

# LE TRAVAIL

LE PLUS FORT TIRAGE DE LA PRESSE SYNDICALE AU CANADA • Vol. XL, No 7 • MONTREAL, JUILLET 1964

## Vaste projet de réforme des structures du service d'éducation de la CSN

**LEVIS.** — L'ouverture des bureaux régionaux ainsi que l'addition de trois nouveaux services spécialisés ont amené la CSN à formuler un projet de réforme des structures de son service d'éducation.

Ce projet sera soumis au prochain congrès général du mouvement qui se tiendra en septembre.

## Un besoin urgent D'ANIMATEURS de vie syndicale

• Dans le cadre de la session de formation d'animateurs de la vie syndicale, M. Guy Beaugrand-Champagne a interviewé M. Robert Garneau, du syndicat du papier de Donnacona. L'entrevue, enregistrée sur ruban magnétique, a servi de base à l'étude des techniques d'enquête sur les besoins des travailleurs. M. Garneau avait accepté de raconter son évolution comme militant syndical au cours des années.

Plus  
de détails  
p. 3



# CE MOIS-CI

**L**E syndicalisme dans les métiers de la construction n'est pas une sinécure. L'extrême mobilité de la main-d'oeuvre est un des facteurs qui obligent les syndicats à faire des prodiges d'imagination et d'initiative pour assurer l'organisation et le maintien syndical dans ce secteur.

● Aussi n'est-il pas sans intérêt de souligner l'extraordinaire vitalité que manifestent la plupart des syndicats affiliés à la CSN et à la Fédération des travailleurs du bâtiment du Canada.

**L**E dernier congrès de cette Fédération, tenu à Québec, les 28, 29 et 30 mai dernier, nous a fourni l'occasion de constater à nouveau les progrès considérables accomplis dans ce secteur depuis quelques années. Nous avons l'an dernier, assisté au congrès de Sorel. Le rapport du conseiller technique, M. Réal Labelle, nous avait particulièrement frappés.

● Ce rapport portait sur les nombreux problèmes de la négociation pour les syndicats de la construction. Réal Labelle tentait de définir quelle devrait être la politique de la Fédération face aux transformations techniques de plus en plus rapides qui bouleversent ce secteur de l'activité économique. Le syndicalisme doit rester vigilant pour ne pas être pris en défaut.

**C**E qui frappe cette année ce n'est pas tellement la croissance des effectifs de la FTBC — bien que cette croissance de l'ordre de plus de 3,000 membres soit une des plus considérables jamais enregistrées — mais le fait que les mêmes préoccupations, qui avaient attiré notre attention l'an dernier, se retrouvent dans le rapport conjoint des deux conseillers, MM. Réal Labelle et Claude Dumais.

● A en juger par les renseignements considérables fournis dans ce rapport, les dirigeants de la Fédération du bâtiment font une chasse sévère contre les pratiques routinières qui trop souvent paralysent les progrès dans ce secteur.

**U**NE de ces pratiques, qui consistait à négocier de simples amendements à un décret promulgué il y a déjà 12 ou 15 ans, semble avoir été définitivement abandonnée. Les syndicats de la construction affiliés à la CSN sont revenus à "l'esprit et à la lettre" de la loi de la convention collective qui, au sens strict, n'a pour but que d'extensionner certaines clauses d'une convention en bonne et due forme signée entre les deux parties.

● Ce n'est pas par simple souci de "rentrer dans la légalité" que les syndicats de la construction ont voulu corriger cette façon de faire. L'intérêt même des travailleurs concernés était en jeu. Le décret — c'est trop évident — ne peut leur assurer l'entière reconnaissance de leurs pleins droits.

**I**L faut se rappeler en effet que les ouvriers du bâtiment, jusqu'à une date fort récente, étaient loin de profiter des avantages dont jouissent depuis longtemps les travailleurs d'autres secteurs industriels. C'est par la convention collective que ces travailleurs sont allés chercher ces avantages que le décret ne pouvait absolument pas leur procurer.

● La loi de la convention collective ne permet en effet l'extension que de quelques clauses de base (salaires, heures de travail, vacances...). Ces clauses ne touchent que les conditions minimales de travail, elles ne règlent pas tout, loin de là !

**L**ES travailleurs de la construction estiment, à juste titre, qu'ils ont droit à plus que ça. Le chômage demeure une de leurs hantises principales et ils cherchent par la convention à atténuer les effets des mises-à-pied qui sont monnaie courante dans cette industrie. De là des clauses visant à la sécurité d'emploi (rappels au travail, placement par le syndicat, voire même clause d'ancienneté...)

● Ils veulent aussi être suffisamment protégés dans l'application de la convention et le respect des conditions de travail qui y sont spécifiées. De là les clauses de règlements de griefs, d'arbitrage. Toutes choses relativement nouvelles dont ils ont le plus grand besoin.

**VOILA** pourquoi, partout à travers la province, les syndicats de la construction cherchent à obtenir — et obtiennent le plus souvent — la signature d'une véritable convention, laquelle peut, par la suite, servir de base au décret. Est-ce dire que cet objectif des syndicats affiliés à la CSN a pu se réaliser dans tous les centres ? Non. La présence des unions américaines retarde la mise en application de cette politique. C'a été le cas de Hull, tout récemment. Mais ce n'est que partie remise.

● Un tel réveil dans la construction entraîne certaines conséquences. On a jamais rien pour rien. Parfois il faut aller jusqu'au conflit ouvert et les sanctions économiques. Voilà comment la grève a fait son apparition. New-Carlisle, St-Jean de Québec, St-Hyacinthe, autant d'endroits où les travailleurs ont dû batailler fermement pour obtenir justice.

**D'**AUTRES exigences sont perçues de plus en plus vivement par les dirigeants de la FTBC. Ce sont celles de l'éducation syndicale des membres. Il arrive en effet qu'en vertu des clauses de sécurité syndicale négociées ici et là les travailleurs de la construction entrent dans les syndicats sans avoir reçu une initiation de base suffisante. Il faut mettre les bouchées doubles. De là l'importance de suppléer à cette lacune par une initiation intensive.

● Un autre motif favorise l'application de mesures visant à l'éducation syndicale des membres. Les syndiqués doivent être capables de surveiller l'application de leur convention et de profiter de leur clause de procédure de griefs, entre autres choses. Les agents d'affaires sont littéralement débordés et les syndicats ont besoin de former des "responsables" qui assureront une présence efficace sur les chantiers.

Le syndicalisme connaît un vif essor dans la construction à Montréal. Une vigoureuse campagne d'organisation dirigée par le confrère Paul-Emile Petit, organisateur à la CSN (notre photo), avec le concours des divers agents d'affaires, a permis d'accroître sensiblement les effectifs de notre mouvement dans ce secteur. De nombreux syndicats ont été formés — dont celui des "mineurs". Ce dernier syndicat, qui groupe les travailleurs affectés aux travaux souterrains du métro de Montréal, s'est illustré par la retentissante campagne qu'il a déclenchée pour obtenir l'amélioration de conditions de travail absolument déplorable qui leur étaient imposées par les entrepreneurs



# Vaste projet de réforme des structures du service d'éducation de la CSN

M. Fernand Jolicoeur, directeur de ce service depuis 1948, a annoncé cette nouvelle aux quelque 80 responsables d'éducation des conseils centraux et des fédérations, réunis en session d'étude à l'Institut Coopératif Desjardins, les 13 et 14 juin.

Il en a profité pour rappeler les grandes lignes de l'évolution de ce service depuis une quinzaine d'années et décrire les grands traits de la réforme qui sera proposée au congrès.

Depuis sa fondation en 1948, a rappelé M. Jolicoeur, le service d'éducation de la CSN a évolué principalement à deux niveaux:

— il a fait reposer son action permanente sur les conseils centraux avec qui il a travaillé en étroite collaboration;

— il a développé un programme provincial de formation générale des militants dans le cadre du Collège du Travail, de formation technique des permanents par des journées d'étude annuelles, d'entraînement des responsables des comités d'éducation par des ateliers de travail en éducation ouvrière.

L'entrée en scène des bureaux régionaux, créés par le congrès général de 1962, à qui l'on a confié, entre autres, la responsabilité de l'éducation dans leur territoire respectif, a entraîné la formulation du premier principe sur lequel doit reposer le projet de réforme:

● **qu'on adopte le principe de l'engagement d'un responsable permanent d'éducation dans chaque bureau régional.**

Ces bureaux régionaux ont en effet à leur service des conseillers techniques et des organisateurs, mais aucun n'avait jusqu'à une date récente de responsable d'éducation à plein temps. Montréal vient de décider de l'engagement d'un tel responsable; Québec a confié cette tâche, à temps partiel, à l'un de ses permanents.

Ces responsables régionaux travailleront sous la juridiction du

service d'éducation et constitueront avec le directeur de ce service l'équipe responsable de la formation syndicale dans le mouvement.

Le second principe qui guide la réforme des structures du service d'éducation est le suivant:

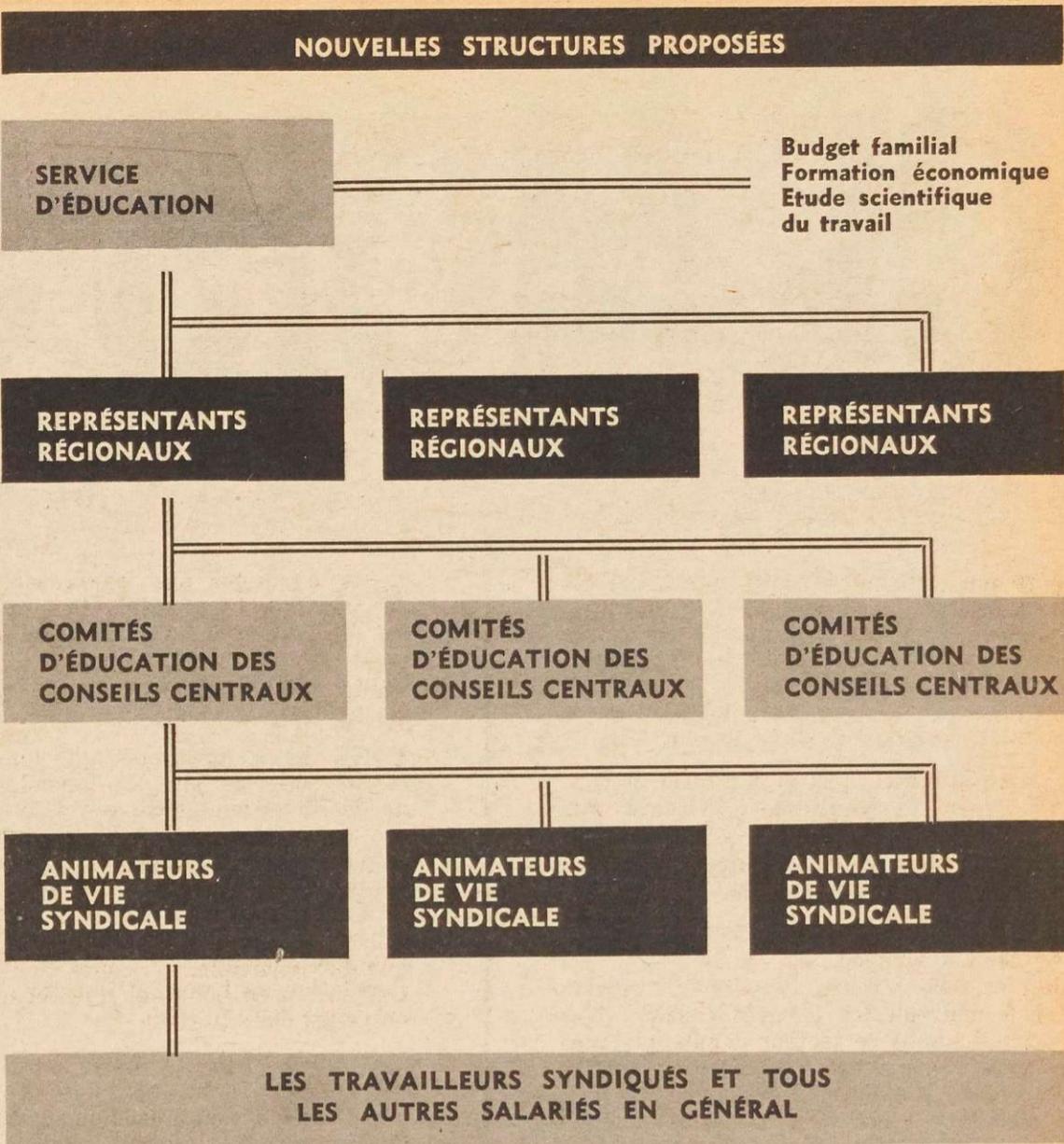
● **il est devenu nécessaire d'assurer la coordination des efforts d'éducation déployés par les nouveaux services du budget familial, de la formation économique et de l'étude scientifique du travail.**

Comme le service d'éducation, ces trois nouveaux services, mis sur pied au cours des deux dernières années, doivent travailler en collaboration avec les comités d'éducation des conseils centraux et des fédérations. Ces derniers ne peuvent multiplier les comités pour réaliser toutes les activités éducatives de chacun de ces services.

Voilà pourquoi le projet de réforme suggère d'établir les liens suivants entre les divers responsables:

— le **Service du budget familial** devrait être attaché au service d'éducation et son responsable, André Laurin, devrait travailler sous la juridiction du directeur de l'éducation. De même les responsables des services locaux du budget devraient dépendre des comités d'éducation des conseils centraux de leur juridiction.

— le **Service de formation économique** serait rattaché au Service d'éducation. Son responsable, Bernard Solasse, relèverait cependant directement de l'exécutif de la CSN pour tout ce qui a trait au travail d'orientation de



Fernand Jolicoeur



Gabrielle Hotte



Jean Champagne



André Laurin



Bernard Solasse

la politique de la CSN en matière de planification économique.

— le **Service d'étude scientifique du travail**, qui a pour but d'aider les syndicats à négocier et appliquer leurs conventions collectives de travail, s'occupe surtout de l'entraînement des

techniciens syndicaux. Son responsable, Jean Champagne, travaillerait dans le cadre du service d'éducation pour tout ce qui touche cette formation.

Voilà donc comment le service d'éducation devrait se développer par l'addition de responsables régionaux de services spécialisés.

Ainsi structuré, il pourrait relever directement du secrétariat de la CSN et son directeur pourrait coordonner son activité avec celle des directeurs régionaux qui ont reçu du congrès la responsabilité de l'éducation syndicale dans les limites de leur juridiction.

## Animateurs syndicaux

**LEVIS.** — La formation d'animateurs de la vie syndicale est une des pièces maîtresses du projet de réforme de structures du service d'éducation de la CSN.

C'est sur eux que repose en grande partie le dynamisme de la vie syndicale à l'échelle locale.

Un programme de formation de tels animateurs a été inauguré le mois dernier à l'Institut Coopératif Desjardins. Le premier groupe à profiter de cette initiative a été celui du Conseil central des syndicats nationaux de Québec.

Au cours d'une semaine que la plupart des participants ont qualifiée

« d'inoubliable », une trentaine de militants choisis sur le volet parmi les membres des syndicats affiliés à ce conseil central ont reçu une formation de base sur les méthodes d'éducation de groupe.

Sous la conduite de M. Guy Beaugrand - Champagne, spécialiste en éducation des adultes, ils se sont préparés à répondre aux besoins de leur syndicat respectif en s'initiant à diverses techniques telles que l'entrevue, la discussion de groupe, etc...

