par le Centre de Recherches Sociales de l'Université Laval.

M. Laplante et onze de ses collègues, spécialistes de la recherche sociale, ont collaboré au rapport présenté en 1961 sur "les conditions de vie, les besoins et les aspirations" des salariés du Canada français. Les familles visitées représentaient environ 65 p. c. des travailleurs du Québec; l'équipe a pris soin de diversifier les catégories de salariés, en excluant les commerçants, les agriculteurs et les personnes dont le revenu est basé sur les commissions ou les pourcentages.

Plus récemment, M. Laplante était appelé à participer à la pré-

paration d'une série d'émissions pour la télévision: "Familles d'aujourd'hui".

Plus le revenu est élevé et plus le salarié consacre d'argent aux loisirs et aux vacances.

C'est un besoin qui atteint rarement un plafond, affirme M. Laplante. Celui qui est allé à Miami voudra voir Pékin, celui qui est allé à un concert aura l'idée de se procurer un appareil stéréo, etc.

Pour le salarié moyen, c'est-à-dire celui dont le revenu va de \$3,200 à \$5,000 — les familles visitées avaient un revenu annuel moyen de \$4,200 — les vacances et les loisirs sont un item sur lequel "on se dit le plus privé".

Le salarié consacre à ce domaine un peu plus de 2 p. c. de son revenu et, dès qu'un imprévu est enregistré, cette proportion diminue ou est annulée. 630 familles sur 1,500 ont des vacances.

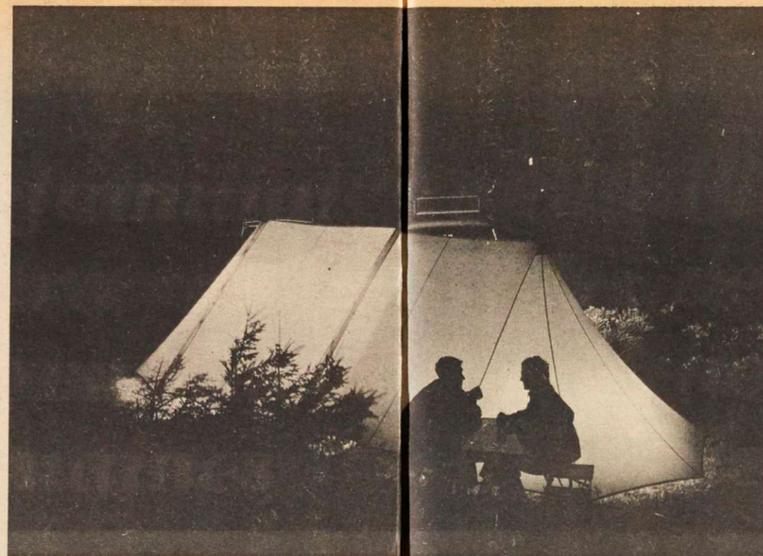
Parmi les salariés qui ont le moyen de s'offrir des vacances, un quart restent à la maison, ce qui contrarie le besoin d'évasion ressenti par tout salarié moyen. L'on peut affirmer que ceux-ci prendraient de vraies vacances si le revenu était plus élevé (dans 65 pour cent de ces cas, les vacances ont été sacrifiées pour des raisons financières: pas d'auto, chômage, dettes, pas de vacances payées).

Quant à ces salariés qui voyagent, où les voit-on au cours des vacances? La moitié se rendent chez des parents (en auto, la plupart du temps), 30 p. c. font du tourisme, 10 p. c. se rendent au chalet et 5 p. c. font du camping.

Pour les familles qui sont incapables de prendre d'authentiques vacances, il existe une forme de compensation: c'est la sortie de fin de semaine avec la famille et souvent en automobile. Ayant investi pour l'achat et l'entretien de cette automobile, le travailleur ne peut plus dépenser pour une quinzaine de vacances mais il fera de fréquentes petites sorties en week-end et surtout pour visiter parents et amis.

Commentant la vogue relative-ment nouvelle du "camping", M. Laplante pense que l'équipement en est passablement coûteux mais que cet investissement dans le matériel de camping permet des vacances très économiques. L'effort initial est récompensé grâce aux associations de camping "qui font tout pour permettre aux familles à faible revenu de prendre des vacances".

— Suite à la page 14



Pour une famille de trois enfants

Une tente: nous vous suggérons une tente à armature, avec double toit, tapis de sol cousu, moustiquaire et avancée transformable en cuisine	\$200
Cinq sacs de couchage, en duvet. Des sacs pour adultes à \$20 chacun, et trois sacs pour enfants à \$13	85
Cinq pneumatiques. Environ \$10 chacun	50
Une lanterne. Lumogaz portative pouvant s'accrocher, fonctionne au butane, ou la Coleman, bien connue des pêcheurs	15
Un réchaud Coleman. Deux brûles	15
Une "vache" à eau. Capacité trois gallons et demi	5
Une glacière Coleman	15
Nécessaire de cuisine. 16 pièces environ pour cinq campeurs	20

TOTAL: \$405

Le matériel choisi ici est de première qualité. En cherchant les aubaines en achetant certains éléments de seconde main, ce chiffre pourra être réduit. Les pneumatiques ne sont pas indispensables.

par Solange Chalvin

SI partir en vacances est une nécessité reconnue par l'ensemble des travailleurs, moins de la moitié de la population a pris des vacances depuis un an et ce privilège a été surtout accordé aux urbains ou à ceux qui ont des revenus élevés. Il y a environ 36% des familles qui n'ont pas bénéficié de vacances depuis 5 ans. Pourquoi? Faute d'argent. C'est ce que révélait l'enquête Tremblay-For-tin.

Pour plusieurs travailleurs, prendre des vacances suppose des économies qu'ils sont incapables de ramasser. Louer un chalet, faire un voyage touristique avec trois ou quatre enfants, visiter la parenté durant une quinzaine de jours, équivalent à un nombre X de dollars que leur salaire et le niveau de la vie ne leur permettent pas d'économiser. "Et les vacances sont si vite passées... c'est de la folie de dépenser \$300, ou \$400, pour dix jours de vacances", disent avec raison plusieurs pères de famille.

Le but de cet article est de vous proposer une solution de vacances qui vous permettra de partir toutes les semaines pour le même prix. N'est-ce pas merveilleux?

Avant d'envisager sérieusement la question, parlez-en à vos enfants et vous verrez leurs yeux briller... pour la tente des Indiens, les feux de Davy Crockett, les espaces libres; les rêves de noirceur et d'étoiles, de "feux de camp" se réveiller brusquement en eux. C'est un fait indéniable, nous n'avons jamais rencontré un seul enfant en bas de douze ans qui ne rêve un jour de dormir sous la tente.

Si camper fait l'enchantement des enfants, il n'en est pas de même, dites-vous des parents. Il n'est évidemment pas question de faire du camping familial à la manière des boys-scouts, sacs au dos, traînant deux ou trois marmots par la main, déménageant chaque week-end sa maison ambulante. La grande popularité dont jouit depuis quelques années le camping au Québec a permis à nos marchands et manufacturiers de mettre sur le marché un matériel de camping perfectionné, facile à transporter, léger, peu encombrant et relativement peu coûteux.

Le camping est-il économique?

Non, la première année; oui, dès la seconde année. Pour les familles qui n'ont aucun maté-

riel, la première année équivaut pour un couple avec deux enfants par exemple, à la même somme d'argent qu'une quinzaine de jours passés dans un motel de seconde classe ou encore à un mois de location de chalet.

Cependant, au lieu de partir en vacances quinze jours — ou même d'aller au chalet pendant un mois — ce couple pourra s'offrir des vacances, toutes les fins de semaine.

Dès la seconde année, votre camping ne vous coûtera que \$1. par nuit en général pour la location du terrain — plus vos frais de déplacement par automobile et la nourriture.

Ces deux éléments seraient dépensés de toute façon car votre famille se nourrit à la ville comme à la campagne et peut-être vous coûterait-il plus cher pour emmener vos trois enfants se baigner le dimanche et faire un pique-nique que d'aller camper pour deux jours.

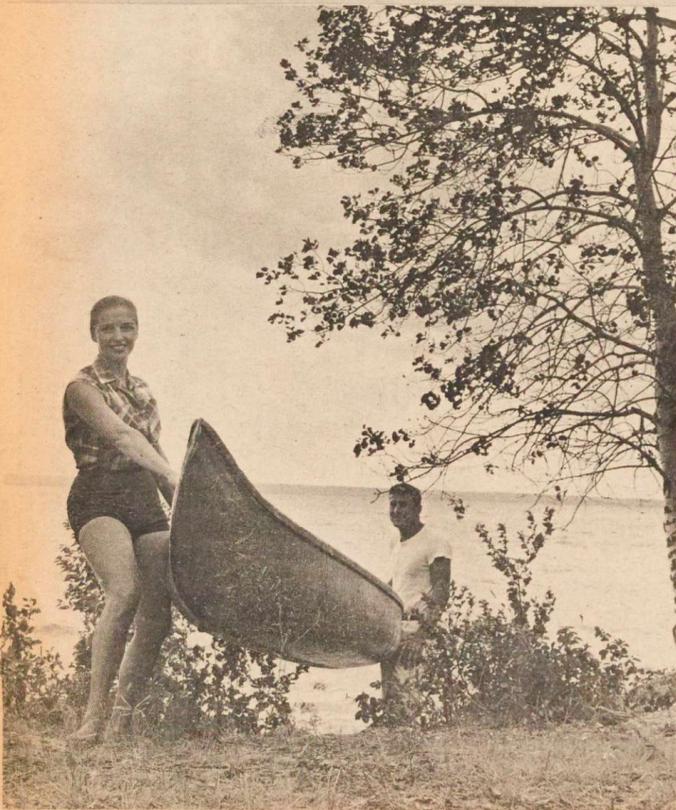
Songez-y... faites le calcul... et revoyez votre budget de vacances. Un bon matériel de camping s'il est convenablement entretenu, ne se remplace pas. Personnellement, mon équipement acheté neuf il y a dix ans, nous a permis de faire du camping avec un enfant, puis avec deux, puis aujourd'hui avec trois, sans que nous ayions à changer aucun élément, ni à les remplacer pour usure.

