

Le progrès technique ne doit pas se faire sur le dos des travailleurs, soutient la CSN dans son rapport sur l'automatisation. Ce mois-ci, 250 travailleurs de Windsor Mills sont menacés de perdre leur emploi; le syndicat affirme que des mises à pied ne sont pas inévitables. Page 5

La langue du patron vs la langue de la majorité des travailleurs: Deux syndicalistes donnent leur point de vue sur le problème du bilinguisme dans la grande industrie et soutiennent que l'unilingue, s'il est Canadien français, est nettement défavorisé... Page 8

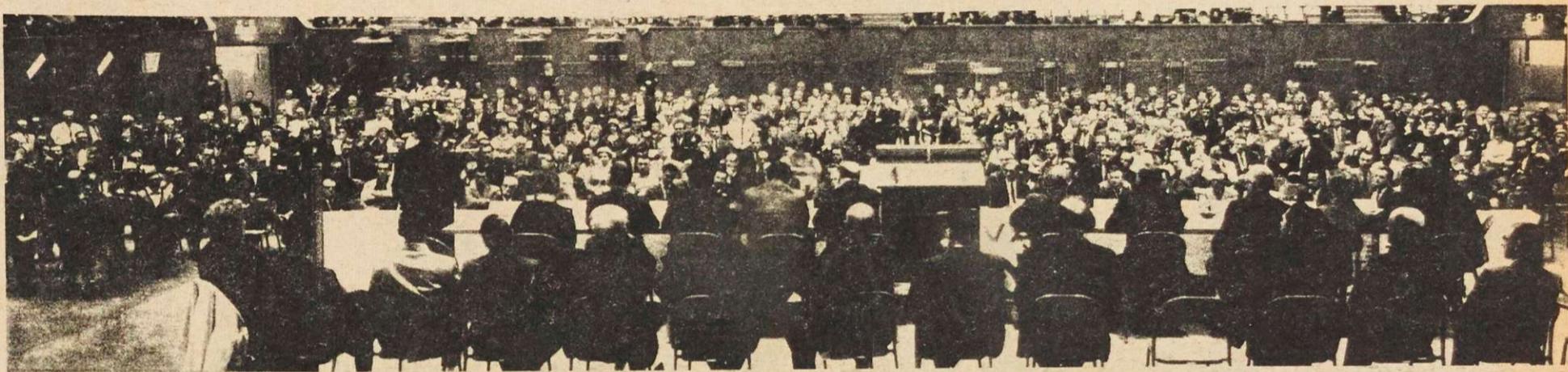
En dépit des efforts frénétiques des organisateurs du CTC, l'hémorragie continue... et les travailleurs de la région métropolitaine affluent toujours vers la CSN. Ce mois-ci, c'est au tour des employés de la St-Louis Bedding de fonder leur propre syndicat national... Page 10

# LE TRAVAIL

LE PLUS FORT TIRAGE DE LA PRESSE SYNDICALE AU CANADA

• Vol. XL, No 11

• MONTREAL, NOVEMBRE 1964



## *35,000 fonctionnaires iront aux urnes, le 23 novembre*

**L**E 23 NOVEMBRE prochain marquera une date importante dans le fonctionnarisme provincial du Québec.

C'est en effet ce jour-là que se tiendra le vote auprès des 35,000 employés de l'Etat provincial pour savoir qui du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec ou du Conseil général des employés du gouvernement provincial deviendra le représentant officiel de ce groupe de salariés.

Plus de 500 polls seront à la disposition des employés du gouvernement à travers toute la province, pour leur permettre de se prononcer. Au moment de mettre sous presse, les règlements du vote n'étaient pas encore tout à fait terminés.

Le SFPQ est confiant de remporter haut la main ce vote de représentation. Son président, M. Raymond Fortin, a prédit une victoire dans la proportion de 97 p. 100.

L'organisateur en chef du syndicat, M. Amédée Daigle partage le même enthousiasme. Il est convaincu que les fonctionnaires, après s'être rendus compte que depuis 20 ans le Conseil général les trompe avec ou sans la collusion du gouvernement vont mettre fin à ce régime et se donner un véritable syndicat. M. Daigle n'a pas été tendre envers le Conseil général, lors des deux dernières assemblées d'information du SFPQ, l'une tenue à Montréal, le 15 octobre et l'autre, à Québec, le 18 octobre.

M. Daigle a dit que le Conseil général avait agi à la façon malhonnête des syndicats de boutique, se contentant de ratifier les décisions du gouvernement en matières de fixation des salaires, de conditions de travail, etc. C'est pourquoi, a-t-il déclaré, les fonctionnaires ont une si longue pente à remonter.



**Amédée Daigle**  
organisateur en chef  
du Syndicat  
des fonctionnaires

# Le syndicalisme mettra fin au régime de la peur chez les fonctionnaires provinciaux

**L**e président général de la Confédération des syndicats nationaux, M. Jean Marchand, a prononcé dimanche le 18 octobre, au petit Colisée de Québec, un important discours devant 4,000 employés du gouvernement provincial venus de toutes les parties de la province assister à une assemblée d'information convoquée par le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec.

M. Marchand a notamment déclaré que la vie du fonctionnaire provincial consistait en une "instabilité chronique" et qu'il fallait, par le syndicalisme, changer cette situation. "Les fonctionnaires ne doivent pas être les victimes des luttes entre les partis politiques", a-t-il dit, après avoir souligné que le régime de la peur chez eux devait prendre fin.

En parlant de la peur M. Marchand a fait une boutade. Il a dit que bien des fonctionnaires avaient "peur" d'adhérer au syndicat et qu'ils s'attendaient que le gouvernement leur dise: "Entrez donc dans le syndicat". De ces employés, M. Marchand a dit qu'il leur fallait une certaine dose d'héroïsme pour se défendre seuls contre un organisme aussi puissant que le gouvernement!

M. Marchand a déploré le bas niveau des salaires des fonctionnaires. Certains, avec charge de famille, gagnent moins de \$2,500 par année, alors que les balayeurs dans certaines usines, comme ceux de l'Alcan, à Arvida, gagnent \$4,500 annuellement.

"Les fonctionnaires a-t-il dit, doivent se donner un instrument de revendication collectif". Répondant à une objection qu'on entend parfois, à savoir que les citoyens de la province pourraient critiquer les augmentations de salaires des fonctionnaires à cause de ses conséquences sur le taux de la taxe, M. Marchand a dit: "je ne vois pas pourquoi les citoyens de la province ne comprendraient pas pour vous ce qu'ils comprennent très bien pour eux, car eux aussi, ils réclament l'amélioration de leurs traitements."

Dans un autre ordre d'idées, M. Marchand a déclaré qu'il n'appartenait pas aux travailleurs de faire les frais de l'incurie du gouvernement en matière



d'éducation. Le gouvernement se plaît à dire qu'il existe des fonctionnaires incompetents parce qu'ils ne sont pas assez instruits, a-t-il dit, "mais est-ce notre faute à nous si le système d'éducation n'a pas permis qu'on aille à l'école plus longtemps? C'est là une responsabilité collective", a-t-il soutenu.

M. Marchand a aussi demandé aux fonctionnaires de ne pas utiliser leur syndicat à des fins électorales. Il a glissé un mot finalement sur la participation féminine qui devient de plus en plus importante.

Mais avant de terminer son discours, qui a été maintes fois interrompu par les applaudissements, le président de la CSN a tenu à réfuter certaines accusations du Conseil général des

employés du gouvernement provincial.

Il a ensuite déclaré que ce serait une tragédie pour les fonctionnaires — et même pour le Conseil général qui n'a jamais négocié de conventions collectives — si les employés de l'état du Québec encourageaient, même faiblement, ce dernier organisme lors du vote du 23 novembre.

Quand M. Marchand a déclaré que la CSN se battrait pour que les fonctionnaires provinciaux obtiennent le droit d'affiliation, de longs applaudissements ont accueilli ces propos.

Plusieurs autres orateurs ont pris la parole, parmi lesquels on distinguait M. Raymond Fortin, président général du SFPQ.

## Le Conseil général épouse les réflexes d'un véritable "syndicat de boutique"

**L'**ORGANISATEUR en chef du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, M. Amédée Daigle, s'en est pris vertement aux dirigeants du Conseil général des associations des employés civils, au cours d'une conférence de presse.

Relevant les attaques portées par le Conseil général contre le Syndicat des fonctionnaires et la CSN qui l'appuie ouvertement, M. Daigle a déclaré que cette association, qui prétend parler au nom des salariés du gouvernement, se comportait en pratique comme le plus banal des "syndicats de boutique" dont elle emprunte les réflexes et les attitudes.

C'est le propre des syndicats de boutique, de poursuivre M. Daigle, de s'en prendre aux institutions fondamentales du

syndicalisme et de s'opposer en outre à l'exercice des droits fondamentaux qu'ils devraient plutôt réclamer pour leurs membres.

Ainsi les syndicats de boutique pour mieux défendre les petits fiefs dont ils sont les seigneurs, et souvent avec la connivence de patrons antisyndicaux qui les encouragent dans cette voie, cherchent à détruire dans l'esprit des travailleurs les principes mêmes sur lesquels s'appuie le syndicalisme qui est l'instrument privilégié pour la libération des salariés.

Voilà pourquoi, a dit M. Daigle, le Conseil général s'oppose si fort à l'aide que les fonctionnaires ont reçue et reçoivent encore de la Confédération des syndicats nationaux que ses adversaires même considèrent actuellement comme l'organisa-

tion de travailleurs la plus dynamique au Canada.

Le Conseil général va plus loin dans son attaque contre le syndicalisme et la CSN en laissant entendre, sans oser l'affirmer ouvertement, ce qui est sans doute la forme la plus insidieuse de la calomnie, que cette centrale en aidant les fonctionnaires ne cherche que son propre intérêt financier. Si le Conseil général se présentait comme un syndicat digne de ce nom, a répondu M. Daigle, il ne travaillerait pas ainsi à sa propre destruction en insinuant que les décisions syndicales sont dominées par la poursuite d'un "rendement" maximum des "capitaux" investis.

Les travailleurs syndiqués savent depuis longtemps que les cotisations perçues par leurs organismes de défense sont la garantie même de leur indépendance face à la partie patrona-

le et que c'est grâce à ces agents qu'ils peuvent se donner tous les services et tout le personnel dont ils ont besoin pour atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés.

On comprend sans peine, de souligner l'organisateur en chef du Syndicat des fonctionnaires, que le Conseil général se fasse une fausse conception de ces réalités qui lui sont peu familières, lorsqu'on sait que cet organisme est allé jusqu'à demander que ce soit le gouvernement — donc l'employeur, ne l'oublions pas — qui mette ces services à la disposition de ses propres salariés. Le Syndicat pour sa part entend bien édifier lui-même avec les sommes que ses membres lui verseront tous les services nécessaires à la défense efficace de leurs intérêts.

M. Daigle a tenu aussi à relever le reproche formulé par

le Conseil général à l'effet que le Syndicat tentait de s'édifier en marge des fonctionnaires eux-mêmes. Il s'agit là d'une accusation tout à fait fantaisiste, a-t-il dit.

Où sont donc les membres du Conseil général, a demandé M. Daigle, on ne les voit nulle part. La plupart des employés de l'Etat provincial seraient bien embarrassés de dire quand s'est tenue la dernière assemblée du Conseil général, qui n'a d'ailleurs tenu aucune réunion d'information depuis l'annonce du vote de représentation syndicale chez les fonctionnaires.

Le Syndicat pour sa part, a soutenu M. Daigle, est prêt à produire sur le champ la liste des quelque 500 dirigeants de section qui composent les exécutifs de chaque ministère dans chaque région de la province. Il lui serait même possible de nommer chacun des quelque 2,000 militants actifs.

# St-Tite

## ● Les grévistes n'ont pas renoncé à obtenir leur pleine mesure de justice

**EN** grève depuis la fin d'août dernier, pour protester contre le refus de leur employeur de négocier de bonne foi avec leur syndicat dûment reconnu par la CRT, une trentaine d'employés de G.-A. Boulet Limitée à St-Tite n'ont pas renoncé à obtenir justice.

Ils sont du moins décidés à témoigner, devant l'opinion publique du Québec tout entier, que l'anti-syndicalisme, dans ses formes les plus viles et les plus dégradantes, est loin d'être extirpé chez nous en dépit de toutes les "révolutions tranquilles" dont on peut nous rabattre les oreilles.

Le syndicalisme pourtant n'est pas un fait nouveau à Saint-Tite même. Il existe, déjà depuis plusieurs années, des syndicats de gantiers qui groupent quelque 300 employés dans cette petite ville de 5,000 habitants.

Pourquoi alors la compagnie G. A. Boulet Limitée fait-elle une lutte à mort à l'organisation syndicale chez ses propres employés ?

Un gréviste nous a fourni une explication qui en vaut bien une autre :

"Vous savez, les manufactures de gants, elles appartiennent à des "étrangers", des gens de Montréal, même pas des Canadiens français. Que le syndicalisme s'implante chez eux, personne n'y voit d'objection.

"Mais que les syndicats songent à organiser les employés d'une entreprise canadienne-française, appartenant à des "fils de la paroisse", voilà ce que certaines personnes ne peuvent pas digérer".

Si les grévistes de Saint-Tite n'avaient eu que les journaux locaux pour les appuyer dans leur lutte !

On a même créé dans la région, depuis le début du conflit, un hebdomadaire qui s'emploie systématiquement à dénigrer les grévistes, à les présenter comme de vulgaires malfaiteurs. Ce journal ("Le Dynamique") a même reçu une consécration de la part d'une publication diocésaine ("Bonheur et vie"). Mais attention, cette feuille religieuse est sous la direction de M. l'abbé Gilles Boulet, lequel est nul autre que l'exécuteur testamentaire de la succession G.-A. Boulet...

Heureusement que les journaux extérieurs (coup



## Une manifestation de solidarité ouvrière

● Quelque 150 travailleurs syndiqués de la région de la Mauricie sont venus appuyer leurs confrères de Saint-Tite dans la lutte qu'ils livrent pour obtenir la reconnaissance de leur droit d'association de la part de la direction de G.-A. Boulet, fabricant de chaussures. Sur cette photo, prise devant la porte de l'usine, on reconnaîtra quelques-uns des manifestants dont Yvon Martin, président du Conseil central des syndicats nationaux de Shawinigan, et Roland Martel, directeur de la CSN pour la Mauricie. Plus bas, Alfred Bossé, directeur de la grève, donne quelques explications à Evelyn Gagnon, journaliste au "Devoir", qui est venue faire enquête sur la situation.



sur coup, on a vu "Le Devoir", "La Presse Libre" et "Le Quartier Latin" s'intéresser au sort de ce groupe de travailleurs) ont pu rétablir quelque peu l'équilibre.

Quelle que soit l'issue du conflit de Saint-Tite, et on a de bonnes raisons de penser qu'une solution est encore possible, la lutte présente aura grandement servi à jeter aux yeux de la population du Québec une situation odieuse où des travailleurs de chez nous sont victimes de la mesquinerie de nos "élites" locales.



# Grèves et lock-out

**PLUS** de 900 membres de syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux sont présentement en grève, certains depuis 15 mois. Ils font face à une intransigeance et à une inconscience patronales dont on a vu très peu d'exemples jusqu'ici dans la province de Québec.

● A Mont-Laurier, 80 grévistes luttent depuis 15 mois contre la Bellerive Veneer and Plywood pour faire reconnaître leurs droits, dont celui d'association. L'employeur — grâce à la complicité de M. Lucien Tremblay, triste si-

re bien connu pour ses luttes antisyndicales sous le couvert des syndicats de boutique — a repris une partie de sa production et ne s'inquiète nullement du sort de ses employés.

