

LE TRAVAIL

*Dix semaines de vacances
tous les cinq ans*

UN PRÉCÉDENT AU CANADA

BAIE-COMEAU: Les travailleurs de la Canadian British Aluminum, dont le syndicat est affilié à la CSN, à l'avant-garde de la lutte pour faire profiter la classe ouvrière des avantages du progrès technique dans l'industrie moderne PAGE 3



● Les épouses de grévistes de la Standard Paper Box à Montréal profitaient récemment d'une session d'étude syndicale organisée en pleine nature dans le cadre d'une fête champêtre. Sous la direction de Mlle Gabrielle Hotte, responsable d'éducation syndicale à la CSN pour la région de Montréal, elles ont pu discuter

entre elles des implications familiales du présent conflit. Ce pique-nique, auquel tous les grévistes étaient invités avec leur famille, leur a été d'un grand secours dans les difficultés qu'ils traversent actuellement. Pour plus de détails sur les conditions dans lesquelles se déroule cette grève, tournez à la page 5 de ce même numéro.

- Le bill 54 vient d'être adopté par les Chambres. Cette législation du travail ne manquera pas d'exercer une influence profonde sur l'avenir des relations patronales-ouvrières dans la province de Québec. Deux dirigeants supérieurs de la CSN, MM. Jean Marchand et Marcel Pepin, respectivement président et secrétaire général, commentent, **en page 5**, cet événement d'importance majeure.

- Plusieurs fédérations, affiliées à la CSN, ont profité de la belle saison pour tenir leur congrès annuel. Le journal "Le Travail"

vail (doublé d'un lock-out) qui paralyse le quotidien "La Presse" à Montréal; ainsi qu'**en page 5** les derniers événements qui ont marqué la grève de la Standard Paper Box. Ces deux conflits durent depuis le début du mois de juin.

- D'autres groupes de travailleurs viennent de conclure une convention à la suite d'un arrêt de travail. Il s'agit d'une part des employés de la maison Dupuis Frères qui ont affronté victorieusement un lock-out patronal, voir **en page 12**; les travailleurs de la Canadian Vickers, pour leur part, ont réussi à compléter leurs négociations après une grève qui n'aura duré que sept jours, voir **en page 12** également.

- Les monstres de la finance relèvent constamment la tête. Sous ce titre, vous pourrez lire, **en pages 10 et 11**, quelques faits bouleversants qui établissent au-delà de tout doute que la lutte contre les exploiters ne fait que commencer. M. André Laurin, responsable du service d'orientation du budget familial, nous cite plusieurs exemples particulièrement salutaires, qui nous invitent à redoubler de vigilance.

- **NOTRE PROCHAIN NUMERO**, dont la publication coïncidera avec l'ouverture du congrès général de la CSN, sera entièrement consacré à ces importantes assises. Plus de 800 délégués sont attendus à ce congrès qui se tiendra à Québec du 13 au 19 septembre. "Le Travail" résumera à l'intention de ses lecteurs les principales questions dont seront saisis les délégués. Dans un autre numéro qui paraîtra après le congrès, nos lecteurs pourront trouver un exposé détaillé des principales décisions prises par les délégués.

CE MOIS-CI

s'est fait un devoir de déléguer un de ses représentants à toutes ces assises. On trouvera dans ce numéro le compte rendu des délibérations du congrès de la Fédération de la métallurgie, **en pages 6 et 7**; du textile, **en pages 8 et 9**; de l'imprimerie et de l'information, ainsi que de l'industrie minière, **en page 12**.

- Plusieurs groupes de travailleurs sont actuellement en grève à la suite de conflits qui ont éclaté lors de la négociation de leur convention de travail. On trouvera **en page 3**, un article exposant les motifs de l'arrêt de tra-

Un appel **URGENT** à tous les syndiqués

VOUS avez sans doute constaté qu'un grand nombre de nos confrères sont sans travail — dans certains cas, depuis plusieurs mois, — à la suite de grèves ou de lock-outs provoqués par l'intransigeance d'employeurs décidés à écraser le syndicalisme dans leur entreprise.

Il n'est pas nécessaire d'insister sur les difficultés et les souffrances que s'imposent les syndiqués lorsqu'une grève est prolongée.

Malgré les secours prévus normalement, un grand nombre de

grévistés sont dans une situation précaire. Nous lançons donc un appel *urgent* à tous les syndicats affiliés, de même qu'aux fédérations et aux conseils centraux, afin de venir en aide aux victimes de lock-outs et de grèves prolongées.

Vous n'ignorez pas que ceux qui mènent ces luttes syndicales contre des employeurs antisyndicaux militants, luttent en même temps pour tous les syndiqués, pour la liberté et la dignité de tous les travailleurs. C'est par la lutte que le syndicalisme s'est imposé historiquement. C'est par

la lutte qu'il se maintiendra et se développera.

Nous lançons donc un appel urgent. Les travailleurs doivent démontrer comme par le passé, par leur esprit de solidarité, qu'ils vaincront tous les efforts des forces obscures du capitalisme pour briser le syndicalisme.

Si vous désirez la présence de représentants des syndicats concernés afin de renseigner les confrères sur la nature de ces conflits ou d'autres, veuillez ne pas hésiter à nous en faire la demande.

Il y a déjà un bon moment

qu'un appel de ce genre a été fait. Vous comprendrez que nous n'y recourons que lorsque nous avons la conviction qu'il s'impose vraiment.

Nos membres qui sont sur la ligne de feu vous tendent la main; à l'avance, je sais que vous ne les décevrez pas.

Envoyez vos chèques à l'ordre du trésorier de la CSN, le confrère Jacques Dion, à son bureau de Montréal, 4364, rue St-Denis, en indiquant le but de l'envoi. Si vous décidiez d'un montant fixe par semaine ou par mois, pourriez-vous nous en prévenir?

Le dollar de la liberté

CONSCIENTS que la liberté de la presse écrite, parlée et télévisée, si elle est bâillonnée, peut vouloir dire un jour la perte de la liberté pour tous les citoyens, les journalistes de La Presse, de concert avec les autres membres des syndicats affiliés à la CSN aux prises avec l'attitude intransigeante du même employeur, ont lancé une grande

campagne de souscription qu'ils ont appelée: "Le dollar de la liberté".

Tous les membres de la CSN sont invités à souscrire un dollar (\$1) et par l'entremise de leur syndicat, de le faire parvenir au Syndicat des journalistes de Montréal, 1231 est, rue Demontigny, Montréal. Les 130,000 membres de la CSN pourraient

ainsi fournir une caisse de \$130,000 qui permettrait aux employés de La Presse de tenir le coup et de ne pas céder devant le patron qui veut, appuyé par des puissances politiques et financières importantes, faire courber l'échine à ses employés.

Déjà, la campagne a remporté un grand succès auprès du

public en général et même auprès des syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada.

Le bureau confédéral de la Confédération des syndicats nationaux, réuni à Québec dernièrement, a pour sa part approuvé l'initiative des employés de La Presse et invité ses affiliés à soutenir de leurs deniers cette lutte très importante.

Un précédent de la plus haute importance

Baie-Comeau : dix semaines de vacances tous les cinq ans

LES travailleurs de l'aluminium de Baie-Comeau viennent de se porter à l'avant-garde du mouvement syndical dans sa lutte contre les effets de l'automatisation.

La nouvelle convention du Syndicat national des employés de la Canadian British Aluminum comporte en effet une clause dite de "vacances prolongées" qui marque un précédent dans les relations patronales-ouvrières au Canada, et dont les avantages dépassent même ceux prévus par des plans similaires dans la grande industrie américaine.

En vertu de cette clause, tout employé régulier ayant un an de service acquiert le droit à dix semaines de vacances, payées pour 13, à prendre tous les cinq ans.

Chaque année, à compter de l'an prochain, 20% de la main-d'œuvre à commencer par ceux qui ont le plus d'années d'ancienneté, pourra profiter de telles vacances qu'on appelle aussi parfois "sabbatiques".

En annonçant cette nouvelle, M. Adrien Plourde, vice-président de la CSN et conseiller technique à la Fédération nationale de la métallurgie, a précisé qu'un tel plan est plus avantageux que ceux actuellement en vigueur aux États-Unis, lesquels ne s'appliquent qu'à 50% de la main-d'œuvre.

On estime que l'application d'une telle mesure est susceptible de provoquer un accroissement de l'effectif ouvrier de l'ordre de 4%.

Expliquant pourquoi les travailleurs de l'aluminium avaient inscrit une telle demande dans le programme de négociation, M. Plourde a poursuivi en disant que le progrès technique, qui prend aujourd'hui des proportions fantastiques, nous invite à secouer nos vieux modes de penser.

Ce progrès technique, a-t-il ajouté, pour que la société en retire un profit réel, exige en effet — en même temps que rend possible — de telles réductions du temps de

travail et un accroissement correspondant de la période consacrée aux loisirs.

D'une part en effet les travailleurs doivent lutter contre les effets négatifs de l'automatisation qui effectue des réductions parfois drastiques dans les rangs de la main-d'œuvre ; d'autre part ils ont droit de profiter, par des loisirs accrus, des avantages que comporte la plus grande productivité de leur travail.

Il y va d'ailleurs de l'équilibre même de la vie économique. Où conduirait un système où les moyens de production seraient décuplés alors que le pouvoir d'achat des consommateurs serait sévèrement réduit par un chômage généralisé ?

Les vacances prolongées ne sont pas les seuls gains enregistrés par ce syndicat au cours des négociations qui se sont déroulées dans une atmosphère remarquable, com-

me s'est plu à le faire remarquer le comité syndical de négociation composé notamment de MM. Adrien Plourde, Lucien Boucher, ainsi que Jean-Paul Pelletier, président du syndicat.

Les travailleurs ont aussi obtenu satisfaction sur le problème des sous-traitants. Il a été convenu que tout le travail nécessité par les opérations normales de l'entreprise serait exécuté par des employés réguliers. La compagnie s'est engagée en conséquence à se pourvoir de l'équipement nécessaire à l'exécution de tels travaux.

Le nouveau contrat, d'une durée de trois ans, comporte une amélioration de la clause d'ancienneté. Des échelles de promotion ont été établies, prévoyant des périodes d'entraînement d'une durée variable, qui facilitera l'accès des travailleurs à des postes supérieurs.

Le salaire de base a été porté à \$2.38, soit un des hauts taux dans la province.



● Quelques-uns des membres de l'exécutif de la section de "La Presse" du Syndicat des journalistes de Montréal. De gauche à droite: Jacques Lafrenière, secrétaire; Jean-Claude Dussault, vice-président; Claire Dutrisac, présidente; Gérard Picard, négociateur; Georges Brodeur, trésorier, et Paul Pouliot, vice-président.

"La Presse" L'enjeu de la grève

Pour les employés concernés, il y va de la sécurité d'emploi; pour le lecteur, il y va du droit d'être informé honnêtement.

UNE grève qui a servi de prétexte à l'employeur pour déclarer un lock-out se prolonge depuis le 3 juin au quotidien montréalais *La Presse*. Les 300 typographes et linotypistes du journal, membres d'un syndicat international affilié au Congrès du travail du Canada, poussés à bout par de longues négociations infructueuses, ont décidé ce jour-là de se mettre en grève. La direction s'est empressée de verrouiller ses portes, se souciant très peu du sort de ses 1,300 employés.

Seules les négociations pour le renouvellement de la convention collective des typographes étaient assez avancées. Les autres syndicats, dont huit sont affiliés à la Confédération des syndicats nationaux (600 membres) avaient à peine ébauché un projet. De toute façon, les négociations dans ces syndicats n'étaient même pas engagées sérieusement.

Les syndiqués les plus terriblement

frappés par ce conflit sont les 170 membres du Syndicat des journalistes de Montréal, section *La Presse* (CSN). Dès le début de l'arrêt de travail l'employeur a déclaré au médiateur nommé par le gouvernement provincial, le juge Roger Ouimet, que le travail ne reprendrait pas tant que les journalistes n'auraient pas signé leur convention collective de travail.

La Presse a provoqué les typographes à la grève afin d'affamer les journalistes, et les ayant ainsi réduits, de leur faire signer sous la pression d'une contre-grève (ou lock-out) un contrat où ils renonceraient non pas tant à des avantages monétaires qu'à la sécurité de l'emploi. En plus, les propositions patronales mettent en cause l'existence même du syndicat et le principe des droits acquis.

Dans un communiqué, la présidente de la section, Mlle Claire Dutrisac déclarait que "la stratégie patronale con-

siste à prolonger, par des mesures dilatoires, la grève des typos pour nous forcer à nous mettre à genoux et à demander grâce".

Le problème des typos est celui de l'automatisation. *La Presse* veut se réserver le droit d'utiliser de nouvelles machineries, mais elle refuse de prendre ses responsabilités sociales en n'accordant aucune garantie à ses employés qui seront appelés à être remplacés par des machines automatiques. Il a été facile de constater que l'entreprise était de mauvaise foi, car les demandes syndicales des typos sont tout à fait raisonnables et sont conformes à ce que d'autres entreprises du genre ont déjà accordé à leurs employés.

Les points litigieux chez les journalistes tournent surtout autour des droits de la direction et de la liberté pour le public d'être renseigné objectivement et de connaître tous les faits comme cela doit se faire dans un pays démocratique

libre qui exige de ses citoyens qu'ils soient en mesure de faire eux-mêmes un choix.

La Presse réclame le droit de congédier les journalistes de façon discrétionnaire et arbitraire. Les recours qu'elle offre sont illusoire. Le procureur du syndicat, Me Marc Lapointe, à qui les journalistes avaient demandé d'analyser les propositions patronales, a déclaré que "le texte projeté est juridiquement inacceptable et, par certains points, illégal. Nous nous permettons d'ajouter qu'en équité, en l'an 1964, dans la province de Québec, le seul énoncé d'un pareil projet nous semble inconcevable."

Mais il n'y a pas que les journalistes qui font face à ce patron aussi réactionnaire. Il y a les membres du Syndicat de l'industrie du journal, les employés de bureau, affiliés à la CSN, les photographeurs, etc. *La Presse* veut reprendre des avantages déjà accordés.

Le bill 54 et le secteur public

LES DERNIERS amendements proposés par le Gouvernement au bill 54, et adoptés par la suite par l'Assemblée législative, expriment une conception des relations du travail, dans le secteur public, qui est plus libérale et plus progressive que celle qui inspire notre présente législation.

La CSN se réjouit de cette heureuse évolution bien qu'elle doive faire certaines réserves au sujet de quelques accrocs aux droits fondamentaux des salariés.

Droit d'association

Les amendements excluent de la Loi des relations du travail les fonctionnaires régis par la Loi du service civil de même que les membres de la Sûreté provinciale. Dans notre contexte juridique et social, cela équivaut à nier le droit d'association syndicale à ces salariés. Il nous faut toutefois tenir compte ici de la récente déclaration du Premier ministre qui s'est engagé à leur accorder un statut spécial qui protégera adéquatement leurs droits. Nous avons confiance que cette promesse sera tenue, mais nous nous demandons s'il était bien nécessaire de les exclure de la loi générale avant l'adoption du nouveau statut.

Les articles 144 et 145 du projet interdisent l'affiliation syndicale aux fonctionnaires et aux membres de la Sûreté provinciale.

Pour les policiers, nous avons toujours été d'accord pour restreindre le droit d'affiliation à une centrale syndicale. Pour les fonctionnaires, nous n'en voyons pas la justification. Le débat pourra sans doute être réouvert à l'occasion de l'étude du statut spécial que l'on projette d'offrir.

Droit de coalition ou de grève

L'aspect le plus intéressant des nouveaux amendements réside dans l'extension du droit de grève à un grand nombre de salariés des services publics qui, jusqu'à présent, en étaient privés. Dans ce groupe, se retrouvent: les employés des corporations municipales et scolaires (à l'exception des instituteurs, des pompiers et des policiers), les employés d'hôpitaux, des sanatoriums, des hospices, des universités, des collèges, des entreprises de téléphone, de télégraphe, de transport, des entreprises de gaz, eau et électricité, etc.

Le Gouvernement, s'inspirant manifestement de la loi américaine Taft-Hartley, a conditionné, d'une façon spéciale, l'exercice du droit de grève dans les services publics. En plus, d'un avis de huit jours à donner au Ministre du Travail, deux autres délais totalisant quatre-vingts jours pourront être imposés par le Gouvernement et la Cour Supérieure lorsque le bien public sera sérieusement menacé ou mis en péril. Si nous ajoutons les autres délais prévus par la loi, il pourra s'écouler de cinq à six mois, après la naissance d'un différend, avant que, légalement, la grève soit permise. Ce délai est beaucoup plus long que celui qui est prévu dans la loi Taft-Hartley.

Nonobstant cette condition que nous trouvons lourde, l'extension du droit de grève constitue une victoire majeure pour les travailleurs et le mouvement syndical. Le Gouvernement a fait preuve de réalisme en modifiant son attitude et aussi de respect pour les libertés fondamentales des salariés.

Autres points importants

a) Les employés de la Régie des alcools ne sont plus considérés comme des fonction-

92

Organe officiel de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), "Le Travail" paraît tous les mois. Secrétaire de la rédaction: JEAN FRANCOEUR. Bureaux: 4364, rue St-Denis, Montréal. Tél.: 844-2531. Imprimé par les Editions du Richelieu, St-Jean de Québec. Le ministère des Postes à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de deuxième classe de la présente publication.

naires au sens de la Loi des relations du travail. Ils obtiennent ainsi tous leurs droits syndicaux.

b) Les présidents de tribunaux d'arbitrage seront choisis sur une liste établie par le Ministre du Travail après consultation du Conseil régulier du travail. Nous aurions préféré que le Conseil dresse lui-même la liste, mais la proposition gouvernementale constitue un progrès sur le mode actuel de nomination des présidents.

c) On a éliminé l'intervention des ministres de l'éducation et de la santé dans le mécanisme contractuel. Ils ne pourront pas paralyser l'exécution d'une convention en la référant à l'arbitrage.

d) D'autre part, on a conservé le deuxième paragraphe de l'article 50 qui stipule que la convention collective "ne doit contenir aucune clause ou condition venant en conflit avec les droits et pouvoirs attribués par la loi aux autorités municipales ou scolaires en matière d'engagement, de suspension et de renvoi de leurs employés."

C'est là une atteinte très grave aux droits des salariés et une disposition inadmissible dans une loi du travail. On consacre ainsi un privilège exorbitant en faveur des corporations municipales et scolaires. Nous demandons instamment au Gouvernement de l'éliminer.