Un matériel de première qualité est-il indispensable?

Oui, si l'on tient compte qu'une tente dure au moins dix ans et que le reste du matériel (sacs de couchage, pneumatiques, lampe, poêle, etc.) servira à vos fils et filles à l'âge de l'adolescence quand ils feront du camping autonome.

Nous vous donnons dans un cadre à part le coût approximatif pour l'équipement d'une famille de cinq personnes. Si vous devez

— Suite à la page 14



Doit-on s'équiper d'un seul coup?

NON — surtout pas. Il faut expérimenter le camping pour savoir s'il répondra à ce qu'on attend.

Ce serait une erreur grossière d'acheter tout son matériel sans avoir jamais campé auparavant.

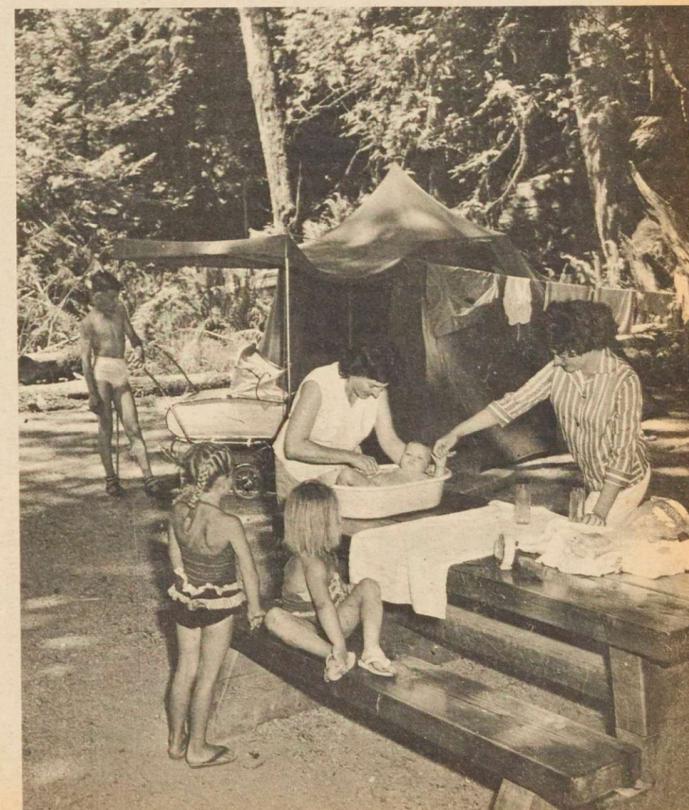
Voici un test qui vous permettra de juger si vous avez quelques aptitudes pour le camping familial.

- | | |
|---|---|
| POUR MONSIEUR : | POUR MADAME : |
| 1. — Etes-vous allergique aux moustiques, maringouins, poissons, papillons? | 1. — Pouvez-vous soigner un coup de soleil ou une irruption de maringouins? |
| 2. — Acceptez-vous de manger une côtelette trop grillée ou de boire un café sans sucre? | 2. — Pouvez-vous changer une couche de bébé dans la nature? .. |
| 3. — Saurez-vous remplacer le marteau dont vous aurez besoin pour fixer les piquets de tente? | 3. — Comment improvisez-vous un dîner sans feu? |
| 4. — Comment ouvrez-vous une boîte de conserve sans clé? .. | 4. — Savez-vous débarbouiller les marmots avec une seule casserole d'eau chaude? |
| 5. — Savez-vous monter un feu de camp et le faire flamber avec du bois trempé? | 5. — Acceptez-vous que vos enfants soient sales, décoiffés, pieds nus à l'occasion? |

Si vous avez répondu affirmativement à toutes les questions, vous êtes un campeur qui vous ignorez.

Quatre réponses affirmatives n'hésitez pas et équipez-vous. Trois réponses seulement, suivez notre conseil et tentez l'expérience — avec du matériel d'amis — avant d'acheter votre propre équipement.

Si, dans aucune des situations présentées vous n'avez su que faire, soyez prudent avant d'engager votre famille dans l'aventure du camping.



Les vacances...

Quel genre de voyages font ceux qui visitent la parenté durant leurs vacances?

Les données recueillies ne le disent pas, mais il est permis de croire que les déplacements nécessités sont assez longs et que ces voyages se font le plus souvent en automobile.

Le Canadien, s'il faut en croire le ministre des finances et nombre de sociologues, vivrait au-dessus de ses moyens... même durant ses vacances?

Ce problème des vacances ne semble pas avoir préoccupé outre mesure, jusqu'à maintenant, les autorités gouvernementales ou les dirigeants de très grosses entreprises. Le citoyen a-t-il à sa disposition des endroits de villégiature pour "salariés moyens" et a-t-on pensé à lui fournir "à prix modique" les moyens de transport (ce qui semble chose assez fréquente dans les pays socialistes)? Aux Etats-Unis, quelques entreprises offrent plusieurs "plans de vacances" aux salariés qui peuvent choisir le programme qui leur convient, un peu comme l'on choisit une

agence de voyages qui prépare pour nous l'itinéraire et les modalités de séjour en Europe ou ailleurs.

Nous n'avons pas encore dans le monde ouvrier une période de vacances où la majorité quitte les villes pour les campagnes, la mer, la montagne, le camping, poursuit le sociologue.

C'est une constatation, mais est-il permis de rêver au jour où le salarié moyen pourra, avec sa famille, choisir ses "excursions de vacances"?

Ce nous semble là une façon d'encourager les Canadiens à connaître le Canada. Si le projet est d'envergure, l'on pourrait s'en tenir au Québec et aux Québécois!

L'Etat et les gros employeurs (à ma connaissance, rien n'existe en ce sens à l'heure présente) ne gagneraient-ils pas à favoriser la santé par les voyages ou la "détente par le tourisme" à l'intérieur de leurs propres frontières d'abord? Le salarié qui ne possède pas d'automobile se verrait-il confiné à sa maison parce que la collectivité n'a pas su organiser des loisirs ou des vacances accessibles à tous? Resterait à savoir si le salarié moyen du Canada français est lui-même favorable à de tels projets d'ensemble; sur ce point également, un

SUITE DE LA PAGE 8

sondage fournirait de précieuses données aux dirigeants.

Même si le gros des recherches mentionnées a été fait en 1959, même si le rapport a été publié en 1961, M. Laplante avance que les salaires ont peu évolué et qu'en 5 ans on a pu constater une tendance plus forte à "rechercher les biens de confort".

La série d'émissions télévisées à Radio-Canada, intitulée "Familles d'aujourd'hui" a d'ailleurs fourni à M. Laplante l'occasion, jusqu'en février 1964, de reprendre sensiblement le même problème avec ces mêmes classes de salariés moyens visées par l'enquête de 1959. Les travaux actuels de ce jeune sociologue portent d'ailleurs sur l'influence des techniques de diffusion sur le genre de loisirs choisis par le salarié moyen; au stade actuel de ses recherches, il lui est donné de vérifier à quel point le citoyen convoite les meubles, les vêtements, les sports et les appareils ménagers dont lui parlent les moyens de diffusion...

En 1964, un peu moins de la

moitié des salariés moyens jouiront de "vraies vacances". Pour les autres, il s'agira d'une détente mitigée puisque assez souvent, le salarié se trouve un double emploi afin d'acquitter plus rapidement ses dettes ou de s'offrir quelque objet qui lui permettra de mieux "figurer" dans son entourage.

Plusieurs n'ont pas de vacances payées, et, encore une fois, ceux qui se paient des vacances à l'extérieur sont le plus souvent possesseurs d'une auto, les moyens de transport en commun ne semblant pas convenir à ce que le salarié canadien imagine comme vacances.

La publicité se charge à son tour d'entretenir l'insatisfaction. Le citoyen vient à considérer comme frustrant le fait de ne pas avoir de caméra et de ne pouvoir se permettre les excentricités propres aux touristes (américains).

Les préposés à la recherche ne peuvent qu'enregistrer la naissance d'une civilisation des loisirs et noter que les loisirs ne peuvent être plafonnés. Au Canada français toutefois, cette civilisation des loisirs, à l'item vacances, n'atteint que 46 p. c. des salariés moyens.

"Ah! si j'avais des sous"... et une auto, et un endroit où aller, et du matériel de camping...

General Motors investit au Québec

Par **BERNARD SOLASSE**

conseiller économique à la CSN

LA création d'une usine de 60 millions de dollars produisant annuellement près de 100,000 véhicules et employant environ 2,500 travailleurs, la nouvelle est importante non seulement pour la Municipalité de Sainte-Thérèse, mais pour l'ensemble de l'économie québécoise.

Plus encore que les millions de dollars investis et la création d'emplois nouveaux, il importe de souligner l'importance des répercussions d'ordre psychologique qui ne manqueront pas d'influencer le climat économique

de la province. Si la GENERAL MOTORS — le plus grand producteur mondial d'automobiles — s'intéresse au marché québécois, ce n'est pas sans raison, ni pour faire plaisir au Premier Ministre de la Province, mais avec la conviction que le marché québécois et sans doute le marché voisin des Maritimes permettent d'écouler la production annuelle — 100,000 véhicules — de la future usine de Sainte-Thérèse. En cette matière, une firme de l'importance de la GENERAL MOTORS n'a pas l'habitude d'improviser.