● A la Standard Paper Box, à Montréal la grève se poursuit depuis le 1er juin. Plus de 200 travailleurs luttent depuis ce temps pour obtenir une amélioration de leurs salaires. Après quatre mois de conflit, la compagnie a accepté enfin de rencontrer le comité de négociation et le comité exécutif du syndicat. Elle n'a pas gagné

son point de vue qui consistait pour elle à "choisir" les membres du comité de négociation syndical. Les employés ont accepté cependant que cinq des leurs agissent comme observateurs.

● Au journal LA PRESSE, plus de 600 membres de trois syndicats affiliés à la CSN sont victimes d'un lock-out depuis le 3 juin. Le climat des négociations entre la direction et les journalistes s'est sensiblement amélioré cependant au cours des dernières semaines. Plusieurs clauses touchant l'activité professionnelle

des membres de la salle de rédaction ont été réglées. Les syndicats, celui des journalistes, le Syndicat des employés de bureau et le Syndicat de l'industrie du journal, ont à bord dernièrement, avec la direction, l'étude des clauses monétaires. Les 300 typographes, qui sont les seuls grévistes, ont rencontré LA PRESSE à quelques reprises, mais sans succès. Le secrétaire général de la CSN a participé aux négociations, se conformant ainsi au mandat qu'il avait reçu des 1,000 délégués du dernier congrès de la CSN, tenu à Québec.

## Un rapport de la CSN sur l'automatisme

Et Québec?

# Le progrès ne doit pas se faire sur le dos de la classe ouvrière

**QUATORZE** machines à souffler le verre, conduites chacune par une personne, produisent actuellement 90% des ampoules d'éclairage utilisées aux Etats-Unis, ainsi que la totalité des tubes de verre utilisés pour les postes de radio et de la télévision.

Sur une chaîne de montage des récepteurs de radio, deux travailleurs ont actuellement une production supérieure à celle qu'avaient deux cents ouvriers appliquant les anciennes méthodes.

Une société de produits alimentaires a mis au point une machine capable de produire en une minute à peu près le même nombre de pièces qui constituait auparavant le rendement journalier moyen d'un travailleur...

Autant d'exemples qui témoignent éloquemment de la fécondité et de l'esprit inventif du cerveau humain.

Autant de faits aussi qui nous amènent à souhaiter vivement qu'un peu de matière grise de ce même cerveau soit consacré à l'application de mesures susceptibles de procurer de nouveaux emplois aux travailleurs remplacés par les machines!

Il est faux de répéter que le mouvement syndical s'oppose au progrès technique et aux changements au niveau de l'entreprise.

Les travailleurs reconnaissent volontiers que tel progrès, s'il est utilisé judicieusement, peut améliorer sensiblement les conditions de travail.

Mais d'autre part le syndicalisme ne peut accepter de se laisser endormir par des affirmations gratuites que le grand patronat continue de répandre pour se donner bonne conscience à savoir "qu'à long terme de telles décisions sont bénéfiques pour l'ensemble de la société, puisqu'elles contribuent à relever le niveau général de l'activité économique".

La vérité c'est que les changements techniques en général et



l'automatisation en particulier, représentent un véritable fléau social, lorsqu'ils se donnent libre cours en l'absence d'une véritable politique d'emploi, comme c'est le cas au Canada et au Québec.

Dans un important rapport, présenté au 41<sup>e</sup> congrès général de la CSN, Marcel Pepin reconnaît que l'évolution technique actuelle est "non seulement irréversible mais souhaitable".

Mais le secrétaire général de la CSN s'empresse aussitôt d'ajouter que "ces transformations ne doivent pas se faire au détriment de certaines catégories sociales et en particulier sur le dos de la classe ouvrière".

Maîtriser le progrès économique constitue donc une préoccupation essentielle du mouvement syndical.

Les changements constants qu'un tel progrès suppose, doivent d'une part être accomplis avec ordre et méthode et d'autre part, ils doivent être assumés par la société tout entière et non par une seule catégorie de citoyens, poursuit le rapport de la CSN.

Au sujet de l'automatisation, la CSN fait sienne cette affirmation vigoureuse d'un chef syndical publiée dans la "Revue internationale du travail":

"L'automatisme ne sera acceptée, voire encouragée par les

syndicats que si son application permet réellement d'élever les niveaux de vie.

"Les syndicats ne pourront jamais tolérer la réduction de la rémunération du travail ou une baisse du niveau de l'emploi.

"Si une innovation technique devait entraîner l'une ou l'autre de ces graves conséquences, elle se heurterait à l'opposition irréductible du mouvement ouvrier".

Ces conditions au Canada et au Québec sont loin d'être réalisées. La très grande majorité des mesures entraînant une réduction des emplois y ont été prises sans considérer leurs répercussions sociales.

**MALGRE** la bonne volonté témoignée par le gouvernement du Québec au moment du licenciement des 600 mineurs de Thetford Mines, force est de constater que l'Etat provincial n'a pris depuis aucune disposition propre à répondre aux exigences d'une véritable politique de l'emploi.

Dans son rapport sur l'automatisme, le secrétaire général de la CSN souligne fortement que l'Etat faillit à sa tâche de protecteur du bien commun lorsqu'il tolère le laisser-faire dans le domaine économique avec les conséquences que nous savons.

Le rapport conclut à la nécessité de la création par le Québec d'un organisme susceptible d'étudier et de corriger les conséquences du progrès technique et de l'automatisme sur le niveau général de l'emploi.

Cet organisme qui pourrait porter le nom de "Conseil provincial de l'emploi" comprendrait des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs.

### POUVOIRS REELS

Il s'agirait d'un conseil nanti de pouvoirs réels, puisque dans l'énumération des tâches telles que suggérées dans le rapport, un tel organisme pourrait:

— obliger les entreprises à annoncer à l'avance toute décision importante se rapportant à l'emploi;

— interdire aux entreprises d'appliquer des décisions importantes entraînant des licenciements collectifs lorsque ces décisions n'auront pas été annoncées au préalable.

Le Conseil provincial de l'emploi, selon la conception que s'en est faite la CSN devrait travailler en relation étroite avec le Conseil d'orientation économique provincial, les ministères du Travail et de l'Education.

Du côté patronal, le mobile essentiel reste la seule recherche du profit. Le patronat considère qu'il s'est acquitté de ses responsabilités sociales lorsqu'il a versé aux travailleurs les prestations de salaires prévues par les conventions collectives.

Toute autre responsabilité est reportée sur l'Etat qui dit-on, dispose des moyens nécessaires pour s'en acquitter en vertu des taxes qu'il perçoit. (Ce qui n'empêche pas, souligne le rapport au passage, que le patronat déplore à qui mieux mieux sur le montant élevé de ces taxes et tente de se soustraire partiellement à l'obligation de les payer).

Le mouvement syndical lui-même, reconnaît le rapport de la CSN, n'a pas toujours accompli les efforts nécessaires pour attirer l'attention de l'opinion publique sur ces questions. Tout se passe comme si le syndicalisme nord-américain abdiquait certaines de ses responsabilités, notamment celles qui se rapportent à l'organisation globale de l'économie.

Quant aux pouvoirs publics, la CSN estime que les préoccupations démagogiques l'emportent souvent sur la volonté d'élaborer des solutions concrètes. Peu d'études sérieuses ont été entreprises sur ces questions.

Le CSN juge donc qu'il est impérieux "qu'un effort collectif soit entrepris pour que les changements nécessaires s'effectuent selon un plan harmonieux et que les dommages causés soient assumés collectivement".

Cette voie est la seule possible.

## Une vraie politique d'emploi est-elle possible au Canada?

L'EMETEMENT du patronat, et la réticence qu'il manifeste encore vis-à-vis toute tentative de planification économique, sont les deux obstacles principaux qui empêchent le Canada d'avancer vraiment sur le chemin qui conduit au plein emploi.

Cette affirmation est contenue au rapport sur l'automatisme présenté au dernier congrès général de la CSN par son secrétaire général, Marcel Pepin.

Plusieurs expériences étrangères prouvent en effet qu'il est possible de trouver des solutions équitables aux difficultés que

doivent affronter les travailleurs à l'occasion des changements techniques.

On cite volontiers le cas de la Suède, de la Belgique et de la France, pays qui, chacun à leur manière, ont su affronter carrément ces problèmes.

Le rapport de la CSN sur l'automatisme souligne l'importance pour le mouvement syndical de créer un climat, un état d'esprit

susceptible de hâter l'avènement de telles solutions chez nous.

La CSN s'inscrit d'abord en faux contre la thèse fort répandue en Amérique du Nord selon laquelle le plein emploi serait nocif en raison des tensions dangereuses qu'il fait peser sur la stabilité de l'économie.

— Suite à la page 13

## DEUX

## EXEMPLES PRECIS

**A** FIN de permettre de mesurer la nature et la portée des réformes qui s'imposent de toute urgence, le rapport de la CSN sur l'automatisation évoque deux exemples précis, celui de Thetford Mines et celui de Windsor Mills.

A Thetford Mines, les mineurs ont appris brutalement que 600 d'entre eux perdraient leur emploi à la suite de la fusion de trois compagnies.

Le président de la CSN, Jean Marchand,

avait alors préconisé la formation d'un comité tripartite dans le but de limiter les conséquences sociales d'une telle décision.

Cette suggestion a été acceptée par la suite par l'Asbestos Corporation, le gouvernement provincial, les deux municipalités touchées par les mises-à-pied, ainsi évidemment que par les syndicats concernés.

L'initiative a, dans l'ensemble, donné des résultats encourageants,

note le rapport, même s'il est délicat de porter une appréciation définitive sur le travail du comité qui a dû fonctionner dans des conditions difficiles, après avoir été créé de toutes pièces, et ne disposant que de délais relativement courts.

La CSN estime cependant qu'une telle initiative devrait être reprise pour d'autres cas analogues. Elle sera rendue possible par la pression de l'opinion publique scandalisée par des mi-

ses-à-pied aussi brutales, décrétées aussi unilatéralement par une entreprise sans préavis aux syndicats.

A Windsor Mills, la compagnie DomTar a prévenu le syndicat qu'elle devra procéder à des mesures de licenciement à la suite de la modernisation de son équipement.

Le préavis, note le rapport de la CSN, permettra sans doute de minimiser les effets d'une telle décision.

Si le syndicat ne peut s'opposer aux décisions de la compagnie, il s'emploiera du moins à en corriger les effets sur les travailleurs.

Le cas de Windsor Mills, note le rapport de la CSN sur l'automatisation, est unique à bien des égards. La plupart des entreprises ne se soucient que fort peu des implications sociales, de leurs décisions dans un régime où le profit est roi.

## WINDSOR



**WINDSOR MILLS.** — Tout en réduisant son personnel de 30 pour cent dans ses deux usines de pâte et papier de Windsor Mills la compagnie Dominion Tar and Chemical (Domtar), grâce à des améliorations diverses et à de nouvelles machines, qui coûteront \$12 millions, augmentera sa production de 30 pour cent.

C'est là une conséquence des changements technologiques, mais dont les effets seront considérablement réduits à Windsor grâce au désir manifesté par la compagnie de collaborer avec les syndicats de ses employés pour éviter une mise à pied en masse.

La compagnie a estimé que 250 des 800 employés perdront leur emploi, après que tous les travaux présentement en cours auront été complétés. Dans une ville de 7,000 âmes, il pourrait devenir catastrophique de voir s'ajouter 250 chômeurs au nombre de ceux qui cherchent déjà un emploi. Or les syndicats, affiliés à la Confédération des syndicats nationaux et à la Fédération nationale de la pulpe et du papier (CSN) ont fait 21 suggestions, qui, si elles étaient appliquées, éviteraient

● LA DOMTAR effectuera des améliorations à ses usines de Windsor Mills de nature à augmenter la production de 30 p. 100. Par la même occasion, il y aura réduction de 30 p. 100 dans le personnel : la compagnie a annoncé que 250 de ses 800 employés de Windsor perdraient leur emploi. Les syndicats, avisés à l'avance de la décision de la compagnie, essaient ce-

que des travailleurs soient forcés de quitter leur emploi.

M. Jean-Guy Morin, assistant du directeur général de la fédération précitée, M. René Cor-

pendant d'atténuer les effets des mises à pied en les échelonnant sur un certain nombre d'années. Parmi les artisans du programme syndical figurent MM. Jean-Guy Morin, assistant du directeur général de la Fédération de la pulpe et du papier (CSN) et Mathias Peloquin, président du Syndicat de la pulpe et du papier de la Domtar (CSN), que l'on voit ici près de

mier, a déclaré en effet que les syndicats avaient suggéré :

— de ne pas remplacer les départs (volontaires ou pour causes de retraite, etc.);

— de ne pas engager de nouveaux employés mais d'utiliser la main-d'oeuvre à l'intérieur de l'usine pour remplir les postes vacants;

— de redonner aux employés d'usine le travail exécuté par des entrepreneurs;

— d'appliquer intégralement la semaine de travail de 40 heures;

— que des permis d'absence autorisée soient accordés sans restrictions aux employés qui en feront la demande pour leur permettre de se chercher un emploi ailleurs;

— que soit favorisée la retraite prématurée à la condition toutefois que les travailleurs reçoivent l'équivalent d'une pension comme s'ils prenaient leur retraite à 65 ans d'âge;

— qu'un fonds spécial soit établi, subventionné par les gouvernements, la compagnie et le syndicat, pour permettre aux employés de prendre des congés afin de continuer ou améliorer leur instruction.

D'autres suggestions demandent à la compagnie d'établir de nouvelles manufactures à Windsor.

Les syndicats s'intéressent beaucoup à fournir à leurs membres, à Windsor Mills, des cours spéciaux de formation professionnelle pour donner à tous les travailleurs l'occasion d'apprendre un métier qui corresponde aux besoins de l'industrie moderne.

M. Morin croit que si la compagnie accepte d'étudier les suggestions des syndicats et essaie sérieusement de trouver les solutions qui s'imposent pour éviter les effets néfastes de la réorganisation de ses opérations, il sera possible de "reclasser" les 200 ou 250 travailleurs affectés par ces mesures.

La Domtar est une des rares entreprises au Canada à consulter régulièrement les syndicats de ses employés et à profiter de réunions conjointes pour faire part de ses projets. Ainsi les changements qu'elle désire apporter à ses usines de Windsor Mills ont été longtemps à l'avance annoncés aux syndicats, et l'effet de surprise est ainsi fortement atténué.

## THETFORD

**THETFORD MINES.** — La Société de reclassement des travailleurs de l'amiante, a réussi, grâce à l'efficacité de son travail de coordination et à la collaboration de divers organismes tant gouvernementaux que sociaux, à "organiser" 75 p. 100 des mineurs qui ont été mis à pied à Thetford Mines et à Black Lake par suite de la fusion de deux entreprises minières.

● Trois mineurs sur quatre ont trouvé un nouvel emploi grâce à la Société de reclassement

Le nombre des travailleurs mis à pied a été inférieur à celui qui avait d'abord été annoncé. On s'attendait en effet que de 600 à 650 mineurs seraient licenciés. Or il appert que le nombre exact est 479 (d'après les chiffres de l'Asbestos Corporation). De ce nombre 111 étaient sans emploi le 30 septembre. Mais la société conservait des espoirs de voir ce chiffre sensiblement réduit, car elle disposait encore de nombreuses offres d'emploi.

La société a, à toute fin pratique, terminé son travail. Elle a

trouvé un emploi à 261 personnes, aidé 18 autres travailleurs à ouvrir leur propre commerce, facilité l'admission de 26 travailleurs à des cours de formation professionnelle et préparé les visas et autres formalités nécessaires pour permettre à 21 mineurs d'aller occuper un emploi rémunérateur aux Etats-Unis.