A la fin de cette semaine que dirigeait M. Maurice Boucher, du bureau régional de Québec, les participants ont

accepté en principe de collaborer avec le comité d'éducation du conseil central à faire l'exploration des besoins des syndicats de la région, à bâtir des programmes d'éducation correspondant à ces besoins, à donner éventuellement des cours d'initiation syndicale, et à stimuler le recrutement des participants aux sessions d'étude.

Tout cela en vue de rendre l'action syndicale plus efficace par la formation technique des dirigeants, et plus démocratique par l'initiation de tous les membres.

Une telle initiative sera reprise au profit des syndicats des diverses autres régions.

# À l'école... pour la vie

**N**OUS connaissons tous des travailleurs devenus chômeurs chroniques parce que leur bagage d'instruction ne satisfait pas aux exigences de l'entreprise moderne et diminue sérieusement leurs chances de trouver un emploi. Nous savons aussi que le cousin Ernest et l'ami Roland pourraient obtenir une promotion à l'usine s'ils avaient "quelques années d'école de plus". Jusqu'ici, nous n'avions pas pensé que Roland ou Ernest accepteraient de retourner à l'école... et c'est pourtant la vérité.

Dans tous les coins de la province et du pays, un nombre de plus en plus considérable de citoyens acceptent maintenant l'idée que l'école, ce n'est pas une aventure de jeunesse, mais plutôt une expérience qui doit durer toute la vie.

L'école peut jouer un rôle pour aider les mineurs de Thetford à se refaire un nouveau métier, comme il y a une dizaine d'années, elle aurait pu aider les tricoteurs de bas façonnés à se réadapter, quand les machines automatiques ont remplacé les anciennes machines et que nos femmes se sont habituées à porter des bas circulaires.

Mais cette réadaptation "après-coup" est coûteuse, à tout point de vue. Comme les règles de sécurité, comme les mesures d'hygiène industrielle, l'éducation moderne doit être "préventive". C'est ce qu'ont compris les travailleurs et les propriétaires de la Quebec Iron and Titanium, de Sorel. Le syndicat et la Cie sont en effet à mettre sur pied, avec la collaboration du ministère de l'Éducation, un programme d'études qui permettra aux travailleurs de compléter leur formation académique de base aussi bien que d'accroître leur compétence professionnelle. Espérons que cet exemple fera boule de neige.

## Ernest et le bien commun

Pour chacun des travailleurs mis en chômage, ou privé d'une promotion, par suite du manque d'instruction, on peut parler d'un drame personnel. Mais c'est aussi une tragédie pour le pays tout entier. Voyons ce qu'en dit le célèbre économiste suédois Gunnar Myrdal:

*"C'est faute d'avoir su adapter l'enseignement et la formation de notre force de travail aux besoins de cette société nouvelle que nous nous trouvons aujourd'hui dans une situation telle que certains secteurs de l'économie souffrent d'un grave sur-emploi alors qu'il subsiste ailleurs un sous-emploi structurel que l'augmentation de la production ne parvient pas à éliminer".*

Ce jugement concernait les États-Unis mais, que cela nous plaise ou non, il convient parfaitement à la situation canadienne. Qui nous dira le coût astronomique de cette négligence. Des centaines de milliers de bras inactifs, improductifs, pendant que des emplois existent ou pourraient être créés par le progrès technologique. Au lieu de geindre sur le coût fiscal du chômage et des mesures d'assistance qu'il rend obligatoire, les hommes politiques feraient mieux d'apprécier le frein que représente le sous-emploi pour l'ensemble de l'économie. Au lieu de sortir périodiquement des tiroirs la vieille rengaine semi-esclavagiste du "Work for relief" (comme vient de le faire le nouveau premier ministre de la Saskatchewan) les hommes politiques feraient mieux de combattre les causes du chômage. Au premier rang de celles-ci, il faut sûrement inscrire notre carence globale en matière d'éducation et de formation professionnelle.

## Changement d'équipe

Seuls les imbéciles croient qu'ils n'ont plus rien à apprendre. A moins de nous classer délibérément dans cette catégorie, nous devons donc admettre avoir besoin d'éducation et, partant, de l'école, sous une forme ou sous une autre. Aussi, la société se doit-elle de nous faciliter les choses, sans oublier les plus pauvres d'entre nous... et ceux-là mêmes qui ont perdu tout espoir d'améliorer leur sort de demi-parias. L'Inde peut rougir de la persistance des castes mais le Canada et les États-Unis possèdent eux aussi, leurs "intouchables".

La recherche d'une société plus équitable et plus humaine peut s'accomplir de bien des façons. Le syndicalisme est certainement un instrument essentiel de cette recherche et des luttes qu'elle exige; l'école, conçue comme moyen d'épanouissement et de promotion de l'homme, en est un autre.

A l'avenir, encore plus que dans le passé, le progrès économique et social de notre pays va se décider sur les bancs de l'école. En quittant le journal "Le Travail" et la CSN pour mettre sur pied le service d'éducation des adultes de la Commission des Ecoles catholiques de Montréal, je n'ai pas l'impression de prendre ma retraite.

J'ai opté pour "retourner à l'école" et j'espère que les travailleurs de la métropole m'y suivront en grand nombre.

JEAN-PAUL LEFEBVRE



Jean-Paul Lefebvre quitte "Le Travail"

**J**EAN-PAUL LEFEBVRE signe (ci-contre) son dernier éditorial à titre de directeur du journal "Le Travail".

Simple changement d'équipe, commente-t-il, en soulignant les liens étroits qui existent entre les fonctions qu'il a tenues au sein de la CSN et celles qu'il occupera comme directeur du service d'éducation des adultes à la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal.

Il faut se rappeler en effet que le confrère Lefebvre, qui est au service du mouvement depuis 1954, a d'abord servi comme directeur adjoint du service d'éducation.

Durant sept ans, il a partagé avec Fernand Jolicoeur les multiples tâches que comportait un service en pleine expansion. Il agissait alors comme responsable de l'éducation pour la partie "ouest" de la province.

Son passage au service d'éducation a été l'occasion de plusieurs initiatives dont celle des "écoles d'action ouvrière" où plusieurs conseils centraux, bien en avant la création des bureaux régionaux, avaient accepté de mettre leurs ressources en commun dans le but d'assurer à leurs membres une initiation syndicale de base ainsi qu'une certaine formation dans le domaine économique et politique.

Sa contribution à la rédaction de plusieurs cours, dont une partie de ceux qui ont servi de base à la publication du volume "Initiation syndicale", assure encore la présence de son influence sur la formation des nouveaux syndiqués.

Invité en 1961 à occuper le poste de directeur des relations extérieures, il a assumé de nouvelles tâches qui, devant l'expansion prodigieuse du mouvement et son prestige grandissant comme interlocuteur dans le dialogue politique de notre milieu, sont devenues aussi lourdes que vitales.

## Nouveau dynamisme

Comme directeur du journal "Le Travail", c'est à lui que revient le mérite d'avoir établi les conditions qui permettent aujourd'hui de croire que ce journal peut jouer un rôle dynamique comme lien entre le mouvement et ses membres.

Jean-Paul Lefebvre a de plus contribué grandement à accréditer la conviction que le mouvement syndical se devait d'utiliser de nouveaux moyens de communication, tels que la télévision, pour atteindre le grand public. On connaît les efforts qu'il a déployés pour la réalisation de la série "Politique 63" sur les ondes de quatre postes à travers la province.

Mentionnons enfin le volume "En grève!" qu'on a salué comme "les plus belles pages de l'histoire ouvrière au Québec". Cet ouvrage, sans l'énergie qu'il a déployée pour en tracer le plan, en rédiger deux chapitres, et plus encore peut-être pour stimuler des collaborateurs sollicités par mille autres soucis, cet ouvrage n'aurait jamais vu le jour.

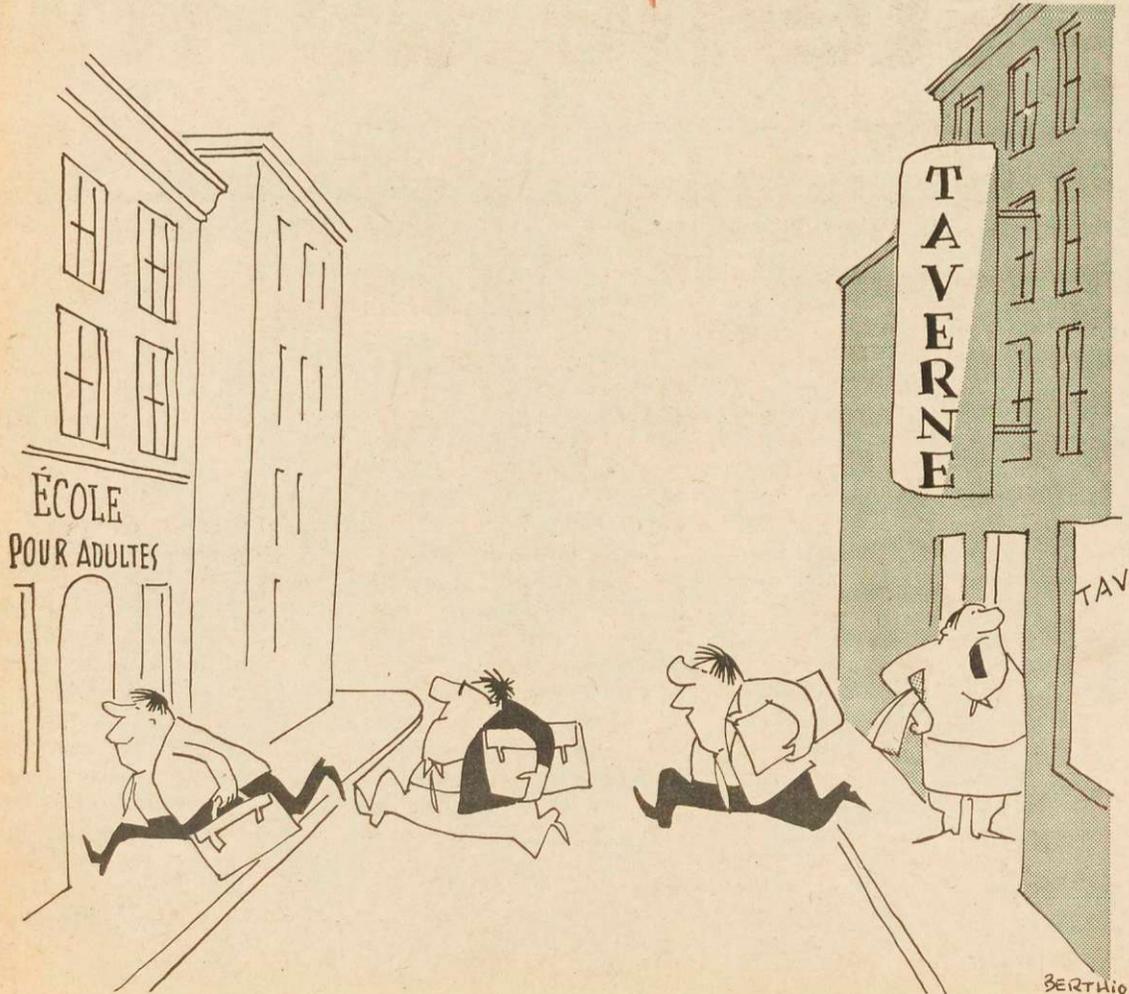
Après du grand public, M. Lefebvre s'est taillé une solide réputation d'animateur à la télévision. Les succès des séries d'émissions qu'il a animées pour le compte du mouvement Desjardins témoignent des dons qu'il sait mettre au service de l'éducation populaire.

M. Lefebvre est aussi bien connu auprès des groupements qu'on appelle aujourd'hui "corps intermédiaires". Il a joué, ces derniers temps, un rôle important dans les pourparlers qui ont abouti à une forme de représentation de ces organismes au sein du futur conseil supérieur de l'éducation.

Plus récemment il a été nommé membre du bureau des gouverneurs de la radiodiffusion (BGR) où il est appelé à participer à l'établissement des politiques nationales en ce qui touche la radio et à la télévision.

"La CSN perd un gros morceau", s'est écrié un syndiqué en apprenant le départ du confrère Lefebvre.

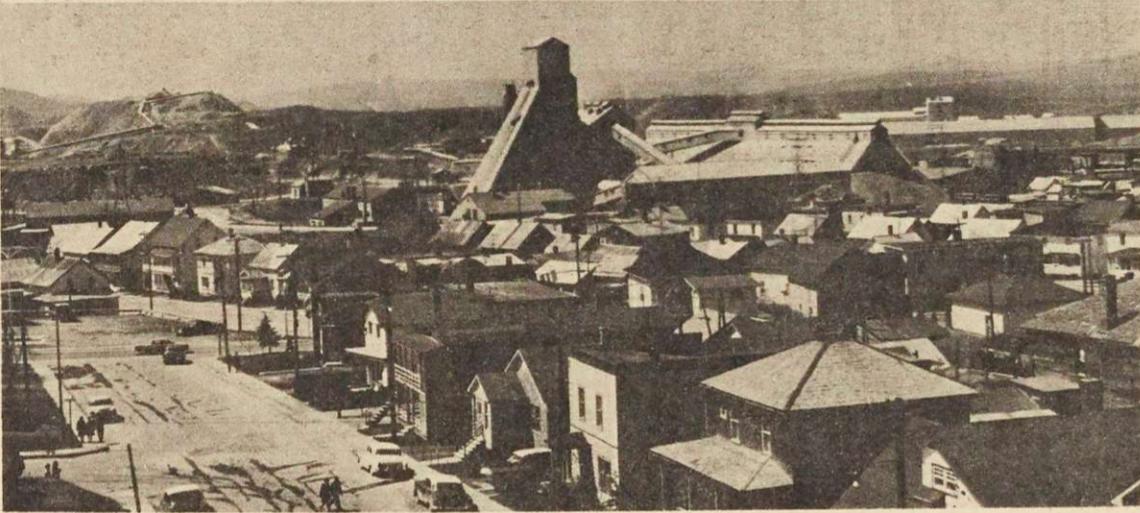
Ce sentiment est partagé par des camarades de travail qui à son contact ont su apprécier ses nombreuses qualités personnelles qu'il a mises au service d'une conception du syndicalisme qui refuse de se laisser enfermer dans les cadres trop étroits de la simple revendication économique sur le plan de l'entreprise, mais qui se présente comme une forme d'intégration véritable du travailleur dans la vie de la nation.



— Hé, les gars, la cloche est sonnée !

# Thetford Mines sera le théâtre d'une expérience capitale

Par Jean Francoeur



**T**HETFORD MINES. — Les travailleurs de l'amiante au Québec seraient-ils investis d'une mission privilégiée?

Les observateurs ont maintes fois souligné que la fameuse grève de 1949 a marqué un point tournant de l'histoire du mouvement ouvrier au Québec.

Et voici que les mises-à-pied de 1964 sont en passe de déclencher un mouvement dont les répercussions seront considérables.

C'est ainsi que la région de Thetford Mines sera, au cours des prochains mois, le siège d'une vaste expérience, la première du genre au pays, visant à venir en aide de façon systématique aux travailleurs frappés par le chômage occasionné par des changements au niveau de l'entreprise.

Ce n'est pas la première fois que des mises-à-pied massives se produisent dans notre province. Et il y en aura d'autres, aussi importantes peut-être.

Mais le licenciement des mineurs de Thetford, région extrêmement vulnérable au plan économique, s'est présenté de façon si inattendue, si brutale, qu'il a provoqué dans l'opinion publique un sursaut d'indignation.

C'a été la goutte d'eau qui fait déborder la chaudière.

## Rapprochement symbolique

A la suite d'une réunion tenue à Thetford avec les représentants des parties en cause, M. Jean Marchand, président général de la CSN, dans une conférence de presse accordée aux journalistes, a annoncé officiellement la création de la "Société de reclassement des travailleurs de l'amiante".