La leçon sera sans doute écoutée avec attention non seulement par les concurrents immédiats de la GENERAL MOTORS, mais par de multiples compagnies industrielles, dont l'activité est consacrée à la production de biens de consommation durable.

Si, comme nous l'espérons, ce mouvement d'intérêt en faveur du marché québécois venait à se confirmer, le développement économique de la région montréalaise pourrait entrer dans une phase d'accélération rapide. L'abondance de la main-d'oeuvre, de l'énergie, la facilité des communications vers les centres industriels du "middle west" américain ou vers l'Europe, constituent autant d'atouts.

Quelles seront les répercussions immédiates et à moyen terme de la décision de la GENERAL MOTORS? Outre les conséquences positives sur l'emploi, l'investissement et les effets d'entraînement que nous venons d'évoquer, certains font remarquer que la fabrication des carrosseries automobiles, envisagée par GENERAL MOTORS, assurerait de larges débouchés à la future sidérurgie québécoise.

Il convient cependant de se garder d'un optimisme excessif; il est possible mais non certain que l'avenir comble ces espoirs. Un complexe sidérurgique d'importance moyenne peut se révéler rentable au Québec, à la condition cependant que la gamme des produits fabriqués soit conforme à la demande. Le développement de l'équipement électrique n'ouvre-t-il pas des débouchés importants? Il se pourrait que la gamme des produits demandés s'élargisse.

Il appartient au gouvernement provincial d'utiliser le climat actuel pour accélérer le développement de l'économie de la Province, en favorisant les investissements et en s'efforçant dans le cadre d'une planification souple de l'économie, d'associer l'ensemble de la population à cette oeuvre commune.

Le camping...

limiter les frais, la première année, contentez-vous de l'équipement strictement indispensable mais sachez choisir une bonne qualité. Vous vous offrirez l'année suivante, les accessoires supplémentaires à votre confort comme la glacière et les pneumatiques ou la vache à eau, qui peut être remplacée par un vulgaire seau de plastique, ainsi que la vaisselle.

Comment reconnaître une tente de qualité?

On reconnaît une tente de qualité par sa texture. Le tissage doit être serré; plus le tissage est serré, plus la tente est imperméable. Les meilleures tentes sont aujourd'hui fabriquées de coton égyptien. Les piquets et mâts sont en acier.

Le double toit est indispensable si vous camper sous tous les temps et qui vous dit que vous n'attrapez pas l'averse? Les tentes divisées en deux ou trois pièces offrent de multiples avantages même si leur encombrement est plus grand.

C'est ainsi que tout votre matériel sera logé dans une seule pièce; vous pourrez y installer bébé

à l'abri des autres enfants, pour la sieste, par exemple; en cas de pluie, une petite table pourra y être montée pour permettre aux enfants de jouer, dessiner ou lire.

L'avancée ou toit supplémentaire monté sur piquets qui fait "véranda" est fort pratique par temps pluvieux ou humide.

Vous pouvez y manger à l'abri de la pluie tout en bénéficiant du jour et de l'air.

La bonne tente doit aussi être légère à transporter, facile à monter et avoir un tapis de sol cousu, fort solide et caoutchouté pour protéger contre toute humidité. Ce détail du tapis de sol cousu est extrêmement important. N'économisez pas sur ce point.

Où irons nous camper?

Six parcs nationaux au Québec sont aménagés pour y recevoir des campeurs; ce sont les parcs de la Vérendrye, de la Gaspésie, de la Montagne Tremblante, des Laurentides et du Mont Orford. En plus, le Camping Club du Canada fournit à ses membres une liste des terrains de camping. (On peut écrire au Camping Club à l'adresse suivante: Case postale 1143, Place d'Armes, Montréal 1.) Le Camping Club fournit des renseignements sur toutes les places de

SUITE DE LA PAGE 13

camping relevant de l'Association des Terrains de camping du Québec ainsi que des terrains privés des particuliers.

Cependant, il faut bien l'avouer, pour bien des campeurs les terrains du Québec ne sont pas satisfaisants et malheureusement le Service du Tourisme et le Département des Terres et Forêts ne font aucun effort pour améliorer cette situation.

Certains parcs, dont celui des Laurentides qui était autrefois le paradis des campeurs sont devenus impraticables. Aucun règlement de zonage des terrains n'a été pratiqué; chacun y campe comme bon lui semble sans égard pour son voisin. Les Etats-Unis, en particulier les Etats du Maine et du Vermont ainsi que les Adirondacks, attirent chaque année des milliers de campeurs québécois.

Afin de remédier à cette situation, il faudrait une Législation établissant des centaines de terrains contrôlés par le gouvernement du Québec et ne pas laisser n'importe quel individu s'improviser propriétaire et exploitant d'un terrain sans rien connaître

aux règles élémentaires du camping.

Un campeur de longue date, Bernard Foucard, a publié un livre de poche qui s'intitule: "Où, quand et comment camper". Nous vous le recommandons comme livre-guide dans vos projets de camping. Vous y trouverez aussi bien des conseils sur les menus à préparer en camping que sur le secourisme ou l'équipement proprement dit. Une mine d'or de précieux renseignements. Ce livre se vend 0.50¢ dans tous les stands de journaux.

Pourquoi camper?

Pour prendre des vacances familiales à peu de frais; pour faire absorber la vitamine-soleil à bon marché mais aussi pour renouer contact avec ses enfants: vous organiserez des jeux de baseball, football, vous irez à la chasse aux papillons, à la pêche aux grenouilles, vous grimpez en montagne, vous apprendrez à vos enfants à reconnaître les traces des animaux dans les sous-bois, à nommer les fleurs. En un mot, vous parlerez ensemble de mille choses, ce qui vous semble impossible dans votre vie quotidienne de travailleur. En renouant contact avec la nature, vous vous surprendrez à renouer contact avec vos enfants.

Rosario Gosselin

LE syndicalisme vient de perdre un dévoué serviteur en la personne du confrère Rosario Gosselin, de Québec, décédé le 11 mai dernier, à l'âge de 65 ans et 10 mois.

Jusqu'à ces trois dernières années, où il dut suspendre son activité syndicale pour ne pas compromettre davantage une santé chancelante, le confrère Rosario Gosselin fut une figure marquante dans le monde syndical chrétien, particulièrement à la Fédération du Bâtiment (CSN) et dans la région de Québec, où il était inspecteur en bâtiments pour la cité de Québec.

Nous énumérons ci-après tous les postes syndicaux qu'il a été appelé à remplir, souvent concurremment.

- président du Syndicat des charpentiers-menuisiers de Québec;
- président du Conseil des Métiers de la construction de Québec;
- officier du Conseil central de Québec et plus de 15 ans vice-président;
- président de la Fédération des métiers du bâtiment;
- directeur du Bureau confédéral de la CSN;
- vice-président de la CSN comme représentant du Conseil central de Québec;
- vice-président du Centre d'apprentissage des métiers de la construction, à Québec, dont il fut un fondateur;
- vice-président du Comité conjoint de la construction, à Québec dont il fut aussi un fondateur.

Une vie aussi intense est vraiment un "record" et le confrère Rosario Gosselin a laissé à tous ceux qui l'ont connu l'exemple d'un homme syndicaliste à la hauteur des situations qu'il occupait sur tous les fronts à la fois.

La CSN offre à la famille ses plus vives sympathies. Le mouvement syndical chrétien vient de perdre un collaborateur qui a contribué largement à l'expansion de la CSN.

Ouvrier réinstallé

SHERBROOKE — Un employé de Fabi et Fils Ltée, entrepreneur général de pavage et chemins, congédié pour activités syndicales, à la suite d'une campagne d'organisation, a été réinstallé dans ses fonctions avec pleine compensation pour salaires perdus.

M. René Thibault, mécanicien de garage, avait été congédié quelques semaines après le dépôt de la requête en reconnaissance syndicale. L'employeur alléguait que son congédiement coïncidait avec une réorganisation de l'équipe de nuit. En fait M. Thibault était le seul sur cette équipe qui avait signé sa carte d'adhésion au nouveau syndicat.

M. Clément Potvin, agent d'affaires du Syndicat national de la construction de Sherbrooke, porta plainte. L'entente intervint au stade de la conciliation après que le Syndicat eut fait la preuve qu'il s'agissait là d'une tentative d'intimidation de la part d'un contremaître.

Même si la victime de cette pratique illégale de la part de Fabi & Fils pouvait facilement se trouver un emploi ailleurs, le Syndicat a tenu à défendre le principe en jeu dans cette affaire, nous a dit M. Potvin.

QUÉBEC — L'économie et l'éducation (syndicale) ont retenu les 263 délégués inscrits au congrès des 9 et 10 mai, à Québec, tenu par le Conseil Central des Syndicats Catholiques. La plus importante décision porte sur un séminar prévu pour l'automne; l'on y ferait l'inventaire, en présence de représentants du patronat et des mouvements ouvriers, de toutes les possibilités économiques de la région métropolitaine de Québec. Tout ceci devant mener à la création d'un Conseil d'expansion économique. Les délégués de 71 syndicats se sont en effet décidés à relever le défi et à réduire le plus possible le nombre de chômeurs dans la région: 20,000 travailleurs (en moyenne) sont sans emploi dans la région de Québec pour les mois d'hiver.