On s'était fixé comme objectif de "reclasser" 30 p.100 des travailleurs mis à pied. Ce semblait être un objectif assez difficile à atteindre. Mais voilà que ce pourcentage est largement dépassé.

Il reste encore de nombreux mineurs qui n'ont pas été aidés. Parmi ceux-ci il s'en trouve un grand nombre qui attendent un retour possible dans les mines de Thetford et de la région. Ces derniers n'ont pas de difficultés financières présentement. On leur conseille toutefois de ne pas entretenir de tels espoirs.

Un fait qui ressort particulièrement de la situation de Thetford Mines est que tous les organismes pour aider les travailleurs ainsi affectés par le des-

## Éditorial

### LE SOLEIL DE LA PROSPÉRITÉ ACTUELLE NE LUIT PAS POUR TOUT LE MONDE

UNE FAMILLE canadienne sur trois, doit se tirer d'affaire avec un revenu nettement au-dessous du minimum vital.

Plus d'un million de foyers ouvriers ne disposent pas d'un revenu suffisant, pour faire face à des besoins, considérés aujourd'hui, comme élémentaires.

Ces chiffres sont tirés d'une étude statistique à laquelle nous avons déjà fait écho — et qui ne tient d'ailleurs pas compte des travailleurs agricoles.

La "pauvreté" est évidemment une notion subjective susceptible d'interprétations diverses, et l'on peut discuter à perdre haleine sur le problème à savoir où commence et où finit la pauvreté.

Nous acceptons volontiers pour notre part cette définition de plus en plus répandue qui fixe la frontière de la pauvreté au niveau du minimum vital de subsistance.

#### Mais à quel niveau?

Mais c'est là direz-vous répondre à une question par une autre question, car à quel niveau est situé ce minimum ?

Ecartons ici des notions odieuses qui situeraient le minimum vital aux limites de la famine.

L'expérience commune enseigne qu'une famille moyenne, qui dispose d'un revenu qui n'atteint pas \$3,500 par année, peut à peine aujourd'hui s'assurer des choses aussi essentielles que le gîte, le couvert et le vêtement.

Ce revenu, il est facile de le vérifier, laisse une famille totalement dépourvue en cas de maladie; il ne permet généralement aucune forme d'épargne et prive les enfants qui en sont issus des avantages d'une éducation supérieure.

Sans tenir compte évidemment du fait que ces familles ne profitent en aucune façon des avantages considérables que procure le progrès technique à ceux qui jouissent de revenu supérieur : automobile, appareils ménagers, loisirs, voyages, villégiatures, etc. . . .

L'étude que nous venons de citer estime que 37% des familles du Québec sont dans cette situation. Et encore s'agit-il d'un tableau exagérément optimiste, puisqu'on écarte toutes les familles agricoles qui, dans une proportion effarante, sont plongées dans un marasme dont on commence à peine à sonder la profondeur.

Et pourtant, nous traversons une période de prospérité sans précédent. Notre économie est en pleine expansion. Notre produit national brut bat chaque année de nouveaux records; les taux d'investissements demeurent élevés et nos produits d'exportation sont accueillis favorablement sur le marché international.

Comment expliquer alors la persistance des îlots de pauvreté dans une société qui marche vers un niveau d'opulence de plus en plus élevé ?

#### L'explication est simple

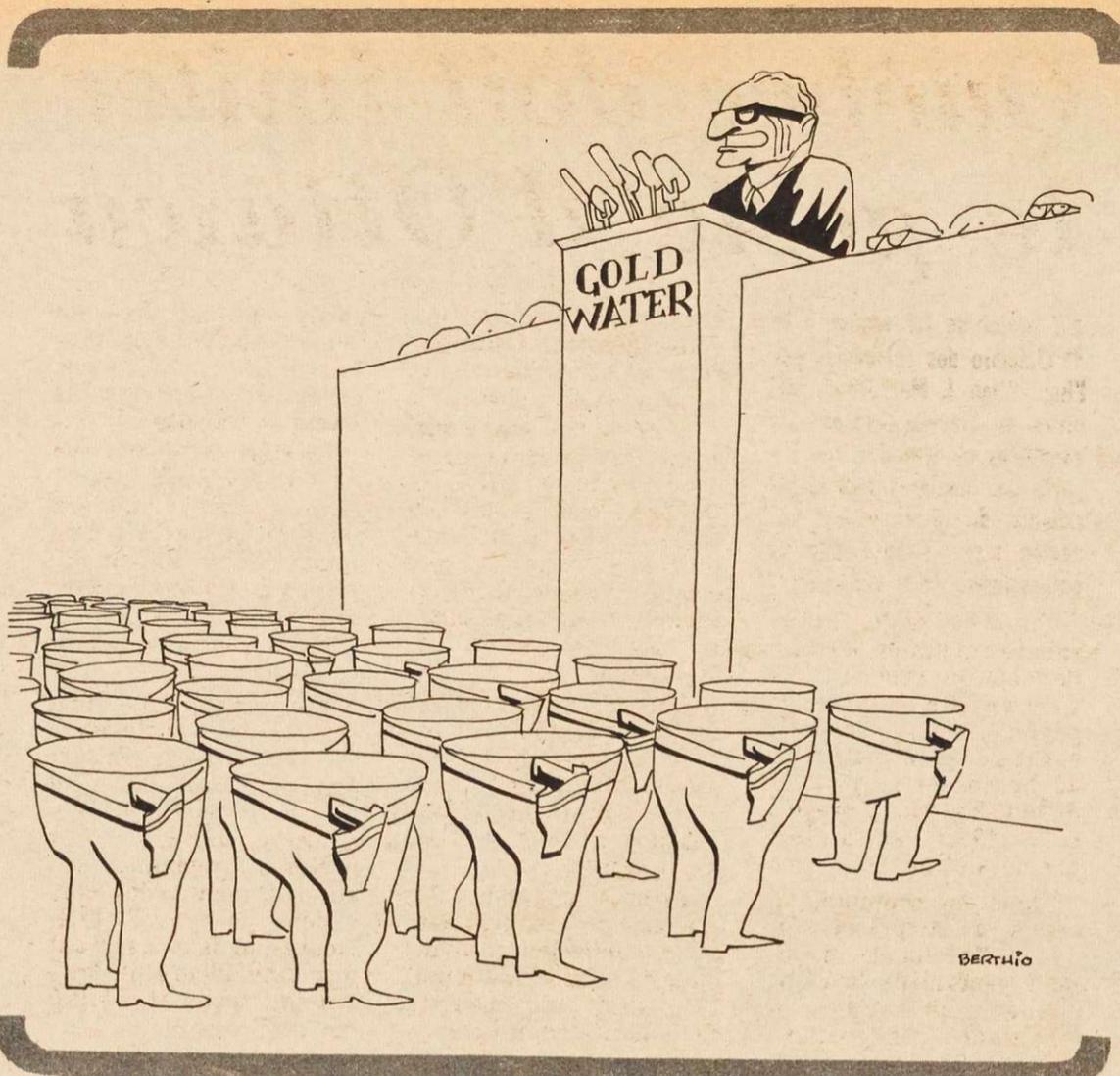
La croissance économique que nous connaissons présentement ne profite pas à tous également, mais laisse subsister des inégalités importantes dans la répartition des revenus entre les diverses classes de citoyens.

Les journaux publient périodiquement des chiffres portant sur la moyenne des salaires payés dans l'industrie manufacturière. Ces moyennes sont constamment à la hausse. Mais on oublie qu'une moyenne, précisément et par définition, ne tient pas compte des disparités qui peuvent exister d'un secteur à l'autre.

De plus, de toute évidence, ces chiffres ne tiennent pas compte du revenu réel des familles. Tous les travailleurs des secteurs primaire et tertiaire sont écartés de ces calculs.

Le plus étonnant de tout ceci, c'est que l'opinion publique puisse s'accommoder d'une telle situation qui fait à peine scandale.

Or sans pression populaire, on ne peut vraiment compter que l'Etat posera les gestes décisifs qui s'imposent.



## Barry M. Goldwater

par Jean FRANCOEUR

### Les Américains porteront-ils à la Maison-Blanche un président notoirement antisyndical ?

SI les centrales syndicales américaines ont traditionnellement appuyé le candidat démocrate à la présidence des Etats-Unis, jamais peut-être l'unanimité n'aura été si complète et si facile à faire contre le candidat républicain, le sénateur de l'Arizona, Barry Goldwater.

Les chefs syndicaux américains ont senti d'instinct qu'ils avaient en face d'eux un ennemi authentique. Même ceux-là qui étaient bien connus pour leur sympathie républicaine ont joint cette année les rangs de la majorité.

L'unanimité de fait est totale au niveau des grandes centrales lesquelles ont pris au cours des derniers mois une part active à la campagne présidentielle, dans la tradition bien établie des comités syndicaux d'action politique que traduit bien le slogan "Récompenser nos amis et défaire nos ennemis".

Sur quoi se fondent les craintes des chefs syndicaux, craintes qu'ils aimeraient bien voir partager par le plus grand nombre de travailleurs syndiqués ? Il y a un peu de tout dans cette réaction.

Il y a d'abord cette réaction, presque normale, pourrions-nous dire, de tous les esprits qui ne partagent les préjugés les plus grossiers de M. Goldwater, devant les déclarations à l'emporte-pièce et souvent contradictoires du candidat républicain, lesquelles révèlent une irresponsabilité et une irréflexion qui nous laissent sidérés à la pensée que cet homme-là pourrait habiter la Maison-Blanche et disposer de tous les pouvoirs qui sont l'apanage du président des Etats-Unis.

Les craintes du mouvement ouvrier naissent aussi du fait que le passé politique du sénateur Goldwater dessine

le portrait d'un homme systématiquement opposé à l'adoption de toute mesure à portée sociale.

A titre de membre du Congrès américain, M. Goldwater a voté contre l'adoption de la loi sur les droits des Noirs, contre l'assurance-hospitalisation pour les personnes âgées, contre l'augmentation du salaire minimum à \$1.35 l'heure et contre aussi l'élargissement du champ d'application de cette loi, contre les travaux publics destinés à créer de l'emploi dans les régions où le taux de chômage était particulièrement élevé. . . . Toutes ces mesures ont été adoptées sans l'appui du sénateur de l'Arizona.

Une troisième source de la crainte qu'inspire Barry Goldwater aux syndicats américains, plus directe celle-là, repose sur le fait que cet homme n'a jamais caché qu'il se rangeait du côté patronal dans les affrontements de titans que représentent aujourd'hui les conflits ouvriers aux Etats-Unis.

Goldwater est d'avis que les syndicats américains sont trop forts, et qu'il faut s'opposer à l'extension de leur pouvoir. Ce préjugé est partagé par de larges secteurs des classes moyennes (professionnels, commerçants, ouvriers très spécialisés, habitants des banlieues) où il recrute ses partisans les plus enthousiastes.

Un séjour de M. Goldwater à la Maison-Blanche pourrait si-

gnifier une purge "administrative" du Conseil national des relations de travail, dans le but de rendre plus "impartiales" les décisions de cette Commission. Entendons par là que certains membres du Conseil pourraient être remplacés par des personnes plus susceptibles d'assurer entre autres un plus grand respect des "droits de la direction" des entreprises dans les conflits que cet organisme est appelé à trancher.

Cela pourrait signifier aussi une intensification des mesures restrictives visant à diminuer la force syndicale, notamment en s'attaquant à une institution typique du syndicalisme américain que sont les clauses dites de "sécurité syndicale".

Toutes ces craintes sont-elles fondées ?

On peut estimer que dans l'ensemble l'image que les syndicats américains se font, des visées de M. Goldwater, reflète assez bien la philosophie avouée de cet adversaire du "welfare state" et du commerçant "bon-patron - qui - traite - bien - ses - employés - et - qui - n'a - pas - besoin - d'un - syndicat - pour - lui - rappeler - ses - devoirs".

Il apparaît évident qu'un tel homme n'est pas capable d'apporter sur l'univers complexe des relations patronales-ouvrières aux Etats-Unis, une vue suffisamment désintéressée pour inspirer le minimum de confiance aux représentants du syndicalisme.

D'autre part, il faut bien convenir que le président des Etats-Unis, en dépit des pouvoirs dont il dispose, est quand même soumis à des limites constitutionnelles et à un appareil législatif dont il ne faut pas sous-estimer la capacité de contrôle.

Et d'ailleurs qui nous dit que le sénateur de l'Arizona remportera la victoire aux prochaines élections ?

Pas M. Gallou en tout cas !

# Québec doit imiter le geste d'Ottawa

Le projet de loi déposé à la Chambre des communes par l'hon. Allan J. MacEachen, ministre du Travail, touchant les conditions de travail et de salaires des employés sous la juridiction du gouvernement canadien, a reçu l'appui entier et enthousiasme de la CSN.

Ce projet de loi fixe le salaire minimum à \$1.25 de l'heure, prolonge les vacances annuelles payées à deux semaines, consacre la semaine de 40 heures et la journée de huit heures, et prévoit sept fêtes statutaires chômées et payées.

Dans un communiqué remis à la presse, M. Jean Marchand, président général de la CSN, souligne qu'il s'agit là "d'autant d'innovations

qui pourront inspirer nos gouvernements provinciaux et servir de base à la négociation collective".

Lorsque l'on songe que le salaire minimum, dans plusieurs régions du Québec, est encore à \$0.64 de l'heure, le geste d'Ottawa nous permet d'espérer que cette situation déplorable sera bientôt corrigée, a dit M. Marchand.

Québec devrait profiter de l'occasion pour refondre sa propre Loi du salaire minimum et mettre à jour les ordonnances qui en sont sorties, a-t-il ajouté.

Le président de la CSN n'a pas été tendre pour la Commission provinciale du salaire minimum. "Ce n'est une cachette pour personne, a-t-il rap-

pelé, que la présente Commission est inopérante et sert de refuge à des personnes qui devraient être à la retraite".

La CSN est d'avis que cette Commission devrait être rajeunie et que sa composition devrait être réformée en lui imprimant un caractère représentatif.

M. Marchand a conclu en disant :

"La plus grande juridiction, dans le domaine du travail, appartient aux provinces. Ces dernières doivent donc démontrer qu'elles sont prêtes à l'appliquer, non en maintenant des conditions de travail inférieures, mais en assurant aux travailleurs un traitement juste et équitable".

## LES DÉCRETS ont toujours leur raison d'être mais...

grand secours aux travailleurs.

Grâce à l'application de cette loi (qui représente la contribution originale du Québec en matière de législation du travail dans l'Amérique du Nord), le niveau des salaires s'est amélioré notamment dans les secteurs où la concurrence est forte et où l'apport de la main-d'œuvre représente une forte incidence sur le coût de revient total du produit.

Il faut se rappeler que cette loi a été adoptée en pleine période de crise économique alors que la concurrence entre les employeurs s'exerçait trop souvent sur le dos des travailleurs.

Les lois du travail à cette époque n'accordaient aucune protection efficace pour l'exercice du droit d'association. En outre un employeur qui aurait voulu accorder de meilleures conditions de travail à ses em-

ployés en était empêché lorsque son champ d'activité comportait une très vive compétition.

Trente années ont passé — et la CSN est d'avis que cette loi a encore sa raison d'être, même s'il convient de procéder à certains amendements susceptibles de rendre son action plus efficace et de respecter davantage la liberté des parties contractantes.

Dans un volumineux rapport soumis à la commission permanente du Conseil supérieur du travail, la CSN présente et justifie plusieurs recommandations susceptibles d'améliorer l'application de cette législation.

### La CSN recommande

Voici quelques-unes de ces recommandations :

- Une véritable convention collective de travail doit demeurer la base même du décret qui doit respecter l'entente intervenue entre les parties.