Jean MARCHAND,
président général de la CSN.

S'agit-il d'un véritable code du travail ?

M. Marcel Pepin, secrétaire général de la C.S.N., a bien voulu accepter de répondre à quelques questions que se posent les lecteurs du journal "Le Travail" touchant la portée du nouveau code du travail (mieux connu sous le nom de "bill 54") qui vient d'être adopté par les Chambres. Voici donc nos questions, ainsi que les réponses de M. Pepin:

Q.— Quel est le rôle d'une législation idéale du travail ?

PEPIN: Une législation du travail doit viser à mettre au monde des structures de coopération et non des structures de conflit. La législation du travail a comme objectif d'éliminer en autant que possible les conflits entre les groupes.

Si on embarrasse la législation d'une foule de chinoïseries légales, il est sûr qu'à ce moment-là nous n'aurons pas cette structure nécessaire à l'entente entre les parties. Une telle législation qui n'accorde pas une très grande liberté des parties dans le jeu des négociations collectives a des chances de produire beaucoup plus de conflits.

L'Etat doit, évidemment, demeurer l'arbitre du bien commun et doit, à l'occasion, pouvoir intervenir non pas nécessairement comme arbitre mais comme médiateur entre les groupes qui s'affrontent et pouvoir faire valoir son point de vue.

Q.— Est-ce que la nouvelle loi présente une amélioration par rapport

à la législation antérieure ?

PEPIN: A mon avis, cette nouvelle législation présente certains points d'amélioration par rapport à l'ancienne, particulièrement si on réfère à la Loi des Relations ouvrières qui obligeait avant 1961 les parties à négocier, concilier et constituer un tribunal d'arbitrage avant qu'il puisse exercer le recours à la grève.

La législation prévue dans le bill 54 permet l'exercice de la force économique 60 jours après la demande de conciliation, ce qui est à mon sens bien meilleur qu'auparavant parce que ça force les parties à négocier véritablement et dès le point de départ de leur négociation.

Il me semble que de ce côté il y a moins de légalisme et généralement parlant si l'on veut avoir des rapports collectifs et convenables il faut éviter le plus possible les conflits d'ordre juridique qui peuvent se présenter.

D'une manière générale aussi, si l'on tient compte du fait que ce droit de grève a été accordé dans les secteurs des services publics (à l'exclusion des fonctionnaires provinciaux et des instituteurs), il est sûr que cette loi présente une large amélioration en dépit des faiblesses qu'on peut déjà indiquer sur les procédures à suivre pour atteindre le droit de grève dans ces mêmes services publics.

Q.— Les conséquences pratiques sur la vie du mouvement ouvrier de cette nouvelle loi ?

PEPIN: Cette nouvelle pièce de législation ouvre des perspectives nou-

velles dans certains champs où le syndicalisme peut exercer une activité, entre autres chez les membres des corporations professionnelles.

Ce n'est pas encore du syndicalisme de cadres mais au moins, nous avons là une meilleure protection du droit d'association pour un bon groupe de salariés.

Je pourrais aussi ajouter qu'il faut espérer que les nouvelles dispositions concernant la Commission des Relations de travail qui remplace la Commission des Relations ouvrières seront de nature à accélérer les débats.

C'est ainsi que la Commission a une autorité plus grande d'ordonner un vote d'une façon discrétionnaire en vertu de l'article 25. De plus la Commission des Relations ouvrières augmentera le nombre de ses vice-présidents. Il nous faut enfin espérer que la Commission des Relations de Travail pourra à l'avenir agir de proprio en ce sens que ce sera l'enquête de la Commission et non pas celle des parties. La loi sur ce point n'est pas modifiée mais je pense que c'est là la modification profonde qu'il nous faudrait envisager des procédures devant la CRO si nous voulons avoir une accélération de ces procédures.

Je pourrais aussi ajouter que l'inclusion dans la loi de l'article qui prévoit la retenue syndicale volontaire révocable de tout syndicat certifié est un avantage très net pour la protection du droit d'association et pour les organisations syndicales.

Le bill 54 accorde enfin une meilleure chance aux travailleurs en forêt d'exercer leurs droits d'association en permettant aux organisateurs syndicaux de se rendre sur les lieux mêmes du travail, ce qui était fort difficile avant l'adoption de cette loi.

Q.— Quelles sont les conséquences pratiques

de cette nouvelle législation dans les services publics ?

PEPIN: C'est surtout dans ce domaine des services publics que la modification est profonde. En effet, dans tous les services publics sous l'empire de la loi antérieure, la grève était interdite et ceci depuis 1944.

Les mouvements ouvriers ont fait une bataille considérable pour recouvrer ce droit fondamental qui appartient aux travailleurs de faire la grève lorsqu'ils le jugent opportun.

Nous estimons en effet que là où le droit de grève est supprimé, il n'y a pas non plus de libre négociation entre les deux parties qui s'en remettent à un tiers pour décider à leur place. Sous un tel régime il n'y a pas de sens de la responsabilité qui se développe et chez les syndicats de travailleurs et chez les membres de la direction des services publics.

Le droit de grève dans les services publics représente donc la plus grande victoire du mouvement ouvrier du bill 54.

Les conditions préalables à l'obtention du droit de grève nous apparaissent toutefois beaucoup trop sévères et nous croyons que ces conditions, qui ont été mal copiées de la loi Taft-Hartley américaine, devraient être assouplies. Nous ne comprenons pas non plus pourquoi le gouvernement n'a pas donné le droit de grève aux instituteurs et nous misons beaucoup que les fonctionnaires provinciaux auront eux aussi le même droit que les autres.

En somme, si cette loi est bien appliquée les employés des services publics ne seront plus des citoyens de deuxième ordre mais pourront eux

STANDARD PAPER BOX

compagnie elle-même qui, dans un message adressé à chacun des grévistes, se déclarait prête à négocier... mais à condition que le syndicat modifie la composition de son comité de négociations. La figure de certains membres de ce comité ne plaisait pas, semble-t-il, aux négociateurs patronaux.

Il va sans dire que les grévistes s'opposent à cette manœuvre de la part de la Standard Paper Box et réclament à juste titre le droit de désigner les personnes de leur choix. Me Robert Burns, négociateur en chef du syndicat, a pour sa part déclaré que la compagnie s'attaquait ainsi à un des principes de base du syndicalisme authentique. Eh refusant de négocier avec les représentants autorisés du syndicat, elle faisait preuve d'un antisindicalisme grossier.

Au même moment, Lucien Tremblay, de sinistre mémoire, entrait en scène...

Tremblay, qui se spécialise dans l'organisation de "syndicats de boutique" mis sur pied avec la connivence de la partie patronale désireuse de s'épargner la présence d'un vrai syndicat, envoyait un télégramme à tous les grévistes.

Ce message était rédigé de telle façon que les employés pouvaient se tromper sur sa provenance et croire qu'il s'agissait d'une convocation émanant du syndicat lui-même. Tremblay invitait les grévistes à se rendre à telle salle où il serait question des moyens à prendre pour mettre fin à la grève actuelle.

Deux tentatives pour briser la grève se soldent par un cuisant échec

La manœuvre échoua de justesse.

Prévenus au dernier moment, les dirigeants syndicaux eurent juste le temps d'avertir les grévistes du piège qui leur était tendu.

Tremblay en fut quitte pour sa peine puisqu'il ne trouva devant lui qu'une salle vide.

La lutte se poursuit donc et les grévistes tiennent le coup. Lorsque la grève s'est déclarée, au début de juin dernier, plusieurs conflits majeurs venaient tout juste d'éclater dans la région montréalaise. L'arrêt de travail de la Standard Paper Box passa donc un instant inaperçu, mais peu à peu l'opinion publique commença de

s'intéresser au sort qui était fait à ce groupe d'employés.

Depuis la rupture des négociations qui devait entraîner la grève en cours, aucune rencontre n'est intervenue entre les parties.

Tout récemment, sur une suggestion de M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, l'assemblée générale s'adressait au ministre du Travail, Me Carrier Fortin, lui demandant d'intervenir personnellement dans le conflit en convoquant les deux parties à son bureau dans le but de hâter la reprise des négociations.

Les employés de la Standard Paper Box se sont mis en grève alors que les négociations par

lesquelles ils entendaient obtenir une amélioration de leurs conditions de travail et de salaires ont abouti à un échec.

Ce groupe d'employés ont gardé un souvenir cuisant de leur dernier contrat d'une durée de trois ans où les circonstances les avaient forcés d'accepter une augmentation qui se totalisait à 6 cents de l'heure seulement.

Les employés de cette compagnie estiment que leurs salaires traînent de la patte derrière ceux payés par des entreprises similaires et tiennent à combler cet écart qui ne se justifie en rien compte tenu de la situation financière de la Standard Paper Box, une institution canadienne-française.

DEUX tentatives pour briser la grève des employés de la Standard Paper Box se sont soldées par un échec.

Les grévistes sont sortis de cette double épreuve plus unis qu'au paravant et plus désireux de poursuivre ensemble une lutte qui dure depuis déjà deux mois.

Une première tentative est venue de la direction de la

Le secrétaire général de la CSN, M. Marcel Pepin, s'adresse aux grévistes de la Standard Paper Box lors d'une de leurs dernières réunions hebdomadaires. C'est à la suite de cette réunion que le syndicat a décidé de demander l'intervention du ministre du Travail, Me Carrier Fortin.



Futures étoiles à l'entraînement en vue des prochains jeux olympiques? Pourquoi pas... Mais pour l'instant on a d'autres chats à fouetter. Il s'agit d'abord de gagner une grève, donc se tenir en parfaite condition. Sur notre photo, quelques membres du personnel féminin de la Standard Paper Box prennent joyeusement part à des jeux de compétition lors du pique-nique qui s'est tenu au Domaine Paquette à Mont-Rolland.

Un spectacle plutôt inattendu dans le cadre d'un terrain de pique-nique! Un groupe de grévistes prennent part à une séance d'étude en éducation syndicale. On reconnaîtra M. Jean-Paul Brousseau, directeur de la grève, en train de donner son "cours". Près de lui, M. Hector Lamoureux, président du syndicat des employés de la Standard Paper Box.





● Cette photo a été prise à l'ouverture du dernier congrès de la Fédération nationale de la métallurgie. On reconnaîtra à la tribune les membres de l'exécutif de la fédération, entourant M. le maire de Plessisville qui s'était rendu souhaiter la bienvenue aux congressistes.

MÉTALLURGIE

● C'EST à Plessisville que la Fédération nationale de la métallurgie (CSN) a tenu son vingtième congrès annuel, les 30 juin, 1er, 2 et 3 juillet. Plus d'une centaine de délégués ont pris part à ces importantes assises.

● Ce n'est pas par hasard que la direction de la FNM a choisi cette ville de la région des Bois-Francs comme lieu de son congrès. Il s'agissait, comme l'a expliqué M. Raymond Parent, président de la Fédération, de revenir, vingt ans plus tard, à l'endroit même où cet organisme avait tenu son premier congrès, un an après sa fondation en 1944.

● En tenant ses assises à Plessisville, la FNM voulait rendre hommage aux membres des syndicats fondateurs qui étaient alors au nombre de sept : Sorel (2), Joliette, Montmagny, Québec, L'Islet et Plessisville. Le comité d'organisation,

formé par un groupe de syndiqués de Plessisville, a d'ailleurs accompli un travail extraordinaire pour souligner cet événement.

● Il s'agissait aussi pour la FNM de témoigner de sa jeunesse et de son dynamisme devant les travailleurs d'une région promise à des développements économiques considérables — dont le moindre n'est pas l'établissement éventuel d'un complexe sidérurgique près de Bécancour. L'achat des usines Forano par la SGF, ainsi que l'acquisition par la Cie Crane de l'entreprise connue sous le nom de Radiateur Plessis Ltée, laissent en outre présager un brillant avenir pour la région des Bois-Francs qui pourra devenir un centre où l'industrie métallurgique occupera une place extrêmement importante.

● Bien qu'elle estime que la croissance de ses effectifs se soit accomplie normalement au cours des dernières années, la

FNM juge cependant qu'elle devra, au cours des années qui viennent, regarder de plus près l'organisation syndicale dans les secteurs qui relèvent de sa juridiction. L'industrie métallurgique est en effet appelée à des développements sensationnels dans un proche avenir.

● Face à des développements de plus en plus prévisibles, le congrès a décidé de la création, à l'échelle régionale, de comités d'organisation formés de membres de syndicats affiliés. Ces comités joueraient le rôle d'éclaireurs. Ils auraient pour fonction de faire l'inventaire des possibilités d'expansion dans leur territoire et fourniraient à la direction de la FNM les informations nécessaires pour établir des priorités en matière d'organisation syndicale. Ces renseignements seront communiqués aux services d'organisation de la CSN qui pourront intensifier leurs efforts dans tel ou tel secteur.

La LUTTE ouvrière n'est PAS terminée

● DEVANT les conséquences du progrès technique qui chambarde constamment leurs conditions de travail, les travailleurs syndiqués ont aujourd'hui tendance à réclamer un élargissement du champ de leur convention collective.

Il n'y a pas si longtemps, a souligné M. Raymond Parent, président de la Fédération nationale de la métallurgie, dans son rapport au congrès qui s'est tenu à Plessisville, un contrat de travail pouvait tenir sur une feuille de papier.

Il s'agissait de négocier les salaires, les heures de travail, les vacances et l'application de règles d'ancienneté.

Aujourd'hui, même dans la petite entreprise, la situation est différente et les négociations couvrent un tas d'autres points qui font, a dit M. Parent, que "la convention collective de travail est devenue une véritable normalisation de la production."

Sans abandonner leurs réclamations dans le domaine des salaires et des bénéfices marginaux traditionnels, les travailleurs sentent le besoin d'ouvrir le champ d'application de leur convention.

— au lieu de négocier exclusivement les modes et les conditions de rémunération du travail, on s'attaque à l'analyse *qualitative* du travail par l'évaluation des tâches;

— au lieu de réglementer les heures régulières et supplémentaires de travail, on s'attaque à l'analyse *quantitative* du travail pour la détermination du fardeau des tâches (work load);

— au lieu d'ordonner exclusivement l'exercice des droits d'ancienneté, on s'attaque à la situation même du travailleur dans l'entreprise et dans le régime économique par la négociation de clauses relatives aux sous-traitants (contracting out), des clauses relatives aux changements technologiques et aux bénéfices d'appoint (prestations supplémentaires en cas de chômage, vacances prolongées, indemnités de licenciement, etc.).

La technique est définitivement entrée dans la réalité des relations patronales-ouvrières et les organisations syndicales ne doi-

vent pas boudier les nouveaux champs de bataille qui leur sont ouverts, a soutenu le président de la FNM.

A son avis, les progrès techniques sont tellement rapides dans l'industrie et la concentration des entreprises se fait à un rythme si accéléré qu'un syndicalisme, peu soucieux de faire face à ces données nouvelles, perdrait rapidement toute son efficacité au service de la classe ouvrière.

Les luttes ouvrières sont loin d'être terminées, s'est empressé d'ajouter M. Parent. Il ne faudrait pas croire que nous nous

acheminions vers un syndicalisme sans douleur où des techniciens régleraient tous les problèmes par des spéculations intellectuelles.

Bien au contraire, le progrès de la classe ouvrière continuera de se faire au rythme de sa solidarité, de son esprit de lutte et de conquête.

Mais les techniques sont là — les dirigeants des entreprises s'en servent pour rationaliser leur production; il appartient à un syndicalisme efficace de maîtriser ses techniques pour en surveiller l'application et tenter de les humaniser.

● L'AUTOMATION et les changements technologiques continuent de pratiquer de sombres coupures dans les rangs des travailleurs.

Le progrès technique réduit le nombre des employés, bouleverse la composition de la main-d'oeuvre, et modifie le contenu des tâches dans les entreprises.

Des métiers très hautement spécialisés et fort bien rémunérés sont brusquement éliminés. Des entreprises considérées comme très lucratives disparaissent...

Généralement c'est le travailleur qui paie la note.

M. Raymond Parent, qui a abordé ce problème dans un autre partie de son rapport au congrès de la Fédération nationale de la métallurgie, a exprimé l'avis que "notre société industrielle subit présentement une révolution qui risque d'engendrer un capitalisme plus inhumain que celui que le syndicalisme essaie de domestiquer depuis plus d'un siècle".

Pour beaucoup de travailleurs, le progrès technique signifie chômage, insécurité et misère.

Il faut que notre économie soit réorganisée, a soutenu le président de la FNM. L'Etat doit intervenir

de façon vigoureuse pour assurer un développement rationnel de notre économie, centré sur les objectifs du plein emploi et d'une meilleure répartition des richesses.

Une telle planification, a-t-il souligné, ne pourra se faire sans la participation active des travailleurs et du mouvement syndical.

M. Parent a suggéré que la Fédération nationale de la métallurgie favorise la participation des syndicats affiliés aux différents conseils régionaux de développement économique. A son avis la Fédération devrait de plus faire profiter ses membres de la présence à la CSN d'un conseiller économique.

Plaidoyer pour la sécurité d'emploi dans les chantiers maritimes

UNE véritable sécurité d'emploi ne sera possible pour les travailleurs des chantiers maritimes du Canada que si notre pays s'engage résolument sur la voie de la construction et de l'entretien d'une authentique marine marchande canadienne.

Prenant la parole devant les délégués du 20e congrès de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN), M. S. Ted Payne, vice-président de cet organisme et responsable de la branche "chantiers maritimes," a soutenu que l'emploi dans ce secteur est trop sujet aux fluctuations de la politique de défense de notre pays.

Or, cette politique, a-t-il ajouté, se caractérise par l'instabilité. Les changements y sont même si fréquents, et sont décrétés avec un tel manque d'esprit de suite, qu'on garde une impression de confusion et d'anarchie.

La décision du gouvernement fédéral d'annuler un programme de \$452 millions pour la construction de frégates a fourni l'an dernier un bel exemple de la confusion qui règne dans ce domaine, a souligné M. Payne. On sait que le gouvernement avait annoncé en même temps l'achat de trois sous-marins "Oberon" qui seraient construits en Grande-Bretagne au coût de \$33 millions. Les travailleurs canadiens avaient violemment protester contre cette

décision du gouvernement central.

Nos chantiers maritimes, a poursuivi le vice-président de la FNM, ne peuvent continuer à vivre dans un tel état de dépendance vis-à-vis d'un ministre qui, de l'avis même de son titulaire, M. Hellyer, est sujet "à plus de chinoïseries administratives que vous ne pouvez l'imaginer".