La présence de "délégués fraternels" venant de la fonction publique a inspiré au président général de la CSN, Jean Marchand, un exposé sur la montée du "secteur tertiaire" partout au Canada. "Il faut que ces gens aient des droits égaux à l'ensemble des citoyens", a dit M. Marchand qui déplore que le

rapport des "experts" n'accorde pas le droit de grève aux fonctionnaires. Le président de la CSN ne rejette pas l'éventualité d'un secteur à part pour certaines classes de fonctionnaires, ceux par exemple auxquels on ne permettrait pas de s'affilier à une centrale, étant donné leur travail d'arbitrage ou une fonction connexe.

Le congrès a désigné cinq délégués et un substitut pour travailler à la refonte de la Constitution, retouchée pour la dernière fois en 1958. Seules des adaptations mineures ont été apportées depuis; sans présumer de l'orientation que pourraient prendre les recommandations du comité, l'avis de motion déposé souligne les points qui pourraient être revus et rédigés selon la déclaration de principes de la CSN, depuis l'abandon du sigle CTCC en 1961. Le nom proposé est celui de Conseil Central des Syndicats Nationaux, région de Québec.

L'idée d'un colloque sur les moyens de stimuler l'économie de la région de Québec a été mise de l'avant par le comité de chômage, après constatation d'une certaine apathie chez les personnes en place lorsqu'il est question de la plaie du chômage.

Le président réélu, Roland Tapin, ainsi que le directeur régional, Amédée Daigle, ont tous deux insisté sur la stagnation du secteur "petites entreprises". M. Tapin se propose de faire de la prochaine année l'année du commerce et de revaloriser la présence du Conseil Central dans des organismes consultatifs qui ont besoin d'être aiguillonnés, tel le Bureau de l'Industrie et du Commerce du

Congrès du Conseil central

QUÉBEC

Québec Métropolitain (l'ex-président du Conseil, Raymond Parent, a d'ailleurs fortement appuyé sur la nécessité de "pistonner" une prise de conscience qui mènera à un renouveau de l'économie). "Qu'on réveille nos bons mouvements endormis", a dit le confrère Parent.

Trois rapports soumis au congrès portaient, en partie ou dans leur totalité, sur l'éducation; l'un prônait la centralisation de cette tâche et la demande d'un permanent à la CSN. Sur ce point se fait sentir le besoin d'adapter les rouages du bureau régional et ceux du Conseil central; ce sera là la tâche du nouvel exécutif où l'on note deux figures nouvelles. Une fraction des délégués s'est prononcée en faveur d'un recours plus fréquent aux conseillers de la CSN, les autres approuvant la formule d'une "Ecole d'action syndicale" qui s'adresse aux dirigeants de syndicats. Fin de mai, à Lévis, cinq jours étaient consacrés à des colloques visant à donner un complément de formation syndicale aux "officiers" de syndicats ou à la relève. Le budget prévoyait une somme de \$3,500 pour fins d'éducation.

Plusieurs délégués ont déploré le manque de représentation des femmes dans les comités du Conseil; le tiers des 22,000 syndiqués de la région sont les femmes. Les employées d'hôpitaux ont souligné qu'il est anormal, pour elles, de n'être pas autorisées à verser des cotisations d'assurance-chômage, ce qui met dans l'embarras 39 d'entre elles à la suite du sinistre à l'Institut St-Joseph-de-la-Délivrance.

Le président Marchand avait glissé un mot, au début du congrès, sur la caisse de retraite "qui pourrait faire quelques capitalistes de plus". Une résolution du congrès demande d'ailleurs à la CSN d'intervenir auprès des gouvernements fédéral et provincial pour s'assurer de ce qui arrivera aux régimes "privés" en vigueur.

Au poste du loyer à payer, il y eut certaines réticences et l'ensemble des délégués ont consenti à inscrire "octroi" au lieu de loyer. Le "Secrétariat", corporation qui administre l'immeuble des syndicats, a fait savoir officieusement que son bilan sera expliqué aux prochains congrès.



A la tribune du congrès du Conseil central des syndicats nationaux de St-Hyacinthe, on reconnaîtra, de gauche à droite: M. l'abbé

Gratien Traversy, aumônier des syndicats, André Gagnon, président du Conseil central, Lauréo Girouard, secrétaire, et Raymonde Lorrain.

Certains diront qu'il s'agit là de questions politiques, donc qui ne concernent pas le syndicalisme comme tel, mais il est temps que les syndiqués réalisent qu'il existe une différence profonde entre l'action politique des syndicats et la partisanerie mesquine, a dit M. Sauvé.

Plus loin dans son exposé, le directeur de la CSN a tenu à relever les insinuations malveillantes à l'effet que la grève des travailleurs de la construction sur le chantier de l'Institut de technologie agricole soit une des raisons pour lesquelles les usines de la General Motors ne se sont pas installées à St-Hyacinthe.

Ceux qui font courir de pareils radotages, a-t-il ajouté, sont plus intéressés à affaiblir la force syndicale maskoutaine qu'à assurer le développement industriel de la région.

Il est dégoûtant de taxer les travailleurs de St-Hyacinthe de freiner le progrès, eux qui portent le poids des bas salaires alors que le niveau des prix à St-Hyacinthe est aussi élevé qu'à Montréal. La cause véritable du retard de St-Hyacinthe réside plus davantage de l'apathie et de l'irresponsabilité des classes dirigeantes.

Au cours de ce congrès, les délégués ont étudié plusieurs rapports dont celui du président, André Gagnon, de même que ceux du comité de relations extérieures et du comité d'éducation.

ST-HYACINTHE. — La convention collective est devenue un cadre trop étroit pour la solution des grands problèmes qui préoccupent actuellement la classe des travailleurs, a dit M. Robert Sauvé, directeur de la CSN pour la région des Cantons de l'Est, qui s'adressait aux quelque 65 délégués représentant 14 syndicats au congrès du Conseil central des syndicats nationaux de St-Hyacinthe.

Les cadres de l'entreprise, a-t-il dit, sont bien insuffisants pour permettre de régler des questions aussi troublantes que celles du chômage, des changements techniques, de la planification de l'économie, de la législation du travail, et de l'éducation.

Et pourtant qui peut nier qu'il s'agit là de problèmes majeurs dont dépend au plus haut point le bien-être des travailleurs.

Congrès du Conseil central

St-Hyacinthe

Parmi les décisions prises au cours de ces assises signalons notamment:

- porter de 5 à 7 le nombre des membres du comité de relations extérieures afin de redoubler la vigilance des travailleurs en ce qui touche l'activité des divers corps publics, corporations municipales et scolaires de la région; le comité continuera de faire rapport périodiquement de ses observations;
- tenter de nouvelles expériences dans le domaine de l'éducation syndicale, par la formation entre autres d'un groupe d'animateurs aptes à seconder le travail du comité d'éducation;
- renouveler la formule de la "semaine syndicale" dans le but de susciter un plus grand intérêt des syndiqués et de la population en général autour de cet événement annuel important;

— mettre en application une décision déjà prise lors d'un congrès antérieur à l'effet de créer un comité féminin chargé d'étudier les problèmes propres à la femme au travail; ce comité de cinq membres sera composé de représentantes des syndicats dont les effectifs comprennent une forte proportion de femmes;

— établir des contacts avec les médecins, chirurgiens et anesthésistes dans le but d'étudier les problèmes que soulève pour les travailleurs le coût trop élevé des soins médicaux; dresser une liste des "professionnels" qui acceptent de coopérer avec les syndiqués;

— étudier les structures actuelles de la Commission industrielle de la ville de St-Hyacinthe; envisager la possibilité d'y faire admettre les représentants syndicaux.

Conditions inhumaines à la Dionne Spinning

LE SYNDICAT des Employés de Dionne Spinning (C.S.N.) de St-Georges-de-Beauce, a protesté officiellement, contre les conditions inhumaines de travail imposées aux jeunes filles dans cet établissement, depuis qu'un syndicat s'y est implanté.

Le Syndicat a demandé l'intervention du Ministère du Travail en toute cette affaire, nous déclare M. René Harmégnies, organisateur de la Confédération des Syndicats Nationaux.

La compagnie Dionne Spinning a récemment accéléré la vitesse de ses machines à un degré tel que les jeunes filles obligées de répondre à cette rapidité accrue doivent se tenir debout continuellement durant huit heures, de

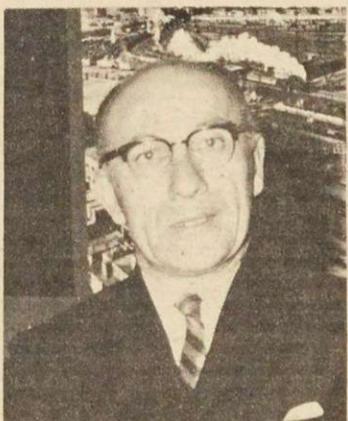
sorte que leurs jambes épuisées subissent une déformation physique due à ce surmenage.

Le Syndicat a demandé au Ministre provincial du Travail d'user du pouvoir que lui accorde la loi et d'ordonner à Dionne Spinning d'accorder deux périodes de repos de 15 minutes chacune, afin que les jeunes filles puissent avoir un peu de répit pour leur permettre de suffire aux exigences des tâches inhumaines imposées par la compagnie Dionne Spinning.

De plus, le Syndicat a demandé au Ministre du Travail d'annuler le permis spécial accordé à Dionne Spinning, lequel permet à cet établissement de faire travailler les jeunes filles jusqu'à minuit au lieu de terminer leur travail à onze heures du soir, tel que cela existe dans toutes les autres industries de la Province.

Beauce: malgré une vive opposition le syndicalisme trace son chemin

par Clément Trudel



René Harmégnies et Paul-Émile Gagnon, tous deux organisateurs de la CSN, ont établi une fête de pont syndicale dans la Beauce.

APRÈS tant d'années d'organisation syndicale dans la province de Québec, les employeurs de la Beauce sont encore réticents au syndicalisme comme tel.