- Le décret doit avoir la même durée que la convention qui lui a donné naissance. Il ne peut être modifié ou renouvelé sans le consentement des parties contractantes. Le rôle du comité paritaire doit se limiter à l'application du décret.

- Un décret ne peut être maintenu sans l'accord des parties contractantes lorsque la durée de la convention qui lui a donné naissance est expirée. L'une ou l'autre partie peut demander son abrogation.

- Un syndicat dominé par des employeurs ne pourra être partie contractante à une convention ou à un accord donnant lieu à un décret.

- La même souplesse devra être conservée en ce qui regarde la "prépondérance" des dispositions d'une convention sujette à extension juridique. Mais le mode d'enquête pour établir cette prépondérance devra être changé radicalement.

- Le contenu du décret ne devra pas être élargi. Les clauses d'ancienneté ou de sécurité syndicale ne doivent pas être sujettes à extension par voie de décret, ce qui aurait pour conséquence de nier l'existence de certains syndicats au bon vouloir du lieutenant-gouverneur en conseil.

- Il devra être explicitement établi que l'existence d'un décret dans un secteur donné n'empêche pas la négociation de conventions particulières dont les conditions seraient supérieures.

- Aucun décret ne doit contenir des taux de salaires et des conditions de travail inférieures à ceux prévus dans les ordonnances du salaire minimum.

- La carte de compétence pourra s'appliquer à l'échelle provinciale, à condition qu'on maintienne un niveau convenable de compétence réelle, à partir de critères uniformes définis par un comité consultatif.

- Les dispositions des décrets concernant les heures de fermeture des magasins devront avoir préséance sur les règlements municipaux.

## Comme délégué tous les trois ans à l'O.I.T.

La délégation officielle du Canada aux travaux de l'Organisation internationale du travail devrait comprendre, au moins tous les trois ans, un représentant de la CSN.

Une réclamation en ce sens sera faite au gouvernement fédéral à la suite d'une recommandation du 41e congrès général de la CSN qui s'est tenu à Québec en septembre dernier. On sait que la délégation officielle de chaque membre de l'OIT comprend un délégué du gouvernement, un délégué patronal et un délégué ouvrier.

Jusqu'ici, le délégué ouvrier a toujours été désigné parmi les membres du Congrès du travail du Canada.

Il s'agit là d'une situation injuste qui méconnaît le caractère représentatif de la CSN, seule centrale syndicale authentiquement canadienne.

- Les décrets étant temporaires par leur nature même, les comités paritaires chargés de les appliquer ne devront poser aucun geste de nature permanente, tels qu'achats d'édifices, etc...

- Les comités paritaires n'auront pas le droit d'amasser des fonds plus considérables que leurs besoins ne le commandent. Les réserves actuelles de certains comités n'ont aucune raison d'être.

- Il est contraire au principe de la gratuite scolaire que les comités paritaires, donc les contributions des travailleurs, servent à défrayer le coût des centres d'apprentissage.

- Il est cependant conforme à l'esprit de la démocratisation de l'enseignement que les parties contractantes participent à l'élaboration et à l'application des programmes d'apprentissage.

### Au vu et au su

La CSN souligne enfin qu'il importe de faire taire les nombreuses critiques qui s'élèvent au sujet de l'application de la loi de la convention collective. Ces critiques affaiblissent aux yeux du public une législation de haute portée sociale.

Pour éliminer ces critiques, il importe d'abord que l'administration de cette loi se fasse au grand jour, au vu et au su de tous, par le truchement d'un comité de réglementation publique des salaires.

### Un mémoire de la CSN

TRENTE années ont passé depuis que la CSN (qui s'appelait alors la CTCC) a fait campagne pour obtenir la Loi de la convention collective.

Notre mouvement estime aujourd'hui que cette loi, qui prévoit l'extension par voie de décret de certaines clauses d'une convention collective, a été d'un

## ...la loi doit être appliquée au grand jour

La CSN propose la création d'une commission de réglementation publique des salaires qui, à toutes fins pratiques, remplacerait la Commission actuelle du salaire minimum.

Le nouvel organisme, dont la composition serait tripartite, (gouvernement, employeurs et travailleurs), aurait pour tâche de surveiller l'application de la Loi de la convention collective ainsi que celle du salaire minimum.

Cette suggestion est contenue dans le mémoire soumis par la CSN à la commission perma-

nente du Conseil supérieur du travail qui s'intéresse présentement à la refonte de la Loi de la convention collective.

Le texte de ce mémoire a été rendu public à l'occasion du 41e congrès du mouvement qui s'est tenu à Québec en septembre dernier.

"Il y aurait de grands avantages à ce que ces deux lois soient administrées par le même organisme", souligne le rapport de la CSN.

"Détermination des zones, ordonnances spéciales, fixation des taux minima de salaires, voilà autant de problèmes qui ont des relations avec la Loi de la convention collective."

La CSN regrette d'ailleurs que le Conseil supérieur du travail n'ait pas été invité à procéder à la refonte parallèle de ces deux lois qui toutes les deux impliquent une intervention de l'Etat dans la fixation des salaires.

Il va sans dire qu'il serait opportun de réexaminer au complet la loi du salaire minimum afin qu'elle soit mieux adaptée aux conditions actuelles. estime le mémoire de la CSN.

En ce qui touche la Loi de la convention collective, la CSN exprime l'avis que les pouvoirs de la nouvelle commission seraient de deux ordres :

— d'une part elle s'occuperait

de toute la réglementation de la Loi de la convention collective; — d'autre part elle assurerait la surveillance des opérations des comités paritaires.

De tels pouvoirs de surveillance, estime la CSN, seraient de nature à garantir plus de probité et de droiture dans l'application de la Loi ainsi que dans les agissements des comités paritaires.

"Tout se ferait au grand jour, ce qui est vital pour la survie d'une société démocratique".

C'est à la Commission qu'il appartiendrait de faire les enquêtes nécessaires à l'examen du bien-fondé d'une requête pour

l'extension juridique d'une convention ainsi que de toute objection présentée à l'encontre de cette extension.

Les problèmes relatifs à l'établissement de la "prépondérance" d'une convention dans un secteur donné seraient aussi du ressort de la commission.

Les enquêtes seraient publiques, de même que les recommandations de la commission au ministre du travail, lequel resterait libre de les accepter ou de les rejeter.

Le grand avantage de cette procédure serait que tout se déroulerait sur la place publique. La commission devrait établir ses propres critères.

# EN 1839 LORD DURHAM

## AVAIT DÉJÀ VU JUSTE!

EN considérant la situation économique et sociologique du Canada français, on est malheureusement obligé de reconnaître la valeur prophétique du mémoire que Lord Durham envoyait à Londres en 1839 et dans lequel il décrivait ainsi l'avenir des Canadiens français :

"S'ils essaient, disait-il, d'améliorer leur condition en rayonnant aux alentours, ces gens se trouveront nécessairement de plus en plus mêlés à une population anglaise; s'ils préfèrent demeurer sur place, la plupart devront servir d'hommes de peine aux industriels anglais. Dans l'un et l'autre cas, il semblerait que les Canadiens français soient destinés en quelque sorte, à occuper une position inférieure et à dépendre des Anglais pour se procurer un emploi."

Il manque un élément important à cette prédiction de Lord Durham; c'est, qu'aux patrons anglais, sont venus se joindre les patrons américains.

On a dit et écrit une foule de choses sur les conséquences qui découlent de cette prédominance des capitaux américains et anglo-saxons et dans la vie économique de notre province.

Ce n'est pas mon intention de faire l'analyse des avantages et des inconvénients que comporte une telle situation. J'aimerais cependant exposer quelques cas concrets que j'ai pu observer en tant que négociateur ouvrier et qui proviennent du fait que la majorité des grandes entreprises industrielles du Québec appartiennent à des détenteurs de capitaux américains ou anglo-saxons et sont administrées par des Anglophones.

Les constatations suivantes ont été faites surtout dans l'industrie des pâtes et papiers mais la même situation se retrouve avec quelques variantes dans presque tous les secteurs de la grande industrie.

Dans la grande industrie manufacturière au Québec, il est pratiquement impossible pour le travailleur canadien-français de songer à accéder aux postes de com-

mande, s'il n'est pas bilingue. Cependant, cette condition n'est pas requise pour le travailleur anglophone.

Dans l'industrie des pâtes et papiers, l'une des plus importantes de la province, l'ouvrier quelle que soit sa compétence professionnelle, s'il ne parle que le français, devra se contenter d'une position subalterne. Il pourra dans certains cas devenir contremaître mais jamais surintendant et encore moins gérant. Les postes administratifs sont inaccessibles à ceux qui ne sont pas bilingues. Mais dans ce cas, être bilingue, signifie parler anglais. Pour avoir accès à la hié-

### Le bilinguisme dans la grande industrie



*Invité à titre de syndicaliste à prendre part à un colloque sur le bilinguisme dans la grande industrie au Québec, René Cormier, directeur de la Fédération nationale de la pulpe et du papier (CSN), a rédigé le mémoire que nous reproduisons ci-contre, lequel a fait l'objet de discussion lors d'une réunion du bureau fédéral de cet organisme dont les membres ont tenu à souligner leur adhésion aux idées exprimées dans ce texte.*

La langue du patron l'emporte sur celle de la majorité

- L'ouvrier, quelle que soit sa compétence, s'il ne parle que français, devra se contenter d'un poste subalterne.
- Les postes administratifs sont inaccessibles à ceux qui ne parlent pas anglais
- Tout le travail clérical se fait en anglais et la connaissance de cette langue y est essentielle
- Un nombre imposant de fonctions sont interdites à ceux qui ne parlent que le français tandis que ceux qui ne parlent que l'anglais n'ont aucune difficulté à accéder à ces postes
- Les travailleurs exigent de plus en plus des changements à cette situation intolérable.

rarchie, il faut connaître la langue du patron et non celle de la majorité. Au-delà d'un certain échelon, généralement celui de contremaître, l'avancement n'est plus possible pour les travailleurs canadiens-français qui ne connaissent que leur langue maternelle. Evidemment, dans ces entreprises, tout le travail clérical est fait en anglais et la connaissance de cette langue est essentielle pour y trouver un emploi.

En somme, un nombre imposant de fonctions et des plus importantes sont interdites en fait à ceux qui ne parlent que le français, tandis que ceux qui parlent anglais mais ignorent le français, n'ont aucun problème de langue pour accéder à ces postes. Cette condition constitue une restriction importante dans la promotion des travailleurs francophones. Ils sont nombreux les Canadiens français qui ne peuvent connaître leur plein épanouissement et aller à la limite de leurs possibilités comme travailleur parce qu'ils ne savent que parler français.

De ce qui précède, on conclura facilement qu'au Québec, dans la grande industrie, l'anglais est la langue du patronat, le français la langue du travailleur. Etant la langue de l'administration et de la gestion, l'anglais est aussi la langue officielle et souvent la seule langue officielle. Tandis que le français qui est la langue de la majorité n'a souvent qu'un statut de langue seconde, d'une langue de traduction, sans reconnaissance officielle.

Il va sans dire que le comportement linguistique différent de ces deux groupes, le patronat et le travail, n'est pas de nature à favoriser l'harmonie dans les relations patronales-ouvrières.

La langue étant le principal instrument de communication entre les hommes, cette non-identité de langage rend les échanges difficiles entre employés et employeurs. Si un ouvrier ou un représentant ouvrier veut communiquer directement avec la direction de l'entre-

prise, il devra le faire en anglais. Ainsi, les négociations de conventions collectives se déroulent la plupart du temps en anglais alors qu'elles s'appliquent à des travailleurs dont la très grande majorité sont de langue française. Pendant très longtemps, seule la version anglaise de la convention était officielle et il en est encore ainsi pour plusieurs compagnies.

Les difficultés causées par le comportement linguistique des parties patronales et ouvrières sont si réelles que souvent des ouvriers pleinement qualifiés sur le plan syndical hésitent à devenir officier de leur syndicat parce que ne parlant que le français, le dialogue avec un employeur qui ne parle que l'anglais devient pratiquement impossible.

Il y a donc un sérieux problème de langue dans la grande industrie. Il n'y a aucun doute que le travailleur canadien-français s'y trouve en état d'infériorité. Même pour celui qui est bilingue, les difficultés demeurent nombreuses et il lui faut souvent plus qu'une compétence égale à celle de son collègue anglophone pour atteindre les postes de direction. De plus, pour se créer une place et être complètement accepté dans le cercle des patrons, il doit faire tant de concessions et subir tant de métamorphoses qu'il risque grandement d'y perdre son identité. Si, depuis le moment où la grande industrie s'est implantée au Québec, les Canadiens français avaient eu les mêmes opportunités que ceux de l'autre groupe ethnique, nous aurions certainement aujourd'hui plus d'hommes compétents dans l'administration et la gestion des entreprises.

Depuis quelques années, certaines compagnies semblent accorder une plus grande importance au français. Il se donne ici et là des cours de français destinés aux représentants de l'administration. On embauche plus de Canadiens français dans le département des relations industrielles. Quelques compagnies se sont donné une raison sociale française. Mais on peut se

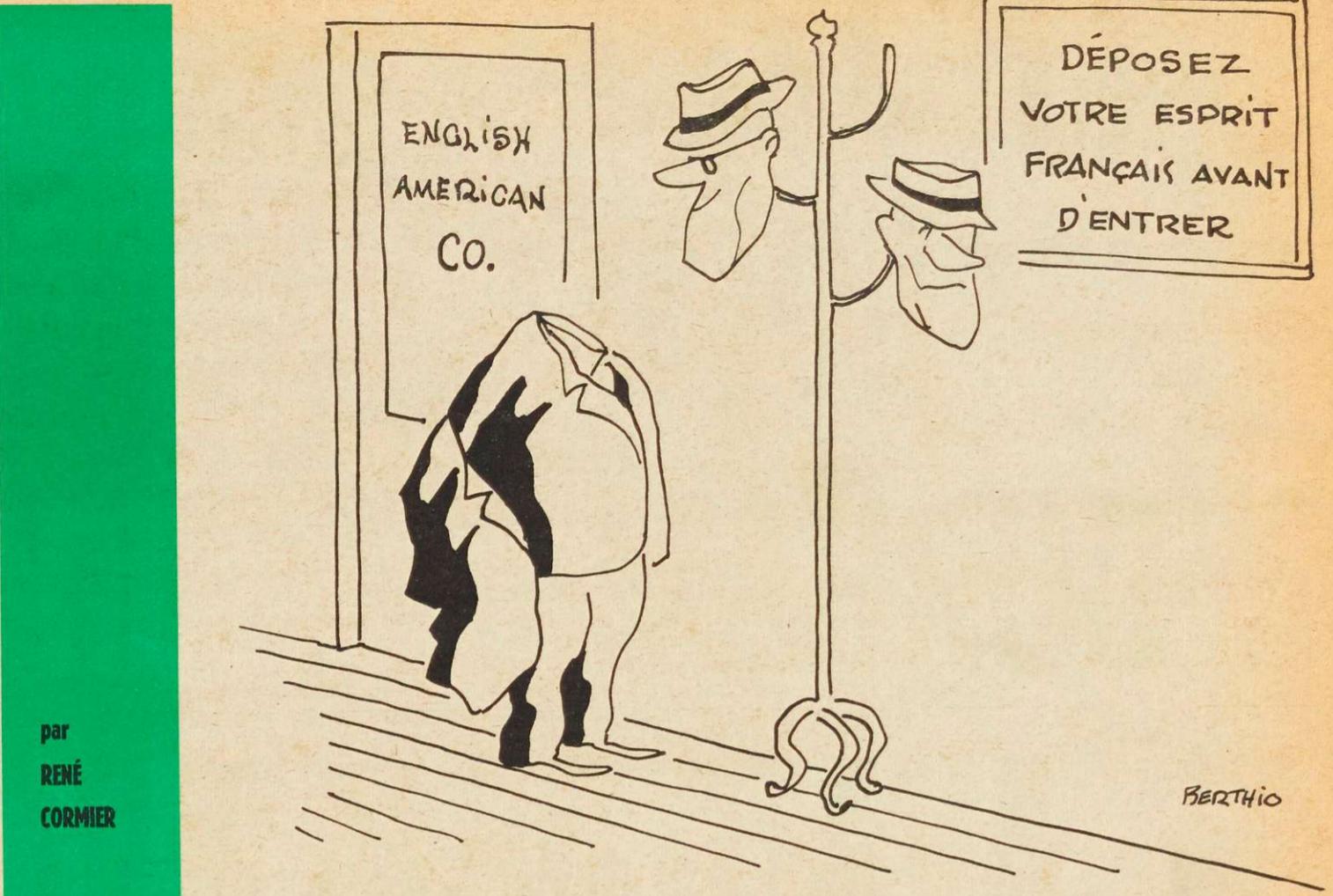
demander, en employant des expressions à la mode : est-ce trop peu ? est-ce trop tard ? La réponse à ces deux questions pourrait être la suivante : ce n'est peut-être pas trop tard mais c'est certainement trop peu. Si l'on admet comme irréversible la vague d'affranchissement que connaît le Québec présentement, il faut se rendre à l'évidence, que la masse des travailleurs, au fur et à mesure qu'elle prend collectivement conscience du sort fait à sa langue, exige des changements. Plus ces changements seront retardés, plus l'on risque de voir se prendre des positions extrémistes. Les hommes frustrés dans leurs droits, humiliés dans leur légitime fierté, acceptent de moins en moins la résignation docile.