Le hasard, qui sait parfois se ménager des rapprochements riches de symboles, a voulu que la réunion se tienne au moment précis où quelque 160 mineurs, les premiers à être mis à pieds depuis l'annonce de la fusion des deux compagnies Johnson's avec l'Asbestos Corporation, recevaient le chèque de paie et franchissaient définitivement les barrières de la mine — soit

vendredi, le 19 juin, à 4 heures de l'après-midi.

Dès le début de sa conférence de presse, M. Marchand a tenu à dissiper toute équivoque au sujet de la nouvelle "société".

"Il ne s'agit pas d'une St-Vincent-de-Paul, a-t-il précisé, ni d'une agence de distribution de secours supplémentaires aux travailleurs mis à pied.

"Il s'agit essentiellement d'un organisme qui aura pour fonction de trouver un nouvel emploi aux mineurs frappés par la présente réduction des effectifs de main-d'oeuvre, d'aider dans leur déménagement les travailleurs qui décrocheront un emploi à l'extérieur, de venir en aide à ceux qui voudront compléter leur formation professionnelle, de résoudre les pro-

blèmes que soulèveront en septembre la réouverture des classes pour les enfants dont le père aura été mis en chômage.

"La société pourra aussi répondre à des besoins urgents (accidents, maladies) ou à des besoins spéciaux, à ceux des travailleurs physiquement handicapés par exemple".

Rappelons que la Société de reclassement a été formée à la suite d'un appel de M. Marchand au président de l'Asbestos Corporation, M. Penhale, au premier ministre de la province, M. Jean Lesage, ainsi qu'aux autorités municipales de Thetford Mines et Black Lake.

Tel que suggéré dans l'appel du président de la CSN, la nouvelle société (qui a été incorporée et qui est assurée d'une existence légale d'au moins six mois) est composée de 10 membres répartis comme suit : deux représentants de la compagnie, deux représentants de la CSN, deux représentants du gouvernement, un représentant de chacune des deux municipalités, ainsi que deux représentants du Conseil des oeuvres du diocèse de Québec.

Au cours de sa réunion du 20 juin, la Société a désigné les membres de son comité exécutif. Il s'agit de M. Georges Dionne, président du Syndicat des travailleurs de l'Asbestos Corporation, M. Marcotte, représentant de la compagnie, M. Pierre Côté, représentant du gouvernement provincial.

Un personnel permanent sera attaché à la Société dont les bureaux ont été ouverts dès le lundi suivant, dans l'édifice du marché municipal sur la rue Pie XI. Ce personnel comprend M. Raymond Maranda, qui a été prêté par le Conseil des oeuvres, M. Charles Perron, de l'Asbestos Corporation, et M. Roland Lessard, président du Syndicat des travailleurs de la Johnson's.

La Société sera dotée d'un budget dont la première tranche sera de l'ordre de \$135,000. Les contributions seront réparties comme suit : L'Asbestos Corporation, \$50,000; le gouvernement provincial, \$50,000; la CSN et ses corps affiliés, \$25,000; les municipalités de Thetford et Black Lake, respectivement \$7,000 et \$3,000.

Dans l'immédiat, le personnel de la Société fera diligence afin d'accumuler tous les renseignements utiles. La Société a reçu l'assurance de la coopération de tous les ministères et services gouvernementaux. L'Hydro-Québec, en coopération avec le

## Les futures conventions collectives

**L**ES prochaines conventions des travailleurs de l'amiante contiendront-elles des clauses qui obligeront l'employeur à informer les syndicats "assez à l'avance de ses intentions ou de ses projets de mécanisation ou de toute modification de nature à diminuer le personnel" ?

Une suggestion en ce sens a été faite par M. Armand Larivée, président de la Fédération nationale des employés de l'industrie minière (CSN), dans son rapport au congrès de cet organisme qui s'est tenu à Thetford Mines, les 18, 19 et 20 juin.

La question rebondira sûrement dès cet automne puisque la plupart des conventions collectives avec les compagnies minières expirent le 31 décembre prochain.

"Le Travail" regrette de devoir retarder à sa prochaine livraison le compte rendu de ces importantes assises de la FNEIM.

Service provincial de placement a retenu une centaine d'emplois de journaliers sur les chantiers de la Manicouagan; l'Asbestos Corporation affirme pour sa part qu'elle a reçu plus de 500 offres d'emplois venus de différentes parties de la province de la part de compagnies minières.

# Un système de fou

**T**HETFORD MINES — Le ministre des Ressources naturelles, M. René Lévesque, n'a pas caché son indignation.

Au cours d'une conférence de presse qu'il accordait à l'issue de la première réunion de la "Société de reclassement des travailleurs de l'amiante", il a qualifié de "barbare" et "d'inhumain" le système suivant lequel des groupes de travailleurs peuvent être mis à pied sans pré-avis à la suite de changements intervenus au niveau de l'entreprise.

"C'a n'a pas de bon sens, s'est-il écrié, c'est un système de fou dont il nous faut absolument sortir".

Traduisant ses propos pour le bénéfice des représentants de l'Asbestos Corporation Ltd., le mi-

nistre a ajouté que la conduite de cette compagnie n'était "ni meilleure ni pire que la logique du système lui-même".

Les décisions, a-t-il dit, sont prises au niveau de la haute direction. On commence d'abord par régler le sort des capitaux que l'on possède. C'est après que le couteau est tombé et que les têtes ont roulé, que l'on s'intéressera au sort des travailleurs frappés par de telles décisions.

Plus loin, M. Lévesque devait préciser que même le gouvernement ne savait rien des projets de fusion des compagnies Johnson's et Asbestos Corporation. "Nous l'avons appris en même temps que tout le monde, ou peut-être deux ou trois jours avant — par courtoisie !"

Ça ne peut plus continuer comme ça. Il faut à tout prix mettre fin à ces massacres. "It could happen again; somebody has to find a way out !"

A l'heure présente, notre société n'offre aucun recours dans des cas de ce genre, aucune tradition qui lui permette d'affronter de tels problèmes.

Voilà pourquoi la suggestion du président de la CSN, qui se réalise présentement grâce à la "Société de reclassement" représente une première tentative, une expérience-pilote. Les 3 parties en cause : compagnies, travailleurs et gouvernement, mettront leurs ressources en commun pour amorcer des solutions. Tout est à faire en ce domaine. L'expérience de Thetford, a

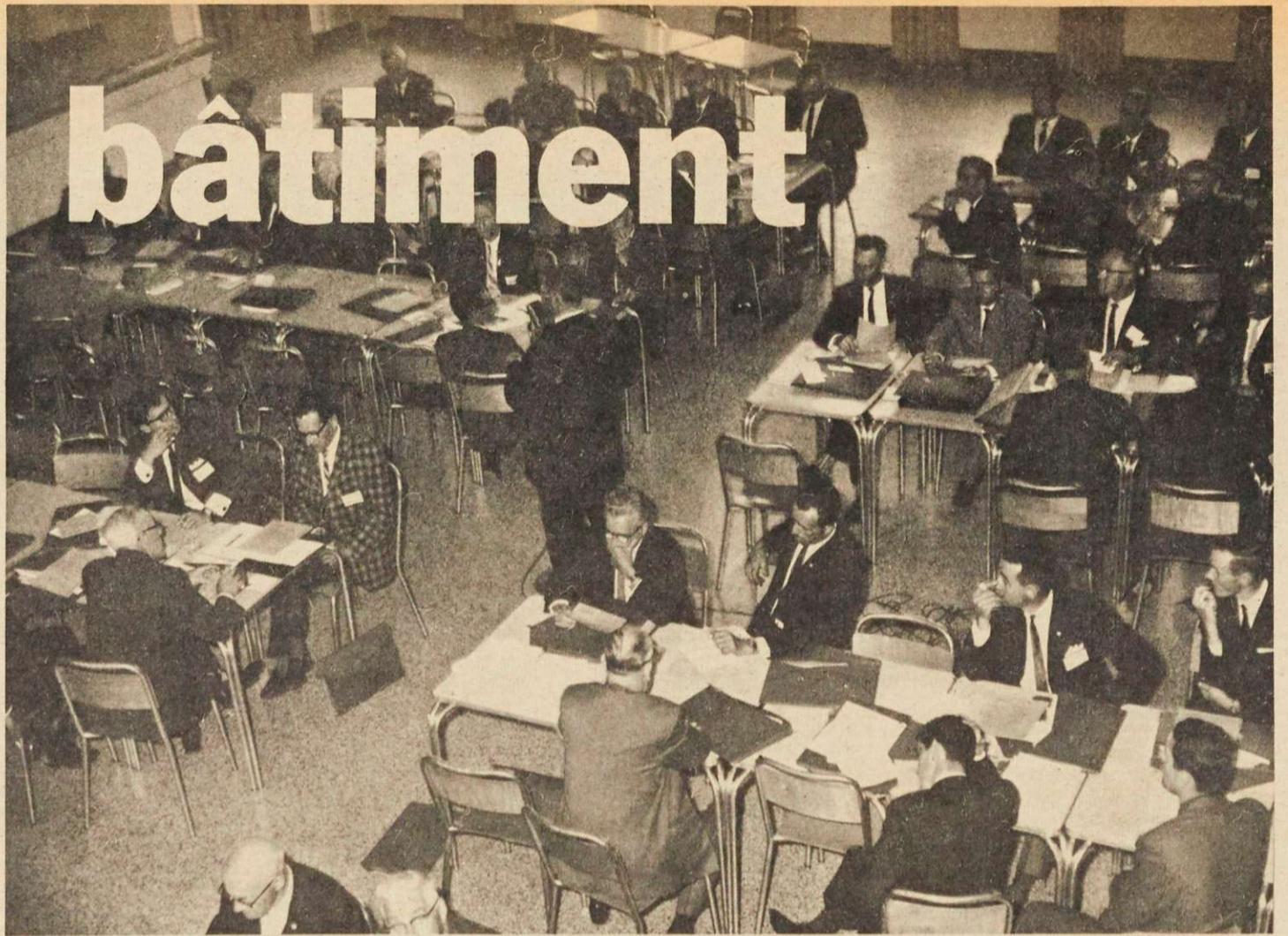
dit M. Lévesque, pourra servir d'exemple à toute les régions de la province, voire du pays tout entier. "Il n'est pas nécessaire que tout ce qu'il y a de bon nous vienne de l'Ontario !", a-t-il poursuivi en retrouvant le sourire.

La tragédie des mineurs de l'amiante aura peut-être au moins servi à empêcher que de telles choses se répètent.

Le ministre des Richesses naturelles allait ajouter que les fonctionnaires de son ministère travaillaient actuellement à mettre au point un "service de prévisions" qui permettra au gouvernement de suivre de plus en plus près la situation de l'exploitation minière et de prévenir les conséquences aussi catastrophiques.

## 40e congrès du

● C'est à Québec, les 28, 29 et 30 mai dernier, que s'est tenu le quarantième congrès de la Fédération des travailleurs du bâtiment du Canada. Au cours de ces assises, qui coïncident avec le quarantième anniversaire de fondation de cet organisme professionnel, les délégués ont discuté et adopté plusieurs résolutions touchant l'avenir des travailleurs de la construction du Québec. On a pu y constater que le syndicalisme ne chômait pas dans ce secteur pourtant si difficile. Les effectifs de la Fédération ont grimpé à 17,151, soit une augmentation moyenne de 3,288 par rapport à l'année précédente. Plusieurs problèmes nouveaux se posent actuellement que les dirigeants sont disposés à étudier avec un sens aigu de leurs responsabilités vis-à-vis leurs membres.



# Paradis pour le gouvernement, les négociations à l'échelle régionale ne doivent pas être un enfer pour les travailleurs

LA Fédération des Travailleurs du Bâtiment du Canada a quarante ans, mais ça n'y paraît pas !

On a senti au dernier congrès notamment, dans les rapports du président et des conseillers techniques, un tel désir de ne pas s'ankyloser dans de vieilles habitudes — dont les travailleurs seraient les premiers à souffrir — mais d'affronter avec un esprit toujours neuf les multiples problèmes qui se posent dans une industrie en train de subir de profondes transformations.

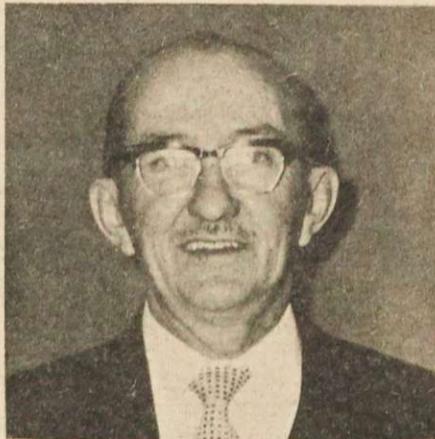
Au premier chef, se pose le problème de la négociation à l'échelle régionale.

C'est à cette question capitale que les deux conseillers techniques de la Fédération, MM. Claude Dumais et Réal Labelle, ont consacré plusieurs pages de leur rapport aussi volumineux que passionnant.

Nous résumons ici quelques aspects de ce problème :



REAL LABELLE



PIERRE-JULIEN MARTEL



CLAUDE DUMAIS

— ou doivent-ils opter pour une formule de négociation à l'échelle de régions beaucoup plus larges, dont chacune inclurait des fractions importantes du territoire entier de la province?

Un tel choix n'est plus seulement théorique, puisque les parties patronales favorisent actuellement l'adoption d'une nouvelle formule et cherchent à s'organiser en ce sens.

Au cours de la dernière année, plusieurs groupes sont passés à l'offensive. On a vu que les Corporations des maîtres-électriciens et plombiers de la province de Québec en ont fait le thème de leur mémoire au Conseil supérieur du travail.

Plus récemment plusieurs associations de constructeurs suggé-

raient la négociation d'un contrat unique de travail pour une région qui s'étendrait depuis Trois-Rivières jusqu'à la frontière américaine.

Il en irait de même pour les Corporations des entrepreneurs en plomberie et chauffage de la province de Québec qui étudieraient présentement les avantages d'une convention unique.

Un tel engouement patronal ne laisse pas d'inquiéter la partie syndicale! Et on s'interroge sur les intentions de ceux qui préconisent de telles formules.

Nous ne refuserons pas la discussion, affirme le rapport des conseillers techniques de la Fédération. Mais nous jugeons indispensable de réaffirmer nos propres objectifs.

Une politique de négociation à l'échelle régionale (plus large) pour tous les métiers de la construction peut paraître intéressante à première vue. Mais il faut y regarder de plus près pour en mesurer les conséquences.

Une telle politique peut être le paradis pour le gouvernement;... un moindre mal, le purgatoire, pour les employeurs;... mais il ne faudrait pas que ce soit l'enfer pour les travailleurs !

Poussant plus loin une étude déjà amorcée au congrès de Sorel, l'an dernier, les conseillers techniques de la FTBC ont tenté de définir plus concrètement le point de vue syndical face à ce problème — lequel, ont-ils précisé, diffère considérablement de l'optique patronale.

LES travailleurs de l'industrie de la construction sont arrivés à une croisée des chemins. Il leur faut maintenant choisir :

— doivent-ils continuer à négocier à l'intérieur de la formule actuelle en signant des conventions dont ils demandent l'extension à l'échelle de territoires étroitement définis;



# bois ouvré



● M. Pierre-Julien Martel (Jonquière) a été réélu à la présidence de la Fédération des Travailleurs du Bâtiment du Canada. On l'aperçoit ici en compagnie de quelques autres membres de cet exécutif: Rosaire Muller, premier vice-président (Québec); Armand Frenette, secrétaire (Québec); Omer Chevalier, trésorier (Québec); Vincent Rancourt, deuxième vice-président (Sorel); Raymond Dussault, cinquième vice-président (St-Marc des Carrières); Emilien Tellier (Trois-Rivières) et Clément Potvin (Sherbrooke) n'apparaissent pas sur cette photo.