La CSN a toutefois loué un bureau au 295 1ère Avenue, à Saint-Georges Est où deux organisateurs de la CSN, René Harmégnies et Paul-Émile Gagnon, passent nombre de journées et de soirées.

Périodiques et radio de la région véhiculent régulièrement les idées des employeurs, affirme M. Harmégnies mais il existe une tête de pont syndicale puisque déjà une vingtaine de garages où travaillent quelque 200 mécaniciens et commis de pièces ont obtenu leur certification de re-

connaissance syndicale, en faveur du Syndicat des Employés de Garages de Beauce (CSN).

L'effort d'organisation syndicale a aussi porté fruit chez Dionne Spinning (250 employés) où la CSN a obtenu la majorité dans un vote d'adhésion à un syndicat; la Commission de Relations Ouvrières devrait accorder le certificat incessamment.

Le niveau de vie des salariés de la Beauce est bas, selon ce que constate M. Harmégnies mais il serait bien difficile d'attribuer au syndicalisme cette difficulté puisque le syndicalisme n'existe pour ainsi dire qu'à un état embryonnaire. La raison, c'est que les salaires versés n'ont jamais été élevés et que bien peu de patrons dépassent le minimum comme salaire horaire (selon les exigences de la Loi du Salaire minimum). Il existe par



● Une première session d'étude sur le thème de la planification organisée par le comité d'éducation du Conseil régional du Saguenay-Lac St-Jean, a connu un vif succès à Alma. Sur notre photo, montrant une partie des délégués, on reconnaît, à l'extrême gauche, Roch Bergeron, directeur régional de l'éducation, qui semble particulièrement intéressé par l'intervention de Roger Ouellet, vice-président du Conseil régional.

Les employés du Port

LE service d'organisation de la CSN vient d'adresser une requête au Conseil canadien des Relations ouvrières pour être reconnu comme agent négociateur des employés du port de Montréal. Il s'agit du personnel des élévateurs à grain, des entrepôts frigorifiques ainsi que de l'exploitation générale du port. Ce nouveau syndicat de la CSN représentera plus de 1,000 employés.

L'étiquette syndicale en vedette à Jonquière, Kénogami et Arvida

JONQUIÈRE — Près d'une quarantaine d'établissements commerciaux de Jonquière, Kénogami et Arvida ont accepté d'arborer l'étiquette syndicale aux couleurs de la CSN.

Il s'agit d'une initiative des syndicats des employés de commerce de ces trois villes de la région du Saguenay-Lac St-Jean.

En annonçant cette nouvelle, M. Roméo Tremblay a dit qu'une circulaire a été distribuée à tous les syndiqués de la région les invitant au nom de la solidarité syndicale à faire leurs achats dans les magasins qui affichent cet emblème.

"On parle d'achat chez nous, de collaboration, de coopération, entre les syndiqués, voici un moyen de

prouver que nous sommes unis et que nous pouvons nous aider mutuellement", lit-on dans cette circulaire.

"Que nos syndiqués de la pulpe et du papier, de l'aluminium, de la construction, du bois ouvré, des hôpitaux et des corporations municipales se donnent la main pour encourager leurs confrères du commerce et prouver que la solidarité n'est pas un vain mot",

En exigeant l'étiquette syndicale dans les magasins où ils font leurs achats, les travailleurs exigent d'être servis par des employés syndiqués, donc favorisent le développement du syndicalisme dans ce secteur de l'activité économique où les besoins sont grands.

exemple un "Comité pour la défense de la promotion industrielle de Saint-Georges-de-Beauce" et les organisateurs de la CSN n'ont pas de difficulté à y retrouver les idées les plus rétrogrades, sous le couvert de protéger l'expansion future de la région.

A Saint-Georges, les garages qui suivent possèdent maintenant un syndicat et les négociations y ont débuté le 22 avril: Garage Rodolphe Poulin, Garage Dostie & Poulin, Garage Sylvestre Redmond, Drouin Automobile, Garage Odule Giguère, Garage Valley Auto et Garage National. A Ste-Marie-de-Beauce, la situation est identique pour le Garage Nadeau, le Garage Léonidas Sylvain, le Garage Philippe Sylvain et celui de Drouin & Frère. Le garage Cliche, de Vallée Jonction et Léopold Dumas, de Saint-Côme, suivent le même exemple tandis qu'à Sainte-Germaine-de-Dorchester, les garages Bégin Auto, Dupont Auto et Ferland & Bégin complètent la liste des garages "syndiqués" à la mi-avril. Des demandes de certification sont placées pour d'autres garages de la région, soit de Sainte-Claire, de Sainte-Germaine, etc.

M. René Harmégnies est au service de la CSN (CTCC) depuis 1946, après six années de syndicalisme militant à Chicoutimi. Il peut donc saisir assez facilement si un milieu est ou non réticent au syndicalisme. L'usine de Dionne Spinning, à St-Georges, est à son avis l'un des endroits où les conditions de travail sont excessivement mauvaises; l'employeur jouit encore d'un permis spécial pour faire travailler les jeunes filles jusqu'à minuit. L'on constate également que les jeunes filles n'ont pas de période de repos et doivent se tenir debout pour toute la durée de leur travail. Tout cela s'ajoute au fait que, vu la saison, la marche des machines est accélérée afin de mieux "remplir les commandes".

Dionne Spinning a un très faible pourcentage d'hommes à son service; la plupart des employées sont des jeunes filles de 16 à 20 ans qui doivent travailler de six heures du matin à trois heures de l'après-midi ou de trois heures de l'après-midi à minuit. Et cela pour un salaire horaire de 66 cents, dans la grande majorité des cas.

L'on se rappelle qu'après la guerre, cette même usine Dionne avait fait venir 100 Polonaises pour compléter sa main-d'oeuvre; il n'en reste qu'une, les autres ayant quitté à plus ou moins brève échéance. Depuis l'an dernier, un syndicat de boutique existe sous le nom de "Société mutuelle des employés de Dionne", groupe qui n'a jamais été certifié.

Un groupe d'employés de garages attendant la signature d'une première convention collective et un fort groupe d'employés d'une filature forment le noyau sur lequel la CSN fonde beaucoup d'espoir pour la Beauce de demain.

Les négociations débutent pour les employés de garages

LA première séance de négociations du Syndicat des Employés de Garages de Beauce (C.S.N.) a eu lieu récemment, sous la présidence des confrères Raymond Parent et Gilles Trudel.

Assistaient à cette première séance de négociations les confrères René Harmégnies et Paul-E. Gagnon, qui avaient organisé ce syndicat.

Une vingtaine de propriétaires de garages étaient présents pour cette initiation syndicale.

On peut dire que le premier contrat a été progressif, même s'il n'y a pas eu mariage et accouchement.

Une deuxième séance est fixée, alors que le confrère Gilles Trudel agira comme porte-parole officiel des employés.

Qui vivra verra!

● Le travail de nuit pour la femme a fait l'objet d'une journée d'étude qui a réuni les responsables des comités féminins des syndicats du textile. Sur notre photo, M. Guy Beaugrand-Champagne, qui agissait comme animateur, en compagnie de Mme Yvette Rousseau, vice-présidente de la Fédération nationale du textile (CSN) et de Mme Renée Geoffroy qui a prêté son concours à l'organisation de cette journée.



Les ouvrières du textile font bloc contre le travail de nuit

GRANBY — L'unanimité n'a pas été longue à se faire contre le travail de nuit pour la femme, parmi les déléguées des comités féminins des syndicats du textile, réunies en journée d'étude, le 25 avril dernier.

Les femmes s'opposent unanimement à l'amendement de la législation provinciale qui interdit le travail de la femme après 11 heures du soir.

Le travail de nuit, a-t-on fait remarquer au cours de la discussion, est mauvais pour la santé. La travailleuse est ainsi privée de façon régulière des heures de sommeil les plus réparatrices. La qualité et la régularité des repas s'en ressentent avec tous les inconvénients que cela entraîne.

Le travail de nuit pour la femme mariée présente aussi des inconvénients sérieux. La vie conjugale et familiale en est compromise, les époux ne se voient que rarement, ne peuvent plus discuter à tête reposée des mille et un soucis du ménage et de l'éducation des enfants.

Les participantes se sont aussi interrogées sur les raisons pour lesquelles les fabricants de textiles

songent au travail de nuit pour la femme.

Certaines disent que la main-d'œuvre féminine est plus adroite, plus docile, plus malléable, donc que le rendement des usines serait accru. Le salaire des femmes étant inférieur à celui des hommes, l'autorisation de faire travailler les femmes de nuit pourrait entraîner un abaissement du coût de revient.

Si les raisons évoquées plus haut sont exactes, a-t-on fait remarquer, une telle pratique provoquerait à la longue de nombreuses mises-à-pied chez le personnel masculin, donc accroîtrait les causes de chômage pour les pères de famille.

D'autres sont d'avis que les employeurs songent au travail de nuit pour la femme parce que les hommes seront dans l'avenir de plus en plus difficiles à recruter dans l'industrie textile.

Une cinquantaine de personnes — dont les présidents de tous les syndicats du textile — avaient répondu à l'invitation de Mme Yvette Rousseau, vice-présidente de la Fédération nationale du textile (CSN) de venir discuter ce problème.

Les femmes hésitent - elles devant la peur du ridicule ?

GRANBY. — Les femmes se plaignent du peu de place qu'elles tiennent dans les préoccupations de leur syndicat.

Une journée d'étude, organisée par le comité féminin de la Fédération nationale du textile (CSN), sous la direction de Mme Yvette Rousseau, de Coaticook, leur a donné l'occasion d'exprimer quelques-unes de leurs doléances.