Partant du traitement subi par la langue française dans la grande industrie, on comprendra facilement que la culture française n'y trouve pas un climat très favorable à son développement. La langue étant une manifestation de la culture, le sort de l'une révèle le sort de l'autre.

Même si les travailleurs d'usine ne sont pas des intellectuels, cela ne signifie pas qu'ils se désintéressent des avantages culturels. La culture fait partie de leurs aspirations d'homme sinon pour eux du moins pour leurs enfants. L'ouvrier qui a souffert dans sa vie du manque de formation, désire ardemment que les siens connaissent un meilleur destin grâce à une formation adéquate et conforme aux exigences de l'époque.

Il est indéniable que la classe ouvrière d'aujourd'hui est plus instruite que celle d'hier et celle de demain le sera encore d'avantage. D'ailleurs, il ne s'agit plus d'une option, mais d'une nécessité devant le rythme accéléré des développements techniques et la multiplication des emplois tertiaires.

Une enquête récente a démontré que 75% des nouveaux emplois qui seront créés d'ici dix ans exigeront au moins une 11e année. Le travail manuel disparaît de plus en plus; l'effort physique fait place à l'effort mental. L'intelligence de l'ouvrier reprend l'importance que



par  
RENÉ  
CORMIER

BERTHIO

semblait lui avoir fait perdre la rationalisation du travail. En effet, avec Taylor, on prétendait séparer la pensée de l'ouvrier et l'exécution du travail. L'ouvrier devenait un simple rouage désanimé qui devait s'introduire passivement dans l'automatisme de la machine. Mais comme le démontre une analyse faite par G. Friedman sur les problèmes humains du machinisme industriel, voici que les exigences mêmes du rendement ont conduit les psychotechniciens à redécouvrir les facteurs humains du travail, la fécondité de l'attitude morale de l'ouvrier, de son environnement humain et de sa culture au-

delà du métier.

Cette nouvelle étape dans la civilisation technicienne rend impérative une formation plus complète de l'ouvrier. Il faudra donc adapter la formation professionnelle du travailleur à l'évolution de la technique.

Heureusement, plusieurs facteurs autorisent un certain optimisme en ce qui concerne la formation professionnelle, pourvu que les bonnes intentions ne se limitent pas à un simple verbalisme mais se traduisent par des réalisations concrètes. En effet, l'industrialisation, en élevant le niveau de vie de la population, lui permet de mieux

s'instruire. De plus, la mécanisation et l'automation en réduisant d'avantage les heures de travail donneront de plus longues périodes de loisirs aux travailleurs. Si l'on veut que la culture soit favorisée au maximum par la prolongation des loisirs, il faudra modifier en conséquence les institutions et les structures de l'enseignement. Cet enseignement pourra difficilement échapper à l'influence des cultures avoisinantes mais il devra éviter d'en être la copie servile et être plutôt un moyen précieux de revalorisation de notre langue et de notre culture.

## Deux poids, deux mesures

● Jean - Jacques Lafontaine, conseiller technique à la Fédération nationale des employés de l'industrie minière, a bien voulu accepter de commenter le texte de René Cormier que nous reproduisons dans cette double page. D'autres opinions syndicales suivront.

**L**E bilinguisme dans la grande industrie est un mot qui a une double signification selon qu'il s'applique à un Canadien de langue française ou à un Canadien de langue anglaise.

En tant que représentant des mineurs d'Amiante de la province de Québec, j'ai été à même d'observer les politiques des compagnies en ce qui a trait aux promotions à l'intérieur de l'entreprise. Il faut dire que ces compagnies sont toutes des filiales de sociétés américaines à l'exception d'une dont les capitaux sont de provenance canadienne.

Pour certains travaux de production, on demande à l'employé d'être bilingue. En pratique, le Canadien de langue française doit aussi posséder une bonne connaissance de la langue anglaise. Quant au Canadien de langue anglaise, on ne lui exige pas de connaître, même partiellement, la langue française.

Comme l'anglais est la langue employée par l'administration, inutile de dire que les rapports sont rédigés en majorité en anglais. Même si, à certains moments, on ne demande pas catégoriquement de faire ces rapports en anglais, on manifeste une satisfaction évidente lorsque les employés le font.

Il est très difficile pour un Canadien de langue française d'accéder à des postes de commande et même à des postes inférieurs de l'administration. Le commis de bureau de langue française se sert uniquement de l'anglais dans son travail, le mettant ainsi en état

d'infériorité vis-à-vis le commis de langue anglaise.

Le Canadien français, même s'il est bilingue et a la compétence nécessaire, ne peut pratiquement pas accéder à des fonctions importantes. L'un des degrés supérieurs qu'il peut atteindre est celui de contremaître, bien que cette fonction aujourd'hui ressemble bien plus à celle d'un commissionnaire.

Lorsqu'un Canadien français accède à un poste comme celui de gérant de personnel, on prend alors soin de créer une fonction supérieure de façon à détruire toute l'autorité de cette promotion. Dans la majorité de ces cas, l'individu doit souvent faire des concessions qui ne sont pas toujours à son avantage.

Ce problème du bilinguisme crée un climat souvent malsain dans les relations patronales-ouvrières. Même si le texte français de la convention est officiel, il faut dire que ce n'est qu'une traduction

des textes qui ont été négociés en anglais. De plus, le texte anglais est aussi officiel. Ceci crée quelquefois une grande confusion parce que les deux textes diffèrent parfois dans l'esprit et dans la lettre.

Même si certaines compagnies font des efforts pour faire apprendre le français à leurs officiers supérieurs, il faut comprendre que ces derniers ne puissent réussir à s'en servir de façon convenable, car leur langue de travail est l'anglais.

En somme, c'est ce que l'on peut appeler du bilinguisme à sens unique.

En conclusion, il ne faut pas se leurrer et croire que nous obtiendrons des places d'importance dans l'industrie si nous ne faisons pas d'effort pour nous donner les organismes nécessaires à atteindre cette fin. Nous ne demandons pas de faveur mais seulement un traitement égal.

## Vingt comités de nursing sont à l'oeuvre

### Des négociations permanentes dans les hôpitaux

UNE VINGTAINES de comités de nursing sont déjà à l'oeuvre dans une vingtaine d'hôpitaux de la région métropolitaine, annonce l'Alliance des infirmières de Montréal (CSN).

Cette nouvelle a été rendue publique par Mlle Lucie Dagenais, agent d'affaires de l'Alliance, qui annonce en même temps, que plus de quarante infirmières viennent de participer à une session d'étude de cinq jours à l'Estérel dans le but de se préparer à leur nouvelle fonction de membres de ces comités.

La création d'un comité, a commenté Mlle Dagenais, instaure un véritable régime de négociations permanentes entre les infirmières et la direction des hôpitaux.

Le but du comité de nursing, qui compte un nombre égal de représentants de l'Alliance et de représentants de l'hôpital, est en effet d'étudier les plaintes des infirmières relatives au fardeau de leur tâche. Mais la convention collective, signée en juillet dernier, prévoit que le comité peut aborder toute autre question se rapportant directement au nursing.

### Un dialogue permanent

Sans se substituer aux affrontements périodiques que constitue le régime actuel de négociations collectives, les comités de nursing sont de nature à assurer un dialogue permanent entre les parties pendant la durée de la convention de travail.

Rappelons que les comités de nursing sont issus du comité qui paralysa l'hôpital Ste-Justine à l'automne 1963. Les infirmières de cet hôpital avaient alors quitté leur travail pour protester contre les surcharges qu'on leur imposait.

L'entente de retour au travail prévoyait la création dans les trente jours d'un tel comité. Les résultats de cette expérience furent si probants que l'Alliance des infirmières décida d'inscrire cette demande à son projet de travail.

Le mécanisme prévoit une procédure extrêmement rapide en vertu de laquelle le comité, une fois saisi d'une plainte, doit rendre sa décision dans les trois jours. Si le comité ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si la décision rendue ne satisfait pas l'infirmière, celle-ci peut en appeler au ministre de la Santé qui désigne un médecin lequel fait enquête et décide de la question dans les dix jours.

### Pas de cogestion

De tels comités existent actuellement dans une quinzaine d'hôpitaux de Montréal, ainsi qu'à Hull, Valleyfield, Saint-Hyacinthe, Granby et Joliette.

L'Alliance insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une expérience de cogestion par laquelle les infirmières seraient amenées à entériner des décisions prises par l'hôpital. Les autorités hospitalières gardent leur pleine mesure de responsabilité tandis que la partie syndicale se réserve le droit de contestation.

Les comités de nursing, ajoute le communiqué de l'Alliance, ont été rendus nécessaires en raison de l'absence de normes de travail au niveau de l'hôpital ainsi qu'au niveau du Service de l'assurance-hospitalisation. Grâce à une meilleure utilisation du personnel de nursing, une telle mesure aura sûrement une incidence sur la qualité des soins dispensés aux patients, estiment les infirmières.



● Une quarantaine d'infirmières représentant quelque 20 hôpitaux de la région métropolitaine ont participé à une journée d'étude à l'Estérel durant la semaine du 5 au 9 octobre dernier. Une semaine extraordinaire, ont-elles commenté unanimement. Ces infirmières

se préparent à occuper des postes au sein des "comités de nursing" qui auront à entendre les griefs portant sur les fardeaux des tâches dans les hôpitaux. Le programme comportait des cours donnés par Jean Champagne, ingénieur industriel, Bruno Meloche, conseiller juridique, René

Morin, directeur de personnel, Marie-Andrée Bertrand, psychologue, et Bernard Solasse, économiste. Sur la photo de gauche, Me Meloche en compagnie de garde Lucie Dagenais, agent d'affaires de l'Alliance des infirmières de Montréal (CSN).

## On négociera très bientôt dans l'amiante

LES négociations débiteront sous peu pour les travailleurs de l'amiante du Québec dont la plupart des contrats arrivent à échéance à la fin de la présente année.

Plus de 4,500 mineurs et autres employés de six compagnies d'exploitation minière sont actuellement couverts par ces conventions, mais les pourparlers à venir auront une influence sur les conditions de travail et de salaires de la plupart des autres mineurs de la province.

Il se trouve en effet que les travailleurs de l'amiante, depuis leur célèbre conflit de 1949, ont joué le rôle de leader et donner le ton à toutes les autres négociations — à l'exception peut-être des mineurs du Grand Nord québécois où les normes échappent à la règle commune étant donné les conditions particulières de subsistance dans ces régions et la nécessité d'y attirer la main-d'oeuvre.

Les contrats dans l'amiante expirent le 31 décembre et le 31 janvier prochains.

Parmi ces groupes on compte celui de la Canadian John's Manville, à Asbestos, et celui de l'Asbestos Corporation, à Thetford Mines.

Trois autres mines de Thetford et Black Lake sont aussi impliquées dans les négociations. Il s'agit de la Lake Asbestos, Klinkote et National Asbestos.

Les mineurs de East Broughton et de St-Rémi d'Amherst, sont de plus

### Nouveau syndical dans la "chemise"

LA Fédération nationale du vêtement (CSN) vient de fonder un nouveau syndicat dans la "chemise" à Montréal.

Ce nouveau syndicat, qui comprend 73 membres, a joint les rangs de l'Union nationale du vêtement de Montréal.

Lors d'une récente assemblée, les membres ont élu leur présidente et leur secrétaire : Mme Jacqueline Coderre et Carmela Venneri.

Le syndicat a été fondé par Jean-Paul Hétu, de la Fédération du vêtement.

parti aux pourparlers. Il en va de même pour les employés de bureau de l'Asbestos Corporation.

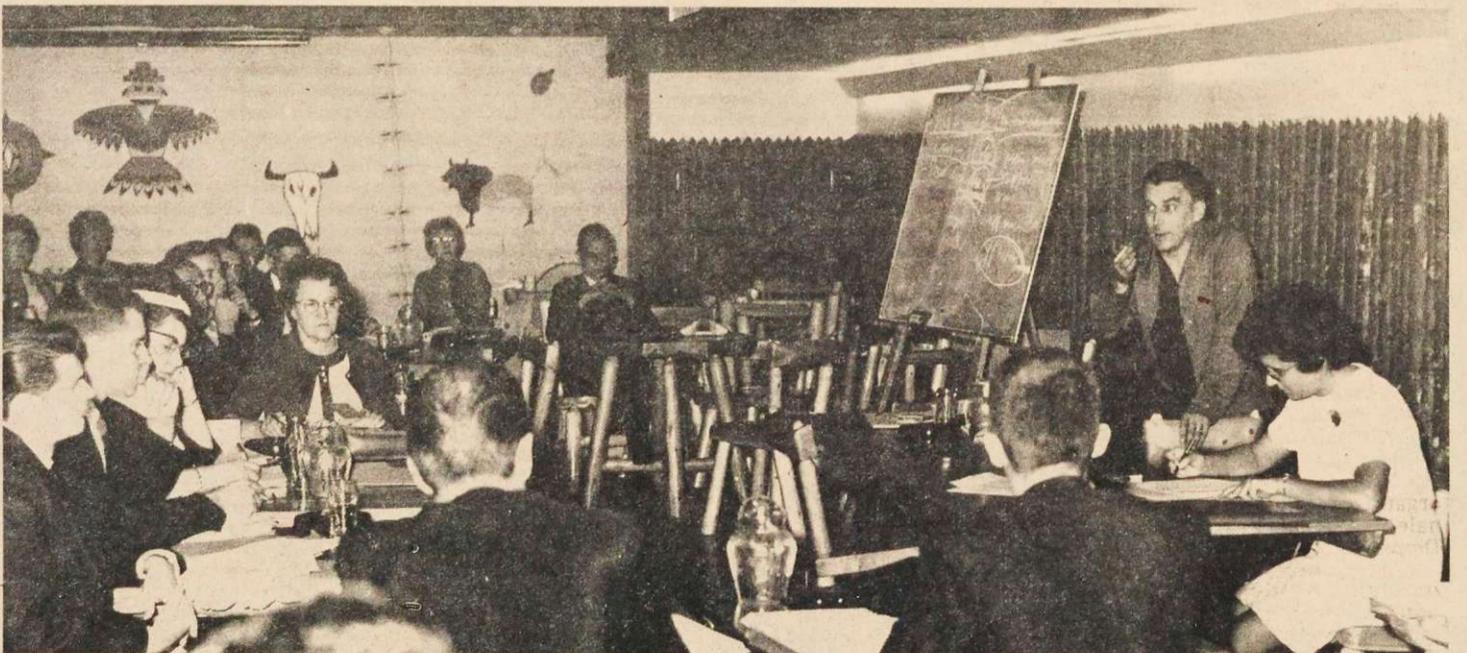
Tous ces syndicats ont confié leurs négociations à la Fédération nationale des employés de l'industrie minière (CSN) dont le président est M. Armand Larivée.