● Le confrère Adjutor Truchon, (première rangée à gauche), président du Syndicat des employés de l'usine Kilgour, a accueilli les délégués du dernier congrès de la FTBO. Sur la même rangée: Jean-Paul Geoffroy, secrétaire général adjoint de la CSN, Georges-Etienne Patry (Victoriaville), Gilles Boucher (St-Hyacinthe); deuxième rangée: Paul-Emile Gagnon (Québec), Louis Martel (St-Hyacinthe), F.-X. Légaré, président de la Fédération, et M. le chanoine Henri Pichette, aumônier général du mouvement.

Les travailleurs de la construction reconnaissent:

que les déficiences de notre mécanisme traditionnel de la négociation collective, ainsi que l'évolution de l'industrie les amèneront à étudier et développer une nouvelle politique de négociation.

que la convention collective régionale pourrait être capable de prévoir des plans de sécurité sociale, des clauses de sécurité syndicale, des formules d'application des conditions de travail prévues ainsi que le règlement des griefs;

que la convention collective, loin de devenir une institution dépassée pour le travailleur de la construction, doit être l'occasion d'un véritable redressement de base en s'ouvrant à une foule de problèmes: sécurité d'emploi, mises à la retraite, fêtes et vacances payées, primes d'éloignement, bénéfices supplémentaires en cas de chômage, etc...

Ainsi donc le syndicalisme, grâce à ses nouvelles fonctions telles que définies à l'intérieur d'une formule de négociation plus large, pourrait faire porter le poids de ses demandes sur plusieurs améliorations qui ont été refusées jusqu'ici aux travailleurs de la construction.

Une nouvelle formule de négociation dans l'industrie de la construction doit viser à améliorer les conditions de travail et assurer aux travailleurs un plus juste partage des avantages du progrès technique.

Est-ce bien là les objectifs des groupements patronaux lorsqu'ils parlent de renouveler la formule des négociations dans le secteur de la construction? A quoi songent-ils lorsqu'ils proposent de constituer des unités de négociation plus importantes en regroupant plusieurs régions ensemble?

Là-dessus les syndicats entretiennent encore quelques doutes.

Ils craignent notamment que les associations patronales ne cherchent par ce moyen à faire disparaître l'influence de la région métropolitaine, et plus généralement celle des régions fortes, et par voie de conséquence à maintenir les conditions de travail à leur plus bas niveau possible.

## Les patrons se font dire leurs quatre vérités

**COATICOOK** — Des nouvelles tendances se dessinent chez les syndicats de l'industrie du meuble au Québec, a souligné Me Jean-Paul Geoffroy, qui prenait la parole devant les délégués au congrès de la Fédération des travailleurs du bois ouvré du Canada (CSN).

Il est encore trop tôt pour dégager la signification profonde de ces nouvelles attitudes de la part des travailleurs syndiqués, a déclaré le secrétaire général adjoint de la CSN, mais la tournure nouvelle qu'ils ont donnée aux négociations avec leurs employeurs présente un très grand intérêt.

Ces travailleurs se sont soudainement sentis responsables de la vie de l'entreprise devant l'incompétence flagrante de la direction. Ils entendaient ainsi protéger leur gagne-pain dont l'existence était menacée.

Me Geoffroy a ainsi fait allusion aux négociations qui se sont déroulées dans le meuble au cours des derniers mois, notamment à Victoriaville, Beauharnois et Waterloo.

Les positions prises par les syndicats à la table des négociations ont été une éclatante manifestation de maturité. Une action énergique, directe et franche, a entraîné des changements considérables au sein des entreprises.

Le secrétaire général adjoint de la CSN a rappelé de plus les journées d'étude organisées par les syndicats du meuble affiliés à la Fédération du bois ouvré. A la fin de cette session, qui s'est tenue à Victoriaville, les représentants syndicaux avaient invité plusieurs dirigeants d'entreprises à venir discuter avec eux.

"On leur a dit leurs quatre vérités, a poursuivi Me Geoffroy, et ils en ont pris pour leur rhume."

Le marasme dans lequel se débat présentement notre industrie québécoise du meuble n'est pas attribuable aux demandes exagérées faites par la main-d'oeuvre (dont les salaires sont souvent encore très bas), mais à l'incompétence,

à l'esprit routinier, et au manque d'imagination de la direction.

On a souvent accusé le syndicalisme de vouloir étrangler cette industrie de chez nous en réclamant des salaires que les entreprises n'avaient pas les moyens de payer.

Les syndicats du meuble, prenant la contre-offensive, ont voulu démontrer que les dirigeants de cette industrie étaient au premier titre responsables de l'incapacité des entreprises de payer des salaires décents.

Un redressement radical s'impose dans ce secteur de la production manufacturière. Voici quelques solutions présentées par les syndicats:

— refinancement des entreprises qui doivent quitter le stade familial.

— organisation de la production sur des bases plus rationnelles en faisant appel aux services d'ingénieurs industriels;

— manifester une plus grande créativité en inventant des modèles et des styles qui soient vraiment distinctifs et assurent la renommée du Québec sur le marché international.

A l'heure actuelle, notre industrie du meuble se contente trop souvent de copier des modèles étrangers qu'elle essaie de produire à meilleur compte en misant sur le bas coût de la main-d'oeuvre.

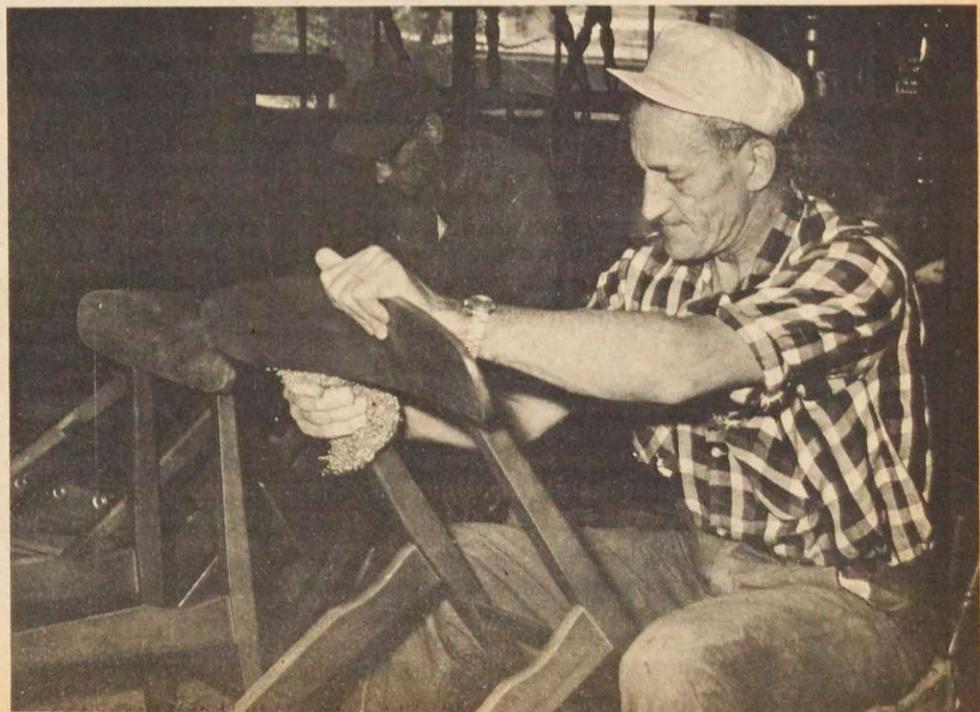
Au cours de ce même congrès, présidé par M. F.-X. Légaré, directeur de la CSN pour la région du Bas-du-Fleuve et la Gaspésie, les délégués ont aussi étudié divers problèmes relatifs aux conditions de travail dans l'industrie du bois ouvré.

Il fut question notamment:

— de l'ordonnance No 30 de la Commission du salaire minimum qui couvre actuellement les "scieries et entreprises connexes".

— de la possibilité d'étendre juridiquement une convention collective qui vient d'être signée avec une association patronale dans le but d'obtenir un "décret provincial du bois ouvré".

Les délégués ont enfin pris note d'un projet de fusion entre la Fédération des travailleurs du bois ouvré du Canada (43 syndicats et 3,795 membres) et la Fédération des travailleurs du bâtiment du Canada (73 syndicats et 17,151 cotisants). Ils ont convenu de former un comité chargé d'étudier cette question.



**C**ITOYENS à part entière, soumis aux mêmes obligations que tous les autres, les employés d'hôpitaux, réunis en congrès, réclament l'exercice des mêmes droits — dont celui de faire la grève en cas d'échec des négociations avec leurs employeurs!

Au cours d'un débat, que l'on a qualifié de "calme, mesuré, réfléchi", les quelque 150 délégués au congrès de la Fédération nationale des services (CSN), qui s'est tenu à Chicoutimi, les 4, 5 et 6 juin, ont renouvelé leur appui à la position déjà prise par les dirigeants de la CSN devant le comité parlementaire de la fonction publique.

Une telle prise de position marque une évolution profonde dans l'attitude de ce groupe de salariés, a-t-on fait remarquer lors de ces assises.

# Les employés d'hôpitaux réclament le droit de grève



**Paul-Emile Dalpé**

Impensable, il y a quelques années à peine, une telle prise de position est le fruit d'une évolution qui s'est précipitée au cours des deux ou trois dernières années, devant l'échec du système d'arbitrage qui régit présentement les conditions de salaires et de travail pour les employés des services publics.

Ce régime d'arbitrage avait déjà fait l'objet, lors du congrès de l'an dernier, de vigoureuses dénonciations. L'échec du système s'est confirmé au cours des derniers douze mois.

Le débat, qui s'est prolongé tout un après-midi, a pris naissance lorsque le

congrès fut saisi du rapport du président Paul-Emile Dalpé. A dire vrai, le mot "débat" s'applique mal à la discussion qui s'est élevée sur le plancher du congrès, puisque tous les délégués qui ont pris la parole ont été unanimes pour appuyer les positions émises dans le rapport présidentiel.

Dans ce rapport, M. Dalpé a d'abord rappelé les vices du système d'arbitrage.

Faisant allusion à la démission "dramatique" du président du tribunal des infirmières de Montréal, le président de la Fédération des Services, a dit que cette démission résumait "toute l'opposition que nous avons au système".

"C'est Me L'Heureux lui-même qui déclare que nous sommes tous prisonniers d'un contexte, a souligné M. Dalpé. C'est à se demander si, au-delà des griefs particuliers qu'il pouvait avoir, on ne doit pas penser à quelque chose de beaucoup plus grave."

Il a poursuivi en disant que "le gouvernement, le payeur, le patron réel, a des intérêts à protéger et que la formule actuelle d'arbitrage lui assure cette protection."

Il était temps que le système s'écroulât. Cela semble fait. Nos récriminations auront contribué à le faire disparaître.

Mais il n'y a pas lieu de se réjouir puisque le spectre d'un nouveau système plane déjà sur la tête des employés d'hôpitaux, système peut-être plus dangereux que le premier et qui s'exprime dans divers articles du bill 54.

Rappelant l'opposition énergique présentée par le président général de la

CSN, M. Jean Marchand, devant le comité parlementaire de la fonction publique, M. Dalpé a affirmé que les articles du bill 54 portant sur les négociations dans le secteur des hôpitaux tendaient à instaurer un régime aussi vicieux que celui dont on veut se débarrasser, un régime aussi incapable de rétablir l'équité et de faire régner la justice pour les employés d'hôpitaux.

"Voilà pourquoi nous réclamons que nous soit restitué le droit de grève", a conclu le président de la Fédération.

Le droit de grève est un droit naturel, a-t-il poursuivi, il appartient aux travailleurs d'hôpitaux aussi bien qu'à tous les autres. La pression qu'il exerce sur les négociations est une arme essentielle.

Priver un groupe de travailleurs de l'exercice de ce droit, c'est le livrer à l'exploitation la plus éhontée. La suppression d'un tel droit équivaut aussi à empêcher le syndicat d'atteindre les fins pour lesquelles il existe et a été reconnu.

Sur tous les autres plans, on reconnaît les employés d'hôpitaux comme des citoyens à part entière — ne leur impose-t-on pas les mêmes impôts qu'à tous les autres, a souligné M. Dalpé au grand amusement de son auditoire. Sous prétexte qu'ils sont des serveurs publics, on les prive pourtant de faire sentir leur présence au cours des négociations de leurs conditions de travail.

Le président de la Fédération des services a ajouté que c'était vainement que le législateur s'acharnera à inscrire dans la loi des prohibitions que

## CONGRES DE LA FEDERATION NATIONALE DES SERVICES, CHICOUTIMI, 4-6 JUIN

**U**NE année syndicale remplie d'incidents graves, importants, décisifs pour les employés du secteur hospitalier!

Voilà comment les conseillers techniques de la Fédération nationale des services (CSN) qui groupe plus de 20,000 employés d'hôpitaux, ont qualifié leurs activités des derniers douze mois.

Dans un rapport soumis par M. Jacques Archambault, directeur professionnel de cette Fédération, devant les délégués du congrès qui s'est tenu à Chicoutimi, les 4, 5 et 6 juin, les cinq conseillers techniques affirment que les circonstances exceptionnelles dans lesquelles les syndicats d'employés d'hôpitaux ont été placés les ont forcés à "sortir des sentiers battus".

# Une année décisive dans le secteur hospitalier



**Jacques Archambault**

Rappelant les événements majeurs des derniers mois (grève de Sainte-Justine, négociations dans les régions de St-Hyacinthe et de l'Abitibi, arbitrage à Québec et Chicoutimi...), le rapport souligne que la dernière année se caractérise par un réveil aussi soudain que puissant.

Mais les événements percutants ne sont pas les seuls en cause et ne sauraient faire oublier les efforts obscurs, patients, cachés qui préparent de longue main des résultats durables.

L'avenir des employés d'hôpitaux se joue présentement, souligne-t-on dans ce

rapport. Leur sort est intimement lié à la nouvelle législation qui s'élabore. L'heure présente exige de tous un effort de lucidité et un sens très aigu des responsabilités.

La dernière année a été marquée par une véritable révolution dans l'attitude de base de beaucoup d'employés d'hôpitaux.

Jusqu'ici, a rappelé M. Jacques Archambault, ils ont été les victimes d'un système qui fatalement les poussait à attendre que d'autres personnes viennent régler leurs problèmes à leur place. C'a été un temps l'autorité religieuse, c'est maintenant le système d'arbitrage. Les employés d'hôpitaux se rendent compte aujourd'hui que les solutions qu'on leur impose d'en haut ne règlent rien du tout, mais au contraire compliquent à souhait leurs problèmes.

Désormais la situation sera différente. Les employés d'hôpitaux ont compris qu'ils doivent maintenant faire sentir le poids de leur présence à la table des négociations. Il s'agit d'une attitude psychologique dont on ne saurait exagérer l'importance.

Alors que nous nous tournons de plus en plus vers des mécanismes et des solutions à l'échelle régionale, voire même à celle de toute la province, il convient de renouveler, de revivifier, de réorienter nos façons de voir et nos méthodes d'action.

La tendance actuelle à concentrer les négociations dans de grands ensembles devra être contrebalancée par une cons-

science plus vive de notre appartenance individuelle à un groupe dans lequel nous avons un rôle précis à jouer. Tel est le défi que nous lance le phénomène de socialisation, a dit M. Archambault.