Voici les principaux griefs que les travailleuses ont exprimés en présence d'ailleurs des présidents (masculins) de la plupart des syndicats concernés — lesquels, semble-t-il, ont pris la chose en fort bonne part.

Les femmes se plaignent :

● d'être rabrouées lorsqu'elles interviennent dans les assemblées. Connaissant mal la procédure de discussion en assemblée, il arrive qu'elles intervien-

nent mal à propos pour soulever un problème qui les touche directement. Le président les rappelle à l'ordre et souvent leur problème est ainsi relégué aux oubliettes;

● les femmes se plaignent aussi que les membres du syndicat ne prennent pas davantage au sérieux leurs interventions dans les réunions. Si elles ont le malheur de s'exprimer maladroitement, on les tournera facilement au ridicule avec le résultat qu'il faut une "audace" exceptionnelle pour tenter une nouvelle intervention. Les dirigeants syndicaux, disent-elles, devraient coopérer davantage afin de leur permettre une plus grande participation;

● les femmes syndiquées déplorent enfin qu'on les écarte systématiquement des comités de négociation. Cette dis-

cussion faisait suite à une série d'assemblées tenues à l'échelle locale, notamment à Saint-Grégoire-de-Montmorency, Drummondville et Granby.

Les membres des comités féminins ont aussi soulevé divers autres problèmes qui feront éventuellement l'objet de prochaines journées d'étude.

Les femmes ont déploré notamment les mauvaises conditions d'hygiène qui règnent dans leurs lieux de travail. Les usines sont malpropres, parfois infectées de vermines, les toilettes sont dans un état dégoûtant, de même que les lieux où les travailleuses doivent prendre leurs repas.

D'autres se plaignent des charges de travail. On les oblige parfois à manipuler des objets dont le poids atteint jusqu'à cent livres.

On déplore aussi le fait que les usines, mal construites, accentuent la trépidation des machines. Il en résulte une atmosphère d'excitation nerveuse souvent dommageable.

Les femmes souhaitent enfin que des allocations de repos soient accordées qui tiennent compte de l'effort exigé par la tâche.

● suite de la page 7

de fermer ou de déménager l'entreprise en vue de démoréaliser les travailleurs.

Les employés de Fashion Craft, depuis plusieurs années, ont été en chômage partiel. En effet, ces employés n'ont pas travaillé plus que trente à trente-deux heures par semaine, depuis une dizaine d'années, alors que la semaine de travail de quarante heures est remplie pour les employés des autres manufactures de vêtements de Victoriaville.

Le Syndicat du Vêtement de Victoriaville, de même que la Fédération, regrettent que Fashion Craft n'ait pas tenu compte de ses responsabilités économiques et sociales à Victoriaville, et si celle-ci persiste dans sa décision de fermer l'usine, nous nous occuperons de trouver du travail aux employés jetés sur le pavé par les caprices de notre grand financier national. Nous avons déjà trouvé du travail pour un bon nombre d'entre eux.

En terminant nous tenons à affirmer que la politique de la Fédération du Vêtement et de ses Syndicats affiliés a toujours été et demeure une politique de collaboration avec les chefs d'entreprise, qui ont un minimum d'esprit social et nous réaffirmons être prêts à collaborer avec tout industriel, surtout Canadien français, qui serait déterminé à faire fonctionner Fashion Craft convenablement.

● Jean - Marc Bergeron, président du Syndicat du vêtement de Victoriaville qui groupe les employés de trois manufactures de vêtements. Il y a dix ans, la Fashion Craft arrivait en tête. Mal administrée et mal équipée, elle s'est depuis laissée devancer par la Rubin Brothers et la Utex Corporation.



crimination a pour effet d'entraîner un manque d'intérêt de leur part, même lorsque leurs problèmes propres sont en cause. De plus cette pratique empêche à la longue les femmes de prendre une expérience syndicale et perpétue ainsi leur état de dépendance.

Cette journée d'étude, a-t-on fait remarquer en terminant, établit au-delà de tout doute que les femmes sont capables d'apporter une contribution positive à la vie syndicale si seulement les hommes veulent bien au début leur faciliter les choses.

Bien des problèmes propres à la femme au travail demeurent sans solution parce que le syndicat en ignore tout simplement l'existence.

Il appartient aux femmes elles-mêmes de remédier à cette lacune.

par GUY GAGNE

Au Royaume du Saguenay

LE 10e congrès régional des Syndicats nationaux de la région Saguenay-Lac St-Jean, a reçu un nombre record de résolutions, lors de son congrès qui s'est tenu à Dolbeau les 8-9-10 mai dernier. Les principales sont:

—Le congrès a recommandé que la C.S.N. fasse les pressions nécessaires pour que l'article 697, du code des Procédures civiles, pour que les meubles meublant d'un individu dont le salaire est saisi, demeurent insaisissables au même titre que ceux qui sont protégés par la loi du dépôt volontaire.

—Que les titres "C.R." soient accordés à l'avenir par le

Conseil des ministres sur recommandation du Barreau. Actuellement ces titres sont accordés comme récompense politique et non à la valeur de l'individu. Cette résolution est référée à la C.S.N.

- Le congrès est revenu à la charge pour que le gouvernement forme des tribunaux ouvriers.
- Que l'on amende la loi des ventes à tempérament de façon à augmenter les contrats soumis à la Loi, de \$800. à \$1600. et inclure les véhicules-automobiles pourvu que le montant soit inférieur à \$1600.
- Que le procureur général amende la "Loi des Lettres de

change" pour éliminer les billets promissaires aux contrats-liens.

- Que les hôpitaux publient leur bilan annuel, étant donné que ces institutions hospitalières sont administrées avec les deniers publics.
- Que les institutions religieuses qui ont des commerces opérant soient appelées à payer des impôts au même titre que les institutions commerciales.
- Que les juges soient nommés sur recommandation et enquête du Barreau, et non comme actuellement, alors que l'on fait ces nominations comme récompense politique.
- Que la C.S.N. reprenne ses émissions de télévision comme l'an dernier.
- Que la législation favorise par l'assiette fiscale ou le dégrèvement des impôts les industries qui vont s'établir en dehors des grands centres de consommation.
- Que le comité régional d'éducation intensifie son travail auprès des petits syndicats par des cours sur la solidarité syndicale.
- Que l'exécutif du Conseil régional Saguenay-Lac St-Jean étudie la possibilité d'une action commune avec l'U.C.C. dans sa lutte entreprise en vue de rendre la taxation plus réaliste en regard de ceux qui en sont l'objet.



Belle victoire dans la construction à St-Hyacinthe

ST-HYACINTHE. — Après 22 semaines de grève, la plus longue dans l'histoire de l'industrie du bâtiment, une convention collective de travail a été signée par les représentants de la compagnie Janin Construction Ltd et les sous-traitants d'une part, et le Syndicat National des Métiers de la Construction de St-Hyacinthe d'autre part.

La grève fut déclarée le 4 décembre 1963, principalement pour les raisons suivantes: traitements inhumains, absence totale de conditions de travail, congédiements des ouvriers maskoutains, payés \$2.10 l'heure, remplacés par des ouvriers de l'extérieur, payés \$2.60 l'heure.

Les grévistes revendiquaient des conditions de travail plus humaines et un réajustement des salaires, afin d'approcher les traitements de Montréal.

Les ouvriers ont accepté de mettre fin à leur grève, en signant une convention collective offrant les avantages suivants: Reconnaissance syndicale; atelier syndical parfait et retenue syndicale; procédures de règlements de griefs; clause d'ancienneté (un précédent dans l'industrie du bâtiment). Le contrat prévoit de plus une augmentation de .30 l'heure (dans une période de 18 mois) en plus des augmentations de .20 l'heure prévues par le décret.

Toutes les poursuites judiciaires intentées par la partie patronale, entre autres, une de

\$100,000. pour avoir provoqué et déclenché une grève, sont retirées, seront abandonnées.

Les augmentations signifient des salaires de \$2.60 l'heure ou \$117. par semaine, soit \$3. de moins qu'à Montréal.

Quand les ouvriers, après une longue grève, reçoivent 90% de leurs revendications, il ne reste aucun doute qu'il s'agit d'une éclatante victoire syndicale. Et tous les syndiqués se réjouissent des résultats obtenus. C'est la plus belle convention particulière signée dans le bâtiment, il faut maintenant la mettre en application.

Les membres du Syndicat National des Métiers de la Construction de St-Hyacinthe savent que cette victoire leur ouvre la porte pour la prochaine négociation du décret. Ils savent que la première bataille est gagnée et aussi qu'il reste encore quelques chats à fouetter.

Les ouvriers méritent des félicitations pour leur solidarité, cette réussite leur revenait. Ils sont reconnaissants à leur fédération de l'appui qu'elle leur a assuré et pour les services du confrère Réal Labelle, pilier des négociations. Ils n'oublieront pas l'aide que la CSN a fournie par l'entremise des confrères Jean Marchand, Marcel Pepin, Adrien Plourde, Robert Sauvé.

C'est le succès d'une coopération à tous les échelons d'une belle équipe.

Raymonde LORRAIN

Nouveaux contrats

DRUMMONDVILLE Première convention entre le Syndicat des employés de bureau et la Commission scolaire de Drummondville. Négociateurs: Bruno Beaudoin et Jean-Paul Brousseau, agent d'affaires.

Renouvellement de la convention entre l'Association des employés de carton façonné et la St-Francis Paper Converters Ltd., de Drummondville. Augmentations de salaires de 3 et 4 cents l'heure. Fêtes chômées et payées. Négociateur: Jean-Paul Brousseau.