La fédération compte deux conseillers techniques, MM. Jean-Jacques Lafontaine et Raynald Brassard, qui s'occupent présentement à rédiger les amendements qui formeront le projet syndical.

Ce projet a déjà fait l'objet de plusieurs réunions. A l'automne 1963, la fédération a même consacré un congrès spécial à l'étude des problèmes soulevés par les présentes conventions et aux améliorations qu'il conviendrait d'y apporter.

C'est à la mi-novembre que le comité syndical de négociation rendra publique ses demandes après les avoir communiquées à la direction des entreprises concernées.

Auparavant les travailleurs de l'amiante auront eu l'occasion de se prononcer une dernière fois sur le projet au cours d'une série d'assemblées qui seront convoquées d'ici peu.



● Les sessions de formation d'animateurs de vie syndicale comptent parmi les activités les plus importantes du Service d'éducation de la CSN cet automne. Trois sessions d'une fin de semaine ont déjà été tenues jusqu'ici. La première à Piémont pour les syndiqués de

la région de Montréal, la seconde à l'Institut Coopératif Desjardins à Lévis pour la région de Québec, et la troisième à Drummondville pour la région des Cantons de l'Est. A noter que c'était la deuxième fois que le groupe de la région de Québec se rencontrait. Le printemps der-

nier, une trentaine de syndiqués, choisis sur le volet, avaient pris part à une session d'une semaine entière. Le même groupe s'est réuni à nouveau en octobre pour tracer un programme d'éducation pour les syndicats de la région.

## Un nouveau conseil central en Abitibi

● Trois autres sont en formation au Québec

UN NOUVEAU conseil central vient de se former au sein de la Confédération des syndicats nationaux, et trois autres sont en voie de formation.

C'est en juin dernier qu'un groupe de syndicats d'employés d'hôpitaux de Val d'Or, Macamic, La Sarre, Senneterre, Amos et Ville-Marie, en Abitibi, ont procédé à la fondation du Conseil central des syndicats nationaux du Nord-ouest québécois. Le président de ce nouveau conseil central est M. Claude Gauthier, de Val d'Or.

La création de ce conseil est l'aboutissement d'une campagne d'organisation qui a débuté à l'été 1963 et qui a permis à la CSN de s'implanter dans une région où elle a été accueillie avec enthousiasme par la population.

La CSN a depuis ce temps ouvert un bureau à Val d'Or dont la direction a été confiée à Roch Charron.

Les six syndicats d'employés d'hôpitaux de cette région ont manifesté dès leurs premières négociations une vitalité peu commune et comptent parmi les premiers à avoir eu recours à un vote de grève pour obtenir des conditions de travail satisfaisantes.

### Sur la Côte-Nord

Sur la Côte-Nord, la création d'un conseil central ne devrait pas tarder. La création d'un tel organisme de représentation pour les travailleurs de Baie-Comeau et de toute la région comptait parmi les recommandations soumises par Jean-Paul Lalancette, qui a assuré la direction intérimaire de cette région à la suite du décès de Raymond Gagnon.

La formation d'un tel conseil, a souligné M. Lalancette, permettra aux dirigeants des syndicats de la région d'accroître leur éducation, de favoriser l'initiative syndicale de leurs membres et de multiplier les services.

Selon lui un tel conseil central devra de plus s'intéresser vivement aux problèmes de développement économique de la région qui souffre actuellement d'un déséquilibre qui ira en s'accroissant.

Le directeur intérimaire de la Côte-Nord a enfin souhaité qu'en dépit des difficultés de communication et de l'éloignement, des relations plus saines puissent s'établir avec les syndiqués de la région.

### A Lachute

A Lachute, un des châteaux forts des unions internationales, la CSN, grâce à l'initiative d'un de ses organisateurs, Lucien Giroux, réussit à prendre racine.

Six syndicats seront bientôt invités à une réunion de fondation d'un conseil syndical dont les bureaux seront situés au 186, rue Elisabeth.

Cette ville est actuellement le siège d'une lutte très dure qui met aux prises les membres de la CSN avec les organisateurs d'une union internationale qui vient d'être délogée de la Dominion Ayers (division du bois).

C'est dans cette région que se livre une lutte extrêmement vive avec les unions américaines, ces dernières n'hésitant devant aucun moyen pour ne pas laisser échapper ce qu'elles croyaient jusqu'ici leur appartenir définitivement.

### Beauharnois

Signalons enfin que les syndiqués de la région Beauharnois-Valleyfield, souhaitent depuis longtemps la création d'un conseil central et que le dernier congrès de la CSN s'est prononcé en faveur de la fondation d'un tel organisme dans cette région.



● Les négociations se poursuivent entre le Syndicat des employés de la Régie des Alcools et la direction de ce service gouvernemental. Le dernier communiqué émis par le comité de négociations soulignait que les dernières contre-

propositions patronales n'apporteraient vraiment rien d'intéressant mais ouvraient la porte à des négociations à venir. Le comité ajoute que même si le dialogue est cette fois engagé il convient cependant de rester sur un pied d'alerte. On se rappelle que les négociations ont failli

être rompues à la fin de septembre dernier alors que la partie patronale avait remis au syndicat un contre-projet que les dirigeants syndicaux avaient qualifié de véritable "torchon". Deux assemblées avaient été convoquées sur le champ, à Montréal et à Québec.

## St-Louis Bedding : l'hémorragie continue

EN dépit des efforts frénétiques des organisateurs du CTC, les travailleurs de la région métropolitaine continuent d'affluer vers la CSN.

Ce mois-ci, c'est au tour des quelque 140 employés de la St-Louis Bedding, à Montréal, de rallier les rangs de la seule centrale syndicale authentiquement canadienne.

Le cas présent est particulièrement typique.

Comment parler de maraudage quand ce sont les travailleurs eux-mêmes qui viennent en délégation (plus d'une quarantaine dans le cas de St-Louis Bedding) pour demander leur affiliation à notre mouvement.

Ni circulaire, ni porte en porte; les employés d'eux-mêmes ont fait tout le travail. 80% d'entre eux ont démissionné de l'union américaine (Upholsterers-CTC) et signé leur carte d'adhésion à leur nouveau syndicat national.

Si bien que le 6 juillet, ils étaient en mesure de déposer une requête en reconnaissance syndicale devant la Commission des relations de travail.

Que reproche-t-on à l'union américaine?

Les griefs sont à peu près les mêmes que partout ailleurs: pas de services, représentants absents quand on a besoin d'eux, contrats signés sans consultation avec les employés et parfois contre leur gré, etc...

L'arrivée des travailleurs de la

### Un secteur professionnel

LA Fédération nationale du cuir et de la chaussure du Canada (CSN) a ratifié lors d'une réunion de son bureau fédéral les termes d'une entente prévoyant son affiliation à la Fédération des travailleurs de l'industrie du vêtement.

Cette entente prévoit que les syndicats jusqu'ici affiliés à la Fédération du cuir et de la chaussure formeront un secteur professionnel distinct au sein de la Fédération du vêtement.

C'est M. André Gagnon, de St-Hyacinthe, qui est président.

St-Louis Bedding à la CSN aurait été sans histoire si les organisateurs du CTC ne s'étaient mêlés un bon matin (sans avoir demandé l'avis des employés eux-mêmes) de vouloir les mettre en grève sous un prétexte quelconque.

C'est ainsi que le 2 octobre, une quarantaine de personnes, étrangères à cette usine, bloquaient l'entrée des employés. Cette tentative se solda par un échec retentissant puisque personne ne voulut se plier à cet "ordre de grève" parti on sait d'où.

Face à ce geste, visant manifestement à intimider les employés de la St-Louis Bedding pour les faire rentrer au bercail du CTC, les membres de la CSN s'adressèrent à la Commission des relations de travail lui demandant d'accélérer les procédures nécessaires à l'obtention du certificat de reconnaissance syndicale.

Voilà pourquoi un vote se tiendra bientôt — dont la date sera annoncée ces jours-ci.

Pour les dirigeants de ce syndicat il ne fait aucun doute que les travailleurs de la St-Louis Bedding confirmeront leur choix par un vote écrasant en faveur du syndicalisme national.



● Les employés de la St-Louis Bedding en ont soupé de l'union américaine à laquelle ils avaient confié la protection de leurs intérêts. On voit ici un groupe d'entre eux qui écoutent les explications fournies par Robert Tremblay, organisateur à la

CSN, lequel, avec Rosaire Mallette, a dirigé une brève campagne de recrutement pour ce nouveau syndicat national. En attendant que la CRT accorde un certificat de reconnaissance syndicale, l'exécutif composé de Jean-Paul Yelle, président, Vin-

cenzo Di Christo, vice-président, et Marc-André Tremblay, secrétaire-trésorier, s'est mis à l'oeuvre pour préparer le projet de convention collective. Ils sont assistés dans leur travail par J.-Paul Coulombe et J.-Paul Brousseau tous deux de la CSN.



Le tribunal d'arbitrage, constitué pour entendre le différend entre l'Association des employés de la cie d'électricité Shawinigan (CSN) et l'Hydro-Québec, décide de procéder en dépit de l'obstruc-

tion faite par la partie patronale dont les représentants sortent en claquant la porte. Sur cette photo, de gauche à droite : MM. Marcel Pepin, arbitre syndical, Me Léon Lalonde, président, et Jean-Paul Deslières.

# Les employés de la Shawinigan tiennent bon!

**A** PRES avoir connu les pires atteintes à leur droit d'association, les 1200 employés de l'ex-lérier de la compagnie d'électricité Shawinigan ont enfin obtenu ce que leurs dirigeants considéraient comme une victoire.

Le tribunal d'arbitrage qui avait été constitué en vertu des lois ouvrières qui existaient avant la promulgation du nouveau Code du travail a commencé ses auditions à Montréal, le

7 octobre dernier, malgré les protestations patronales.

Le tribunal est présidé par le bâtonnier général de la province de Québec, Me Léon Lalonde. Il se complète de M. Marcel Pepin, secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux, arbitre syndical et de M. Jean-Paul Deslières, président de la Société des conseillers en relations industrielles, arbitre patronal nommé d'office par le ministre du Travail.

Le conflit entre la Shawinigan, filiale de l'Hydro-Québec, et l'Association des employés de la compagnie d'électricité Sha-

winigan (CSN) remonte au 23 septembre 1963. Le président, M. Louis-Georges Prévost, écrivait alors à la Shawinigan pour l'aviser que son association avait l'intention d'apporter quelques amendements à la convention collective qui allait expirer le 31 octobre 1963.

Le 29 octobre, la compagnie refuse de rencontrer le syndicat dûment accrédité par la Commission de relations ouvrières, prétextant qu'elle préférerait attendre la décision de la CRO au sujet de la requête de l'Union nationale des employés de services publics (CTC).

## Les fonctionnaires municipaux de Mtl en quête d'un vrai statut de la fonction publique

**L**E Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal (CSN) a mis fin cette année à ce que ses dirigeants ont qualifié de "revendications primaires" pour négocier un "véritable statut de la fonction publique".

Au cours d'une conférence de presse tenue quelques heures avant la première séance de négociation, le 15 octobre, le président du syndicat, M. Gérard Shanks, a déclaré que "la ville de Montréal doit sortir des sentiers battus en administration du personnel et établir une nouvelle frontière caractérisée par la ferme volonté d'associer à l'accomplissement de sa mission les fonctionnaires de Montréal qui

ont une longue tradition des services publics, en leur accordant un véritable statut de la fonction publique".

Le vice-président du syndicat, M. André Lanciault, qui est également président de la Fédération canadienne des employés de services publics (CSN), a pour sa part décrit quelques-unes des demandes syndicales.

Le syndicat réclame notamment :

- des congés pour permettre au fonctionnaire de suivre des cours de perfectionnement professionnel ou de spécialisation ;
- la création d'un comité paritaire de relations professionnelles qui aura pour tâche d'étudier les méthodes et techniques de travail utilisées et tous les problèmes d'ordre professionnel ;
- une protection contre les

changements technologiques ;

— une clause protégeant les membres du syndicat contre l'affectation ;

— une augmentation de salaire de 10 p. 100 (pour un contrat d'une année).

Le secrétaire général de la CSN, M. Marcel Pepin, a assuré les négociateurs de ce syndicat de l'entier appui de la centrale syndicale.

Pour sa part, M. Jean-Robert Gauthier, vice-président de la CSN et directeur des services de la FCESP, a longuement parlé de la tradition longue de 25 ans du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal en matière de relations ouvrières-patronales. Il a, lui aussi, assuré le syndicat de l'appui technique de sa fédération.

La convention présentement en vigueur expirera le 30 novembre prochain.

La même attitude désinvolte de la Shawinigan se poursuit. Le 31 décembre 1963, M. Prévost écrit au ministre du Travail, M. Carrier Fortin, pour demander l'intervention d'un conciliateur.

La première séance devant le conciliateur, M. Gilles Desmarais, a lieu le 11 février 1964.

Le 28 février, l'association, devant la mauvaise foi évidente de la partie patronale, décide de confier son différend à un tribunal d'arbitrage, si la compagnie refuse toujours de participer aux séances de conciliation. C'est le 18 juin que l'association demande l'institution d'un tribunal d'arbitrage.

La compagnie refusant de nommer son arbitre, c'est le ministre du Travail qui nomme M. Deslières, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi des différends ouvriers de Québec alors en vigueur.

Non satisfaite d'avoir occasionné tous ces délais, la compagnie, par son procureur, Me Roger Cordeau, a tenté le 7 octobre dernier, de faire ajourner le tribunal sine die en alléguant que la compagnie avait soumis à la Commission des relations du travail une requête destinée à empêcher toutes procédures de renouvellement de la convention collective de travail tant et aussi longtemps que le conflit intersyndical mettait en cause l'association précitée et l'UNESP n'aurait pas été réglé. Me Cordeau a contesté également la légalité de la constitution du tribunal d'arbitrage d'après une loi qui selon lui, n'existe plus.

Après avoir délibéré quelques minutes, le tribunal a décidé unanimement de procéder, s'appuyant principalement sur l'article 139 du Code du travail qui stipule : "Les conseils d'arbitrage formés en vertu de la Loi des différends ouvriers de Québec, de la Loi des relations ouvrières ou de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés continuent d'exister comme s'ils avaient été formés en vertu du présent code."

C'est alors qu'est survenu un coup de théâtre. Non satisfait d'avoir les explications pertinentes, Me Cordeau a quitté la salle, suivi des deux représentants patronaux.

Au cours de l'échange de mots entre les procureurs des deux parties, Me Roger Thibodeau, procureur du syndicat, a fait remarquer à un certain moment que le plaidoyer de Me Cordeau devrait être dans la bouche des avocats de l'union rivale. Il est apparu évident que l'Hydro-Québec et l'UNESP sont de connivence dans cette affaire.