Ce dont le Canada a vraiment besoin, selon M. Payne, c'est d'une bonne marine marchande qui soit à la taille des échanges que notre pays entretient avec l'étranger.

La valeur de ce commerce extérieur (importations et exportations) s'élevait à plus de \$101 millions en 1962 — alors qu'à la même époque notre "flotte" marchande ne comptait plus que trois navires battant pavillon canadien.

Depuis cette date, notre commerce avec l'étranger s'est accru considérablement, mais le pavillon canadien ne flotte plus que sur un seul vaisseau.

Même la navigation intérieure et côtière nous échappe, a ajouté M. Payne.

"En 1962, des vaisseaux battant pavillon étranger transportèrent tout le bois d'oeuvre de la Colombie-Britannique jusqu'à l'Est du Canada, 95% de la pierre calcaire de Colborn de Clarkson, 90% du fer titané de Havre St-Pierre à Sorel, 87% du gypse de Little Narrows à Montréal, plus de la moitié du minerai de fer de Wabana à Sydney, 65% du charbon expédié de Sydney et 44% du minerai de fer chargé à Sept-Iles."

M. Payne a dénoncé le fait que des compagnies canadiennes retiennent des avantages considérables

La véritable explication du marasme de cette industrie, il faut d'abord la chercher dans l'indifférence du gouvernement fédéral à doter notre pays d'une législation vraiment efficace et propre à faire échec à une concurrence de plus en plus pressante.

C'est un secret de polichinelle que tous les gouvernements étrangers accordent une aide spéciale à leur marine marchande sous diverses formes et que ces mêmes gouvernements veillent à imposer des restrictions aux navires des autres nations.

à afficher un "pavillon d'accommodation" en faisant immatriculer leurs navires à l'étranger.

Ces compagnies peuvent ainsi continuer à transporter nos ressources naturelles aux dépens des marins canadiens et des ouvriers des chantiers maritimes qui subissent le contre-coup du chômage.

Plus loin dans son rapport M. Payne a nié la prétention de ceux qui attribuent le déclin de l'industrie maritime canadienne aux mauvaises relations ouvrières et aux différends inter-syndicaux.

"Il est devenu habituel dans les cercles patronaux et gouvernementaux de rejeter sur le dos du syndicalisme les maux dont souffre cette industrie," a-t-il poursuivi. "Cette façon de traiter un problème aussi profond est de l'enfantillage."

Une 'branche' spéciale pour les syndicats d'employés de garage



LES syndicats affiliés à la FNM profiteront de diverses initiatives en matière d'éducation syndicale au cours de la prochaine année:

● En matière d'éducation syndicale, le dernier congrès de la FNM reconnaît que les fédérations ont aussi un rôle à jouer, notamment en tout ce qui touche la formation de militants dans le domaine de l'application de la convention collective. Les membres de nos syndicats, a-t-on fait remarquer, ont tendance à s'en remettre trop souvent aux permanents syndicaux, et cette tendance est inquiétante, toute la responsabilité

et la promotion ouvrière dans le mouvement en dépendent.

● Il a été convenu que la FNM organiserait quelques séries de cours qui seraient donnés à l'échelle régionale de manière que tous les syndicats affiliés soient en mesure d'en profiter. Ces cours, qui seraient préparés et dispensés avec la collaboration du service d'organisation de la CSN porteraient notamment sur les sujets suivants: l'application de la convention (grief, arbitrage), l'évaluation des tâches, étude du travail, l'entreprise moderne, l'automation et les changements technologiques, la planification économique.

LES syndicats d'employés de garage affiliés à la CSN pourront se regrouper dans une branche spéciale au sein de la Fédération nationale de la métallurgie.

Ainsi en a décidé le 20e congrès de la FNM qui a tenu ses assises à Plessisville au début de juillet dernier.

Le congrès a pris cette décision après avoir fait l'étude du rapport de M. Raymond Hainse, vice-président de la Fédération et responsable de la branche dite "générale".

La formation d'une branche spéciale pour les employés de garage, a souligné M. Hainse dans son rapport, est rendue nécessaire par l'accroissement considérable des effectifs, de même que par le fait que le syndicalisme chez ce groupe de travailleurs se heurte à des problèmes spécifiques qui méritent une attention particulière.

Ces syndicats d'employés de garage appartenaient jusqu'ici à la branche "générale" de la Fédération qui en compte deux autres: la branche "aluminium" et la branche "chantiers maritimes".

En moins d'un an le syndicalisme a fait des bonds prodigieux chez les employés de garage. La FNM comptait, l'an dernier, trois syndicats avec un effectif global de 552 membres; cette année, elle en compte 13 avec un total de 1,700 membres.

Ces syndicats sont actuellement répartis à travers toute la province: Sherbrooke, Rimouski, Lac-St-Jean, Beauce, Québec, etc... Plusieurs autres centres seront bientôt touchés.

La création de cette nouvelle branche a nécessité l'addition d'un vice-président au sein de l'exécutif de la Fédération. C'est M. Marc Sylvestre de Québec qui a été choisi pour occuper le nouveau poste.

La présence de ces syndicats au sein de la FNM crée un nouvel ordre de problèmes, soit ceux que pose l'application

de la loi de la Convention collective, puisque la plupart des conventions signées dans le secteur des garages servent par la suite de base à un décret qui fixe les conditions de travail minima pour tous les employés du même territoire.

Cette situation, a souligné M. Hainse, ne va pas sans inconvénient. Trop souvent dans les garages, les travailleurs comptent d'abord sur le comité paritaire pour faire appliquer et respecter leur convention.

Il importe d'affirmer vigoureusement, a-t-il poursuivi, que le syndicat et le comité paritaire sont des institutions distinctes qui ont leur fin propre et leur rôle respectif qu'il ne faut pas confondre.

M. Hainse a déploré aussi le fait que des pratiques anormales soient introduites dans l'administration de cette loi particulière à la province de Québec.

Il est arrivé, a-t-il dit, que les conseillers techniques de la Fédération ont dû prendre en main des négociations déjà amorcées par les membres du comité paritaire pour le renouvellement d'une convention.

A certains endroits il a fallu préciser que l'on négociait seulement pour les garages où le syndicat détenait un certificat de reconnaissance syndicale, car il y avait à la table des négociations des gens avec lesquels le syndicat n'avait nullement affaire. Ils étaient là à titre de membres du comité paritaire... et n'étaient pas les moindres à s'opposer aux demandes syndicales.

Un redressement s'impose donc.

Plus loin dans son rapport, M. Raymond Hainse a présenté une analyse systématique de la loi de la Convention collective, et rappelé les critiques acerbes et sévères qu'il est facile de recueillir au sujet de l'activité de certains comités paritaires. Il a rappelé que la CSN présentera bientôt un important rapport à ce sujet.

LE CONGRÈS de la Fédération du textile ADOPTE...

UN PLAN COMPLET

PLUSIEURS décisions de grande importance ont marqué le dernier congrès de la Fédération canadienne des travailleurs du textile (CSN), qui s'est tenu à Granby les 1er, 2 et 3 juillet.

Ces décisions touchent la régie interne de cette fédération professionnelle. Plusieurs changements majeurs sont susceptibles de provoquer un regain de vie syndicale dans ce secteur industriel qui traverse actuellement une phase de prospérité et d'expansion remarquable.

Ces changements, a dit le président de la fédération, M. Raoul Gaouette, vont peut-être ébranler une certaine tradition de laisser-faire en certains domaines, mais il est urgent que nous les fassions. Retrouvons nos manches, a poursuivi M. Gaouette, dans son rapport d'ouverture, et attaquons courageusement la besogne.

Ce conseil n'a pas manqué d'être suivi par les délégués présents qui, trois jours durant, ont travaillé ferme. Le pain ne manquait pas sur la planche puisque, à la suite d'une journée d'étude tenue quelques semaines plus tôt ainsi que d'une réunion du bureau fédéral, l'exécutif de la fédération avait été en mesure de préparer un plan complet de réorganisation qui a fait l'objet de débats qui ont occupé la presque totalité du congrès.

Toute cette restructuration s'est faite sous le signe de la démocratie syndicale. Il importe, a dit M. Gaouette, de faire passer "entre les mains des travailleurs les affaires de la fédération d'une manière encore plus réelle que par le passé."

Ce principe domine toutes les décisions qui ont été prises touchant les rouages internes de la

Fédération du textile. Voici les changements majeurs qui ont été apportés:

- *désormais*, cette fédération sera connue sous le nom de Fédération canadienne des travailleurs du textile (au lieu de Fédération nationale catholique du textile); sa constitution sera entièrement révisée au cours des prochains mois de manière à la rendre "acceptable et accessible à l'ensemble des travailleurs canadiens du textile";

- *désormais*, l'exécutif de la fédération ne sera composé que de travailleurs du textile; n'y seront éligibles ni les employés au service de la Fédération, ni d'autres personnes hors des cadres des syndicats affiliés qui pourraient être délégués au congrès;

- *désormais*, les services de la Fédération seront dirigés par un directeur professionnel. Ce der-

nier siégera à l'exécutif où il n'aura cependant pas droit de vote. M. Jean-Robert Ouellet, jusqu'ici conseiller technique à la CSN, a accepté ce poste au sein de la Fédération. C'est à lui qu'il appartiendra d'organiser et de coordonner le travail de tout le personnel.

Les délégués ont aussi décidé de doter leur Fédération d'un service efficace de consultation et d'assistance technique en matière de temps et d'évaluation des tâches.

L'organisation de ce service se fera avec l'assistance de M. Jean Champagne, ingénieur industriel à la CSN.

En adoptant cette mesure, a-t-on fait remarqué au cours du débat, le congrès reconnaît qu'un tel service représente "une condition absolument nécessaire à l'efficacité de la Fédération."

Les perspectives sont encourageantes... mais le progrès ne se fera pas tout seul

LE nouveau directeur professionnel de la Fédération canadienne des travailleurs du textile (CSN) a brossé un tableau éloquent de l'évolution de cette industrie au Canada depuis la fin de la dernière guerre mondiale.

Parlant devant les délégués au dernier congrès de cette fédération, M. Jean-Robert Ouellet a souligné que la situation de l'industrie textile, après avoir traversé la période d'euphorie qui a marqué l'après-guerre immédiat, a connu de sérieuses difficultés qui ont mis en cause son existence même, jusqu'à ce que ses dirigeants donnent le coup de barre qui depuis 1961 a permis à plusieurs entreprises d'améliorer grandement leur position.

M. Ouellet en a profité pour noter au passage que l'absence d'une véritable planification démocratique dans cette industrie, aussi bien que dans l'ensemble de l'économie canadienne, avait causé le plus grand tort aux travailleurs du textile.

Parmi les causes qui ont entraîné le marasme de l'industrie textile canadienne, frappée par l'importation massive de produits étrangers, il a mentionné l'attitude mesquine de beaucoup d'entreprises en matière d'investissements.

Ces entreprises, a-t-il précisé,

ont préféré se fier "sur le fait que la main-d'oeuvre accepterait de travailler indéfiniment à des salaires de famine" pour affronter une concurrence devenue de plus en plus agressive.

Il a cité en exemple le cas d'une entreprise bien connue dont les bénéfices nets ont dégringolé en quatre ans de \$1,600,000 à moins de \$300,000, faute d'avoir négligé de substituer un produit aujourd'hui désuet par de nouvelles "lignes" susceptibles de trouver de meilleurs débouchés sur le marché actuel.

Les employés de cette entreprise, décimés par la mise-à-pied de centaines d'entre eux, subissent présentement une augmentation considérable de leur charge de travail tandis que leur employeur tente de prendre les bouchées doubles pour accélérer sa réorganisation.

"Espérons que l'expérience aura été salutaire, a poursuivi M. Jean-Robert Ouellet, mais les travailleurs auraient tort de se fier exclusivement à la direction des entreprises pour assurer leur stabilité et leur progrès économique."

"L'heure est venue pour le mouvement syndical, a-t-il ajouté, de s'assurer l'assistance de bons économistes afin de suivre de près l'évolution économique de l'industrie dans laquelle ils sont engagés. Le cas échéant, les syndicats devront intervenir auprès des bureaux de direction et, si nécessaire, forcer le gouvernement à intervenir de façon à ce que le laisser-faire des entreprises ne crée plus les problèmes dont les travailleurs sont les premiers à souffrir cruellement".

Les pronostics économiques sont à l'effet que cette améliora-

tion de la situation de l'industrie textile va se poursuivre encore pendant quelques années, a continué le directeur professionnel de la Fédération du textile.

Mais les perspectives actuelles, si optimistes qu'elles soient, ne doivent pas laisser croire que l'amélioration des conditions de salaires et de travail des travailleurs du textile se fera toute seule.

"Il va falloir que le mouvement syndical s'équipe pour forcer l'entreprise à donner aux travailleurs la part qui leur revient.

"L'efficacité du mouvement syndical est conditionnée par la compréhension qu'ont les travailleurs eux-mêmes du rôle que peut jouer le syndicalisme dans leur intérêt, et d'autre part par le degré de prévoyance et le dynamisme que manifesteront ses dirigeants et permanents", a conclu M. Ouellet.



DE RÉORGANISATION

Une très forte proportion des travailleurs du textile vivent actuellement sous un régime où leur charge de travail et leur base de rémunération sont établies au moyen de techniques connues sous le nom "étude des temps et mouvements" et "évaluation des tâches."

Cette situation a de plus tendance à se généraliser rapidement dans l'ensemble des entreprises. Un tel service s'imposait donc où des techniciens compétents pourront assister les syndicats affiliés dans l'étude et la solution de leurs problèmes majeurs.

Prenant la parole au cours de ce congrès, M. Marcel Pépin, secrétaire général de la C.S.N., a souligné que l'évolution actuelle de la C.S.N. est remarquable. La C.S.N. est une institution de travailleurs faite par des travailleurs et chez nous.

Il a profité de l'occasion pour féliciter les membres des syndicats de Dominion Textile pour leur dernier règlement de leur contrat de travail, c'est grâce à leur courage et à leur tenacité s'ils ont pu obtenir des améliorations sensibles de leurs conditions de travail.

Dans une autre partie de son exposé, M. Pépin a dit que "très longtemps, on a tenté de confiner le mouvement ouvrier dans un cadre très étroit, on a voulu le limiter à la négociation de la convention de travail. Cet outil qui est le contrat de travail continuera longtemps à être indispensable pour la défense et la promotion des intérêts des travailleurs. Mais nous ne pourrions accepter que tous les autres problèmes soient réglés en dehors de nous. Le chômage, l'automatisation, la sécurité sociale, voilà autant de problèmes qui, entre autres ne peuvent être réglés par la convention collective.

"Nous devons être présents comme mouvement ouvrier sur les plans d'activité économique et sociale. Nous désirons une réforme profonde de la société pour que la démocratie joue vraiment et pleinement. L'organisation de la vie économique ne peut se faire sans la participation active des salariés. Bien loin de nous limiter à la convention collective, nous devons de plus en plus participer au débat sur le plan public sur toutes les questions intéressant les travailleurs.

"Les travailleurs ont intérêt à étudier la situation actuelle et à ne pas sacrifier l'essentiel pour l'accessoire. Les problèmes de démocratisation de la société, de réforme de l'entreprise, de contrôle de notre économie, autant de questions qui sont fondamentales et qu'il ne faudrait pas sacrifier.

"Avant de terminer, il est bon d'attirer l'attention sur le problè-

me des conférences internationales du commerce où les travailleurs brillent par leur absence parce qu'ils n'y sont pas invités et pourtant leur sort s'y joue. Il faudrait qu'à l'avenir le travailleur soit présent à de telles réunions et ait accès aux documents et informations utiles de la part du gouvernement pour que sa voix soit entendue."

PHOTO CI-HAUT

● A la tribune du dernier congrès de la Fédération canadienne des travailleurs du textile. De gauche à droite: M. l'abbé Gérard Thibault, aumônier de la fédération; M. Raoul Caouette, président; Mme Yvette Rousseau, vice-présidente, et M. Jacques Paradis, chef de bureau.

La Fédération du textile étudiera les problèmes de la femme au travail

LA main-d'oeuvre féminine fournit plus du tiers des effectifs de l'industrie textile. Aussi ne faut-il pas s'étonner que la Fédération canadienne des travailleurs du textile (CSN) accorde une attention croissante aux problèmes spécifiques de la femme au travail.

Au cours du dernier congrès de cette fédération, qui a tenu ses assises à Granby, au début de juillet, les délégués ont accueilli avec intérêt le rapport de Mme Yvette Rousseau, vice-présidente de la fédération et responsable des comités féminins d'éducation.

En conclusion de son rapport, Mme Rousseau recommandait la création, au niveau de la fédération d'un comité de cinq membres féminins choisis dans les diverses régions, qui aura pour tâche de réaliser un programme d'éducation à l'intention spéciale des travailleuses syndiquées.

Ce programme prévoit notamment trois rencontres qui s'échelonnent de septembre à juin au cours desquelles les responsables des comités féminins dans chaque usine tenteront de mettre en commun leurs expériences et de parfaire leur formation.

Les thèmes de ces trois rencontres seront: (1) le travail de la femme en 1964; (2) les problèmes professionnels de la travailleuse en usine, (3) ce que le syndicalisme peut faire pour la travailleuse, ce que la travailleuse peut faire pour son syndicat.

Le comité féminin de la Fédération du textile projette enfin la publication mensuelle d'un bulletin de liaison destiné à soutenir l'intérêt des travailleurs autour de ce programme.

Les délégués ont enfin consenti à ce qu'une part du budget d'éducation de la Fédération soit consacrée à la réalisation de ces divers projets.



ESMOND MILLS,

GRANBY Sous la menace d'un vote de grève, les négociations se poursuivent entre la direction de la compagnie Esmond Mills Inc. et les représentants d'un syndicat affilié à la Fédération canadienne des travailleurs du textile (CSN). Six points majeurs apparaissent au programme des négociations.

Il s'agit (1) du travail des contremaîtres, (2) de la sécurité syndicale, (3) de la semaine de travail de la troisième équipe, (4) du droit de recours sur les charges de travail, (5) de l'ancienneté dans le

cas de disparition d'une tâche, (6) et enfin des salaires.

Les négociations sont en cours depuis la fin de février dernier, et les délais légaux pour le recours à la grève sont expirés depuis juin.