VICTORIAVILLE Première convention entre le Syndicat national des travailleurs en métaux et Conrad Cliche Inc., de Victoriaville. Augmentations de salaires de 6 à 30 cents l'heure pour la première année, et de 7 cents l'heure pour la deuxième année. Deux semaines de vacances après quatre ans. Atelier syndical parfait. Clause d'ancienneté. La prime d'assurance-groupe sera payée à 50% par l'employeur à compter du 1er janvier 1965.

Première convention entre le Syndicat national des travailleurs en produits agricoles et la Coopérative Agricole de Warwick. Augmentations de 13 à 22 cents l'heure. Deux semaines de vacances après quatre ans. Atelier syndical parfait. Clause d'ancienneté. Assurance-groupe payée à 50% par l'employeur.

Certificats reçus

ST-ROMUALD Le Syndicat national des distributeurs de combustibles a reçu son certificat pour représenter les 15 employés de la Superior Propane Co. Ltd., de St-Romuald (Lévis). Organisateur: Jude Poulin.

GRANBY Certificat reçu pour représenter les 22 employés de Yvertex Co. Ltd., de Granby. Organisateur: Claude Girard.

CANDIAC Le Syndicat national des employés du papier a reçu son certificat pour représenter les 45 employés de la Rite Paper Products Ltd., de Candiac. Organisateur: Adrien Beauvais.

MONTREAL Le Syndicat national des employés de l'Hôpital Victoria a reçu, le 6 mai, un certificat attendu depuis près de deux ans. Le groupe appartenait jusqu'ici au local 298 de la Building Service Employees International Union (AFL-CIO). Après maintes mesures dilatoires et un vote de représentation qui accorda une majorité en faveur du Syndicat national. Organisateur: François Krakowsky.

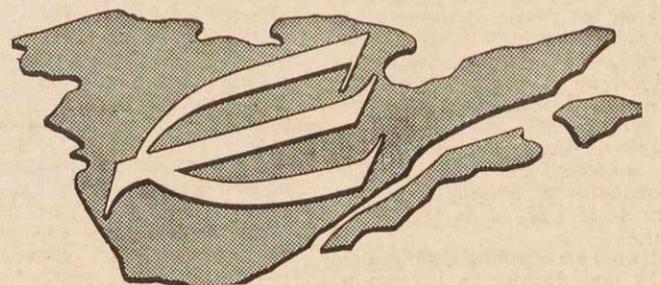


CIGARETTES

"EXPORT"

BOUT UNI
OU FILTRE

La mutuelle d'assurance intégrée à l'économie du Canada Français



Assurance-vie
Assurance collective
Rentes viagères
Fonds de retraite

L'ÉCONOMIE
MUTUELLE D'ASSURANCE

41 ouest, rue St-Jacques — Montréal — 845-3291
Montréal — Québec — Joliette — Saint-Jean — Sherbrooke — Ottawa

sessions d'étude

(Continued from p. 20)

CONCOURS DU MOIS

JUIN

8 MONTREAL : Ouverture de la section française du Collège canadien des travailleurs. Organisé conjointement par le Congrès canadien du travail et la Confédération des syndicats nationaux avec la collaboration de l'université McGill et l'université de Montréal.

12-14 LEVIS : A l'Institut Coopératif Desjardins, atelier de travail sur la formation syndicale, à l'intention des responsables de l'éducation des conseils centraux. Organisé par le Service d'éducation de la CSN.

15 Troisième semaine de perfectionnement pour un groupe d'une vingtaine de permanents de la CSN.



Robert Burns est élu président du Syndicat des permanents (CSN)

LANCES à fond dans une activité professionnelle dévouante et soucieux de l'accomplissement des multiples tâches qu'elle comporte, les permanents et autres employés de la CSN ont tout juste le temps de se rappeler qu'ils sont eux-mêmes des travailleurs salariés.

A ce titre ils doivent se préoccuper d'entretenir avec leur employeur, la direction de la CSN des rapports ordonnés par le moyen d'une convention collective où les droits et devoirs de chaque partie font l'objet d'une discussion et d'entente mutuelle.

Aussi ne faut-il pas s'étonner qu'ils aient songé à se former en syndicat. Ce syndicat existe depuis quelques années et groupe actuellement quelque 150 permanents et employés de bureau de la CSN et de ses corps affiliés.

Réunis en assemblée générale, le 13 mai dernier, à l'occasion des journées d'étude des permanents, à l'Institut Coopératif Desjardins, de Lévis, les membres du Syndicat des permanents syndicaux (CSN) ont procédé à l'élection de leur exécutif et des divers comités qui siègeront au cours de la prochaine année.

C'est Me Robert Burns, conseiller technique à la CSN, qui a été porté à la présidence de l'exécutif. Le confrère Burns prendra la relève du confrère Raymond Parent, démissionnai-

re, qui a accepté le poste du vice-président.

Les autres membres de l'exécutif sont: Micheline Careau, secrétaire; Marcel Ethier, trésorier; Alfred Bossé (Shawinigan), Jean-Paul Pelletier (Côte Nord), Jean-Marie Ouellet (Saguenay-Lac-St-Jean), Jude Poulin (Québec), Raymond Legendre (Montréal), Henriette Poulin (Sherbrooke); tous directeurs.

L'assemblée générale a de plus ajouté à l'exécutif le poste de délégué de la région de Hull-Ottawa. C'est le confrère Roger Lasalle, qui a été élu à cette nouvelle fonction.

Les membres ont aussi procédé à l'élection des divers comités: comité d'évaluation des tâches, comité de la caisse de retraite, comité d'entraide.

Aux comités déjà existants ils en ont ajouté un nouveau: le comité d'éthique professionnelle et de formation.

Un dernier comité, celui de négociation, aura pour tâche d'entrer en relation avec la direction de la CSN pour entamer et conduire à bonne fin les pourparlers en vue du renouvellement de la convention qui vient tout juste d'expirer.

Les membres du comité de négociation sont: Jean Champagne, Robert Burns, Jude Poulin, Eliette Duguay, Claude Barde, Jacques Dupont et Raymond Legendre.

Ste-Justine, admits as many patients as it did before our work stoppage.

Q. Was the committee approached with other problems connected with work loads ?

A. Of course. Here and then many improvements have been gained. Here are a few examples :

A few doctors had got into the habit of having their patients come to the hospital instead of their private office. They were thus making free use of the hospital personnel and equipment.

Such practice was against medical discipline, and among other consequences, it was increasing the work loads of the nurses. This is the aspect of the problem that we dealt with.

The situation has since come back to normal.

In another department, the delivery room, a nurse complained about the great number of phone calls she had to answer in addition to her regular duties.

A study was made on the spot. After making a count of the number and frequency of the calls, which imposed on the nurse to leave her patient each time to run to the phone, it has been found that a telephone girl was needed during the rush hours, that is from 10.00 a.m. to 6.00 p.m.

The committee also got interested in the problems arising from certain medical functions that were performed by the nurses, such as intra-venous injections, for instance.

There was no standard practice in the whole hospital on that matter.

In some departments nurses were forbidden to give such injections, in others they were obliged to do it.

We wanted to have this clear.

Are these injections within the nurse's responsibility? To answer in the negative could mean that more resident doctors would be required in some departments — it must be mentioned in fact that the children at times had to be kept without food until very late in the morning.

If we answered 'yes', then adequate protection had to be insured for the nurse who was performing this task.

Once again, the problem has been settled to our satisfaction.

Q. Did the Ste-Justine nurses have an opportunity to appeal to the Health Minister as it is provided for in the agreement ?

A. Yes once up to now. The problem was to determine the status of two nurses assigned to the neuro-surgical department. They were complaining that they had no authority over the personnel caring for the patients in that department. Many conflicts were arising as a result of the situation. Since no satisfactory solution could be agreed upon within the committee, the problem had to be brought before the Minister.

Q. Your agreement also provided for the setting up of a provincial nursing committee. What is the situation there ?

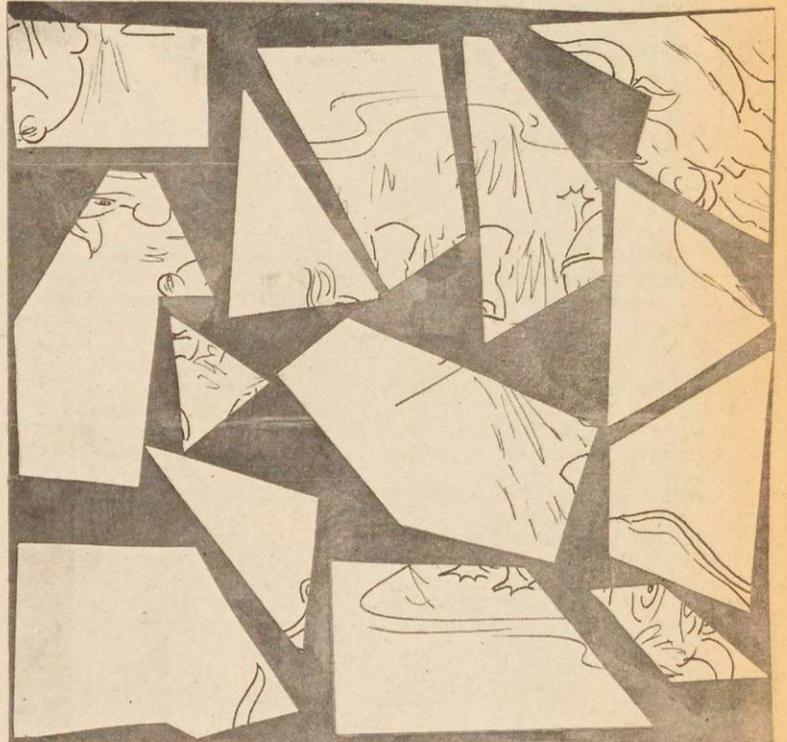
A. The Health Minister has invited various associations: hospitals, doctors, nurses, etc., to appoint their representatives on this provincial committee.