Quels seront les grands objectifs de négociations pour l'année qui vient? Le rapport des conseillers techniques souligne que les points suivants devront recevoir une attention particulière:

- reconnaissance expresse, franche, décisive, du fait syndical dans le secteur hospitalier. Il faudra que chaque syndicat soit reconnu, respecté, traité comme partenaire et non comme une nuisance dans l'hôpital. A cette fin, il conviendra d'accorder une attention spéciale aux articles de la convention qui touchent les droits de la gérance, la liberté d'action des représentants syndicaux, l'affichage des avis, le statut des employés réguliers, à l'essai ou surnuméraires, etc. Il faudra repenser les clauses d'ancienneté, de promotion.

- évaluation méthodique des tâches et mesure du fardeau de travail que comportent les emplois. Tout le problème des tâches deviendra un souci majeur de nos syndicats. Nous toucherons là la raison d'être même du système d'assurance-hospitalisation, à savoir des soins hospitaliers adéquats. Car comment dispenser de tels soins si le personnel est débordé, si les fonctions sont mal définies. Ce travail d'évaluation devra être entrepris conjointement avec la direction de l'hôpital. Le syndicat, là encore, devra être reconnu comme partenaire

# IX

## grève



● Une nouvelle région s'est ouverte à l'organisation syndicale du secteur hospitalier au cours des derniers douze mois : il s'agit de la région de l'Abitibi. Amos, Val d'Or, La Sarre, Senneterre, Macamic et Ville-Marie sont venues rejoindre les rangs de la Fédération nationale des services (CSN). De

vigoureuses négociations, auxquelles tous les membres ont pris une part active — on s'est rendu jusqu'au vote de grève — ont apporté de notables améliorations aux conditions de salaires et de travail de ces groupes d'employés. Sur notre photo, quelques délégués au congrès de Chicoutimi : première ran-

gée, dans l'ordre habituel : Claude Gauthier (Val d'Or), Charles Ruel (directeur région de la CSN), Fernande Cantin (Amos), Paul-Emile Dalpé (président de la Fédération), Noël Trépanier (Amos). Deuxième rangée : Laurent Rodrigue (La Sarre), Gérard Auger (La Sarre) et Yves Lessard (Val d'Or).

les citoyens, devant des situations devenues intolérables, en sont venus à ne pas se soucier.

Faisant allusion au rapport des experts mis au service du comité de la fonction publique, M. Dalpé a affirmé qu'il ne fallait pas se contenter "de changer la texture de la camisole de force" pour satisfaire celui qui y est enfermé!

Dans ce rapport les experts suggèrent en effet que les négociations dans les hôpitaux puissent se faire à l'échelon provincial.

Cette suggestion, a dit M. Dalpé, est proche de celle que nous avons faite il y a deux ou trois ans. Mais la négociation collective à l'échelle provinciale est dénuée de sens si elle n'est pas accompagnée d'une disposition prévoyant, en cas d'échec, le droit des travailleurs d'avoir recours à la grève.

On fera beaucoup de pathos sur les conséquences d'un arrêt de travail dans les hôpitaux, a reconnu M. Dalpé, mais les bonnes âmes qui s'élèveront contre l'exercice de ce droit fondamental devraient aussi tenir compte de ceci : si le travail des employés d'hôpitaux doit être reconnu comme essentiel, la société doit considérer comme aussi essentiel d'accorder à ces travailleurs des conditions telles qu'ils ne soient pas forcés d'avoir recours à un moyen tel que l'arrêt de travail.

Malgré quelques améliorations enregistrées au cours des dernières années, les employés d'hôpitaux comptent en effet parmi les plus défavorisés.



● L'application de la convention collective est devenue un souci majeur chez la plupart des syndicats d'employés d'hôpitaux. Un vaste

programme de formation d'agents de griefs a fait l'objet d'une des principales décisions du dernier congrès de la Fédération nationale des services

(CSN), tenu à Chicoutimi, les 4, 5 et 6 juin. Dans le débat qui a entouré l'adoption de cette mesure, il a été fait allusion à plusieurs reprises à une expérience du Syndicat des employés d'Hôpitaux de Montréal, lequel organisa deux sessions de formation d'agents de griefs. Cette expérience, qui commence à porter des fruits, profita en même temps à quelques syndicats qui y déléguèrent quelques représentants. Ce fut le cas notamment des employés de l'hôpital des Laurentides, à l'Annonciation. Sur notre photo, de gauche à droite : Gérald Ayotte, vice-président et agent de griefs; Conrad Mailloux, président; Gilles Corbeil, conseiller technique de la Fédération, et Louis-Georges Davis, agent de griefs.

# liier!

égal, jouissant d'un statut de plein droit. C'est ainsi que nous sortirons enfin des sentiers de l'arbitraire, de l'à-peu-près et de l'injustice.

● contrats à forfait. Il existe une tendance dans les hôpitaux du Québec à confier à des sous-contractants des services tels que la buanderie, les cafeterias, l'entretien, certains travaux de laboratoires. Il conviendra de limiter par une action énergique les conséquences désastreuses de ces innovations. Nos conventions collectives devront contenir des dispositions très nettes à ce sujet.

Plus loin dans leur rapport, les conseillers techniques attirent l'attention des délégués au congrès sur les problèmes que soulève l'application des conventions collectives dans chaque hôpital.

"Les meilleures conventions sont encore celles que le syndicat réussit à faire appliquer", a souligné fort justement un des congressistes.

Le rapport conclut en effet à la nécessité d'un vaste programme intensif d'éducation pour rendre les membres conscients et éveillés. Ce programme visera à la formation des dirigeants de chaque syndicat, aussi bien que des agents de griefs et des délégués de département.

Même si un tel programme ne peut donner des résultats rapides, ni apporter une solution à tous les problèmes urgents et immédiats qui nous sollicitent, il n'en constitue pas moins le meilleur des "placements" pour l'avenir.



● Parmi les groupes qui se sont particulièrement signalés, au cours des derniers mois, le rapport des conseillers techniques au congrès de la Fédération nationale des services mentionne le Syndicat national des employés des institutions religieuses de St-Hyacinthe. Ce syndicat, qui groupe les employés de sept institutions de Sorel, Granby et St-Hyacinthe, a été se-

coué d'une vigoureuse réaction au cours des dernières négociations alors qu'un geste inconsidéré du directeur du comité patronal de négociation avait mis le feu aux poudres. Une assemblée monstre, qui rassembla plus des trois quarts des membres du syndicat, fit savoir aux autorités qu'il n'entendait pas s'amuser. Même une intervention de dernière heure, de la part

du ministère de la Santé, ne détourna pas ce groupe de syndiqués de l'objectif qu'ils s'étaient fixé. Sur cette photo, quelques délégués au congrès de la Fédération : Première rangée : Jean-Jacques Cournoyer (Sorel), Yvon Cadieux (Marierville), Réal Lussier (Granby), Ephrem Cordeau (St-Hyacinthe); deuxième rangée : Normand Huot et Henri Paré, (St-Hyacinthe).

## Une étape importante — selon Marcel Pepin

Commentant l'entente intervenue entre l'Alliance des infirmières de Montréal et la direction de 16 hôpitaux, M. Marcel Pepin, qui a pris une part active dans les négociations, a déclaré que le présent règlement "marquait une étape importante des relations patronales-syndicales dans le secteur hospitalier."

"La présence du gouvernement à la table des négociations a-t-il ajouté, présence qui a été exigée par l'Alliance des infirmières et réclamée à plu-

sieurs reprises par la CSN, rectifie une situation qui, depuis l'instauration du régime d'assurance-hospitalisation, était fautive".

Selon le secrétaire général de la CSN il est normal que celui qui en définitive devra solder la note soit présent aux négociations.

M. Pepin a poursuivi en disant que les infirmières, pour obtenir ce résultat, avaient dû avoir recours à des moyens exceptionnels et qu'elles doivent être félicitées de leur solidarité.



● Le comité de négociation de l'Alliance des infirmières composé d'une représentante de chaque hôpital concerné.

# Les infirmières se déclarent (pour le moment) satisfaites

LA MENACE de grève qui planait sur 16 hôpitaux de la région de Montréal a été définitivement écartée par suite d'une décision de l'assemblée générale de l'Alliance des infirmières de Montréal (CSN).

Les infirmières n'ont pas obtenu satisfaction sur tous les points qu'elles avaient soulevés, mais elles estiment que ce premier contrat collectif régional, négocié dans des conditions extrêmement difficiles, apporte une amélioration sensible à

leurs conditions de travail et de salaires.

On se rappelle que les négociations ont débuté il y a 16 mois et que le différend a été par la suite porté à l'arbitrage. C'est la démission du président de ce tribunal, Me Paul L'heureux, qui a entraîné la reprise dramatique des négociations entre l'Alliance et les hôpitaux. Les pourparlers étant entrés dans une nouvelle impasse, les infirmières firent appel au gouvernement provincial — leur véritable patron.

Parmi les gains importants réalisés par les infirmières il convient de signaler :

● la création d'un Comité de nursing dans chaque hôpital. Ce comité, composé de trois membres de l'Alliance et de trois membres de la direction, aura pour tâche d'assurer un dialogue permanent entre les infirmières et les autorités hospitalières sur tous les problèmes relatifs à l'exercice de la profession. Un tel comité fonctionne à l'Hôpital Ste-Justine depuis la fin de l'arrêt de travail en novembre dernier; les résultats, semble-t-il, sont excellents.

● des augmentations de salaires échelonnées comme suit : \$5.50 par semaine rétroactivement au 1er janvier 1963 (même pour celles qui ont quitté leur emploi au cours de cette période); \$5.00 pour l'année 1964; \$3.50 pour l'année 1965 auxquels s'ajoutera une contribution de l'employeur à la caisse de retraite (2½%).

● au salaire de base s'ajouteront plusieurs primes : selon la responsabilité du poste, selon la formation post-scolaire et selon l'ancienneté; ces primes varient de \$1.00 à \$6.00.

● les infirmières des hôpitaux de Joliette, Valleyfield, St-Hyacinthe et Granby, qui s'étaient jointes aux présentes négociations jouiront des mêmes avantages, sauf que les salaires seront de \$1.00 inférieurs à ceux versés par les hôpitaux de Montréal.

Près de 95% des infirmières présentes se sont prononcées en faveur des dernières offres faites par la direction des institutions hospitalières au cours de négociations très tendues qui se sont déroulées en présence du gouvernement.

● plusieurs améliorations diverses à la clause de procédure de griefs qui s'appliquera désormais à toutes les conditions de travail prévues ou non dans la convention; à la clause de temps supplémentaire qui devra être payé si le travail

a été fait "à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part"; à la clause de vacances payées qui prévoit quatre semaines de vacances après un an.

L'infirmière, a-t-on souligné, à la suite de cette importante

victoire syndicale, a été trop longtemps exploitée sous le couvert d'un statut professionnel inexistant et d'une conception intéressée du service public et de la charité.

Désormais il faudra compter avec un syndicalisme qui veut assurer l'épanouissement et la libération des salariés à quelque catégorie qu'ils appartiennent.

Cette libération — les infirmières l'ont durement appris — ne peut devenir une réalité sans une lutte persévérante. Il leur a fallu résister à des pressions de toutes sortes et aux tentatives d'intimidation pratiquées par des groupes privilégiés du régime d'hospitalisation.

## Infirmières laïques et religieuses

LES religieuses refusent d'accepter le défi que représenterait la concurrence avec les infirmières laïques pour l'accès à des postes supérieurs.

Dans plusieurs hôpitaux, notamment ceux dirigés par les Soeurs de la Providence, les postes d'hospitalières sont "automatiquement" occupés par des religieuses.

Dans les négociations actuelles, les infirmières laïques demandaient d'être mises sur le même pied que les membres des communautés lorsqu'il s'agit des promotions à ce poste — "à compétence égale et après concours", précisait le mémoire syndical.

## La santé: un droit pour tout citoyen

par  
BERNARD SOLASSE

conseiller économique  
à la CSN

AU MEME titre que l'éducation sur la liberté d'expression, la santé est un droit que toute société démocratique reconnaît à chaque citoyen. En effet la santé comme le bien-être matériel ou la culture contribue à l'épanouissement de la personne.

Nul ne contestera cette exigence et bien peu critiqueront les Etats modernes lorsqu'ils s'efforcent de la respecter en pratiquant une politique "d'assurance-santé" qui sous de multiples formes tend à permettre à tous de bénéficier des progrès de la médecine.

Mais entre les intentions si bonnes soient-elles et la réalité s'intercale souvent l'épaisseur des intérêts et des égoïsmes individuels et collectifs. Parce que la santé est un droit et une exigence de la personne humaine l'on ne saurait tolérer que le revenu de chacun commande, ne fût que partiel-

lement, la qualité des soins qu'il pourrait obtenir.

La médecine est un art et son exercice une vocation, elle ne peut pas être considérée comme une marchandise vendue au plus offrant comme un commerce bénéfique, car elle n'a pas de prix.

Le médecin a droit à son statut social et à ses revenus à la mesure des services qu'il rend à la collectivité. Il n'est pas un entrepreneur, quand il se considère comme tel il dévalorise sa profession et sa fonction sociale.

L'exercice de la médecine moderne requiert un "équipement" de plus en plus onéreux. La qualité ne s'améliore qu'à la condition que progresse la recherche scientifique qu'il s'agisse d'accroître la capacité de l'équipement hospitalier et de le moderniser ou d'assurer la formation d'un personnel de qualité, la responsabilité de l'Etat est engagée sous le double aspect du contrôle et du financement.

La démocratisation de la médecine et des services de santé suppose que soit brisé le pouvoir des puissances d'argent.

# Une entreprise gigantesque sur le point d'être achevée

## L'évaluation des tâches aux usines de l'ALCAN à Arvida

**QUAND le nouveau plan d'évaluation des tâches sera-t-il terminé aux usines de l'ALCAN à Arvida? Quand sera-t-il soumis à la compagnie et au syndicat pour acceptation et éventuellement pour application?**

Répondant à ces questions, le comité conjoint est heureux d'annoncer que les travaux de recherches et de développement du nouveau plan d'évaluation des tâches payées à l'heure aux usines

d'Arvida, entrepris au début de 1958, sont très avancés.

En fait, le manuel d'évaluation, l'élément le plus important du projet, est terminé depuis quelques semaines déjà. Ceci signifie que tous les facteurs ont été choisis, définis, que les divers degrés sous chacun des facteurs ont été arrêtés et définis et que le comité s'est entendu sur la pondération des facteurs qui répondait le mieux aux conditions particulières des tâches impliquées.

Depuis plusieurs mois déjà, les quelque quatorze membres spéciaux (compagnie et syndicat) représentant chacune des sept grandes divisions des usines d'Arvida sont à faire une analyse approfondie de chacune des tâches-repères choisies sous les divers facteurs, afin de déterminer les spécifications nécessaires à l'évaluation de ces tâches aux divers degrés des facteurs concernés.

Les spécifications et l'évaluation de ces tâches-repères servi-

ront par la suite d'illustration et de critère-contrôle d'application pratique pour compléter l'évaluation des tâches-repères qui n'ont pas été choisies sous l'un ou l'autre des facteurs ainsi que pour l'évaluation de toutes les autres tâches des usines sous chacun des divers degrés des facteurs du nouveau manuel d'évaluation.

D'autre part, une série de réu-

par Germain Perron

nions conjointes viennent de débuter afin de s'entendre sur les points où des différences de vue existent entre les membres permanents et les membres spéciaux ou entre les membres spéciaux d'une division concernant les spécifications et l'évaluation de certaines tâches-repères choisies.

Afin de procéder de façon cohérente et aussi d'obtenir des données claires et objectives, un "manuel d'analyse et de description des tâches", selon une méthode tout à fait nouvelle, a été rédigé dès le début.