Après la sortie de la partie patronale, le tribunal d'arbitrage, en conformité avec les dispositions de la loi, procéda à l'audition de la preuve syndicale. M. Jean-Robert Gauthier, vice-président de la CSN, directeur des services de la Fédération canadienne des employés de services publics (CSN) et l'un des procureurs du syndicat, présenta d'abord 36 exhibits. Il fit ensuite l'exposé des revendications et des demandes syndicales, et commença sa preuve. (L'employeur a été représenté aux séances qui ont suivi celle du 7 octobre).

La partie syndicale a l'intention de faire témoigner des économistes et des sociologues à l'appui du bien-fondé de ses demandes.

Les principales revendications sont :

— une augmentation de salaires de 12 p. 100 rétroactive au 1er novembre 1963 ;

— un boni d'ancienneté s'échelonnant de \$104 à \$312 par année ;

— l'inclusion dans la convention collective d'une clause protégeant la sécurité d'emploi en matières d'automation et de changements technologiques ;

— un régime amélioré de vacances et de congés fériés ;

— des améliorations aux clauses de sécurité syndicale, de griefs, d'ancienneté, d'heures de travail, du temps supplémentaire, etc. ;

— l'amélioration des conditions de vie et de travail des employés qui sont au Rapide-Blanc et à La Trenche.

## Zéro de conduite aux matraqueurs

par Clément Trudel

**E**ST-CE un cauchemar ? Y a-t-il eu vraiment un samedi de la matraque à Québec ? Les commentateurs timorés mentionnent tout de suite qu'il y eut exagération de la part des reporters et que l'attitude des divers agents de la "paix" a sauvé des vies.

Je suis du clan de ceux qui ont honte de ce spectacle disgracieux du 10 octobre 1964. Honte de constater le peu de scrupule que l'on met à supprimer le droit de manifestation et la facilité avec laquelle on prétend mater ces "sales barbus." Franco en ferait tout autant si des Espagnols mettaient en doute le progrès des 26 dernières années dans ce pays où coexistent brutes et mystiques.

A Québec, il est vrai, bien peu de personnes ont vu ce qui s'est déroulé sur la Place d'Armes, sur la place de l'Hôtel de Ville, en face du Parlement, près du Centre Durocher et même à la Place d'Youville, à l'heure où, détendus, les gens sortent des cinémas pour flâner et prolonger leur rêverie. Les Québécois avaient raison de ne plus se sentir chez eux puisque leur ville était devenue un champ de manoeuvres où l'ennemi hypothétique des policiers casqués et munis de matraques pouvait tout aussi bien être un piéton se rendant à la pharmacie, un photographe ou encore un groupe de jeunes chantant et faisant un salut en "V".

Les photos ne peuvent mentir; les films encore moins. Tous ces clichés que s'arrachent les magazines témoignent d'une hystérie momentanée. Pour qui, pourquoi avoir perdu les rênes ? Élégalement, on évoque le spectre de Dallas et "en vibrato" l'on se félicite du peu de personnes blessées lors de ces déblaiements de la voie publique. Comble de l'ironie, le FLQ proteste auprès de l'ONU !

Deux camps se sont formés : celui où l'on croit aux semeurs de vent et celui où l'on s'éveille soudain aux dangers de mesures répressives qui mèneraient à un Etat policier — non pas à demeure, seulement par à-coups, et pour des raisons d'Etat, justement.

Nombreux sont les Québécois ayant des parents dans la force policière et se refusant à qualifier de "matraqueurs" ceux qui, dans la vie privée, apparaissent comme des parfaits gentlemen. Les méfaits des généralisations valent ici bien plus que pour les jugements globaux sur telle ou telle profession; un syndicaliste convaincu accepterait-il sans maugréer qu'on le compare à un Banks ou à un Hoffa ? Il en va de même des policiers et gendarmes qui avaient pour devoir d'assurer le passage de personnages de marque.

Les matraqueurs, ils existent tout autant que les matraqués. Les matra-

— Suite à la page 13



● La Société de reclassement des travailleurs de l'amiante a reçu la visite à ses bureaux de Thetford Mines de 591 mineurs, dont les 479 qui ont été mis à pied par suite de la fusion des opérations

de deux entreprises minières de cette région. On voit ici un mineur licencié, M. Laurent Bernatchez, s'entretenant avec un des membres du bureau de la société, M. Roland Lessard, lui-même licencié.

## THETFORD MINES

tin, existent et sont là pour être utilisés.

La société s'est affairée à coordonner tous les divers services. Elle a fait le nécessaire pour que des cours de formation professionnelle soient donnés gratuitement d'après l'entente fédérale-provinciale. Le service national de placement a délégué à son bureau local de Thetford des orienteurs qui ont eu des entrevues avec les travailleurs pour mieux être en mesure de leur trouver un travail qui corresponde à leurs aptitudes.

Le Service de bien-être social a aussi apporté son concours, grâce à l'assistance-chômage et aux secours d'urgence. Enfin les clubs sociaux ont également collaboré.

Le conseil d'administration s'est réuni le 15 octobre à Québec. Le secrétaire, M. Raymond Maranda, a présenté alors un rapport détaillé de l'activité du bureau de Thetford Mines. Le

personnel de ce bureau se compose outre de M. Maranda, de M. Charles Perron, représentant de la compagnie Asbestos et de M. Roland Lessard, ex-président du Syndicat des travailleurs de la mine Johnson, porte-parole des travailleurs. La secrétaire du bureau est Mme Louis-Philippe Roy.

La société a été fondée le 19 juin à la demande du président général de la CSN, M. Jean Marchand. Après l'annonce que les mines de la compagnie Johnson et de l'Asbestos Corporation seraient fusionnées, ce qui devait occasionner 600 mises à pied, M. Jean Marchand lança un appel pour qu'un fonds spécial soit créé en vue de venir en aide aux travailleurs qui allaient être affectés par ces mesures.

La compagnie Asbestos accepta de souscrire une somme de \$50,000. Il en fut de même du gouvernement provincial. La CSN et ses syndicats affiliés

Suite de la page 5

souscrivirent \$25,000. Les conseils municipaux de Thetford Mines et de Black Lake firent leur part en souscrivant respectivement \$7,000 et \$2,500.

Cette société a été fondée le 19 juin pour une période de six mois. Elle aura bientôt terminé son existence. Il ne semble pas que son mandat sera renouvelé.

Le président du conseil central de Thetford Mines, M. Georges Dionne, qui est un des vice-présidents du conseil d'administration, s'est déclaré satisfait du travail accompli par la Société. Il déplore avec plusieurs membres de son organisme que les entreprises minières n'aient pas informé plus tôt les syndicats de leurs intentions.

M. Dionne est convaincu qu'il aurait été possible, avec une plus grande collaboration de la part des compagnies, d'éviter des mises à pied massives qui auraient pu avoir des conséquences beaucoup plus fâcheuses sur l'économie de cette région.

Suite de la page 4

tentative de planification des changements technologiques et de l'automation dans le but de corriger leurs conséquences sociales souvent désastreuses.

De là que le syndicalisme doit recourir à ce que nous appelons les moyens "traditionnels": indemnités de licenciement, réduction de la durée du travail sans réduction de salaire, allongement des vacances, salaire annuel garanti, amélioration de notre système de sécurité sociale.

Seules, certaines de ces mesures peuvent être l'objet d'une généralisation à partir de décisions législatives, tandis que d'autres ne peuvent être appliquées que dans le cadre des conventions collectives.

## UNE POLITIQUE...

Il existe une solution possible contre les risques de l'inflation que comporte une politique de plein emploi.

Cette solution consiste à intervenir sur le marché du travail de manière à assurer le plus précocement possible de nouvelles possibilités d'emploi aux travailleurs menacés de chômage.

L'arme principale dans cette lutte réside dans l'accroissement de la mobilité — géographique et professionnelle — de la main-d'oeuvre et dans la création de nouveaux emplois.

L'expérience récente de la Suède démontre que l'on peut raisonnablement atteindre le plein emploi par des mesures de ce genre.

Mais une telle solution est-elle possible au Canada?

Une telle intervention sur le marché du travail, si démocratique soit-elle, suppose l'existence d'un climat psychologique et de structures qui n'existent pas encore dans notre pays.

L'un des obstacles les plus importants qui freinent au Canada l'établissement d'une économie concertée — par conséquent l'élaboration d'une politique de l'emploi — est l'absence de structures permettant de négocier dans des domaines précis des ententes engageant les principaux agents de la vie économique.

Le patronat n'est ni organisé ni structuré, ce qui interdit, pour l'instant du moins, toute

## La CRT sommée de couper court à ses délais interminables

EN termes extrêmement vagues, le 41e congrès général de la CSN a sommé la Commission des relations de travail du Québec "de rendre dans un court délai toutes les décisions qui sont en retard".

Une résolution en ce sens adoptée par les délégués constate et déplore vivement que certaines causes sont devant la Commission depuis des mois, parfois des années.

Le comité qui a étudié le rapport du secrétaire général, M. Marcel Pepin, en re-

commandant l'adoption de cette résolution, souligne avec force "qu'une telle situation freine le libre exercice du droit d'association. Les retards subis devant la CRT, explique-t-il, sont de nature à décourager les groupes de travailleurs qui ne peuvent entamer leurs négociations tant qu'ils n'ont pas reçu leur certificat de reconnaissance syndicale. Les délais actuels desservent grandement les fins de la justice sociale.

Tout en reconnaissant que les nouvelles dispositions du bill 54 sont susceptibles d'ac-

célérer la procédure devant la CRT, le congrès de la CSN s'est rangé de l'avis du secrétaire général à l'effet que les causes devant la CRT devraient être entendues sans ajournement et que la Commission devrait s'efforcer de bannir tout légalisme dans sa procédure.

"Il faut en arriver, a dit M. Pepin, à ce que ce soit véritablement l'enquête de la CRT et non seulement des parties qui se présentent devant elle, comme c'est le cas actuellement. A cette condition seulement, la CRT pourra couper court à des débats qui s'éternisent."

## Nouvelles conventions

**MONTREAL** — L'union nationale du vêtement (CSN) vient de signer une première convention collective au nom des 200 employés de la compagnie London Lassie Corporation, de Montréal. Cette convention qui sera d'une durée de trois ans porte un effet rétroactif au 1er janvier 1964. Les tailleurs ont obtenu une augmentation de 13 cents et un tiers l'heure, et les autres employés, 8 cents l'heure. L'employeur a également augmenté sa contribution au programme d'assurance-groupe de même qu'au fonds éducationnel. Conseiller technique: Lucien Laforest.

**QUEBEC** — C'est après une grève d'une semaine que les 150 employés de la compagnie Warner Brothers Limited de Québec ont obtenu gain de cause. Ils viennent en effet, par l'entremise du Syndicat national de l'industrie du corset (CSN), d'obtenir une nouvelle convention collective de travail portant un effet rétroactif au 30 avril 1964. Ils ont obtenu une augmentation de salaires de 15 p. 100, soit 5 p. 100 par année. La compagnie a versé une somme rétroactive de 5 cents l'heure du 1er mai au 1er octobre, date de la signature du contrat. La grève avait été déclenchée parce que la compagnie avait modifié le système de taux à la pièce au détriment des salariés. La situation a été corrigée grâce à l'arrêt de travail. Les membres du comité de négociations étaient MM. Maurice Laliberté et Marie-Paul Noël. Conseiller technique: M. Gérard Beaudoin, de la Fédération du vêtement (CSN).

**WATERLOO** — Les 107 employés de la Vogue Corset, de Waterloo, membres du Syndicat national du vêtement de Granby, section Waterloo, ont approuvé les termes d'une première convention collective de travail qui leur procure une augmentation de 19 cents l'heure et 4 fêtes chômées et payées de plus. La convention est d'une durée de trois ans, avec comme date de départ, le 1er septembre 1964. Le comité de négoc-

Suite de la page 12

queurs ont formé un club difficilement identifiable dans ses parties, mais bien réel dans son action. Les matraqueurs ont pulvérisé dans l'esprit du public le bénéfice du doute que l'on accorde à tout gardien de l'ordre.

Les matraqueurs ont jeté le discrédit sur une profession, sur une ville, sur un Etat peut-être. La lucidité des enquêteurs fera peut-être mal aux optimistes; de grâce, n'allons pas nous fermer les yeux au moment même où s'amorcent les réformes dans une ville où l'administration est sclérosée.

Québec a pris de l'âge; elle a ses verrues et ne demande pas aux autres villes de n'en pas avoir.

ciations était composé des consocieurs Annette Brault, Stella Fournier et Gertrude Daigle. Conseiller technique: Florent Boisvert, de la Fédération du vêtement (CSN).

**ALMA** — La grève a été évitée de justesse à la Coopérative agricole d'Alma. Les 15 employés de cette entreprise ont signé récemment une nouvelle convention collective de travail qui sera en vigueur du 1er mars 1964 au 31 avril 1966. Ils ont obtenu des augmentations de salaires variant de \$3 à \$7 par semaine. Parmi les autres bénéficiaires, on note une amélioration au régime des vacances: une semaine de vacances après un an de service, 2 semaines après trois ans et trois semaines après neuf ans. Il y a aussi des congés de maladie, etc. Les négociateurs syndicaux étaient MM. Gérard Bergeron, Séverin Guérin et Jean-Marie Ouellet.

**ALMA** — Des augmentations de salaires variant de \$9 à \$22 par semaine ont été accordées aux 8 membres du Syndicat des commis-comptables d'Alma Incorporé qui travaillent pour Saguenay Store Limited. Grâce à une nouvelle convention collective de travail qui sera en vigueur du 29 avril 1964 au 29 avril 1966, ces employés ont obtenu de la sorte que leur salaire hebdomadaire de base soit ainsi porté à \$50. L'entreprise a versé l'augmentation avec effet rétroactif de trois mois. Parmi les autres avantages, on note une amélioration du régime des vacances: une semaine après un an de service; deux semaines après trois ans; trois semaines après huit ans et quatre semaines après 15 ans. Le contrat prévoit de plus 16 fêtes chômées et payées, des congés de maladie, dont une partie récupérable en cas de mortalité. Pour obtenir ce contrat, les employés avaient dû, à un certain moment, appuyer leurs revendications d'un vote de grève. Le comité de négociations du syndicat se composait de MM. Robert Tremblay et Jean-Marie Ouellet.

Je me rappellerai ce week-end où Québec n'était plus Québec; est-ce cela l'aliénation dont on parle tant.

Dès 1832 d'ailleurs, sur cette même Place d'Armes, Québec s'était sentie aliénée; Papineau pestait contre les "vieux mal-faisants" et l'on en déployait pas moins le faste officiel... tandis qu'étaient fauchées quelques vies.

Comme les "anciens Québécois," je n'ose croire que toute manifestation ordonnée devra être supprimée. Sinon autant abdiquer a priori toute revendication syndicale ou autre dans un Québec inhibé par sa peur des non-conformistes.