The Alliance chose to be represented by Mr. Marcel Pepin and myself. Miss Lucie Dagenais, business agent of the Alliance des infirmières de Montréal will act as substitute.

Q. On the whole, are the Ste-Justine nurses satisfied with the new situation ?

A. Yes, definitely, as far as we can assess it.

It is to be noted that the formula is also of great interest to all groups of nurses who are members of the Alliance. A nursing committee in every hospital has been asked by the Alliance to the arbitration board which is presently discussing the whole working conditions of the nurses in the Montreal area.

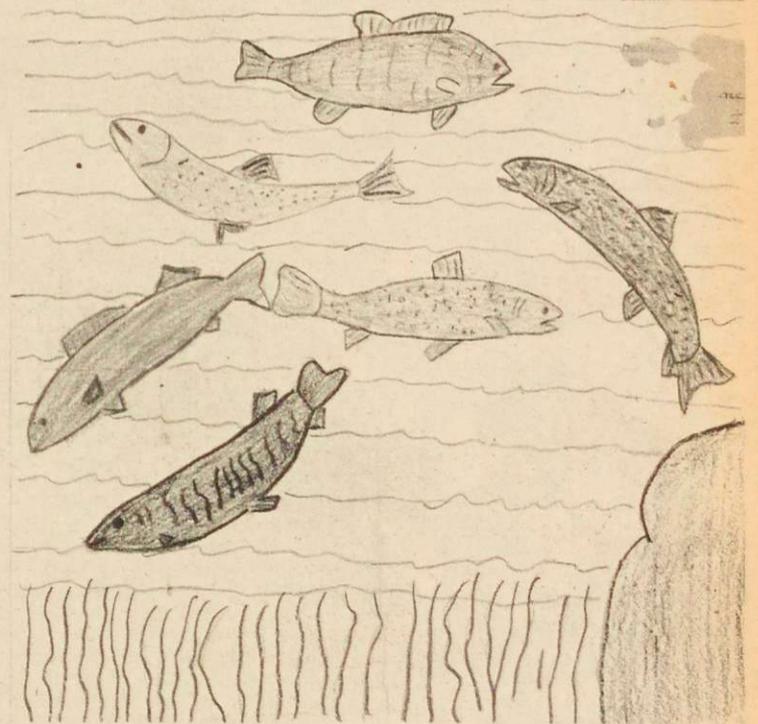


Jeu No 1 - jusqu'à 8 ans

Nous avons reçu une quantité appréciable de lettres indiquant la réponse exacte. **RACHEL OUELLET**, (7 ans), 478 St-Benoît, La Tuque, Qué., a été choisi au hasard et recevra le prix tel qu'entendu. Tous ceux qui peuvent reconstituer et nommer notre nouvelle fable ont la chance de gagner de beaux livres d'enfants pour une valeur de \$10.

Jeu No 2 - 8 à 12 ans

Nous félicitons notre gagnante de ce mois-ci : **MARLAINE TREMBLAY** (8 ans), 440 Côte est, Alma, Qué., pour son dessin que nous reproduisons ci-dessous. Les vacances approchent... Sans doute voyagerez-vous, quels moyens de locomotion aimeriez-vous employer ? Dessinez alors l'endroit de votre départ : gare, quai, aéroport ou même... le garage de papa. **BON SUCCES !**



CONCOURS 4364, RUE ST-DENIS, MONTRÉAL

JUIN 1964

JEU No 1

JEU No 2

Nom	Nom
Prénom	Prénom
Adresse	Adresse
Age	Age

THETFORD MINES

Progressive Lay-Off Of 600 Employees

THETFORD MINES — The rumour had been circulating for a few days, but nobody dared believe it. Thus the news came as a real surprise.

On Friday March 20, late in the afternoon, three companies (Asbestos Corporation, Johnson's Company and Johnson's Asbestos) were handing out at the doors of their Thetford and Black Lake plants a brief statement which said substantially the following:

"The Asbestos Corporation Limited and the Johnson's companies will soon unite their respective personnel and means of production.

The merger will unfortunately involve the progressive lay-off of some 600 employees from the three companies out of a total of nearly 2,700."

A little earlier, the presidents of the unions whose members were directly affected had been called in the personnel office of the Asbestos Corporation, where about the same things were said to them.

At the same time, newspapers and radio stations were sent a more detailed press release in which the companies were stating the reasons which had brought about such a decision, as well as the measures they intended to take to facilitate the integration of their personnel.

After recovering from their first surprise, the workers immediately proceeded with a study of the situation created by this unilateral decision which appeared as a "fait accompli".

The very next day, the executives of the three unions concerned were called together. It was decided to set up a study and negotiation committee which would get in touch with the employers. A few days later, the union spokesmen

were in a position to state their views.

For the citizens of Thetford, this new action from the three asbestos companies comes as a disaster, although it is difficult to make an exact assessment of its consequences.

The elders have seen worse. They still remember the unstable periods which have marked the operation of the asbestos mines in the area: unfair competition between companies, lock-out, merging, lay-off, re-engagement, are all too familiar

to the asbestos workers.

The recent years had however been relatively stable, with the strengthening of existing companies and stepping in of a few new ones.

The laying off, even gradually, of some 600 employees creates a capital problem for the area which already has a "moderate surplus" of labour (according to data supplied by the federal Department of Labour).

The employment situation for the young workers will not be seriously altered, if we may so express ourselves, simply because it already was at the lowest level. The operation of asbestos mines has since long offered very few jobs each year to the young workers. Exodus is their common lot. One only has to recall that at Asbestos Corporation Limited, for instance, over 150 employees registered their name on the waiting list after having been temporarily laid off, some of them with many years of service with the company, up to 14 years in certain cases.

The problem is more acute for the older workers. We cannot see how the mining industry in the area can absorb

this surplus of labour within a reasonable delay.

There certainly is matter for negotiation between the miners unions and the asbestos companies, in spite of the attitude already adopted by the latter. And the union leaders do not intend to shirk the responsibilities entrusted to them by the workers.

Trade unionism in Thetford has a background of over 25 years of intense life and active struggles. If the past can vouch for the future, there is no doubt that an equitable solution will be found to one of the most difficult problems in its history.

In front of the present crisis, one word comes back to the foreground: planning.

Without crediting this word with mysterious and magic powers, one can still believe, in view of the human problems arising in Thetford from the decision of the three asbestos companies, that a system entrusting the exploitation of such an important natural resource to the sole "free private enterprise" which can (without any previous notice or consultation) plunge a whole population into stagnation, calls for the most serious "reservations".

STE-JUSTINE

Six Months Later



IN October last, the nurses of Montreal's Ste-Justine Hospital created a precedent in the history of the Quebec labour movement by leaving their work in protest against the attitude of the hospital's management which had refused to seriously consider their claims.

This work stoppage, which was to last a complete month, ended with the signature of an agreement whereby both parties, with the help of the Health Minister, reached an understanding as to the means to solve their common problems.

We have already underlined the importance

of this settlement which, as we wrote at the time, would eventually affect hospital personnel in the whole province.

The Ste-Justine nurses have since resumed anonymously their daily duties.

We thought that the readers of LABOUR would be interested to know "the end of the story", and among other things, how both parties have managed to "live together" after this clash.

We have therefore interviewed Mrs. Madeleine Morgan who, as president of the "Alliance des infirmières" (CNTU), played a leading part.

Q. Mrs. Morgan, the work stoppage was primarily a protest of the nurses against "work loads". To what extent has this problem been solved since you returned to work?

A. The agreement which ended our strike — we've got to call things by their names — provided for the creation of a nursing committee responsible for the study of that problem.

This committee was actually set up from the first days. It is a joint committee, with an equal number of representatives from both the hospital and the nurses.

On the management side, the committee includes the general director, the directress of nursing and the medical director. The three Alliance representatives are: Misses Gabrielle Côté and Claire Ranger and myself.

Q. Is it a purely advisory committee, or is it empowered to solve the problems brought to its attention?

A. The nursing committee can take all decision within the range of its competence. These decisions, besides, must be reached within three days. In case of a dead-lock, the agreement provides for appeal to be made to the Health Minister who will appoint a doctor as arbitrator. The latter must make his award within ten days. This is therefore a committee endowed with genuine power, and which can exercise real influence. There is no doubt that problems have been actually solved through this Committee in the course of the last six months.

Q. Was not one of the main grievances of the nurses dealing with the relation that should exist between the number of

patients admitted to the hospital and the number of nurses in the institution?

A. True. We insisted that during certain periods of the day, the nurses were literally overwhelmed with the number of patients assigned to them. The children were, besides, the first to suffer from that situation. The nursing committee, after studying the question, agreed that there should be, at all time of the day or night, at least one registered nurse in each "block". I shall explain here that the word "block" in our language means a sector of the building corresponding to one-sixth of a floor, that is 12 to 46 patients according as there are private rooms or common wards.

Q. What consequences derived from the application of such a measure at Ste-Justine?

A. The most obvious consequence was that several "blocks" had to be closed to maintain the balance we had agreed upon. It is estimated that Ste-Justine has since been occupied to approximately 60% of its capacity.

Q. Shall we conclude that the hospital is operating at slow pace?

A. This depends on how you look at it. If we compare the situation which existed before the strike with the present one, we note the following: the application of the new standards has improved the quality of our care to the children, risks of infection have been reduced, with the result that the patients leave the hospital sooner. In the end, with this accelerated rotation, we estimate that

— Continued on page 19