Par ailleurs un autre manuel d'instructions et de formulaires-questionnaires pour la détermination et la rédaction des spécifications a aussi été rédigé simultanément et en conjonction avec l'élaboration du nouveau manuel d'évaluation des tâches. Le but du manuel de spécifications est d'assurer une vision éclairée, une détermination et une rédaction uniforme et cohérente des spécifications des exigences des tâches pour fin de leur évaluation. Le manuel d'évaluation, incluant les tâches-repères, sera l'outil de mesure.

Ces trois manuels: Le "Manuel d'instructions pour l'analyse et la description des tâches", le "Manuel d'instructions et de formulaires pour l'analyse et l'éla-

laboration des spécifications d'évaluation des tâches" et le "Manuel d'évaluation des tâches" sont tous trois intrinsèquement liés et font partie d'un ensemble qui s'accompagnera d'un manuel de procédures rationnelles, non encore élaboré.

A ces quatre documents s'ajoutera aussi l'ensemble des tâches-repères lorsque entièrement évaluées sous tous les facteurs. Ceci constituera le nouveau plan d'évaluation des tâches pour les usines d'Arvida. A ce moment-là le nouveau plan d'évaluation des tâches sera prêt à être soumis aux autorités de la compagnie et au syndicat pour acceptation le cas échéant.

Il est à noter que tout le travail est fait dans les deux langues.

Par ailleurs, tous ces documents seront rigoureusement différents de ce qui existe actuellement ici ou ailleurs.

Le comité est confiant de produire un travail pratique et croit pouvoir soumettre le tout aux parties d'ici quelques mois.

D'autre part le comité conjoint tient à faire remarquer ce qui suit: Jusqu'à ce que le nouveau système d'évaluation soit implanté, les tâches continuent d'être évaluées ou ré-évaluées avec le système d'évaluation en vigueur depuis 1948.

**CES photos ont été prises au cours d'une réunion générale du comité conjoint et des membres spéciaux représentant chacune des sept divisions des usines**

**pour le développement du nouveau plan d'évaluation des tâches aux Usines d'Arvida. De telles réunions sont convoquées lorsqu'il est nécessaire de discuter des pro-**

**grès réalisés, du travail à accomplir et de revoir le programme d'action, pour fins de coordination, de contrôle et de communication.**

De gauche à droite :  
● MM. Maurice Imbeau et G. W. Salter, représentants de la division de la Réduction pour le syndicat et la compagnie; MM. Isai Villeneuve et J. Rhéal Boisvert, respectivement président du comité conjoint pour le syndicat et pour la compagnie; et MM. Roméo Gaudreault et Roméo Simard, membres permanents du comité pour la compagnie et le syndicat respectivement.



● MM. H. Byleveld et Wilfrid Cormier, représentants de la division de l'Entretien de la mécanique et des bâtisses pour la compagnie et le syndicat respectivement; MM. O. Richter et Jean-Paul Archer, représentants de la division Génie, achats et ateliers pour la compagnie et le syndicat; et MM. J. E. Tremblay et T. J. Hudson, tous deux représentants de la division Technique.



● MM. G. Castonguay et Jean-Charles Lavoie représentant la division de la Chimie pour la compagnie et le syndicat respectivement; MM. Fernand Lapointe et J.J. Fortin, représentants de la division de la Refonte - Transformation pour la compagnie et le syndicat respectivement; M. Gaston Dion, représentant la division de l'Electricité pour le syndicat.



## Sur le front des négociations avec l'ALCAN

**ARVIDA.** — Les négociations se poursuivent entre une quinzaine de syndicats et l'Aluminum Company of Canada en vue du renouvellement de plusieurs conventions collectives qui viennent d'expirer au cours des dernières semaines.

Les pourparlers, du côté syndical, sont conduits par le confrère Adrien Plourde, vice-président de la CSN et conseiller technique de la Fédération nationale de la métallurgie.

Les présentes négociations concernent directement plus de 7,500 travailleurs d'Arvida, Alma, Shawinigan, Beauharnois et même St. Lawrence (Terre-Neuve).

Les demandes syndicales mettent l'accent sur la "sécurité d'emploi". Les changements technologiques qui bouleversent les conditions de travail de cette grande industrie ont en effet occasionné ces dernières années de nombreuses mises-à-régime parmi les travailleurs. Aux usines d'Arvida seulement, le nombre des employés, en cinq ans, est passé de 6.500 à 4.500.

Les syndiqués tenteront entre autres d'enrayer cette courbe descendante en exigeant un meilleur contrôle des sous-contrats.

# Dominion Textile



**DRUMMONDVILLE :**  
Charles-Emile Riendeau  
Paul Morin



**MAGOG :**  
Normand Bélanger,  
Raoul Caouette



**MONTMORENCY :**  
Julien Dubé,  
Louis-Simon Bouchard

## CE N'EST QU'UN AU REVOIR!

LES négociations, entamées en décembre dernier, avec la Dominion Textile Company Ltd., viennent de conduire à la signature d'une convention collective dans chacune des quatre filatures de Drummondville, Magog, Montmorency et Sherbrooke, ainsi qu'à l'usine d'imprimerie de Magog.

L'entente, qui couvre les 4,500 employés membres des syndicats affiliés à la Fédération nationale du textile (CSN), a été approuvée par les assemblées générales tenues dans chacun des centres.

Le vote, pris au scrutin secret, a donné une majorité de 74% en faveur du règlement proposé.

La proposition soumise aux assemblées générales était d'ailleurs fort nuancée et permet de croire que les travailleurs du textile ont déjà l'œil sur leurs prochaines négociations — qui ne sont pas très éloignées puisque le nouveau contrat d'une durée de deux ans, est rétroactif au 16 février 1964!

Les assemblées générales reconnaissent :

- avoir obtenu quelques améliorations valables sur les clauses relatives aux buts de la convention, la clause de non-grève, la procédure de griefs, le travail des contremaîtres, l'enquête sur

les conditions de santé à l'usine, l'ancienneté dans les transferts dus à une occupation discontinuée, de même que dans la différence entre le salaire de base des employés au boni et le taux contractuel.

Ces mêmes assemblées se sont déclarées par contre :

- extrêmement désappointées de la pauvreté des propositions économiques de la compagnie qui ne donnent pas aux employés une part équitable de l'amé-



**SHERBROOKE :**  
Armand Gagnon,  
Marcel Meunier

lioration considérable des gains nets réalisés depuis deux ans avec la collaboration des employés.

Elles ont enfin tenu à protester énergiquement :

- contre le refus catégorique de la compagnie d'améliorer convenablement certaines conditions de travail particulièrement en ce qui concerne le travail supplémentaire, la perte de temps de même que le fardeau des tâches.

La proposition votée par l'assemblée conclut en soulignant "que le comité de négociation a fait tout ce qui était physiquement possible dans les circonstances" et en lui demandant "de prendre les moyens pour négocier plus à bonne heure et plus rapidement dès l'automne 1965".

La signature de cette convention, jeudi, le 18 juin dernier, met un terme (provisoire) à des négociations extrêmement laborieuses qui ont nécessité l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail, un vote de grève dans toutes les usines, et enfin l'entrée en scène, à la toute dernière heure, d'un médiateur spécial en la personne du Me Harold Lande.

C'est au cours de cette dernière phase cruciale, que les deux parties ont pu trouver un terrain d'enten-

te alors que dans les filatures l'agitation grondait.

La convention que certains ont saluée (avec un peu d'emphase) comme étant "le plus beau règlement jamais intervenu dans le textile" prévoit une augmentation générale de l'ordre de 18 cents l'heure pour les employés à l'heure ou au boni et de 30 cents l'heure pour les hommes de métier.



Jean-Robert Ouellet, directeur des services techniques de la Fédération nationale du textile (CSN).

## ELECTIONS

**BATIMENT** Nouvel exécutif de la Fédération des travailleurs du bâtiment du Canada (CSN), tel que désigné par le 40e congrès qui s'est tenu à Québec, les 28 et 29 mai dernier. *Président* : Pierre-Julien Martel (Jonquières); *secrétaire* : Armand Frenette (Québec); *trésorier* : Omer Chevalier (Québec); *vice-présidents* : Rosaire Muller (Québec); Emilien Tellier (Trois-Rivières), Vincent Rancourt (Sorel), Clément Potvin (Sherbrooke), Raymond Dussault (St-Marc-des-Carrières).

**BOIS OUVRE** Nouvel exécutif de la Fédération des travailleurs du bois ouvré du Canada, tel qu'élu par le dernier congrès qui a tenu ses assises à Coaticook, les 12 et 13 juin dernier. *Président* : F.-X. Légaré (Rimouski); *secrétaire* : Jean-Guy St-Pierre (Victoriaville); *trésorier* : Georges-Etienne Patry (Victoriaville); *vice-présidents* : Louis Martel (St-Hyacinthe), Antonio Lelièvre (Québec), Nelson Bonneau (Roberval), Léonard Lévesque (Cabano). Les délégués ont aussi procédé à l'élection des représentants syndicaux sur les comités paritaires du Meuble et du Bois ouvré.

**HOPITAUX** Nouvel exécutif de la Fédération nationale des services (CSN), tel que désigné par le dernier congrès, tenu à Chicoutimi, les 4, 5 et 6 juin. *Président* : Paul-Emile Dalpé (Montréal); *secrétaire* : Pierre Bié (Montréal); *trésorier* : Réal Dessurault (Trois-Rivières); *vice-présidents* : Cyrille Boivin (Chicoutimi), Noël Bouchard (Sept-Îles), Marie Gaiotti (Ottawa), Madeleine Morgan (Montréal), Pauline Provençal (Sherbrooke), Françoise Matte (Québec), Jeffrey Isabel (Trois-Rivières).

**COMMERCE & BUREAU** Nouvel exécutif de la Centrale professionnelle des employés de commerce et de bureau (CSN), dont le congrès s'est tenu à l'Institut Coopératif Desjardins, à Lévis, les 6 et 7 juin dernier. *Président* : Denis Gaudette (Montréal); *secrétaire* : Madeleine Brosseau (Montréal); *trésorier* : Jacques Fortin (Québec); *vice-président* (détail) : Robert Tremblay (Roberval); *vice-président* (gros) : Claude Thibault; *vice-président* (service) : Ludovic Rousseau (Granby); *vice-président* (bureau) : Vincent Houde (Québec). De plus les présidents de chacun des conseils régionaux qui seront désignés très bientôt siégeront sur ce même exécutif à titre de directeurs.

**DRUMMONDVILLE** Nouvel exécutif du Conseil central des syndicats nationaux de Drummondville (CSN), dont le congrès s'est tenu les 29 et 30 mai dernier. *Président* : Germain Picotin; *secrétaire* : J.-D. Blais; *trésorier* : Denis Lemieux; *vice-président* : Jean-Marie Beaudoin; *vice-président, comité d'action politique* : Robert Fafard; *vice-président, service d'éducation et service du budget familial* : René Marcotte; *vice-président, service d'organisation* : Bruno Désilets.

# Nouvelles conventions

**GRANBY** Première convention entre le Syndicat national des employés de Evertex (CSN) et la compagnie Evertex Co. Ltd., à Granby. Le nouveau contrat qui couvre 18 employés représente une amélioration remarquable sur l'ensemble des conditions de travail qui prévalaient avant la fondation du syndicat. Au chapitre des *salaires*, l'augmentation moyenne reçue par chaque employé est de l'ordre de 20 cents l'heure. L'entente prévoit aussi des vacances payées (usine fermée durant deux semaines à la fin de juillet), huit fêtes chômées et payées, un régime d'ancienneté, et un système d'apprentissage; toutes choses inconnues jusqu'ici dans cette entreprise. Négociateur : *Claude Girard*, représentant de la CSN à Granby.

**MONTREAL** Renouvellement de la convention collective entre le Syndicat des travailleurs en chaussures de Montréal (CSN) et Narwill Shoe Company Ltd, de Montréal (125 employés). Hausse de *salaires* de 5 à 9 cents l'heure, avec rétroactivité de 3 cents du 1er septembre 1963 au 31 janvier 1964. Deux nouvelles fêtes chômées et payées, soit un total de neuf. Le taux minimum de salaire sera celui du décret majoré de 10 à 15%, prévoyant une échelle variant de \$2.07 à \$2.90 l'heure. Négociateur : *Eugène Rancourt*, conseiller technique de la Fédération nationale du cuir et de la chaussure du Canada (CSN).

**MONTREAL** Renouvellement de la convention collective entre le Syndicat des travailleurs en chaussures de Montréal (CSN) et LaSalle Shoe Mfg. Co. Ltd., de Montréal (250 employés). Le nouveau contrat prévoit des augmentations de *salaires* de 6 à 9 cents l'heure, selon les classifications, rétroactivement au 1er novembre 1963. Deux nouvelles fêtes chômées et payées, soit un total de neuf. Deux semaines de vacances à tous les employés assujettis à la convention, et trois semaines à tout employé ayant complété quatre années de service. Ces vacances pourront être remplacées par un boni équivalant au salaire que l'employé a droit. Améliorations au régime d'assurance-santé et assurance-vie. Droit du syndicat de déléguer son représentant à l'usine pour vérification du salaire effectivement gagné par les employés travaillant à la pièce — avec droit de formuler une réclamation si nécessaire. Dans les cas de promotion, transfert et mise-à-pied, l'ancienneté prévaudra pourvu que l'employé puisse exécuter le travail requis. Négociateur : *Eugène Rancourt*, conseiller technique de la Fédération nationale du cuir et de la chaussure (CSN).

**TROIS-RIVIERES** Renouvellement de la convention entre l'Union des employés de bureau (CSN) et la *Cie d'électricité Shawinigan* (environ 300 employés). Le nouveau contrat, signé à la suite d'un vote au scrutin secret où les syndiqués s'étaient prononcés en faveur d'un arrêt de travail sous forme de session d'étude, maintient les "droits acquis" par les employés de cette compagnie récemment nationalisée. L'entente comprend en effet le texte intégral de la dernière convention collective signée avant l'achat de cette compagnie par l'Hydro-Québec. Cette convention comprend plusieurs clauses importantes assurant une protection contre la *mécanisation*, et interdisant toute *mutation* dans une autre unité de négociation de l'Hydro-Québec. La clause d'*ancienneté* de plus s'applique à tout employé qui rencontre les exigences de la tâche. Parmi les droits acquis se trouve une clause qui prévoit une participation directe des employés dans l'*évaluation des tâches*. Au chapitre des *salaires*, mentionnons que les commis "Classe A" recevront \$125.00 par semaine, les programmeurs \$138.50, et le programmeur principal \$152.50. Les salaires des employés de bureau de la Cie d'électricité Shawinigan sont les plus élevés de tout le réseau de l'électricité au Québec. Il est important de noter que les clauses constituant les "droits acquis" par ce groupe de salariés ne se rencontrent dans aucune autre convention signée par l'Hydro-Québec. On se rappelle qu'au début des négociations, l'Hydro-Québec visait à toutes fins pratiques à éliminer plusieurs de ces clauses. Négociateur : *Jean-Robert Gauthier*, directeur professionnel de la Fédération canadienne des employés des services publics.

**LAUZON** Renouvellement des conventions entre les syndicats des charpentiers maritimes et les deux compagnies de Lauzon, soit George T. Davie (qui emploie environ 650 travailleurs) et Davie Shipbuilding (1,500). Le nouveau contrat d'une durée de trois ans prévoit une augmentation de *salaires* de 24 cents l'heure sur les deux chantiers. Chez George T. Davie, les augmentations seront versées comme suit : 6 cents l'heure à compter du 1er janvier 1964, 5 cents à compter du 1er mai 1964, 5 cents à compter du 1er mai 1965, et enfin 8 cents à compter du 1er janvier 1966. Sur les deux chantiers, les travailleurs ont obtenu de ne pas perdre leur *ancienneté* lorsqu'ils sont suspendus ou mis à pied temporairement. A la Davie Shipbuilding, l'employeur versera 4 cents l'heure à la caisse de retraite. Il a aussi consenti au "rachat des années de service" par les employés mis à la retraite. Négociateur : *Raymond Parent*, président de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN).