Les pourparlers sont sous la direction de M. Jean-Robert Ouellet, directeur professionnel de la Fédération du textile que l'on voit ici en compagnie de quelques-uns des membres de l'exécutif du syndicat.

De gauche à droite: MM. Jean-Robert Ouellet; Armand Frédéric, vice-président; Bertrand St-Onge, président; Marcel Lamarche, secrétaire-trésorier; Edouard Dumas, conseiller technique, et Roger Archambault, directeur.

Par
André Laurin
 et
Jean Francoeur

Une situation absolument révoltante qui appelle des interventions les plus énergiques de la part du législateur.

Ça ne peut plus durer...

On ne saurait trop crier son indignation devant les opérations monstrueuses dont les petits salariés font les frais.

On demeure en même temps absolument sidéré devant les prodiges de virtuosité, les tours de passe-passe et les vertigineuses acrobaties déployés par des individus totalement dépourvus de scrupules.

Une habileté indiscutable

qui, sous des dehors souvent de haute respectabilité, se met au service de causes foncièrement immorales.

Et tout cela à l'abri de l'appareil judiciaire qui n'arrive pas, faute d'arme suffisamment efficace, à maîtriser le monstre.

Le monstre de la 'finance' r

Tout est mis en oeuvre pour contourner les lois existantes dans le domaine du crédit à la consommation, pour prendre le public en défaut, pour profiter de l'ignorance générale qui règne encore en ce domaine.

Il ne se passe pas de jour sans que les moniteurs du service d'orientation du budget familial de la CSN ne découvrent quelques nouveaux subterfuges, quelques machinations inédites pour réussir des opérations qu'il faut bien qualifier de véritables escroqueries.

On aura beau répondre que les gens n'ont qu'à se tenir sur leurs gardes, qu'à ne signer aucun document dont ils ne connaissent la portée exacte, qu'à fermer leur porte à toutes les sollicitations qui leur sont offertes, en somme il n'y aurait qu'à faire l'éducation du public.

Mais il s'agit là d'une attitude trop simpliste qui ne peut satisfaire que les idéalistes les plus impénitents.

L'éducation du public, nous en sommes à 100%.

Les moniteurs de la CSN, dans toutes les régions de la province, abattent sous ce rapport une besogne extraordinaire, et souvent dans des conditions ingrates, sans l'appui de corps intermédiaires qui devraient les seconder sans réticence ni esprit de clocher.

Mais cette influence éducative, quelle que soit son efficacité, ne peut rejoindre qu'une fraction des foyers. Le problème demeurera insoluble tant que le législateur n'y mettra pas résolument la main.

Nos lois actuelles régissant le crédit à la consommation sont notoirement insuffisantes et, dans l'état actuel des choses, la porte reste ouverte à des pratiques d'une malhonnêteté flagrante qui se donnent libre cours sous le couvert de la légalité la plus stricte.

Nous ouvrons aujourd'hui le dossier au chapitre des ventes à tempérament et des prêts sur

deuxième hypothèque, deux secteurs où croissent plantureusement les fleurs les plus nauséabondes.

M. André Laurin, responsable du service du budget familial nous communique quelques cas recueillis à travers toute la province.

Est-il nécessaire de préciser que ces faits ne sont pas exceptionnels et qu'ils n'ont été choisis que parce qu'ils sont particulièrement typiques. On les retrouve à des centaines et des milliers d'exemplaires.

Le lecteur ne pourra conclure, en prenant connaissance de ce dossier, qu'à l'urgence d'une intervention vigoureuse de la part du gouvernement. Il y va de l'intérêt public.

Nous suggérerions volontiers pour notre part une véritable enquête gouvernementale à qui l'on confierait le soin de faire la lumière. Cette enquête pourrait conduire à des sanctions contre ceux-là qui se rendent coupables de véritables abus de confiance — et même entraîner le remboursement des sommes extorquées sous de fausses représentations.

Ce sont des millions que les travailleurs du Québec pourraient récupérer chaque année si les pou-

voirs publics exerçaient dans le domaine du crédit à la consommation une surveillance étroite et si la loi permettait des recours vraiment efficaces contre les auteurs de ces escroqueries "légalisées".

La vente à tempérament

Quelques-uns savent peut-être que les ventes à tempérament sont réglementées par une loi provinciale.

Cette loi qui régit un tel mode de financement des achats pose des conditions explicites visant à protéger le public contre les formes les plus grossières d'exploitation.

Mais le plus grand nombre ignorent que les 'requins de la finance' n'ont pas mis longtemps à trouver les moyens d'échapper aux dispositions de cette loi.

De là qu'on ne vend plus "à tempérament", mais que l'on fait plu-

tôt des "ventes conditionnelles" et à termes.

C'est aussi simple que ça, et à l'abri de toute poursuite. Il s'agissait d'y penser!

Dans la "vente conditionnelle", les conditions posées par le prêteur, une fois qu'elles ont été dûment acceptées par l'emprunteur, acquièrent force de loi. Il suffit donc que le consommateur peu averti de ces subtilités légales appose sa signature au bas d'une formule compliquée à souhait dont il n'aura — malheureusement — pas mesuré toute la portée, et le tour est joué.

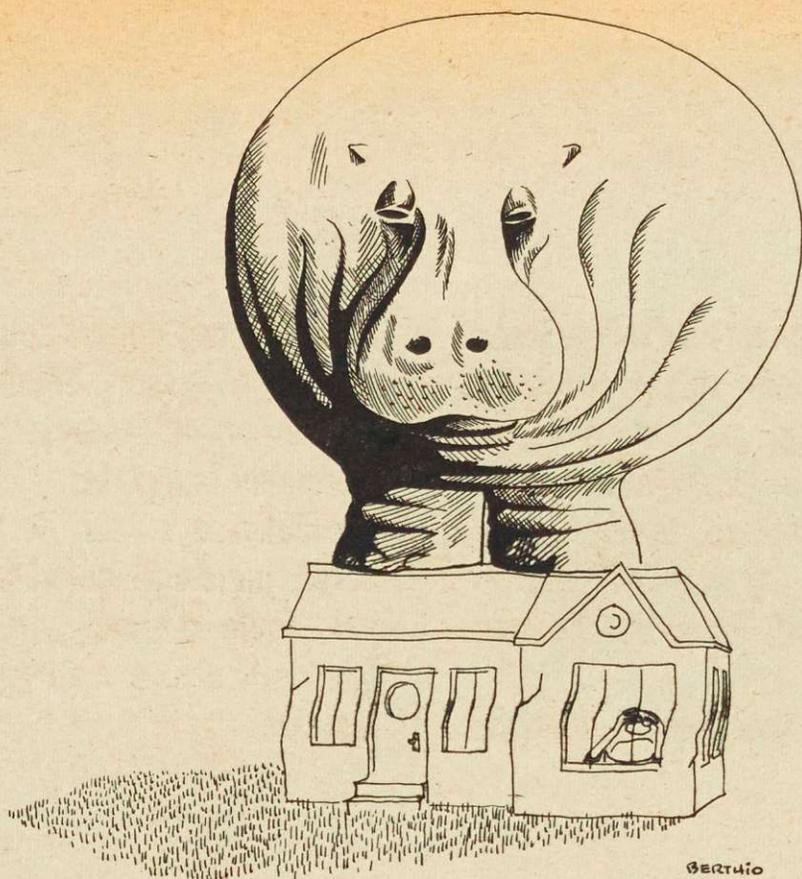
Achat d'ameublement

Dans le secteur de la vente d'ameublement, de telles pratiques sont monnaie courante, d'autant plus qu'il s'agit d'achats dont le montant est en moyenne élevé et où le consommateur fait volontiers appel au crédit.

MONSIEUR André Laurin, responsable du service d'orientation du budget familial de la CSN, s'est adressé au ministre du Bien-Etre social et de la Famille, M. Emilien Lafrance, lui demandant qu'une brochure soit préparée dans le but d'expliquer au public comment se servir de la nouvelle loi anti-usuraire édictée par le gouvernement (Bill 48).

Cette brochure, selon M. Laurin, devrait décrire cette loi, indiquer dans quel cas elle s'applique, indiquer la procédure à suivre et préciser l'intention exacte du législateur.

M. Lafrance, dans sa lettre-réponse, affirme qu'il a pris note de cette suggestion et qu'il a même confié le travail aux fonctionnaires de son ministère.



L'HIPPO-POTHEQUE

élève toujours la tête

bles — qui lui arrivent à la douzaine.

Mais partout ailleurs, ça roule, et à plein gaz.

Les prêts sur deuxième hypothèque

Dans le secteur des prêts hypothécaires, le dossier est accablant. On en sort éberlué.

Voici un cas, parmi d'autres, ré-pétons-le, donc absolument pas exceptionnel.

L'emprunteur a reçu effectivement \$1,800., mais il s'est engagé à en remettre \$4,353., sous forme de 84 paiements mensuels. Calculez l'intérêt!

Comment en est-il arrivé là?

Ça commence d'abord par une petite annonce, très anodine, dans un quotidien: "Avez-vous besoin d'argent, prêtons sur hypothèque, intérêt de 7%."

On se rend alors à l'adresse indiquée. Il s'agit d'une maison d'affaires d'allure respectable (on ignore encore que sous ce nom d'emprunt quelque "requin" continue d'exercer son petit commerce). Le préposé vous fait signer une formule de demande d'emprunt.

Attention!

Vous n'avez sans doute pas remarqué qu'en signant cette "demande" vous vous engagez à verser une "commission" (rondelette: \$660. dans le cas présent), qui sera exigible même si par la suite vous vous ravisez et refusez le prêt que la Cie vous aura consenti. Première attrape.

Votre prochain rendez-vous sera chez un notaire. Un monsieur très digne, légèrement impressionnant, vous mettra sous les yeux une nouvelle formule, pompeusement intitulée "déclaration solennelle", où vous reconnaîtrez devoir toutes sortes de prêts possibles.

Faisons la liste de ces frais: commission, frais au registrateur pour l'acte d'obligation, frais au registrateur pour quittance et radiation au certificat de recherches, honoraires professionnels, appels téléphoniques, etc.

Tous ces frais se retrouvent sur le montant qui apparaîtra sur le prêt consenti. L'hypothèque sera donc de \$2,660., notre homme aura reçu \$1,800., il en remettra \$4,523.

La formule réussit magnifiquement, nous dit-on.

Sauf, que les maisons qui s'adonnent à ce genre de trafic ont ceci de commun avec l'élevage des porcs. Elles font mentir le proverbe qui veut que "l'argent n'aie pas d'odeur". Il s'en dégage quand même un petit quelque chose qui choque l'odorat.

Alors, bon prince, pour ne pas incommoder le voisinage, on déménage, on change de nom et l'on continue de plus belle.

Achat d'automobile

Un brave homme — des centaines de gens, comme vous et moi — achète une voiture usagée: 36 mois pour payer. La Cie de finance prête un montant de \$2,396. Les frais sont de \$648. ce qui fait déjà un joli taux de 18% environ, comme vous pourrez le vérifier si vous avez la bosse des mathématiques.

Seize mois plus tard, notre homme juge qu'il est en mesure d'effacer sa dette. Il s'attendait ainsi à économiser le coût de l'intérêt pour les 20 mois qui restaient à courir — soit environ \$400.

Mais le gérant ne l'entendait pas de la même oreille et ne lui consentit qu'une remise de \$54. pour le rachat de ce contrat. Bilan de l'opération: un intérêt réel de 36%.

Voici maintenant le comble.

Un jeune homme achète une voiture. D'accord, c'était une erreur de sa part. Il n'en avait pas les moyens. Avant même qu'il effectue son premier paiement, la Cie de finance reprend l'automobile.

Comme il arrive en des cas semblables, l'acheteur est tenu responsable jusqu'au dernier sou, même s'il n'est plus en possession de la voiture. Le plus souvent il paiera la différence entre le montant qu'il doit encore et le prix que la Cie aura pu trouver en revendant l'auto comme "repris de finance".

Mais attention, surveillez bien le tour de passe-passe.

Notre homme doit \$1,396.

Le garagiste, en reprenant la voiture, décide d'y faire quelques réparations dont le montant atteint \$1,259., puis revend l'auto à un nouvel acheteur au prix de \$1,450.

Bilan de l'opération:

Notre homme n'a plus de voiture et doit encore \$1,206.

(Et encore dans le cas présent doit-il davantage, puisque le garagiste a effectué le même manège avec la voiture usagée qu'il avait acceptée en échange de la transaction initiale).

Vous direz que c'est exceptionnel?

Nous le croyions aussi jusqu'à ce qu'un juge du Québec nous affirme qu'il avait pris sur lui de refuser de telles manigances lorsqu'il avait à trancher des cas sembla-

Il se peut que la CSN accepte de témoigner devant le comité mixte du Sénat et de la Chambre des Communes sur le crédit au consommateur.

Une invitation en ce sens est parvenue au responsable du Service d'orientation du budget familial, M. André Laurin.

On sait que ce comité mixte qui a ajourné pour la période estivale, reprendra ses auditions au début de l'automne prochain.

Le travail des moniteurs de la CSN dans divers centres de la province a permis au mouvement d'accumuler une foule de faits qui ne manqueraient d'intéresser le comité.

Ces faits témoignent de l'insuffisance de la législation actuelle en ce domaine.

C'est ainsi qu'on a pu relever le cas d'une importante chaîne de magasins qui réussit à faire signer des contrats où le taux d'intérêt réel est de l'ordre de 55%.

Le cas que nous avons sous les yeux démontre que cette entreprise, qui administre une centaine de magasins dans toute la province, a pu retirer un montant de \$95. sous forme d'intérêt pour un achat d'une valeur de \$211. remboursable en 18 paiements.

L'intérêt légal dans le cadre de la loi de la vente à tempérament est pourtant de l'ordre de 3/4% par mois...

Mais voici un cas encore plus hallucinant.

Il s'agit toujours d'un achat d'ameublement sous forme de vente conditionnelle.

La valeur réelle de la marchandise était de \$970. Dans le but de faire apparaître un faux dépôt initial, ce montant a été augmenté de \$300.

Sur ce contrat l'intérêt maximum réel prévu par la loi (27%) se serait élevé à \$253, pour 36 paiements. Or la compagnie de finance en exige \$400. Pourquoi?

Dans le cas présent, puisqu'il s'agit d'un achat de plus de \$800., le marchand garde des droits sur la marchandise livrée qu'il pourra recouvrer si l'acheteur ne rencontre pas ses obligations.

La compagnie de finance, ne jouissant pas de garantie collatérale, estime qu'elle doit se protéger par un taux d'intérêt plus élevé qui lui permettra éventuellement d'accumuler des réserves pour les mauvais jours.

Mais comment voulez-vous que le consommateur s'y retrouve! Un brin de naïveté, une confiance trop aveugle en son fournisseur, un besoin familial plus pressant, et l'on tombe dans le panneau.

La loi a été contournée, l'opération n'a rien d'illégal, et l'acheteur en prend pour son rhume.

Le ministre des Richesses naturelles, M. René Lévesque, a fait aux délégués du dernier congrès de la FNEIM la surprise d'une visite-éclair. On le voit ici en compagnie de MM. Armand Larivée, président de la Fédération, Georges Dionne, président du Conseil central de Thetford Mines, Jean Marchand, président général de la CSN et Raynald Brassard, conseiller technique à la FNEIM. Lors de son passage à Thetford Mines, où il était venu présider l'assemblée de fondation de la "Société de reclassement des travailleurs de l'amiante", M. Lévesque a lancé un appel aux mineurs les invitant à demeurer unis à l'intérieur de leurs syndicats. Le syndicalisme, a-t-il dit, est votre seul moyen de défense.



La sécurité d'emploi tient la vedette du congrès de la Fédération des travailleurs des mines

LA sécurité d'emploi a tenu la vedette au dernier congrès de la Fédération nationale des employés de l'industrie minière (CSN), qui s'est tenu à Thetford Mines en juin.

Les assises qui se déroulaient dans la capitale de l'amiante coïncidaient d'ailleurs avec les premières mises-à-pied consécutives à la fusion de trois

compagnies minières, de même qu'avec la réunion de fondation de la "Société de reclassement", une initiative tripartite (compagnies, syndicats et gouvernements) lancée par le président général de la CSN dans le but de venir en aide aux travailleurs déplacés par ce chambardement.

Dans son rapport d'ouverture, le président de la FNEIM, M. Armand Larivée, a déclaré que le programme des prochaines négociations qui doivent débiter dans quelques mois dans le sec-

teur des mines porterait une attention spéciale aux conséquences sur la main-d'œuvre des changements qui se produisent au sein des entreprises.

Tout en reconnaissant que la convention collective ne pouvait parer à tous les inconvénients créés par les mises-à-pied consécutives à de tels changements, il a soutenu qu'il serait "quand même possible d'en atténuer considérablement les effets si nous réussissions à insérer dans nos conventions les mécanismes nécessaires à cette fin".

M. Picard reporté à la présidence de la Fédération de l'imprimerie et information

M. Gérard Picard a été reporté à la présidence de la Fédération canadienne de l'imprimerie et de l'information lors du dernier congrès de cet organisme qui s'est tenu à Pointe-au-Pic en juin.

Dans le rapport qu'il a soumis dès l'ouverture de ce congrès, M. Picard a longuement entretenu les délégués des divers conflits que les syndiqués du secteur de l'imprimerie et de l'infor-

mation ont dû supporter au cours des derniers mois.

Il s'est attardé en particulier sur le conflit qui venait tout juste d'éclater au quotidien "La Presse" de Montréal.

Le président de la FCII a relaté les circonstances qui ont entouré la genèse de ce conflit qui couvait sous la cendre depuis six mois. Il s'agit d'une grève des typographes (appartenant à une union d'allégeance américaine) doublée d'un lock-out de la part de la direction particulièrement dirigé contre le Syndicat des journalistes dont le contrat est expiré depuis le 31 décembre.

M. Picard a aussi souligné la lutte que

livrent actuellement les 200 employés de la Standard Paper Box de Montréal.

Il a mentionné de plus que certains syndicats affiliés à la FCII avaient rencontré sur leur route le problème des changements technologiques qui frappent divers métiers de l'imprimerie.

Ces problèmes ont été l'occasion d'une double grève à "La Voix de l'Est" de Granby et au "Progrès du Saguenay" de Chicoutimi, lorsque ces deux entreprises, appartenant aux mêmes intérêts, ont abandonné le procédé traditionnel connu sous le nom de "letter-press" pour adopter le nouveau procédé "offset".