**LEVIS.** — Les employés de commerce et de bureau, réunis en congrès à l'Institut Coopératif Desjardins, les 6, 7 et 8 juin dernier, ont étudié plusieurs problèmes que pose actuellement la "consolidation" de leur "centrale professionnelle".

Cette centrale, qui compte présentement quelque 5,000 membres, a pris la relève de l'ancienne Fédération du commerce. Son activité se heurte cependant à plusieurs problèmes particuliers dont les moindres ne sont pas la diversité et l'émiettement de ses effectifs.

A son dernier congrès, tenu à Jonquières, en novembre dernier, la centrale, après avoir fait l'examen de la situation, avait convenu des avantages de "transposer à l'échelle régionale la plus grande partie de ses activités".

Il est encore trop tôt, a dit le président de la centrale, le confrère Denis Gaudette, pour porter un jugement définitif sur cette nouvelle formule.

Cette formule prévoit la création de "conseils régionaux" dans chacune des juridictions des bureaux de la CSN telles que définies par la réforme des structures du mouvement. Ce sont d'ailleurs les bureaux régionaux qui fournissent actuellement aux syndicats affiliés à la centrale les services nécessaires à la négociation et à l'application de leurs conventions collectives.

Ces conseils, qui sont présidés par un membre de l'exécutif de la centrale, ont reçu du congrès des pouvoirs très étendus puisqu'il leur appartient, en vertu de la constitution, "d'établir la politique générale en ce qui concerne l'organisation, la négociation et l'acceptation des conventions collectives, le tout de concert avec la politique établie par la centrale".

De tels conseils existent déjà en plusieurs régions. Un des plus actifs semble être celui de la région du Saguenay-Lac-St-Jean-Côte Nord (qui fournit d'ailleurs à la centrale une forte proportion de ses effectifs). Le président de ce conseil, le confrère Robert Tremblay, a présenté au congrès un rapport de son activité depuis décembre dernier.

Le congrès s'est aussi penché sur divers problèmes relatifs à l'organisation syndicale dans plusieurs secteurs qui relèvent de sa juridiction.

Il arrive ainsi que la main-d'oeuvre dans le secteur du commerce et du travail de bureau est disséminée en une multitude de petites unités qui rendent plus difficile l'action syndicale. Il en va de même lorsqu'il s'agit de négocier pour des groupes trop restreints qui n'ont pas de "force économique" suffisante.

Un autre aspect de ce problème c'est qu'il est difficile à des groupes d'employés syndiqués d'obtenir par la négociation des améliorations à leurs conditions de salaires et de travail lorsque les employés des entreprises de même nature ne sont pas organisés. Ces groupes, a-t-on fait remarquer, s'acheminent vers des négociations de plus en plus ardues.

Il a été convenu que chaque conseil régional ferait l'étude de ces problèmes,

## Les employés de commerce et bureau travailleront à consolider leur centrale

lesquels seront par la suite soumis à l'exécutif de la centrale qui se chargera de les porter à la connaissance du mouvement.

Soulignons enfin que la Centrale professionnelle des employés de commerce et de bureau a décidé de joindre les rangs des fédérations qui ont opté pour un congrès à tous les deux ans.

L'amendement à la constitution qui a été adopté en ce sens prévoit qu'un tel "congrès se tiendra au moins six mois avant le congrès de la CSN."

L'article ajoute toutefois que la Centrale "pourra tenir en tout temps de l'année toute assemblée plénière qu'elle jugera à propos."

## SOREL

LORS de l'assemblée générale tenue lundi, le 15 juin 1964, à la salle des Syndicats Nationaux, l'assemblée générale a décidé presque à l'unanimité la grève dans la construction tout en laissant le privilège à l'exécutif de convoquer une assemblée générale spéciale afin de déterminer la date de la grève.

Cette grève s'étendrait à tous les travaux de construction dans les comtés de Richelieu-Verchères.

D'autres séances de négociations sont prévues !



**SOREL** Nouvel exécutif élu lors du sixième congrès du Conseil central des syndicats nationaux de Sorel (CSN). De gauche à droite : les confrères Damien Gauthier (directeur), Maurice Jean (trésorier), Lucien Kiopini (président), M. l'abbé J.-P. Laflamme (aumônier), Léandre Provost et Antonio Fonda (tous deux vice-président), Jacques Dion (trésorier de la CSN), Raymond Couture (représentant de la CSN à Sorel), Raoul Blanchard (secrétaire), R. Picard (directeur).

### Errata

DANS notre livraison de juin, à la page 19, l'article portant sur les activités du Syndicat des permanents de la CSN comporte deux erreurs que nous tenons à rectifier.

Le président sortant de

charge (et non démissionnaire) est bel et bien le confrère Raymond Couture (et non Raymond Parent comme nous l'avons indiqué).

Avec nos excuses aux intéressés.

# La Fédération du cuir et de la chaussure se fusionnera avec la Fédération de l'industrie du vêtement

Par Clément Trudel

LES dirigeants de la Fédération Nationale du Cuir et de la Chaussure du Canada Inc. ont jusqu'au 1er octobre 1964 pour fusionner cet organisme à la Fédération des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement (CSN). En posant ce geste ils donneront suite à un voeu unanime exprimé par les délégués de 14 syndicats lors du 33e congrès annuel de la FNCC, tenu à Québec, les 19, 20 et 21 juin.

Le congrès a de plus adopté par une très forte majorité la résolution prévoyant l'abrogation du décret 3003, régissant l'industrie de la chaussure depuis 1946.

Le mode de fusion de la FNCC et de la Fédération du Vêtement n'est pas déterminé encore mais il résulte de discussions préliminaires qu'il pourrait s'agir d'une affiliation de la FNCC à l'autre fédération, ce qui créerait une fédération groupant quelque 10,000 travailleurs de l'industrie de la chaussure, des tanneries et des ateliers où sont tissés ou confectionnés les vêtements.

Pour le président Adalbert April, il s'agit d'un treizième mandat d'affilée à la présidence de la FNCC. Quant à la "fusion", elle s'opérera avec la Fédération du Vêtement, actuellement dirigée par M. Jean-Noël Godin, qui est venu dire aux congressistes son accord de principe sur l'amalgame des deux groupes en vue de mettre sur pied un service d'éducation syndicale et d'organisation plus efficace.

Dans son rapport, le président April souligne lui-même qu'il faut "augmenter notre force numérique, accroître l'efficacité de nos services et dégeler notre action sur le plan de nos conventions collectives".

A l'appui de l'abrogation du décret 3003, le conseiller technique Eugène Rancourt mit de l'avant le fait que "tout se fait en fonction de l'entreprise" et que même un enquêteur nommé par le gouvernement avait eu des paroles très dures à l'endroit du Comité paritaire de la chaussure, qui ne serait qu'un "vaste secrétariat à la disposition des manufacturiers de chaussures".

"La force de la CSN est beaucoup plus grande que la force d'une loi qui nous dessert", continua-t-il; M. Rancourt est d'avis qu'un décret "doit-être voulu par les parties" (paroles du ministre du Travail) et qu'il faut en venir à une vraie politique de négociations collectives et à un régime de respect des droits des travailleurs.

Selon Philius Perron, réélu secrétaire de la FNCC, le décret a été "un désastre pour le syndicat de Montréal", servant un "organisme à la solde des patrons". L'un des vice-présidents, André Gagnon, de Saint-Hyacinthe, a demandé aux délégués de s'interroger sur les conséquences de la disparition du décret. La réponse générale fut que le décret a surtout dévalorisé les salaires des employés de la chaussure, sous le couvert de protéger les intérêts économiques de l'industrie.

Il a été rappelé que les syndicats de Québec avaient été les premiers à réclamer une Loi de la convention collec-



● M. Adalbert April réélu président de la Fédération nationale du cuir et de la chaussure M. Eugène Rancourt, conseiller technique, M. Hector Bourret, trésorier et M. Philius Perron, secrétaire.

tive mais qu'ils avaient été victimes en quelque sorte de leurs bonnes intentions. "On ne nous accepte pas, on nous tolère" dit le conseiller technique en soulignant le fait que certains patrons ne daignent même pas répondre aux enquêteurs du gouvernement. Il fut même question de "tripotage" et de "gens qui ont vendu le syndicat" une fois rendus au Comité paritaire.

En moyenne, les alaires payés aux ouvriers de la chaussure sont de 40 cents

l'heure en dessous de la moyenne provinciale pour les ouvriers manuels (\$1.76). Le rapport du conseiller technique est d'une lucidité propre à édifier tout enquêteur social: d'ici 10 ans, l'industrie de la chaussure n'emploiera que 30% de la main-d'oeuvre actuelle... et la production sera accrue, grâce aux nouvelles machines que peuvent se procurer les plus grandes manufactures.

Le 20 juin (coïncidence?), les journaux publiaient un communiqué affir-

mant que l'industrie de la chaussure est en péril au Canada; l'on y faisait état que le tiers des chaussures vendues au Canada sont importées, soit "un accès plus que raisonnable à notre marché domestique". Actuellement, 30,000 Canadiens sont employés à fabriquer 66 millions de paires de chaussures (1963). S'il faut en croire les prévisions, il ne faudrait plus que 9,000 ouvriers pour fabriquer le même nombre de paires en 1973! Toute réduction de tarif douanier consentie aux producteurs étrangers "ne ferait qu'intensifier les problèmes de l'industrie canadienne".

## Elections

La plupart des dirigeants ont été réélus, au congrès de la FNCC qui sera vraisemblablement le dernier de cette fédération, à cause de la fusion qui viendra en octobre, même si le décret 3003 peut être prolongé de quelques mois si le ministre du Travail en décide ainsi. Outre le président Adalbert April, l'exécutif de la FNCC comprend MM. Philius Perron, secrétaire, Hector Bourret, trésorier, Florent Boisvert, André Gagnon et Henri Normand, vice-présidents ainsi que Mme L. Saint-Laurent et M. Léon Legault. M. April, malgré sa santé affaiblie, a consenti à mener à bonne fin les pourparlers et les démarches nécessaires aux changements de structures proposés.

Parmi les décisions prises par le congrès, il faut noter celle d'une refonte de la convention-type "en tenant compte des secteurs professionnels et des zones économiques". Les délégués se réjouissent aussi de la décision prise par la CSN concernant une enquête sur l'industrie de la chaussure à Montréal — l'enquête sera menée par M. Krakowski.

André Saint-Pierre, secrétaire du syndicat de Montréal, bénéficiera d'une subvention équivalente au tiers des frais occasionnés par son séjour au Collège Canadien des Travailleurs jusqu'à la fin de juillet. La CSN, la Fédération et le syndicat de Montréal se partagent les frais en ce cas.

Le congrès a encore approuvé une hausse de 15 cents du per capita et recommandé la disparition des "banques de coupons".

Le rapport du conseiller technique mentionne 12 conventions collectives négociées en tout ou en partie depuis un an, tant à Montréal qu'à Québec, Grand-Mère et dans d'autres centres. Face à l'avènement de machines automatiques spécialisées ou combinées, M. Rancourt suggère "d'envisager pour l'avenir une action plus positive"; le congrès a donné son accord de principe à une intensification de l'éducation syndicale et à une campagne plus suivie d'organisation, en collaboration avec la CSN.

L'industrie de la chaussure, nul ne peut en douter après ce congrès, est une industrie-pilote pour l'étude des conséquences de l'automatisation.

## LA CSN FAIT UNE ENQUETE

LA C.S.N. présentera un rapport à la Commission Royale d'Enquête Laurendeau-Dunton sur le bilinguisme et le biculturalisme. Pour que son rapport soit sérieux et bien appuyé sur la réalité, elle procédera à une vaste enquête dans toutes les entreprises où se trouve un de ses syndicats.

L'enquête interrogera les syndiqués de la C.S.N. sur le fonctionnement de l'entreprise, si ça se fait en français ou en anglais et dans quelle mesure.

L'enquête portera aussi sur la prise de position personnelle des syndiqués face à la question nationale de même que sur la place des Néo-Canadiens dans l'entreprise.

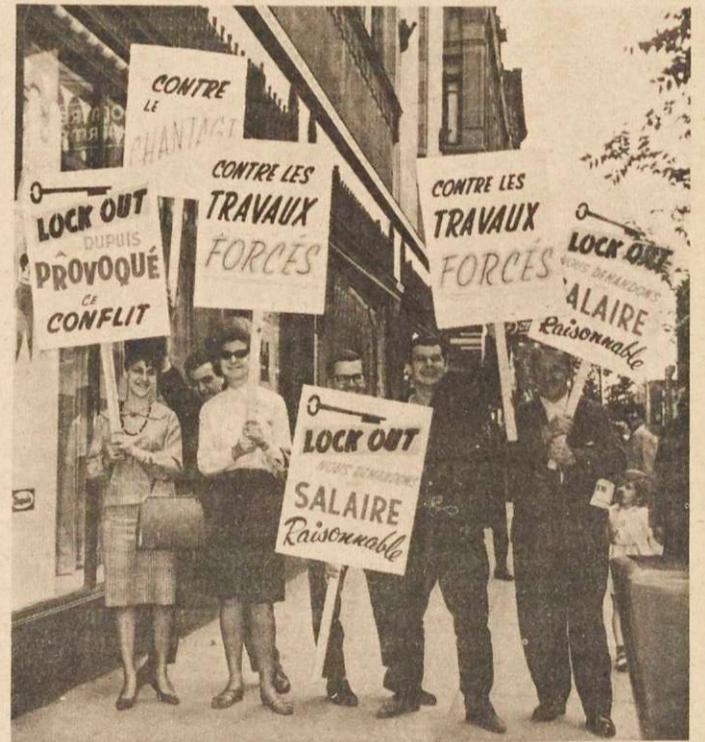
C'est très important.

Aussi la C.S.N. invite-t-elle tous ses syndiqués sans exception à répondre immédiatement au questionnaire qui leur sera transmis.



## GREVES... Plusieurs grèves ont éclaté ces dernières semaines chez les syndicats affiliés

à la CSN. Ci-haut un groupe d'employés de la Standard Paper Box font le piquetage devant les établissements de la compagnie qui leur refuse de meilleures conditions de salaires. Il en va de même tout près de là des employés de Edouard Roy (feronnerie en gros). A Waterloo (culture des champignons) deux cents employés de Slack Brothers ont quitté leur travail pour protester contre la lenteur mise à reconnaître leur syndicat fondé depuis plusieurs mois.



## ...ET LOCK-OUT C'est pour avoir refusé le chantage proposé par

la maison Dupuis Frères et son principal actionnaire, Jean-Louis Lévesque, que les quelque 1,000 employés de ce grand magasin à rayons de l'est de la métropole se sont retrouvés un bon matin sur le trottoir arborant des pancartes qui expliquent au public les motifs de leur refus. Au moment d'aller sous presse, les négociations n'avaient pas repris entre les deux parties. Les syndiqués pour leur part avaient renouvelé leur appui à leur chef-négociateur, le confrère Gérard Picard.

par  
Irénee Bélanger

# La vie syndicale à Chapais



Voici le nouvel exécutif du syndicat national qui groupe les employés à l'heure de l'Opémiska Copper Mines Ltd., à Chapais, de gauche à droite : François Demers (vice-président); Gaspard Lamy (réélu président pour la 4e année); M. l'abbé Fortier, aumônier; debout : Irénee Bélanger (secrétaire) et Raymond Lavoie (trésorier).