Pour y parvenir, a-t-il dit, il nous faudrait :

- *premièrement* : obtenir de l'employeur qu'il nous informe assez à l'avance de ses intentions ou de ses projets de mécanisation ou de toutes modifications de nature à diminuer la main-d'œuvre;

- *deuxièmement* : prévoir certains modes ou systèmes d'entraînement pour les employés susceptibles d'être déplacés par ces changements afin qu'ils puissent s'adapter à d'autres emplois sur place ou dans d'autres industries;

- *troisièmement* : obtenir pour les employés mis à pied une indemnité de licenciement qui tiendrait compte de leurs années de service dans l'entreprise.

Plus loin dans son exposé, M. Larivée a lancé un appel aux syndicats les invitant à lutter de toutes leurs forces contre l'apathie qui gagne trop facilement les travailleurs à l'égard de leur organisme syndical.

"Une telle apathie, a-t-il dit, pourrait compromettre la vitalité de nos syndicats et les priver d'une partie de leur force de revendication".

Un syndicat ainsi privé du dynamisme de ses membres ne pourrait remplir adéquatement les fonctions pour lesquelles il a été fondé, soit la défense des intérêts des travailleurs.

Le président de la FNEIM a soutenu qu'une des causes de cette apathie pouvait résider dans le manque d'intérêt des assemblées syndicales régulières.

Il a favorisé pour sa part une formule de réunion où la routine administrative, qui comporte un certain ennui, cède le pas à l'étude de sujets qui passionnent les membres. Une telle formule, a-t-il précisé, fournirait en même temps une éducation syndicale qui est absolument indispensable.

Prenant la parole au cours de ce même congrès, M. Jean-Jacques Lafontaine, secrétaire de la Fédération, a fait rapport des activités du bureau fédéral: organisation, négociation, etc...

Il a abordé divers sujets dont, évidemment, celui de la fusion des trois compagnies minières à Thetford Mines et ses conséquences sur la main-d'œuvre.

Il a rappelé que la Fédération avait envoyé une lettre au président de l'Asbestos Corporation Ltd., blâmant la direction de cette entreprise pour la façon dont elle avait conduit cette opération de fusion. "Nous attendons encore l'accusé de réception", a-t-il ajouté.

"Il est grand temps que le patronat réalise l'ampleur des perturbations dont il est la cause lorsqu'il prend de telles décisions", a dit M. Lafontaine.

Quant à nous, a-t-il ajouté, nous devons cesser de faire les autruches en évitant tout ce qui pourrait avoir l'air de "faire de la politique" de peur de déplaire à nos membres. Essayons plutôt de les informer des grands problèmes auxquels nous avons à faire face. Ainsi, les travailleurs syndiqués cesseront d'être les machines à voter que les politiciens galvaudent à tous les quatre ou cinq ans.

Les syndiqués avaient alors dû tout mettre en oeuvre pour obtenir qu'un traitement équitable soit accordé aux employés déplacés par ces transformations.

Plus loin dans son rapport, M. Picard a soulevé le problème des hebdomadaires régionaux qui, grâce à certaines incidences politiques, sont demeurés jusqu'ici hors du champ d'application de la Loi de la convention collective (décret, comité paritaire, etc...). Ni l'un ni l'autre des partis politiques, a-t-il expliqué, ne serait bien aise de favoriser une mesure qui pourrait provoquer l'ire de centaines de petits hebdomadaires de province. Il convient cependant, de souligner M. Picard, de continuer notre effort pour régulariser la situation de ce côté.

C'est au cours de ce même congrès que la Fédération a accueilli officiellement dans ses rangs un nouvel organisme fondé quelques mois auparavant sous le nom de "L'Alliance canadienne des syndicats de journalistes", qui regroupe tous les journalistes syndiqués.

Une résolution adoptée par les délégués "salue avec joie la création" d'un tel organisme au sein de la FCII et autorise les amendements nécessaires aux statuts et règlements de la Fédération pour permettre son existence légale.

Les délégués ont enfin procédé à l'élection des membres de l'exécutif de la Fédération ainsi que des représentants syndicaux sur le comité paritaire.

Sur notre photo, M. Picard est accompagné de quelques-uns des membres du nouvel exécutif de la Fédération canadienne de l'imprimerie et de l'information. Assis : M. Alphonse St-Charles, trésorier; debout : MM. Roméo Paradis, vice-président; René Cadieux, secrétaire; Georges Brodeur, secrétaire aux assurances. Voir en page 17 la liste complète des membres de cet exécutif.



Les employés du gouvernement provincial face à un choix qui scellera leur destin

La fièvre électorale gagne les rangs des employés du gouvernement provincial.

Mais surtout n'allez pas confondre...

Il ne s'agit nullement de "politique", mais simplement d'un vote de représentation syndicale par le moyen duquel les fonctionnaires de l'État du Québec seront appelés à choisir leur agent négociateur.

Ce vote de représentation, certainement le plus étendu de toute l'histoire des relations patronales-ouvrières de cette province, se tiendra vraisemblablement entre la mi-septembre et la mi-octobre prochains.

Quelque 25,000 fonctionnaires seront appelés à faire leur choix entre d'une part le Conseil général des associations d'employés civils — une sorte de club social qui existe depuis 20 ans et qui a joué à divers moments le rôle d'un "syndicat de boutique" — et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, une nouvelle formation qui s'inspire des principes de base d'un syndicalisme authentique.

C'est le 10 juin dernier que M. Jean Lesage, premier ministre du Québec, a annoncé à l'Assemblée législative l'intention du gouvernement d'ordonner un tel vote de représentation.

Après avoir longuement étudié les implications multiples d'une telle procédure, le Syndicat des fonctionnaires a annoncé par la suite qu'il acceptait le défi proposé.

Selon les dirigeants du Syndicat, un tel vote sera susceptible de réduire les délais qui séparent encore les fonctionnaires de leur objectif ultime, à savoir une véritable convention de travail dûment signée avec leur employeur.

Jusqu'ici les fonctionnaires provinciaux se prévalaient de la Loi des relations ouvrières et tentaient d'obtenir des certificats de reconnaissance syndicale sur la base de chaque ministère auprès de la Commission des relations ouvrières. Une déclaration de M. Lesage, au cours de la dernière campagne électorale, les avait d'ailleurs encouragés à adopter cette procédure.

Une quinzaine de requêtes ont été déposées par la suite devant la CRO. Un premier certificat a même été émis en



Les assemblées se multiplient alors qu'approche le moment où les fonctionnaires provinciaux devront faire le choix de leur agent négociateur. Sur notre photo, un premier coup de canon est lancé à Montréal où le Syndicat a rassemblé plus de 800 employés du gouvernement. De

gauche à droite: M. Bruno Beaudoin, organisateur; M. René Chartrand, secrétaire général; Mlle Claire Dufresne, présidente de la section de "La Presse" du Syndicat des journalistes de Montréal; Mme Madeleine Morgan, présidente de l'Alliance des Infirmières.

faveur des employés du ministère de la Famille et du Bien-être social — mais cette décision a été aussitôt contestée par les autorités de ce ministère.

Les employés du gouvernement provincial s'étaient aussi prêtés de bonne grâce à une autre exigence, celle de distinguer dans leurs rangs les "fonctionnaires" proprement dits et les "ou-

vriers" au sens de la Loi du service civil.

Mais il devenait de plus en plus évident que toutes ces requêtes devant la Commission allaient être l'objet de "procédures" qui retarderaient indéfiniment l'octroi des certificats demandés.

La décision du gouvernement d'ordonner un vote de représentation syndicale

chez les fonctionnaires ouvrait donc une nouvelle voie dans laquelle les dirigeants du Syndicat, avec tout le dynamisme qui les a caractérisés jusqu'ici, ont décidé de s'engager.

Un vote qui donnerait une majorité en faveur du Syndicat viendrait trancher d'un seul coup un problème rendu extrêmement complexe par les lacunes de notre législation actuelle du travail.

Le Syndicat, aussitôt reconnu à la suite du vote, pourrait engager avec le gouvernement des négociations sur une base générale pour les employés de tous les ministères.

Le contexte législatif à l'intérieur duquel le Syndicat pourra être appelé à négocier demeure encore extrêmement flou. On sait que le bill 54, qui vient d'être adopté par les Chambres, laisse le cas des fonctionnaires en suspens (à l'exception des employés de la Régie des Alcools) et que le gouvernement a déjà fait connaître son intention de présenter une loi spéciale devant régir les relations entre l'État-employeur et ses employés.

Sitôt leur décision prise d'accepter le vote proposé, les dirigeants du Syndicat ont mis au point leur "campagne électorale" qui aura pour objectif de persuader les employés du gouvernement provincial de l'importance de donner leur adhésion à un agent négociateur qui s'inspire d'un syndicalisme authentique.

Cette campagne a débuté dès la fin de juillet par deux grandes assemblées, à Québec et à Montréal, auxquelles ont pris part un nombre-record de fonctionnaires. Elle s'étendra bientôt à toutes les régions de la province. Rappelons le fait que plus de 15,000 employés de l'État ont déjà signé leur carte d'adhésion au Syndicat au cours des mois précédents.

Les dirigeants du Syndicat souhaitent vivement que toute cette procédure soit complétée avant la tenue de leur premier congrès qui doit avoir lieu à Québec à la mi-octobre prochain.

Un appel

M. RAYMOND FORTIN, président du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, a tenu à lancer un appel à tous les syndiqués de la province par l'intermédiaire du journal "Le Travail".

"Qui n'a pas parmi ses amis ou les membres de sa famille un ou plusieurs employés du gouvernement provincial", a dit M. Fortin.

"Le moment est venu, a-t-il ajouté, pour tous les syndiqués de faire preuve de solidarité. Chacun devrait se faire un devoir d'appuyer la campagne actuelle de notre Syndicat, en vue du vote de représentation qui se tiendra dans les prochaines semaines.

"Chacun devrait profiter de la moindre occasion pour attirer l'attention des fonctionnaires sur l'importance de ce vote et sur les avantages d'appartenir à un organisme syndical authentique."

Une ère nouvelle s'ouvre pour les employés de la Régie des Alcools

La Commission des Relations ouvrières de la Province de Québec vient d'émettre deux certificats de reconnaissance syndicale en faveur des employés de la Régie des Alcools.

Cette décision de la CRO habilite le Syndicat des ouvriers de la Régie des Alcools (CSN) ainsi que le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec à négocier avec le gouvernement aux fins de conclure une convention collective.

En annonçant cette nouvelle, M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, a tenu à souligner que l'émission de ces deux certificats représente une victoire extraordinaire pour ce groupe d'employés ainsi que l'aboutissement d'une campagne d'organisation qui aura duré trois ans.

Au cours de ces longs mois d'at-

tente, les syndiqués de la Régie des Alcools, a dit M. Pepin, ont manifesté un dynamisme et une tenacité dignes de tous les éloges.

Il a rappelé que la victoire de ce groupe d'employés est totale sur tous les fronts puisqu'une disposition du bill 54 les soustrait au régime d'exception auquel seront assujettis les salariés à l'emploi des "services publics".

Pour leur part, les présidents des deux syndicats concernés, MM. René Chartrand et Réal Chalifour, n'ont pas caché leur enthousiasme.

"C'est le prix que nous avons dû payer pour obtenir la reconnaissance effective de notre droit d'association," ont-ils déclaré, dans un communiqué conjoint, en commentant la longue attente qu'ils ont dû subir et les efforts qu'il leur a fallu déployer.

"La reconnaissance par la CRO de nos syndicats respectifs ouvre une ère nouvelle pour les employés de la Régie des Alcools, ont-ils ajouté. Ces derniers n'auront plus à rougir d'être ce qu'ils sont."

Selon les deux dirigeants syndicaux, ce nouveau développement représente un stimulant extraordinaire pour les autres employés du gouvernement qui seront appelés très bientôt à choisir définitivement entre une association à caractère social qui a joué jusqu'ici le rôle d'un "syndicat de boutique" et une action syndicale authentique.

Messieurs Chartrand et Chalifour ont poursuivi en disant que les deux syndicats ne tarderaient pas à faire connaître leur projet de convention collective.

"Par delà les multiples clauses dont il nous faudra discuter (salaires, sécurité d'emploi, ancienneté, régime de promotion, plan de retraite et assurance collective, évaluation des tâches, etc...) se pose fondamentalement le problème de l'atmosphère de travail dans la fonction publique", ont-ils dit.

"L'employé du gouvernement pourra désormais trouver ce qu'il n'a jamais connu dans notre province, à savoir la joie au travail, la sécurité dans l'emploi et la satisfaction de son désir légitime d'accéder à des postes supérieurs par les voies normales."

Il n'est donc pas exagéré de parler ici de véritable valorisation de la fonction publique, ont conclu Messieurs Chartrand et Chalifour.

Chez Dupuis Frères

● Une épreuve de force se solde par une éclatante victoire syndicale

UNE EPREUVE de force, dont l'enjeu n'était rien moins que la vie ou la mort d'un syndicat qui a depuis longtemps largement gagné ses épaulettes, s'est soldée par une éclatante victoire des employés de Dupuis Frères à Montréal.

Il ne fait aucun doute que la direction de ce grand magasin à rayons de l'est de la métropole, notamment son principal actionnaire, M. Jean-Louis Lévesque (une de nos gloires nationales), avait résolu de mettre le syndicalisme à la raison.

M. Lévesque s'était d'ailleurs fait la main quelques semaines plus tôt, en s'attaquant cruellement aux travailleurs de la Fashion Craft, à Victoriaville, une manufacture de vêtements pour hommes qui lui appartient en propre.

Devant le refus des employés de se plier aux conditions qu'elle posait pour le renouvellement d'une convention collective expirée depuis la fin de janvier dernier, la maison Dupuis Frères décrétait donc un lock-out qui mettait, du jour au lendemain, ses 800 employés sur le trottoir.

Mais la manoeuvre s'est avérée inutile puisque le syndicat, galvanisé par ce geste brutal, s'efforça d'organiser une résistance efficace pour soutenir un siège qui devait durer 40 jours.

L'aventure s'est soldée par une victoire majeure des forces syndicales.

On comprend dès lors l'enthousiasme avec lequel le récent règlement a été accueilli et les manifestations auxquelles il a donné lieu.

On a fait grand état, lors de la signature de la nouvelle convention, des gains économiques importants enregistrés par les employés. L'employeur offrait \$6. pour un contrat de trois ans, les employés en ont obtenu \$10.

Mais ceci n'est qu'un aspect du tableau.

En fait le syndicat a su profiter de la période de négociations qui a précédé l'entente pour effectuer un véritable "grand ménage" de sa convention, en obtenant que l'employeur retire plusieurs "offres" tout à fait inacceptables, de même

qu'en décrochant plusieurs améliorations sur diverses clauses de la convention.

Voici quelques-uns des gains enregistrés par les employés:

● **Salaires:** \$10. d'augmentation pour tous les employés réguliers, en plus du salaire qu'ils reçoivent effectivement à la date de signature de la convention. Cette augmentation se répartit comme suit: \$3. rétroactif au 1er février 1964; \$3. à compter du 1er février 1965; \$3. à compter du 1er février 1966; et \$1. à compter du 1er août 1966.

● **Droits de la direction:** Le syndicat pourra contester, en conformité avec la procédure de griefs, toute décision de l'employeur modifiant une condition de travail prévue ou non dans la convention.

● **Employé régulier à temps partiel:** Jusqu'ici un tel employé pouvait ne travailler que 10 heures par semaine; la convention prévoit maintenant au moins 22½ et au plus 32½ par semaine. Au-delà de cette limite tel employé sera payé à temps et demi.

● **Heures de travail:** l'employeur voulait forcer les employés à travailler deux soirs par semaine à temps simple. Cette exigence a été retirée et la situation antérieure a été maintenue.

● **Employés du buffet:** L'employeur avait réduit les gains de ce groupe d'employés en réduisant la durée de leur semaine de travail sans compensation de salaire. La balance a été rétablie en ramenant à 35 heures la semaine régulière de travail.

● **Livriers-camionneurs:** L'employeur a retiré sa proposition de supprimer le temps supplémentaire en adoptant un plan-boni pour ce groupe d'employés.

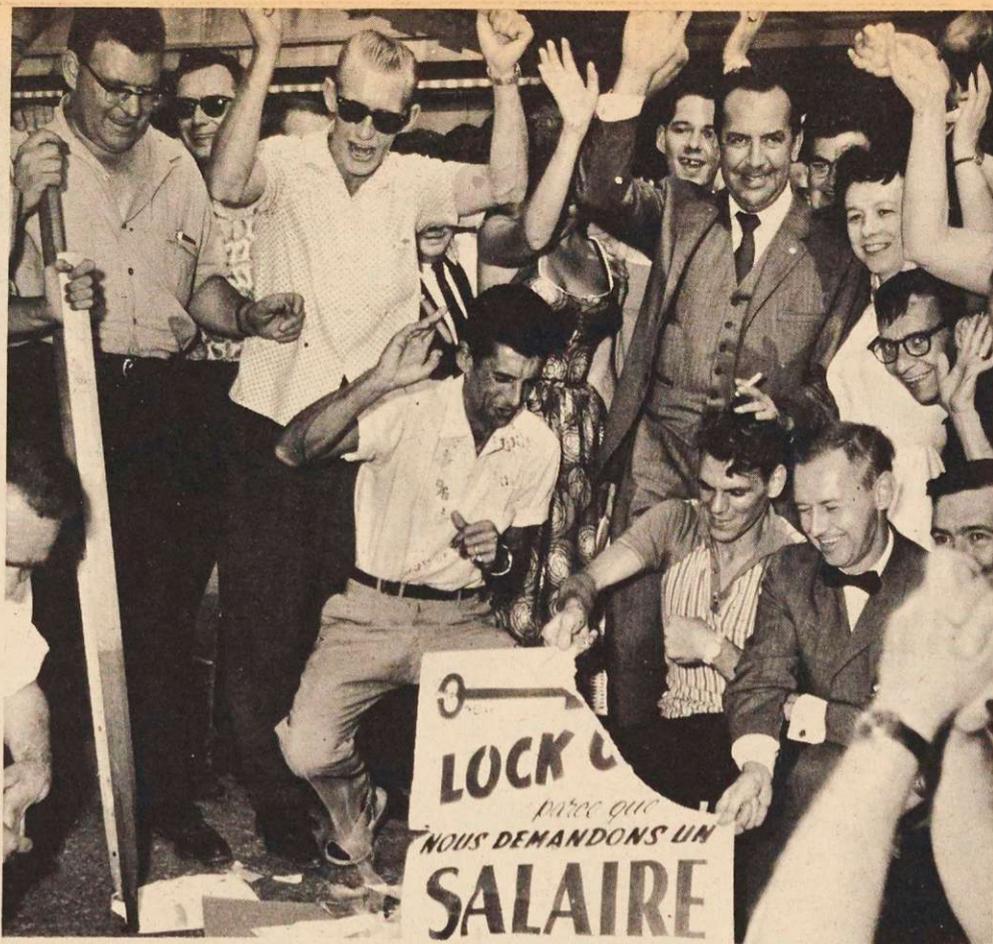
● **Allocations de repas:** Le système des coupons pour les repas du soir valable pour le cafeteria de la maison seulement et d'une durée limitée a été remplacé par une allocation de \$1. laissant l'employé libre de prendre son repas à l'endroit de son choix.