**C**HAPAIS — Fondé en 1955 par M. Robert Tremblay, organisateur à la CSN, le Syndicat des travailleurs des mines de Chibougamau a connu depuis ce temps une vie assez tumultueuse.

Dès sa fondation l'union internationale a fait de l'obstruction, et ceci s'est répété par la suite à plusieurs reprises.

Un peu plus tard, durant les négociations en vue du renouvellement de notre première convention de travail, un incendie a détruit une partie des installations de la mine, ce qui a entraîné des délais dans les pourparlers.

Aux négociations suivantes, en 1960, éclatait une grève qui devait durer six mois.

Dans une ville quasi fermée où l'employeur est maître de tout à 95%, la vie du syndicat demeure difficile. Si les travailleurs s'occupent des affaires publiques, on accusera le syndicat de vouloir tout régenter.

Malgré toutes les difficultés, les membres, réunis en assemblée, ont pris plusieurs initiatives. Ils ont maintenant leur édifice qui leur appartient en propre, c'est là qu'ils logent les bureaux du syndicat et tiennent leurs réunions syndicales. Une centrale sociale y sera bientôt ouverte.

Située à 360 milles de Québec et à 230 milles au nord de Val d'Or, la ville de Chapais vit exclusivement de l'exploitation minière.

Durant les mois d'été, les travailleurs peuvent compter sur la pêche. Lacs, rivières, ruisseaux regorgent de poissons de toutes sortes. Mais par contre l'isolement pose à la vie syndicale de grands problèmes.

Un appel téléphonique au conseiller technique pourra coûter cinq dollars, un voyage d'un dirigeant local, cent dollars, et ainsi de suite.

Mais l'isolement rapproche, si bien qu'un bel esprit syndical préside aux relations entre les membres, et les responsables du syndicat se sentent appuyés et compris.

lisez

**EN GREVE!**



1. LE TEXTILE, 1937, par Jean-Paul Lefebvre II. SOREL, 1937, par Jean Francoeur III. DUPUIS FRÈRES, 1952, par Pierre Vadboncoeur IV. LOUISEVILLE, 1952, par Jean-Paul Lefebvre V. RADIO-CANADA, 1959, par Jean-Louis Roux  
Préface de Jean Marchand \$2.50

L'histoire de la CSN par ses grèves : un fort volume de près de 300 pages racontant de façon vivante et détaillée certaines des luttes menées par les travailleurs du Québec. On peut l'obtenir en s'adressant au Service d'Éducation de la CSN : 155 est, boul. Charest, Québec, et 4364, rue St-Denis, Montréal. Prix spécial pour les syndiqués : \$2.00. Aussi réduction pour les achats par quantité.

## L'AFFAIRE COFFIN

vous intéresse, comme vous intéresse l'administration de la justice dans notre pays? Alors souscrivez sans délai au **FONDS COFFIN Enrg.**

fondé par un groupe de citoyens épris de justice et soucieux du respect des Droits de l'Homme dans le but d'appuyer financièrement le travail de M. Jacques Hébert et de ses procureurs auprès de la Commission Brossard.

- Les besoins sont considérables et urgents
- On envoie un reçu pour toute souscription de \$1

**PATRONS D'HONNEUR DU FONDS COFFIN :**  
Me Alice Desjardins, professeur de droit à l'U. de M.  
Me René Hurtubise, professeur de droit à l'U. de M.  
M. Jean Marchand, président de la CSN  
M. Pierre Marois, président de l'AGEUM  
Me Jacques-Yvan Morin, professeur de droit à l'U. de M.  
M. David Orlikow, M.P.  
Me Frank Scott, doyen de la faculté de droit de McGill  
M. Charles Tayler, professeur à l'université McGill

**COMITE EXECUTIF**  
M. Bernard Gagné, entrepreneur, président  
Me Jean-Pierre Goyer, avocat, vice-président  
Me T. Bernard Landry, secrétaire-trésorier

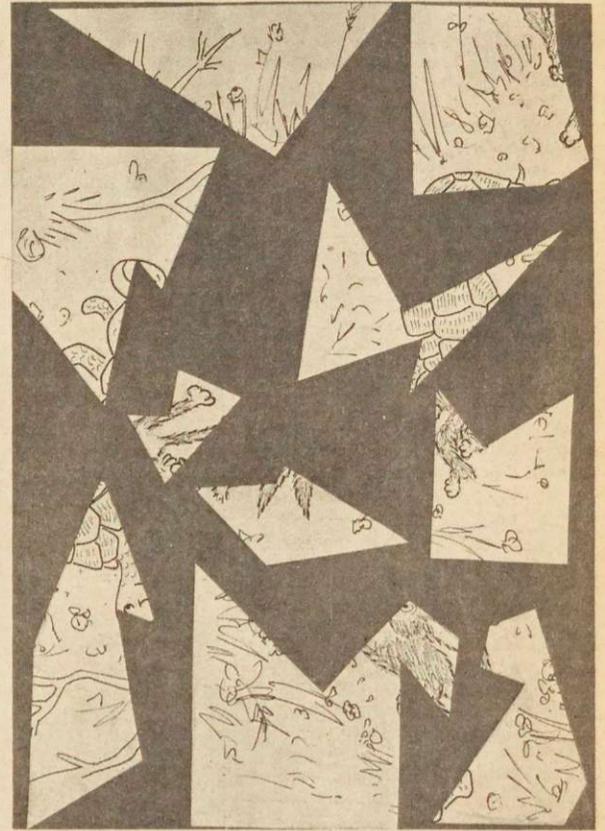
----- DECOUPEZ ET POSTEZ -----

**FONDS COFFIN ENRG.** Tél. 744-5831  
3411, rue St-Denis, Montréal 18

Ci-inclus la somme de  chèque  mandat  
Je désire conserver l'anonymat  oui  non

NOM .....  
ADRESSE .....  
VILLE .....

## CONCOURS



**JEU NO 1 — jusqu'à 8 ans**

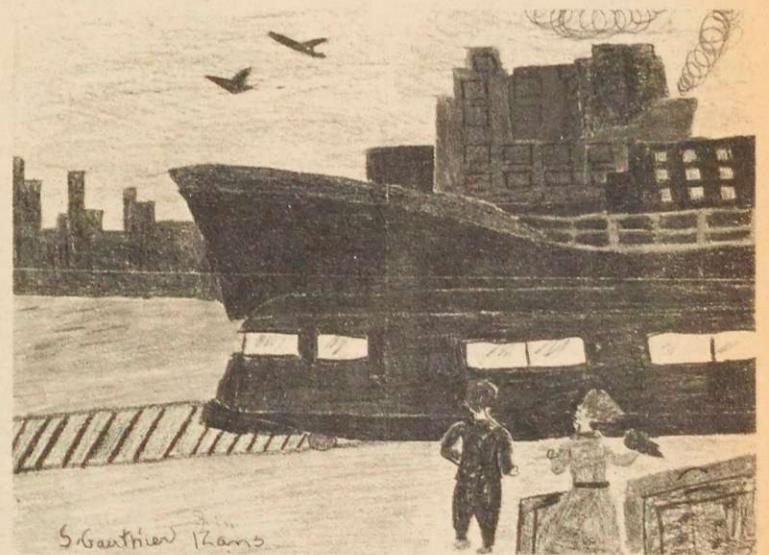
Le nom de Johanne Parent (7 ans) Cap-Chat, Qué. a été choisi au hasard parmi tous nos concurrents qui ont su reconstituer et nommer la fable: La grenouille et le boeuf.

Veillez procéder de la même manière ce mois-ci et vous aurez la chance de gagner de beaux livres d'enfants pour une valeur de \$10., offerts par le journal "Le Travail".

**JEU NO 2 — de 8 à 12 ans**

Après avoir éliminé plusieurs beaux dessins, nous avons opté pour celui que nous reproduisons ci-dessous effectué par Serge Gauthier (12 ans), 4562, rue St-André, Montréal.

Tous les jeunes aiment l'aventure... Vous aussi sans doute rêvez de beaux voyages au loin?... Faites-nous connaître le pays que vous aimeriez explorer en dessinant un objet, emblème ou exploit typiquement relié à la contrée de vos rêves. Exemple : Pôle Nord, voyage esquimau, pêche à la baleine, pingouin etc. Le gagnant recevra du matériel d'artistes pour un montant de \$10. offert par le journal "Le Travail".



CONCOURS 4364, RUE ST-DENIS, MONTRÉAL

JUILLET 1964

JEU No 1

JEU No 2

Nom .....

Nom .....

Prénom .....

Prénom .....

Adresse .....

Adresse .....

Age .....

Age .....

# Hospital Employees

## Request the Right to Strike



PAUL-ÉMILE DALPÉ

**F**ULL part citizens, subject of the same obligations as all others, the hospital employees, gathered in a convention, are requesting the exercise of the same rights — including that of going on strike in case of a failure of negotiations with their employers.

In the course of a debate, which has been described as "calm, moderate, thoughtful", the some 150 delegates at the convention of the "Fédération nationale des services" (CNTU), held in Chicoutimi June 4, 5 and 6, have reiterated their support of the position already adopted by the leaders of the CNTU before the parliamentary committee on public service.

The stand taken indicates a serious evolution in the attitude of that group of salaried workers, it has been remarked during these sessions.

This position, which would have been unthought of a few years ago, is the result of an evolution which has been accelerating during the last two or three years, in view of the failure of the arbitration system presently governing salary and working conditions for the public service employees.

This arbitration system has already been strongly denounced during last year's convention. Its failure has been confirmed in the course of the last twelve months.

The debate, which lasted a whole

afternoon, started when president Paul-Émile Dalpé submitted his report before the convention. To tell the truth, the word "debate" does not really apply to the discussion which took place on the floor, since all the delegates who addressed the convention were unanimous in their support of the position expressed in the president's report.

In this report, Mr. Dalpé first recalled the faults in the arbitration system.

Referring to the spectacular resignation of the board's president in the Montreal nurses arbitration case, the president of the "Fédération nationale des services" said that this resignation summarized "our whole opposition to that system".

"It is Mr. L'Heureux himself who states that we are all prisoners of a context, remarked Mr. Dalpé. One then wonders if, beyond the particular grievances which he may have had, there does not lie something much more serious".

He added further that "the government, the one who pays, the actual employer, has its own interests to protect and the present arbitration formula is ensuring that protection".

It was time the system broke down. This seems to be done now. Our claims will have helped to achieve that result.

But there is still no reason to rejoice, since the spectre of a new system is already hovering about the hospital employees, a system which is perhaps more

dangerous and is expressed in various articles of bill 54.

Recalling the strong opposition expressed by CNTU's president general, Mr. Jean Marchand, before the parliamentary committee on public service, Mr. Dalpé affirmed that the articles of bill 54 dealing with negotiations in the hospital sector tend to introduce a regime as faulty as the one we are trying to get rid of, a regime which is just as inapt to restore equity and establish justice for hospital employees.

"This is why we are requesting that the right to strike be returned to us", concluded the president of the Fédération.

The right to strike is a God-given right, he pursued. It belongs to hospital employees as well as to all others. The pressure it brings on negotiations is an essential weapon.

To deprive a group of workers of that right is surrender them to shameless exploitation. The withdrawal of such right means preventing a syndicate from reaching the purposes for which it exists and has been recognized.

At all other levels, hospital employees are recognized as full part citizens — do they not pay the same taxes as all others? asked Mr. Dalpé, to the great amusement of his listeners. On pretext that they are public servants, they are prevented from making their presence felt during the negotiation of their working conditions.

The president of the "Fédération nationale des services" added that it will be useless for the legislator to persist in including into the legislation some prohibitions which the citizens, faced with impossible situations, have come to ignore.

Laws deserve to be respected as long as they are fair...

Many will comment with great pathos on the consequences of a work stoppage in the hospitals, agreed Mr. Dalpé, but the kind souls who will protest against the exercise of that basic right should also consider the following: if the work of hospital employees is to be recognized as essential, then the society must agree that it is just as essential to grant these workers conditions such that they will not be forced to resort to such means as work stoppage.

In spite of some improvement recorded in the course of the last few years, hospital employees are in fact among the most destitute workers.

## A decisive year in the hospital sector



JACQUES ARCHAMBAULT

**A** YEAR filled with serious, important, decisive incidents for the employees of the hospital sector.

This is what the last twelve months have been called by the technical advisers of the "Fédération nationale des services" (CNTU), which groups over 20,000 hospital employees.

to the new legislation which is now in the making. A clear mind and acute sense of responsibility are required of all.

The last year has seen a real revolution in the basic attitude of many hospital employees.

Up to now, recalled Mr. Archambault, they have been the victims of a system according to which they were led to wait until someone else solved their problems for them. For a time, it has been the religious authority; now it is the arbitration system. Hospital employees are today finding out that the solutions imposed on them from the top do not settle anything; on the contrary, they make the problems even more complicated.

From now on, the situation will be different. Hospital employees have understood that they must sit at the negotiation table. This is a psychological attitude, the importance of which cannot be over-emphasized.

At a time when we are more and more concerned with devices and solutions on the regional scale, and even on the provincial scale, our conceptions and methods of action should be renovated, given new life and progress in a better direction.

The present trend to center negotiations in great units will have to be counterbalanced by a greater consciousness on the part of each individual of his belonging in a group in which he has a definite part to play. This is the challenge offered by the phenomenon of socialization, said Mr. Archambault.

What will be the main objectives in our negotiations for the coming year? The technical advisers' report states that the following points will have to receive special attention:

- specific, open, positive recognition of trade-unionism in the hospital sector. Each syndicate will have to be recognized, respected and treated as a partner, not as a nuisance, in the hospital. To this end, special attention should be given to the articles in the agreement dealing with management rights, freedom of action of union representatives, posting of notices, status of regular employees, of employees on probation or of supernumeraries, etc... Clauses on seniority and promotion will have to be re-considered.

- systematic assessment of tasks and measurement of work loads. The whole matter of tasks will become a major concern for our syndicates. We will deal, there, with the very object of the hospital-insurance system, that is, adequate hospital treatment. For how can such care be afforded if the work load of the personnel is too heavy and tasks not well defined? This evaluation work will have to be undertaken jointly with the hospital management. There again, the syndicate will have to be recognized as an equal partner, enjoying full right status. Thus we will at last get away from arbitrary, approximation and injustice.

- job work. There is a tendency, in Quebec hospitals, to rely on sub-contractors for such services as laundry, cafeterias, maintenance and certain lab services. Strong action will be required to keep within a certain limit the dangerous consequences of such practice. Specific provisions on that subject should be included in our labour agreements.

Further in their report, the technical advisers are calling the attention of the convention delegates on the problems raised in each hospital by the application of collective agreements.

"The best agreements remain those which the syndicate succeeds in having implemented", it was stated, quite rightly, by one of the delegates.

Now, many syndicates of hospital employees are still suffering from a lack of adequate services. The proposed solutions are: education, education, education.

In fact, the report stresses in its conclusion the necessity for a huge and intensive education programme which will make all members conscious of their problems and awaken their interest in them. The purpose of that programme will be to train leaders for each syndicate, as well as grievance agents and shop stewards.

Even if such a programme cannot bring prompt results, or a solution to all the urgent and immediate problems that are facing us, it will nevertheless constitute the best "investment" for the future.

Considerable advantages, on the trade-union level, will be attaching to that programme, by encouraging the members themselves to take in hand their responsibilities towards their co-workers.

The workshops organized by the Montreal syndicate for the training of grievance agents have met with a tremendous success. The results of that programme are already felt in many sections where grievance agents are in a position to ensure an increasingly effective supervision.