● **Temps supplémentaire:** L'employeur voulait supprimer une clause prévoyant que "le temps supplémentaire sera réparti équitablement et par voie de rotation, partout où c'est possible, entre les employés qui y consentent..." Cette demande a été retirée.

● **Vacances:** Tout employé ayant complété cinq années de service et plus aura droit à trois semaines de vacances annuelles. Jusqu'ici cet avantage était réservé aux employés ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

● **Escompte sur les achats:** La maison Dupuis Frères a porté de 10% à 20% l'escompte accordé sur les articles achetés pour usage personnel et pour celui de ses dépendants au bénéfice de tout employé régulier ayant plus de cinq années de service.

Cette liste n'épuise pas, loin de là, tous les avantages que les employés de la maison Dupuis Frères ont obtenus, mais elle établit hors de tout doute que la résistance qu'ils ont offerte n'aura pas été vaine.



● C'est par une explosion de joie que les employés de Dupuis Frères ont accueilli les membres de leur comité de négociation qui venaient d'apposer leur signature au bas du nouveau contrat qui mettait fin au lock-out patronal. On reconnaît sur cette photo, M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, qui agissait comme négociateur du syndicat, ainsi que Jean Riopel, président. A droite, Robert Tremblay, organisateur de la CSN, qui dirigeait le groupe des "lock-outistes" sur la ligne de piquetage.

Canadian Vickers

● Parité des salaires dans les chantiers maritimes

AVEC la signature de la convention des employés de la Canadian Vickers (département de la marine), vient de prendre fin la ronde des né-

gociations dans les chantiers maritimes de la province de Québec.

Commentant les résultats de ces diverses négociations qui ont débuté en février dernier, M. S. Ted Payne, président de la branche "chantiers maritimes" au sein de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN), a tenu à souligner que les contrats qui viennent d'être signés consacrent le principe de la parité des salaires dans tous les chantiers maritimes du Québec.

De plus les travailleurs du Québec recevront désormais les salaires les plus élevés payés par cette branche industrielle dans tout l'est du Canada — de Port-Arthur (Ontario) jusqu'à la côte atlantique.

Un autre résultat commun de ces négociations réside dans le fait que tous les contrats viendront à expira-



● Une dernière main au texte de la nouvelle convention collective qui sera signée quelques heures plus tard par les représentants des employés de Dupuis Frères et ceux de la direction de l'établissement. La mine des personnages qui apparaissent sur cette photo ne laisse planer aucun doute sur leur satisfaction. On reconnaît de gauche à droite: Marcel Benoît, Madeleine Brousseau, Jean Riopel, président du syndicat, Hercule Michaud et Georgette Lachaine, vice-présidente de la CSN.

● Réunis à la table autour de laquelle, employeurs et employés en sont venus à une entente quelques jours plus tôt, les représentants des deux parties s'apprêtent à apposer leur signature au bas du nouveau contrat. A l'extrême droite, M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, qui a remplacé M. Gérard Picard, au cours des dernières phases des négociations. M. Pepin est accompagné notamment de M. Jean Riopel, président du syndicat et Mlle Pauline Laroche, secrétaire.

tion à la même date dans trois ans.

Ces contrats couvrent les employés de la Marine Industries, de Sorel; de Geo. T. Davie & Son Ltd., à Lauzon; Davie Shipbuilding Ltd., à Lauzon également; ainsi que ceux de la Canadian Vickers, de Montréal. Au total près de 4,500 travailleurs.

Seuls les employés de la Canadian Vickers ont dû avoir recours à la grève, au moment du sprint final, pour conclure leur convention. Une grève courte cependant qui n'aura duré que sept jours.

Voici les points majeurs de cette dernière convention de trois ans qui a été signée en date du 24 juillet :

● **sous-traitants** : Les parties ont convenu d'une procédure par laquelle le syndicat sera informé de tous les détails touchant l'octroi de sous-contrats par la compagnie. Le syndicat aura droit de faire un grief s'il le juge à propos, la compagnie ayant le fardeau de la preuve en cas d'arbitrage;

● **sécurité syndicale** : Tous les nouveaux employés devront adhérer au syndicat dans les trente jours qui suivent leur entrée au travail; tous les membres actuels devront demeurer membres jusqu'à la fin de la convention; formule Rand pour la retenue syndicale;

● **temps supplémentaire** : Les employés qui sont affectés à des opérations dites continues (chauffage, pompiers) auront les mêmes avantages que les autres travailleurs, soit temps et demi pour les premières quatre heures de temps supplémentaire, et temps double pour les autres;

● **ancienneté** : Nette amélioration de la clause dans les cas de mises à pied et dans les cas de promotions à des tâches qui sont exclues de l'unité de négociations;

● **changements technologiques** : Dans le cas d'arbitrage portant sur des griefs logés à la suite de changements techniques, il a été convenu que l'arbitre pourra s'adjoindre des spécialistes en étude du travail et en évaluation des tâches;

● **vacances** : Une échelle graduée qui accordera, à partir de la sixième année de service, une journée de vacances additionnelle par an, pour en arriver à trois semaines après 10 ans (au lieu de 15 ans);

● **sécurité sociale** : Le syndicat sera partie contractante dans l'administration du plan de retraite; en ce qui touche l'assurance-groupe, c'est le syndicat qui choisira la compagnie d'assurance et décidera des risques à couvrir; l'employeur s'engage à verser 3 cents pour chaque heure payée ainsi qu'à défrayer le coût d'administration.

● **augmentation des salaires** : Tous les employés recevront 6 cents d'augmentation au premier janvier 1964; 5 cents rétroactif au premier mai 1964; ainsi qu'un ajustement qui affectera 90% des classifications au 17 juillet de cette année. Deux autres augmentations seront accordées au cours de la durée de la même convention : augmentation de 5 cents au premier mai 1965, et de 8 cents au premier janvier 1966.

Le taux de base pour le journalier aura atteint à cette date le niveau de \$2.06 l'heure, tandis que le traqueur sur plancher recevra \$2.76.



● **Quelque 1,000 travailleurs à l'emploi de la Commission des ports nationaux, à Montréal, viennent de quitter l'union internationale à laquelle ils appartenaient jusqu'ici pour fonder leur propre syndicat affilié à la CSN. Une requête a été déposée, dans les délais prescrits, devant le Conseil national des relations ouvrières, à Ottawa, lequel a ordonné la tenue d'un vote de représentation qui doit se tenir très prochainement. On peut escompter une victoire**

facile du nouveau syndicat puisque 75% des travailleurs ont déjà signé leur carte d'adhésion. Pendant ce temps les délégués de département travaillent à la mise au point de leur convention collective. Sur notre photo prise lors d'une récente réunion, M. Jean-Paul Coulombe, représentant de la CSN, expose le projet de convention tel que rédigé sur les indications fournies par les délégués. A sa gauche, de dos, M. François Krakowsky, organisateur à la CSN.

A la Cie Shawinigan

● Les employés extérieurs iront à l'arbitrage

UN développement inattendu vient de marquer le déroulement du conflit qui oppose la direction de l'Hydro-Québec avec l'Association des employés de la cie d'électricité Shawinigan (CSN).

Devant le refus de l'Hydro-Québec de désigner son représentant sur le tribunal d'arbitrage qui doit juger cette cause, le ministre du travail vient de désigner M. Jean-Paul Deslières, conseiller en relations industrielles, comme arbitre patronal.

Cette procédure s'inspire du deuxième paragraphe de l'article 18 de la Loi des différends ouvriers de la Province de Québec qui se lit comme suit: "Le ministre peut désigner d'office et nommer une personne pour agir comme membre du conseil

d'arbitrage lorsque la partie intéressée ne lui a pas fait de suggestion dans le délai prescrit".

Rappelons que la convention collective des employés extérieurs de la cie Shawinigan, qui est expirée depuis le 31 octobre 1963, n'a pas encore été renouvelée — la compagnie s'est jusqu'ici refusée à négocier de bonne foi sous prétexte qu'une union rivale (National Union of Public Employees, de Toronto) a déposé une requête en reconnaissance syndicale pour représenter ce même groupe d'employés.

Invitée par la partie patronale à donner son avis sur l'obligation pour un employeur de négocier en pareilles circonstances, la Commission des relations ouvrières a mis plusieurs mois à décider que la question ne la concernait pas — ce que d'ailleurs tout le monde savait!

Pendant ce temps, le différend était porté en conciliation, mais sans résultat. Si bien que le syndicat dut prendre la décision de recourir à la procédure d'arbitrage.

C'est M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, qui a été désigné pour agir comme arbitre syndical. M.M. Pepin et Deslières devront, ces jours-ci, procéder au choix d'un président qui complétera le tribunal.

En annonçant cette nouvelle, l'Association des employés de la cie d'électricité Shawinigan, ainsi que la Fédération canadienne des employés de services publics (CSN) précisent qu'elles ne reculeront devant aucune

difficulté pour faire triompher la justice dans cette cause et donner à ce groupe d'employés tous les avantages dont ils sont en droit de s'attendre.

Pour les employés de la Shawinigan, l'enjeu de la lutte actuelle est capital: il y va de la protection de leurs "droits acquis" menacés par le projet d'intégration de tout le personnel des compagnies nationalisées. Le groupe Shawinigan est actuellement le seul à ne pas subir les effets nocifs des fameux "taux régionaux" de l'Hydro-Québec qui établit les salaires à des niveaux différents selon les régions de la province.

● Une victoire capitale pour les employés de bureau

PLUS heureux que leurs confrères, employés extérieurs de la même compagnie, les membres du Syndicat des employés de bureau de la cie d'électricité Shawinigan (CSN) ont réussi à signer une convention collective de travail qui maintient tous leurs droits acquis.

(D'où l'on voit le tort immense que NUPSE s'acharne à causer aux

Au Royaume du Saguenay

par GUY GAGNE

LES confrères Roch Bergeron, J.-J. Fortin, Harold Simard et Henri Morneau ont été délégués à la session d'étude qui s'est déroulée à l'Institut Desjardins de Lévis, les 12, 13 et 14 juin dernier.

● Les délégués du Conseil régional se sont réunis en réunion spéciale à Alma le 10 juin dernier pour étudier les résolutions qui n'ont pas été soumises aux congressistes en mai dernier étant donné le manque de temps.

PARMI ces résolutions on demande à la C.S.N. de reprendre une autre série d'émissions de télévision dès l'an prochain. Ce désir est basé sur l'idée qu'un plus grand nombre de syndiqués pourraient prendre connaissance des prises de positions de la C.S.N.

● Les délégués se sont élevés contre le fait que certaines personnes laissent entendre que les syndicats nationaux sont les responsables du grand nombre de faillites dans les commerces. On semble baser son affirmation sur le fait que les syndicats sont de plus en plus exigeants. Le Conseil régional a pris position sur cette question en affirmant que le grand nombre de faillites était attribuable à l'inexpérience, à l'insuffisance de capital, à la faiblesse de la direction et d'autres facteurs secondaires qui n'ont aucun lien avec les demandes des organismes syndicaux.

LORS de la réunion spéciale du 10 juin, les délégués ont demandé qu'une protestation soit envoyée au ministère du Travail contre la lenteur que montre la

C.R.O. à accorder les certifications demandées. Lors du congrès de

● Lors de cette même assemblée spéciale les délégués ont appris que notre région était vraiment atteinte par le chômage, alors que le confrère Louis-Philippe Boily, coordonnateur de la C.S.N. a fait connaître quelques chiffres révélateurs. Sur 91,615 travailleurs possibles, plus de 16,615 sont sans emploi, presque à l'année longue.

ON mentionne ailleurs dans le pays que la région du Saguenay-Lac St-Jean est la troisième au pays pour les salaires les plus élevés. Or le congrès spécial d'Alma s'élève contre une telle affirmation du Bureau national de la statistique. Les preuves? Nous avons 42,200 personnes qui gagnent moins de \$3,000 par année; c'est-à-dire 72% de la main-d'oeuvre, et seulement 20% gagnent plus de \$4,000.

● Le Conseil régional prend conscience que de plus en plus de jeunes étudiants arrivent chaque année sur le marché du travail. Il arrive très sou-

vent que les employeurs laissent entendre à ces derniers que le manque d'emplois est attribuable aux syndicats qui veulent, par leurs clauses de sécurité, empêcher les jeunes de décrocher un emploi dans leur industrie. Le comité régional d'éducation a été chargé de faire un contact avec les commissions scolaires afin de bien renseigner les jeunes qui se préparent à demander un emploi.

LE confrère Fernand Drolet de Jonquière a été porté à la présidence du syndicat national des employés des pouvoirs électriques de Shipshaw et Chute-à-Caron. Il sera secondé par les confrères Léo Caron à la vice-présidence; Laval Harvey au secrétariat; Charles Corneau au poste de trésorier.

● Le congrès spécial d'Alma a également appuyé une résolution du syndicat des employés de l'Alcan d'Arvida qui demande que le gouvernement favorise par l'assiette fiscale ou le dégrèvement des impôts les industries qui vont s'établir dans les petits centres.

— Suite de la page 15

employés extérieurs en refusant de retirer sa requête, pourtant minoritaire, devant la CRO.)

La nouvelle convention, signée entre l'Hydro-Québec et le Syndicat des employés de bureau de la Shawinigan, renferme le texte intégral de l'ancienne convention, plus une hausse de salaires.

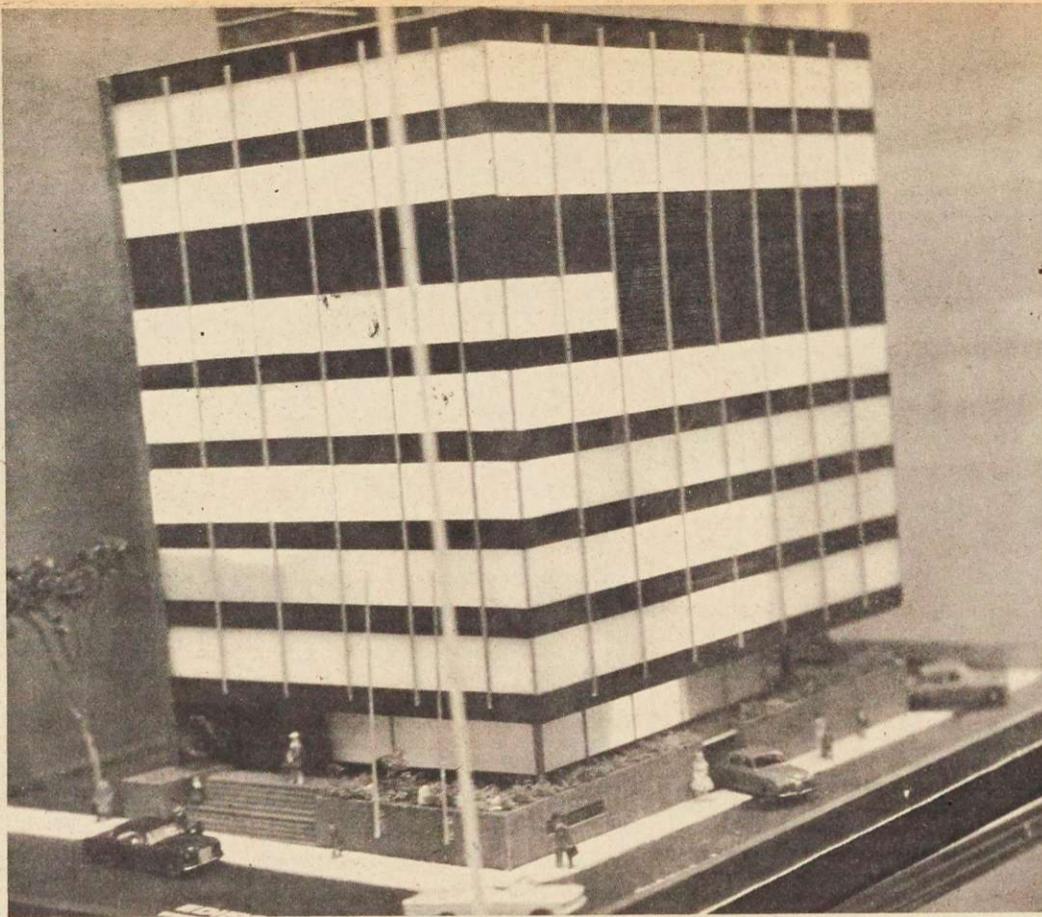
Il s'agit d'une victoire majeure puisque le projet patronal comportait la négociation de plusieurs avantages déjà acquis par ce groupe d'employés lors de leurs dernières négociations avant la nationalisation des câbles d'électricité.

Cette convention prévoit notamment 1) une clause précisant que l'automatisation ne devra causer aucune mise-à-pied, 2) une autre clause stipulant que l'ancienneté s'applique dans le cas de déplacement pourvu que l'employé rencontre les exigences de la tâche, 3) et enfin une clause interdisant les mutations à une autre unité de négociations au sein de l'Hydro-Québec.

Avec l'augmentation accordée dans ce nouveau contrat, les salaires payés aux employés de bureau de la Shawinigan demeurent les plus élevés de tout le réseau.

Parmi les droits acquis qu'ils ont réussi à préserver à la suite de leurs négociations avec l'Hydro-Québec, mentionnons ceux qui concernent la participation directe à l'évaluation des tâches, ainsi que la liberté de s'absenter de leur travail pour activités syndicales.

Aucune de ces clauses ne se trouve dans les conventions signées par l'Hydro-Québec.



● Cet édifice, aux lignes à la fois modernes et sobres, n'est encore qu'une maquette reposant sous une cloche de plastique translucide. Mais il est en passe de devenir réalité. Il s'agit en effet d'un futur immeuble qui abritera les bureaux de la CSN et de ses corps affiliés à Montréal. Le personnel de la CSN, depuis la démolition de la bâtisse qu'il occupait au 1001 St-Denis, a transporté ses pénates au 4364 de la même rue où il occupe deux étages d'un ancien garage. Tout le monde compte aménager définitivement l'été prochain lorsque le nouvel édifice aura été complété.

Bas St-Laurent

● Une sentence avec effet rétroactif au 19 juin '63

LES employés manuels de la Compagnie de Pouvoir du Bas-Saint-Laurent groupés dans le Syndicat des services publics (employés manuels) région du Bas-Saint-Laurent, jouissent maintenant des effets de la sentence arbitrale signée par Me Bertrand Marcotte, président, André Dion, arbitre patronal, et J.-R. Gauthier, arbitre syndical. L'arbitre syndical a enregistré sa dissidence au sujet des salaires et de la classification.

L'importance de cette sentence arbitrale tient à plusieurs points :

1 — La sentence signée le 8 mai 1964 est rétroactive au 19 juin 1963 — date de la nomination du président du conseil d'arbitrage. C'est donc dire que le syndicat commence de nouveau la négociation d'une convention collective pour la période commençant le 19 juin 1964.

2 — L'augmentation moyenne de salaire de douze (12) cents l'heure est rétroactive au 19 juin 1963 et s'applique au salaire, au surtemps et à la prime d'équipe. De plus, chacun des employés reçoit une indemnité compensative de cent cinquante (\$150) dollars pour tenir lieu de rétroactivité en ce qui a trait aux autres dispositions.

C'est donc dire que chaque employé reçoit en moyenne un montant de cinq cents (\$500) dollars en guise de rétroactivité. Le gain total de la rétroactivité est de l'ordre de soixante-seize mille (\$76,000) dollars.

3 — La clause des fonctions de la direction est beaucoup moins restrictive que toutes les autres clauses que l'on retrouve dans les conventions collectives existantes à l'Hydro-Québec.

4 — La procédure de griefs établit que le mot grief signifie une mésentente, un désaccord, un différend ou litige, le tout au sens de la législation ouvrière du Québec ou de ses amendements, texte inconnu jusqu'à date à l'Hydro-Québec.

En négociation directe, les parties s'étaient entendues sur un certain nombre de clauses. Le résultat net est que cette première convention collective établit des conditions de travail tout à fait supérieures à celles existant antérieurement à la formation du syndicat.

Un syndicat du cinéma

● Pour répondre aux besoins d'une industrie naissante

AU COURS d'une première assemblée générale, le 25 juin, le nouveau syndicat général du cinéma, affilié à la CSN, a jeté les bases d'un syndicalisme professionnel au sein de l'industrie cinématographique.

Dans son rapport d'ouverture, le président du comité de fondation, Léonard Forest, a souligné les motifs qui ont présidé à la formation de ce syndicat dont le but est de grouper tous les travailleurs de l'industrie cinématographique du Québec. Il est important, dit Léonard Forest, de former dès maintenant un syndicat fort et efficace, un syndicat qui nous appartienne en propre.

Le cinéma est un art, mais il est aussi une industrie, a-t-il expliqué. Maintenant que nous croyons que va s'établir chez nous une industrie de long métrage, la profession doit s'organiser selon des normes qui favorisent à la fois le bien-être des travailleurs du cinéma et le développement de l'industrie cinématographique locale. Seul un syndicat indépendant peut correspondre aux besoins d'une industrie naissante.

M. Forest a cependant insisté sur le fait que le nouveau syndicat général du cinéma entend exercer une action proprement syndicale, pour la défense et le développement des intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux de ses membres. Déjà, dans la province de Québec, plusieurs centaines de personnes gagnent leur vie à titre de travailleurs du cinéma. Faute d'une organisation syndicale efficace, un grand nombre de ces travailleurs ont eu à subir des conditions de travail qui sont depuis longtemps considérées comme scandaleuses dans d'autres secteurs industriels.

Parlant des structures du nouveau syndicat, M. Forest a déclaré : "Nous avons voulu grouper dans un même syndicat général tous les travailleurs du cinéma, du scénariste au technicien de laboratoire, afin d'éviter l'inefficacité et même la paralysie qui résulteraient d'un grand nombre de syndicats de métier qui ne seraient nullement coordonnés entre eux. Pourtant, à l'intérieur du syndicat général du cinéma, les différents mé-

tiers connexes sont groupés par section avec une égale représentation au niveau de la direction générale. Cette formule permettra de protéger à la fois les intérêts communs de la profession et les intérêts particuliers des différents métiers".

Le syndicat général du cinéma s'est formé avec l'aide de la Confédération des syndicats nationaux. De toutes les grandes centrales syndicales, a déclaré le président du comité de fondation, il nous semble que la CSN est celle qui a le mieux compris et le mieux défendu la nécessité de syndicats locaux dans le domaine de l'information et du spectacle.

L'APPLEC

● Ce groupe d'enseignants demande l'affiliation

L'ASSOCIATION professionnelle des professeurs laïques de l'enseignement classique (APPLEC) a décidé au cours de son dernier congrès de s'affilier à la Confédération des syndicats nationaux.

Deux autres syndicats d'enseignants étudient également la possibilité de s'affilier à la même centrale syndicale. Ce sont les associations des professeurs de l'enseignement spécialisé (APPES) et des professeurs laïques des écoles normales. L'Association provinciale des professeurs d'université, qui a été créée récemment, étudierait également cette possibilité.

La décision de l'APPLEC, qui compte 350 membres, constitue un précédent car aucun groupement provincial d'enseignants n'est présentement affilié à l'une ou l'autre des deux centrales syndicales de la province.

Au sein de la CSN, l'APPLEC fera éventuellement partie de la "Fédération des enseignants" lorsque celle-ci sera créée. La CSN a en effet conçu le projet de créer une telle Fédération, mais aucune décision n'a encore été prise.

L'absence de sécurité d'emploi pour les professeurs de l'enseignement classique et la faiblesse actuelle de l'APPLEC sont les principales raisons qui ont milité en faveur de l'affiliation à une centrale syndicale.

Ce sont des raisons analogues qui ont amené les membres de l'APPES, réunis en congrès quelques jours plus tôt, à adopter le principe de l'affiliation à une centrale syndicale.

"Quand on considère, a déclaré le président de l'APPES au congrès de cet organisme, toutes les forces qu'il a fallu mobiliser pour réussir à convaincre le gouvernement d'adopter un code du travail dont les mesures législatives ne lésent pas les droits des travailleurs, que le gouvernement entend faire une législation spéciale pour la fonction publique et la soustraire à la loi générale, et que le ministre de l'éducation est si puissant, on ne peut faire autrement que de s'interroger sur la nécessité pour tous les groupes de professeurs de se réunir non seulement entre eux, mais de se rattacher à l'ensemble du mouvement syndical".



● Automobilistes syndiqués, vous pouvez vous arrêter en toute confiance chez le détaillant d'essence qui arbore l'enseigne ci-dessus. Cette étiquette indique que le locataire de ce poste a donné son adhésion à la nouvelle "Fraternalité des détaillants d'essence du Québec", un syndicat professionnel qui a demandé son affiliation à la CSN. La Fraternalité qui s'était d'abord donné comme objectif de faire la lutte contre les systèmes de primes et au-

tres escomptes qui représentaient pour les détaillants un véritable fléau, a élargi depuis ses objectifs et aborder l'ensemble des problèmes professionnels de ses membres. Les détaillants d'essence entendent ainsi se grouper pour négocier collectivement avec les grandes compagnies de véritables conventions qui fixeront notamment le coût de location des postes, les heures de service, ainsi que diverses mesures touchant la sécurité sociale.

EN GREVE!



I. 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.

Consumers Glass

- La liberté syndicale n'est pas un vain mot (à la CSN)

Pour qui doute encore qu'il existe vraiment une différence entre la constitution de la CSN et celle des unions américaines qui recrutent leurs membres parmi les travailleurs canadiens, voici une courte histoire qui en dit long...

Il s'agit des 560 employés de Consumers Glass Ltd à Montréal. Mécontents des "services" offerts par une union américaine dont les représentants brillaient le plus souvent par

leur absence, les membres du local 73 de la Glass Bottle Blowers Association of the United States (dont le siège social est à Philadelphie), décident, exécutif en tête, de fonder un nouveau syndicat affilié à la CSN.

Quelle sera la réaction en haut lieu?

Le président "international" décide d'utiliser les pouvoirs extrêmement étendus que lui accorde la constitution pour destituer le président de ce local 73, M. Arthur Champagne.

Mais les travailleurs ne l'entendaient pas ainsi.

Passant outre à cette décision de leur président américain, les travailleurs de la Consumers Glass décident au cours d'une assemblée générale de réinstaller leur propre président. Ce qu'ils firent par le moyen d'une résolution qui ne manque pas de saveur, dont voici la teneur :

"Considérant que le président international a pris la décision de suspendre Arthur Champagne,

"Considérant qu'Arthur Champagne a été élu à ce poste par les employés de Consumer Glass,

"Considérant que la décision du président international a été prononcée sans enquête et sans interroger le président du local Champagne et que M. Arthur Champagne en a appelé de la décision, en vertu de la constitution du syndicat, et qu'en conséquence cette décision n'est pas finale,

"Les employés de Consumers Glass refusent d'accepter des décisions les concernant d'un pays étranger".

Depuis cet incident, les demandes d'adhésion à la CSN affluent et la formation du nouveau syndicat s'accélère.

Thetford Mines

- La Société de reclassement poursuit son travail

SI l'on en juge par les résultats obtenus en date du 24 juillet, le travail de la Société de reclassement des travailleurs de l'amiante, créée sur une suggestion de M. Jean Marchand, dans le but de venir en aide aux mineurs mis à pied à la suite de la fusion des trois compagnies, n'a pas tardé à porter fruit.

Des 198 travailleurs mis à pied par l'Asbestos Corporation Ltd, de Thetford Mines, à la fin de juin dernier, comme première conséquence de la fusion réalisée en mars, 132, ou 66.1 pour cent du groupe, sont déjà reclassés.

En effet, 89 d'entre eux ont à nouveau un emploi régulier, 8 ont un emploi temporaire, 5 travaillent à leur compte, 23 sont inscrits aux cours de formation professionnelle, qui débiteront vraisemblablement le mois prochain — dont 5 occupent présentement un emploi — et 25 sont déménagés à l'extérieur de la ville (12 travaillent). 34 p.c. ont trouvé un emploi à Thetford Mines.

Il résulte donc que du premier groupe de licenciés, 67 demeurent sans travail, soit 17 qui ne se sont pas présentés au bureau de la S.R.T.A., 28 aptes à travailler dès qu'un emploi leur sera offert — 9 ont été référés pour du travail — 4 pensionnés, 4 handicapés, 8 accidentés, 3 malades, et 3 personnes de l'extérieur (Mégantic et Disraëli).

Ces statistiques ont été données à la presse lors de la conférence de presse qui a suivi la deuxième assemblée générale du conseil d'administration de la Société de reclassement des travailleurs de l'amiante Inc., sous la présidence de M. Pierre F. Côté, secrétaire-exécutif du ministère des Richesses naturelles, et président du mouvement. Le titulaire du même ministère, M. René Lévesque, s'est rendu à Thetford pour la circonstance.

Le ministre Lévesque a tenu à préciser que la Confédération des syndicats nationaux et son président général, M. Jean Marchand, devront être félicités, si l'on parvient à sortir de la situation présente.

ÉLECTIONS



MINES Nouvel exécutif de la Fédération des employés de l'industrie minière (CSN) qui a tenu son congrès à Thetford Mines, les 18 et 19 juin dernier. Ce sont, de gauche à droite : MM. Fernand Beaudoin, *vice-président*; Jean-Jacques Lafontaine, *secrétaire-trésorier*; Georges Dionne, *vice-président*; Laurent Lacasse, *vice-président*; Armand Larivée, *président*.

IMPRIMERIE - INFORMATION Nouvel exécutif de la Fédération canadienne de l'imprimerie et de l'information (CSN) dont le congrès s'est tenu à Pointe-au-Pic, les 26 et 27 juin dernier. *Président*: Gérard Picard; *secrétaire*: René Cadieux; *trésorier*: Alphonse St-Charles; *secrétaire aux assurances*: Georges Brodeur. L'exécutif comprend de plus quatre vice-présidents régionaux et quatre vice-présidents de secteurs professionnels. Ce sont: Roméo Paradis (Québec), Armand Morin (Hull-Ottawa), Charles Henri (Joliette), Jacques Lemoine (Cantons de l'Est), Conrad Langlois (information), Fernand Rodrigue (imprimerie commerciale), Jean-Paul Delfausse (industrie du journal) et Gérard Poitras (industrie de la boîte de carton).



TEXTILE Nouvel exécutif de la Fédération canadienne des travailleurs du textile (CSN), tel que désigné par le dernier congrès qui s'est tenu à Granby les 1er, 2 et 3 juillet. De gauche à droite: M. l'abbé Gérard Thibault, *aumônier*; Roch Hébert (Granby), *secrétaire*; Jean-Robert Ouellet, *directeur professionnel*; Robert Meunier (Drummondville), *assistant-secrétaire*; Charles-Émile Riendeau (Drummondville), *vice-président*; Ernest Longchamps (St-Hyacinthe), *vice-président*; Raoul Caouette (Magog), *président*; Mme Yvette Rousseau (Coaticook), *vice-présidente*; Louis-Simon Bouchard (Montmorcency), *vice-président*; Léopold Côté (Montmagny), *vice-président*.

METALLURGIE Nouvel exécutif de la Fédération nationale de la métallurgie CSN, tel que désigné par le 20e congrès qui a tenu ses assises à Plessisville, les 30 juin, 1er, 2 et 3 juillet. *Président*: Raymond Parent; *secrétaire*: Adrien Plourde; *trésorier*: Jacques Dion; *vice-présidents*: Lucien Boucher (branche "aluminium"), S. Ted Payne (branche "chantiers maritimes"), Raymond Hainse (branche "générale"), Marc Sylvestre (branche "employés de garage").



CIGARETTES

"EXPORT"

BOUT UNI
ou FILTRE



● **Voici LE CONSEIL SYNDICAL DU SYNDICAT NATIONAL DE LA CONSTRUCTION, HAUTERIVE (CSN) pour 1964-1965.** Prise à l'issue d'une dernière rencontre au Centre d'apprentissage de Hauterive, nous apercevons sur la photo, dans l'ordre habituel, au premier plan, MM. Edmond St-Laurent, Jean-Yves Bouchard, Jean-Paul Pelletier, Sylvio Séguin — Assis, à l'arrière: MM. Ernest Verreault, Lucien Poulin, Joseph Biedron, Edouard Santerre, Robert Le Parc, Marius Dupuis, Ghislain Gauthier, Léo Desbiens, Gilles Girard. Debout: MM. Philias Morin, Alfred Massé, Gaétan Ross, René Bouchard, Emmanuel Pineault, Charles-Auguste Thiffault, Julien Sauvageau, Ernest Turcotte, Yves Aubin, Léo St-Pierre et Rndré Cloutier.



● **NOUS VOYONS ICI L'EXECUTIF GENERAL DU SYNDICAT NATIONAL DE LA CONSTRUCTION, HAUTERIVE, (CSN).** De gauche à droite: MM. Ghislain Gauthier, vice-président, (Manicouagan Base); Joseph Biedron, vice-président, (Manicouagan 2); Léo St-Pierre, président (Manicouagan 5); Yves Aubin, secrétaire, (Manicouagan 5); Robert Le Parc, vice-président, (Manicouagan 2) et Edmond St-Laurent, vice-président, (Baie-Comeau-Hauterive).



● **A MANICOUAGAN 2, L'EXECUTIF DU SYNDICAT NATIONAL DE LA CONSTRUCTION, HAUTERIVE, section Hydro-Québec Manicouagan 2, (CSN) — Assis, de gauche à droite: MM. Ernest Verreault, directeur; Robert Le Parc, secrétaire; René Bouchard, président; Gilles Girard, représentant syndical, CSN; et Léo Desbiens, directeur.** Debout, dans le même ordre: MM. André Cloutier, directeur; Lucien Poulin, vice-président et Joseph Biedron, directeur. N'apparaît pas sur la photo, aMrius Dupuis, représentant syndical (CSN) à Manicouagan 2.



● **A MANICOUAGAN 5 — L'Exécutif du Syndicat national de la construction, Hauterive, section Hydro-Québec, Manicouagan 5, (CSN) — Assis, de gauche à droite: MM. Charles-Auguste Thiffault, président; Léo St-Pierre, directeur; Gaétan Ross, représentant syndical CSN, à Manicouagan 5 et Yves Aubin, secrétaire.** Debout, dans le même ordre: MM. Emmanuel Pineault, vice-président; Ernest Turcotte, directeur; Alfred Massé, directeur; Gilles Girard, représentant syndical, CSN; Philias Morin, représentant de Janin Construction et Emilien Sauvageau, directeur.

Code du Travail...

— Suite de la page 4

aussi négocier librement leurs conditions de travail.

Q.— Est-ce qu'il s'agit du début d'un véritable code du travail ?

PEPIN: A mon avis, il ne s'agit nullement d'un code du travail ni d'un début. Il s'agit tout simplement de coordination d'un certain nombre de législations touchant les rapports collectifs du travail.

Dans la première version du bill 54, plusieurs articles référaient directement au code civil. Par suite des objections formulées par les centrales syndicales, le gouvernement a accepté de retrancher ces articles. Il reste cependant que le "code du travail", le bill 54, demeure un droit d'exception, un droit statutaire, et qu'il y a encore dépendance du code civil.

Pour avoir le véritable code du travail, il faudra qu'il y ait des tribunaux du travail. On a le droit civil, on a des tribunaux civils, on a le droit criminel, il y a des tribunaux criminels, il est impensable que nous ayons un code du travail sans avoir des tribunaux du travail.

Les conséquences du fait que le bill 54 ne soit pas un code du travail sont multiples, entre autres dans l'application même de cette loi. Ainsi est-ce que la convention collective prime les lois des cités et villes et les lois des corporations scolaires? C'est fort douteux, justement parce qu'il ne s'agit pas d'un véritable code du travail.

A mon avis, donc, nous ne sommes pas à un début de code du travail à moins qu'avec les nouvelles pièces de législation qui viendront nous l'espérons, s'ajouter au bill 54, nous oeuvrions dans ce sens.

Q.— Que devraient être les pas suivants pour poursuivre la codification en cours ?

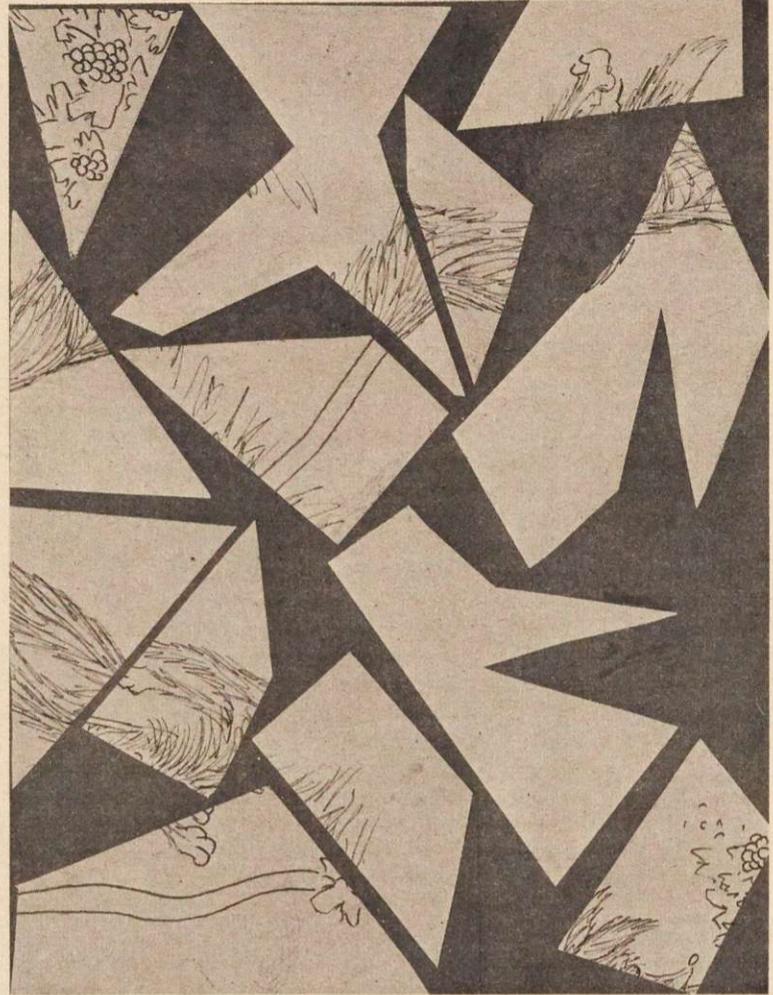
PEPIN: A l'heure actuelle, le Conseil supérieur du Travail et sa Commission permanente sont en train d'étudier toute la question de la loi de la convention collective, donc des décrets et des comités paritaires. Il semble que ce sera le premier pas qui sera fait pour ajouter à la codification en cours.

Nous ne pouvons oublier aussi certaines pièces de législation fort importantes dans le domaine du travail et je signale entre autres la loi du salaire minimum et la loi des accidents du travail. D'autres législations intéressent aussi le monde des travailleurs, telle la loi de l'inspection du travail, la loi des établissements industriels et commerciaux. Ces lois qui datent déjà depuis plusieurs années mériteraient d'être réétudiées à fond et de faire partie d'une législation du travail pour la protection des travailleurs à leur emploi.

Q.— Est-ce que le Conseil supérieur du Travail devrait continuer à fonctionner à huis clos ?

PEPIN: Les délibérations du Conseil supérieur de la Commission permanente devraient à mon sens demeurer à huis clos pour assurer la plus grande liberté possible de discussion. Cependant il m'apparaît que les conclusions de la Commission permanente et du Conseil supérieur du Travail devraient être rendues publiques. Présentement le Conseil supérieur et la Commission permanente sont des organismes qui n'agissent que comme aviseurs au ministre et n'avisent ce dernier que dans la mesure où il veut bien être avisé. Il me semble que le règne de la démocratie serait mieux appliqué si les rapports du Conseil supérieur et de la Commission permanente étaient rendus publics, le ministre du Travail resterait absolument libre de continuer à prendre la position qu'il désire prendre et tout le monde saurait quelle est la position de l'organisme qui a été créé justement pour conseiller le ministre dans le domaine du travail.

CONCOURS

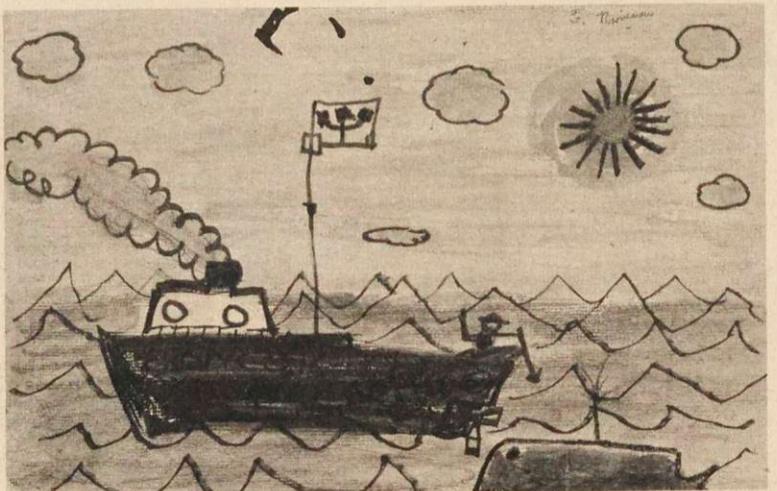


JEU NO 1

DIANE BOUDREAU (8 ans) C.P. 339, Price Co. Matane, est la gagnante parce qu'elle a su reconstituer et nommer la fable; le lièvre et la tortue. Félicitations ! Pour participer au concours du mois d'août, veuillez procéder de la même façon. Le journal "Le Travail" offrira des livres d'enfants pour une valeur de \$10. au gagnant.

JEU NO 2

FRANCOIS BROUSSEAU, (8 ans) 4173 Northcliffe, Montréal s'est mérité le prix pour son dessin que nous reproduisons ci-dessous. Pendant vos vacances vous avez certainement excursionné ! Faites-vous part de vos découvertes, en les ILLUSTRANT. N'oubliez pas, l'originalité est un atout. Le gagnant recevra du matériel d'artistes pour un montant de \$10. offert par le journal "Le Travail".



CONCOURS 4364, RUE ST-DENIS, MONTRÉAL

— AOÛT 1964

JEU No 1

JEU No 2

Nom

Nom

Prénom

Prénom

Adresse

Adresse

Age

Age

Dupuis Frères

A signal victory for the employees of Dupuis Frères in Montreal has ended a conflict putting at stake the very existence of a syndicate which has since long proved its worth.

THERE is no doubt that the management of the large east end department store, and more particularly Mr. Jean-Louis Lévesque (one of our national glories!), had resolved to tame the syndicate.

Mr. Lévesque had been practising a few weeks before on the workers of Fashion Craft in Victoriaville, a men's clothing factory entirely owned by him.

Faced with a refusal on the part of its employees to yield to its conditions for renewal of their collective agreement, which had expired at the end of January last, Dupuis Frères declared a lock-out, thus turning out of their jobs at a moment's notice some 800 workers.

This however proved useless since the syndicate, taking up the challenge, promptly organized an effective resistance to a siege that was to last 40 days.

The whole thing ended with a major victory for the labour force.

No need then to explain the enthusiasm and demonstrations which greeted the recent settlement.

Special mention was made, at the signature of the new agreement, of the important financial gains obtained by

the employees. They had been offered by their employer an increase of \$6 over a three-year contract, they got \$10.

But this is only one aspect of the picture.

Actually, taking advantage of the negotiating period which preceded the settlement, the syndicate went through its whole agreement and managed to have several unacceptable proposals of the employer withdrawn, while adding many improvements to various clauses.

Following are some of the advantages gained by the employees:

Salaries. An increase of \$10 for all regular employees, in addition to their actual salary at the date of signature of the agreement. This increase will be spread as follows: \$3 retroactive as of February 1st, 1964; \$3 on February 1st, 1965; \$3 on February 1st, 1966; and \$1 on August 1st, 1966.

Management rights. The syndicate may contest, in accordance with the grievance procedure, any decision of the employer affecting a working condition, whether or not it is provided for in the collective agreement.

Part-time regular employees. Up to

now it was possible to have such employees work only ten hours a week. The new agreement now provides for a minimum of 22½ hours and a maximum of 32½. Any work performed over and above such limit shall be paid for at the rate of time and a half.

Working hours. The employer wanted to have his employees work two evenings a week at regular salary. This requirement has been withdrawn, and the previous situation maintained.

Buffet employees. The employer had reduced the earnings of this group by cutting their working week with no salary compensation. This was re-adjusted by bringing the regular working week to 35 hours.

Delivery-truck drivers. The employer withdrew his proposal to abolish overtime by adopting a bonus system for this group of employees.

Meal allowance. The coupon system for the evening meal, which was only valid in the store's cafeteria and for a limited period, has been replaced by an allowance of \$1. leaving the employee free to take his meal at a place of his own choice.

Overtime. The employer wanted to abolish a clause according to which "overtime shall be divided equitably and wherever possible under a system of rotation among employees agreeing to perform same...". This request has been withdrawn.

Vacations. Any employee having completed five years of service or more will be entitled to three weeks of annual vacations. Up to now, this privilege was only granted to employees with ten years or more of seniority.

Discount on personal purchases. The 10% discount which Dupuis Frères was granting to all regular employees with more than five years of service on purchases made for their own use or that of their dependants, has been brought to 20%.

The above is far from covering all the advantages gained by the employees of Dupuis Frères, but it does show without any doubt that their efforts have not been spent in vain.

The secretary general of the CNTU, Mr. Marcel Pepin, took charge of the last phases of the negotiations, after Mr. Gerard Picard had to withdraw for cause of ill-health.

Metal Workers

While maintaining their claims in the field of salaries and traditional fringe benefits, the syndicates feel the need to broaden the scope of their agreement.

FACED with technical changes which are continuously upsetting their working conditions, the organized workers today tend to request a broadening of their collective agreements.

Not so long ago, stated Mr. Raymond Parent, president of the National Federation of Metal Workers, in his report to the convention held in Plessisville, a labour agreement could hold on one sheet of paper.

It covered salaries, working hours, vacations and the application of seniority rules.

Today, even in the smallest enterprise, the situation is different and a quantity of other points are negotiated with the result, said Mr. Parent, that "the collective labour agreement has become an actual standardization of production".

While maintaining their claims in the field of salaries and traditional fringe benefits, the workers feel the need to broaden the scope of their agreement.

— instead of negotiating exclusively on the methods and conditions of work remuneration, the quality of the work is being analyzed



sed through a system of job evaluation;

— instead of ruling on regular working hours and overtime, the quantity of the work is being analysed in order to determine work loads;

— instead of requesting exclusively the application of seniority rights, the situation of the worker

within the enterprise and the economic system is being looked after through the negotiation of clauses relating to contracting out, technological changes and make-up benefits (additional unemployment allowances, extended vacations, lay-off compensation, etc.).

The technique has definitely become part of employer-worker re-

lations, and labour organizations should not avoid the new battlefields which are being open to them, stated the president of the NFM.

He is of the opinion that industrial techniques are progressing so rapidly, and the concentration of enterprise is taking place at such a pace, that a labour movement which is not willing to face this new situation will soon become of no use to the working class.

We have not seen the end of labour disputes, added Mr. Parent. It should not be thought that we are on the way towards a trade-unionism which would require no efforts, and where all problems would be solved by technicians through intellectual speculations.

On the contrary, it is only through solidarity, and a true fighting and winning spirit, that the working class shall continue to progress.

But the technicians are there and the enterprise leaders are using them to rationalize their production. It is up to the labour movement to master its techniques in supervising their application and trying to adapt them to human needs.

The Bill 54 and the Public Sector

A more liberal and more progressive conception of labour relations in the public sector is to be found in the new amendments to bill 54 (Labour Code) proposed by the Government. The CNTU welcomes this happy evolution, although with some restrictions, since the fundamental rights of the wage-earners are still being somewhat encroached upon.

Right of association

According to the amendments, employees under the Civil Service Act, as well as members of the Provincial Police, are excluded from the Labour Relations Act. In our legal and social context, this comes to denying these workers the right to form a syndicate. Consideration should be given here, however, to the recent statement of the Prime Minister who promised to give them a special status under which their rights will be adequately protected. We are confident that this promise will be kept, but are wondering if it was necessary to exclude them from the general Act before the new status is adopted.

Right of affiliation

Articles 144 and 145 of the bill prohibits union affiliation for civil servants and members of the Provincial Police.

As regards policemen, we have always been in agreement to restrict their right of affiliation to a central labour organization, but we do not believe that this can be justified in the case of civil servants. The discussion could no doubt be resumed when the proposed special status comes up for study, but this

question could have been settled immediately. It is to be noted that the new text prohibiting affiliation is much stronger than the previous one, which will certainly be found a bit disturbing for those concerned.

Right to collective bargaining

Here again, the only restrictions affect civil servants and members of the Provincial Police. Although in principle voluntary bargaining is always possible in their case, in practise, considering that these employees have only a limited right of association, and that they are denied the right to arbitration and strike, there results a failure to recognize their right to collective bargaining. Their only hope lies in the Prime Minister's statement.

Right to coalition or strike

The most interesting aspect of the new amendments lies in the extension of the right to strike, up to now denied, to a great number of public service employees. In that group we find: employees of municipal and school corporations (with the exception of professors, firemen and policemen), employees of hospitals, sanatoria, nursing homes, universities, colleges, telephone enterprises, telegraphs, transport, gas enterprises, water and power, etc...

The right to strike is definitely denied to firemen and policemen, a restriction which had been accented by the labour movement. As for professors and civil servants, until such time as they have been ruled on, they cannot resort to strike. But their case can be brought back for discussion within a few months.

Obviously inspired by the Taft-Hartley American law, the Government has conditioned in a particular fashion the exercise of the right to strike in public services. In addition to an eight-day notice to be given to the Department of Labour, two other delays totalling eighty days may be imposed by the Government and the Superior Court when the public weal shall be seriously threatened or endangered. If we add to that the other delays provided for by law, it could take from five to six months after the beginning of a dispute before a strike is legally authorized. This delay is much longer than that provided for in the Taft-Hartley law.

Notwithstanding this condition which we do find heavy, the extension of the right to strike represents a major victory for the workers and the labour movement. The new

LABOUR

attitude of the Government is more realistic and shows respect for the fundamental liberties of the workers.

Other important points

a) Employees of the Quebec Board are no more considered as civil servants in the interpretation of the Labour Relations Act. Thus they may enjoy all union rights.

b) Presidents of arbitration boards shall be selected from a list set up by the Department of Labour after consultation with the Superior Labour Council. We would have preferred that the list be set up by the Council itself, but the Government proposal is an improvement over the present method of appointing the presidents.

c) Intervention of the Education and Health Ministers has been eliminated in the contract procedure. They will not be able to hinder the carrying out of an agreement by referring it to arbitration.

d) On the other hand, the second paragraph of article 50 has been maintained. It stipulates that the collective agreement "must not include any clause or condition conflicting with the rights and powers given by law to municipal or school authorities concerning the hiring, suspension and dismissal of their employees".

This is a very serious blow to the rights of the workers, and a provision which cannot be accepted in a labour legislation. The privilege thus granted to municipal and school corporations is exaggerated, and we are earnestly asking the Government that it be removed.

JEAN MARCHAND,
President General - CNTU

Ten Weeks of Paid Vacations — Every Five Years

THE new agreement signed by the "Syndicat national des employés de la Canadian British Aluminium" includes in fact a clause of "extended vacations" which sets a precedent in the employer-worker relations in Canada; its advantages are even exceeding those provided for by similar plans in the large American industry.

According to that clause, any regular employee with one year of service is entitled to ten weeks of holidays, with thirteen weeks of pay, every five years.

As of next year, and starting with the employees having more seniority, 20% of the labour force shall each year enjoy these vacations, which have in some places been called "sabbatical".

When disclosing the news Mr. Adrien Plourde, vice-president of the CNTU and technical adviser of the National Federation of Metal Workers, pointed out that this plan is better than those presently in operation in the United States which only apply to 50% of the workers.

It is estimated that the application of that measure shall increase the working force by 4%.

Explaining the reasons of the aluminum workers for including such a clause in their negotiation programme, Mr. Plourde said that the huge technical progress which is taking place leads us to reconsider our old lines of thought.

The aluminum workers in Baie-Comeau have just taken the lead in the labour movement's efforts towards finding solutions to the problems brought about by automation.

This technical progress, he added, if the whole society is to profit from it, will require, while at the same time it will make it possible, a reduction in the working periods together with a corresponding increase of the time devoted to leisure.

In fact, on the one hand the workers must fight the adverse effects of automation which brings drastic cuts in the labour force; on the other hand they are entitled to benefit, through increased leisure, from the advantages resulting from the greater productivity of their work.

Besides, our very economic balance is at stake. For what would result from a system whereby the means of production would be increased while the purchasing power of the consumers is seriously reduced by mass unemployment?

The syndicate negotiating committee, which included among others Messrs.

Adrien Plourde, Lucien Boucher and Jean-Paul Pelletier, president of the syndicate, pointed out that the negotiations were conducted in a remarkable spirit, and other advantages were gained besides the extended vacations.

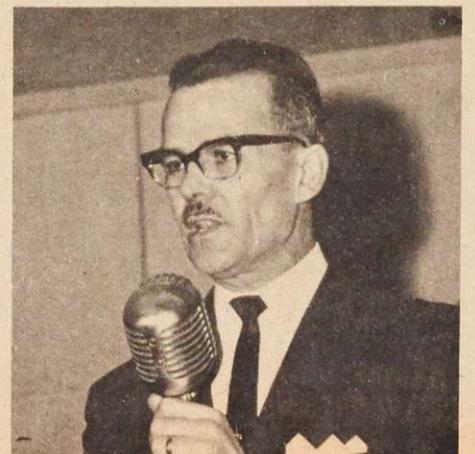
Satisfactory agreement has been reached on the question of contracting out. It has been agreed that all work required for the normal operation of the enterprise would be carried out by regular employees. The company therefore undertook to secure all the necessary equipment for the performance of these tasks.

The seniority clause has been improved on the new agreement, which covers a period of three years. Promotion scales have been set up, providing for training periods of various lengths, which will make access to higher posts easier for the workers.

The basic salary has been brought to \$2.38, which is one of the high rates in the province.



Adrien Plourde



Lucien Boucher