# sessions d'étude

## OCTOBRE

- 23-25 Ecole d'Action syndicale pour les syndicats de la Mauricie **St-Gabriel-de-Brandon**
- 24 Journée d'étude des Animateurs de vie syndicale de Montréal **Montréal**
- 25-26 Session d'étude pour le syndicat des employés du transport de Montréal **Montréal**
- 24-25 Session d'étude des responsables du Budget Familial **Inst. Coopératif Desjardins**
- 25 Journée d'étude pour les femmes du textile de la région des Cantons de l'Est **Drummondville**

## NOVEMBRE

- 2-13 Collège du Travail de la CSN **Lévis**
- 8 Journée d'étude pour les femmes du textile de la région de Québec **Québec**
- 21-22 Session d'étude pour les syndicats des travailleurs en Produits Chimiques **Piedmont**

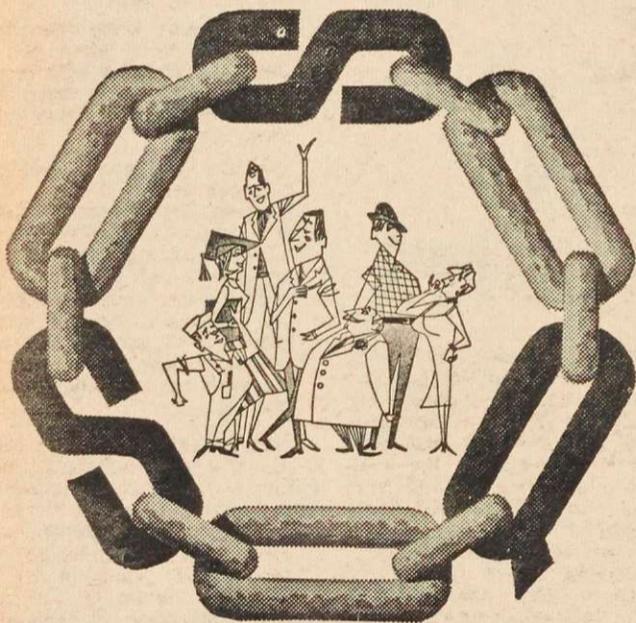
## DECEMBRE

- 5-6 Session d'étude pour les syndicats de la région de Mont-Laurier **Mt-Laurier**

### Nouveau certificat

**GRANBY** — La Commission des relations de travail a émis le 2 octobre dernier, un certificat de reconnaissance au syndicat qui représente les 60 em-

ployés de la compagnie **World Wide Gum Co. Ltd.** de Granby. MM. Claude Girard et Claude Lapointe avaient commencé leur campagne d'organisation le 10 juillet 1964. Les négociations ont débuté le 19 octobre dernier.



**La chaîne qui vous protège...**

LA MUTUELLE SSQ offre une protection complète (assurance-vie, assurance-salaire, assurance accident-maladie) qui est façonnée d'après les besoins et les conditions de vie de chaque groupe. C'est une protection qui répond à des besoins modernes.



**LA MUTUELLE SSQ**  
ASSURANCE-GROUPE  
LES SERVICES DE SANTÉ DU QUÉBEC  
Siège social: Québec, C.P. 3339  
Succursales: Montréal, Sorel, Jonquière, Trois-Rivières

## Au Royaume du Saguenay

par Guy Gagné

UNE cinquantaine de responsables de l'éducation et d'officiers des syndicats de la région se sont réunis à Alma, les 10 et 11 octobre pour une session d'étude sur la législation ouvrière. Les séances étaient sous la direction du confrère Roch Bergeron.

Le dimanche après-midi, les délégués ont discuté des activités à être mises en évidence. Il semble bien que les activités seront très nombreuses.

Le président du Conseil régional, M. Henri Vachon, a fait un exposé de la loi des accidents du travail. Sa conférence a été suivie d'un forum qui portait surtout sur les fonctions de la Commission des accidents du travail.

M. Gabriel Bouchard, permanent de la CSN, est venu dans l'avant-midi du 11, faire une conférence sur les changements apportés au Code du travail. Plusieurs délégués ont participé à un forum qui a suivi l'exposé.

M. André Laurin, conseiller technique de la CSN, a participé à une journée d'étude le 4 octobre dernier, qui portait sur la formation possible d'une coopérative de crédit. Plusieurs représentants des Caisses populaires de la région assistaient à cette réunion.

Les négociations dans le secteur "Aluminium" continuent dans chaque succursale de cette compagnie, soit à Arvida, Isle-Maligne, Shipshaw, Beauharnois, Shawinigan, Chute-des-Passes, etc. Les parties se sont entendues pour garder le huis-clos.

A Shawinigan, c'est le confrère Adrien Plourde qui dirige les négociations; à Arvida, le confrère Lucien Boucher est le responsable; à Beauharnois, le confrère Roméo Simard est le porteparole syndical. Pour les bureaux, le confrère Antoine Potvin dirige les négociations.

Le confrère Henri Morneau, secrétaire du Comité régional d'éducation, vient de présenter sa démission à ce poste pour raison de maladie. Le confrère Morneau a rendu de précieux services dans le domaine de l'éducation. Les délégués se sont choisis un nouveau secrétaire en la personne du confrère Guy Gagné.

### Le temps supplémentaire

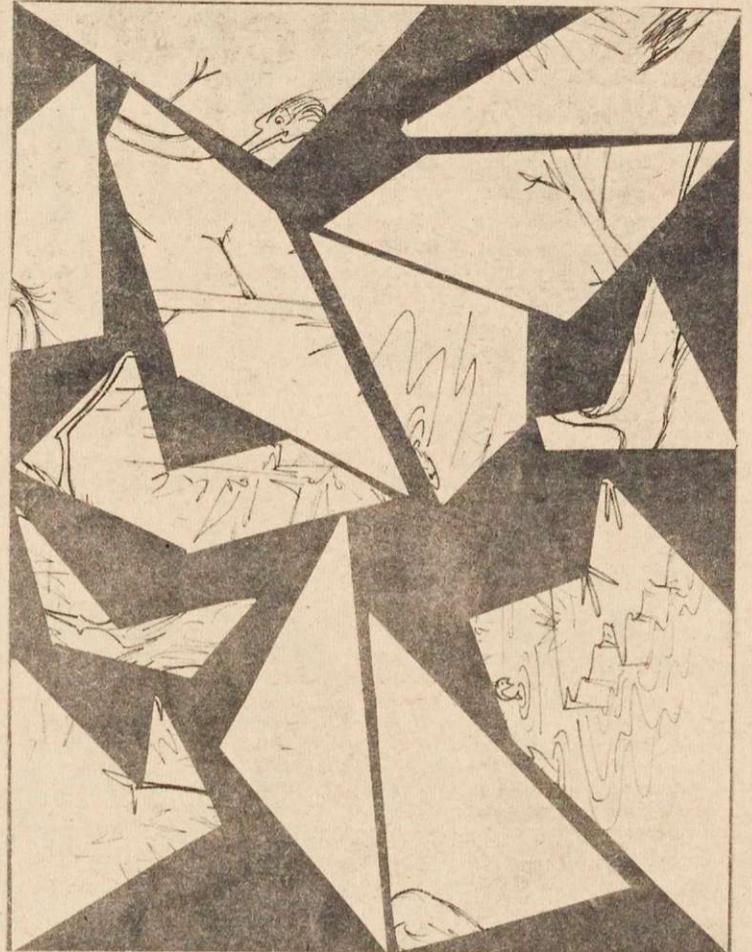
Le Secrétaire du travail aux Etats-Unis, M. Willard Wirtz, a déclaré que la suppression du travail supplémentaire pourrait créer l'équivalent de un million d'emplois à plein temps dans son pays.

Il a fait remarquer que le travail supplémentaire dans l'industrie manufacturière se chiffre maintenant par 3 heures par semaine par employé, en moyenne.

M. Wirtz a parlé en faveur d'un projet de loi ministériel qui obligerait les patrons à payer les heures supplémentaires à temps double, afin de décourager la pratique de faire travailler les employés des heures supplémentaires plutôt que d'embaucher des travailleurs additionnels.

Au Canada, d'après les chiffres les plus récents (mai 1964), la moyenne des heures supplémentaires va jusqu'à 4.4 heures par semaine dans l'industrie de l'automobile.

# CONCOURS



**JEU No 1** Félicitations à Benoit Lévesque (7 ans), Le Bic (Rimouski), dont le nom a été choisi au hasard parmi les concurrents qui ont su reconstituer et nommer la fable "La laitière et le pot au lait". Ce mois-ci: Procédez de la même façon et nommez cette nouvelle fable. Le gagnant reçoit pour \$10 de livres d'enfants offerts par le journal "Le Travail".

**JEU No 2** Nicole Vallée (11 ans), St-Antoine de Pontbriand, recevra la récompense promise pour le joli dessin reproduit ci-dessous. Ce mois-ci: L'avenir se prépare sur les bancs de l'école. Faites-nous connaître le métier, la profession ou la vocation que vous voulez exercer plus tard, en dessinant un outil, un objet ou un uniforme se rapportant à votre choix.



CONCOURS 4364 RUE ST-DENIS, MONTREAL — NOVEMBRE 1964

### JEU No 1

Nom .....  
Prénom .....  
Adresse .....  
Age .....

### JEU No 2

Nom .....  
Prénom .....  
Adresse .....  
Age .....

**T**HE CNTU is proposing the setting up of a commission for public regulation of salaries which, for all practical purposes, would replace the present Minimum Wage Commission.

The new organization would be tripartite (government, employers and workers), and its purpose would be to supervise the application of the Collective Agreement Act as well as the Minimum Wage Act.

This suggestion is contained in the brief submitted by the CNTU to the permanent commission of the Superior Labour Council, which is at present working on a re-shaping of the Collective Agreement Act.

The text of the brief was made public on the occasion of the 41st convention of the movement which was held in Quebec in September last.

"There would be great advantages in having these two legislations administered by one organization", points out the report of the CNTU.

"Determination of zones, special regulations, setting of minimum salary rates, these are all problems relating to the Collective Agreement Act".

Besides, the CNTU finds it regrettable that the Superior Labour Council has not been invited to proceed with a parallel re-shaping of the

# The collective agreement act should be applied in the open

two legislations which both imply State intervention in the setting of salaries.

It would of course be opportune to revise completely the Minimum Wage Act so that it might be better adapted to present conditions, states the brief of the CNTU.

As for the Collective Agreement Act, the CNTU is of the opinion that the powers of the new commission would be twofold:

—on the one hand, it would look after the whole regulations of the Collective Agreement Act;

—on the other hand, it would supervise the operations of parity committees.

The CNTU is of the opinion that such supervisory powers would tend to ensure greater integrity and honesty in the application of the Act, as well as the activities of the parity committees.

"Everything would be done in the open, which is essential in a democratic society".

It would be up to the Commission to make the necessary enquiries in the examination of a request for legal extension of an agreement, as well as of any objection raised against such extension.

Problems relating to the establishment of the "pre-

ponderance" of an agreement in a given sector would also be under the Commission's jurisdiction.

Enquiries would be made publicly, as well as the recommendations to the Labour Minister, the latter remaining free to either accept or reject them.

The main advantage of this procedure would be that it would take place in public. The Commission would have to set up its own criterions, through regulations that could more easily follow the evolution of the conjuncture.

As for the supervision of parity committees, the CNTU

believes that the work of the Commission would tend to stop the many criticisms we hear about them.

The budgets of these committees would be submitted to the Commission, as well as statements of their revenues and expenditures. Any anomaly or irregularity would be brought to the attention of the Minister.

The Commission would also be authorized to take legal action in place of a parity committee which would refuse to do so. It has often been alleged that some employers are being sued while others were not.

## Shawinigan employees hold on

**A**FTER seeing their right of association affected in the worst fashion, the 1,200 hourly-paid employees of the Shawinigan Power Company have at last obtained what their leaders consider as a victory.

The arbitration board which had been constituted according to the provisions of the labour legislation in effect before the Code, has started its hearings in Montreal on October 7 last, in spite of the employer's protests.

The board is headed by the leader of the Quebec Bar, Mr. Léon Lalande. The other members are Mr. Marcel Pepin, secretary general of the Confederation of National Trade Unions, arbitrator for the syndicate, and Mr. Jean-Paul Deslières, president of the Society of industrial relations advisers, arbitrator for the employer appointed by the Minister of Labour.

The conflict between Shawinigan Power, a subsidiary of Quebec-Hydro and the Association des employés de la compagnie d'électricité Shawinigan (CNTU), goes back to September 23, 1963. At that time the president of the Association wrote to the Shawinigan advising that his association intended to make amendments to the collective agreement which was to expire on October 31, 1963.

On October 29, the company refused to meet the syndicate which had been duly recognized by the Labour Relations Board, pretexting that it preferred to await the decision of the LRB concerning the request of the National Union of Public Service Employees (CLC).

The Shawinigan is still maintaining the same attitude. On December 31, 1963, Mr. Prévost wrote to the Labour Minister, Mr. Carrier Fortin, asking for a conciliator.

On January 31, 1964, the Assistant Deputy-Minister of Labour, Mr. Donat Quimper, reminded the company that according to the law, any recognized association has the right to avail itself of its accreditation as long as it has not been revoked. If the asso-

## Quebec-Hydro, in collusion with NUPSE, tries in vain to have the tribunal adjourned

ciation does avail itself of its accreditation, the employer must acknowledge it and negotiate honestly.

The first session before the conciliator, Mr. Gilles Desmarais, was held on February 11, 1964.

On the 28th of the same month the association, faced with the obvious ill-will of the employer, resolved to bring the dispute before an arbitration board if the company still refused to take part in the conciliation sessions. It is on the 18th of June that the association requested the institution of an arbitration board.

Since the company was refusing to appoint its own arbitrator, the latter was designated by the Minister of Labour according to the powers awarded to him under the provisions of the then Quebec Labour Disputes' Act.

But the company did not seem to think that all these delays were enough. On October 7 last, through its attorney, Mr. Roger Cordeau, it tried to have the tribunal adjourned sine die, pretexting that the company had submitted to the Labour Relations Board a request for the purpose of preventing any procedures for the renewal of the

collective agreement as long as the inter-union conflict between the above-mentioned association and the NUPSE had not been settled. Mr. Cordeau also questioned the legality of the arbitration board since it had been set up under the provisions of a legislation which, according to him, does not exist any more.

Following a few minutes of discussion, the board unanimously decided to proceed, basing its decision on article 139 of the Labour Code which states: "Arbitration councils which have been formed according to the provisions of the Quebec Labour Disputes Act, the Labour

Relations Act or the Public Services Employees Disputes Act, remain in existence as if they had been formed in accordance with the provisions of the present code".

The whole thing then took a dramatic turn when Mr. Cordeau, not satisfied with these explanations, left the room followed by the two employer's representatives.

In the course of the exchange between the attorneys of both parties, Mr. Roger Thibodeau, the syndicate's lawyer, remarked at a certain point that the arguments of Mr. Cordeau should have been presented by the lawyers of the adverse syndicate. It appeared obvious that Quebec-Hydro and the NUPSE were acting in collusion in this matter.

Following the exit of the employer's representatives, the arbitration board, in accordance with the provisions of the law, heard the argument of the syndicate. Mr. Jean-Robert Gauthier, vice-president of the CNTU, director of services of the Canadian Federation of Public Service Employees (CNTU) and one of the syndicate's attorneys, submitted in the first place 36 exhibits. He then went on with an exposé of the syndicate's demands.

## Is full employment possible?

**T**HE scattering of employers, and their reluctance towards any attempt at economic planning, are the two main obstacles in the way of full employment in Canada.

This statement is included in the report on automation submitted at the recent general convention of the CNTU by its secretary general, Mr. Marcel Pepin.

Experiences in several countries have in fact proved that it is possible to find equitable solutions to the difficulties encountered by the workers as a

consequence of technical changes.

The cases of Sweden, Belgium and France have been mentioned, all countries which, each in their own way, have managed to cope with these problems.

The CNTU's report on automation stresses the importance for the labour movement to create a climate, a state of mind which would speed up the advent of such solutions in our country.

The CNTU first denounces the theory, widely spread in North America, according to which full employment would be harmful because of the dangerous tensions it would impose on the stability of the economy.

There is a possible solution against the risks of inflation contained in a full employment policy.

This solution is to intervene in the labour market in order to provide as early as possible new job possibilities for the workers threatened by unemployment.

The main weapon in that struggle consists in an increased mobility — geographical and professional — of labour, and the creation of new jobs.

The recent Swedish experience has shown that full employment may be reached through measures of that kind.

But could such a solution be possible in Canada?

Such an intervention in the labour market, democratic as it may be, implies the existence of a psychological climate and of structures which do not yet exist in our country.

One of the main obstacles in the way of a planned economy in Canada — and the consequent elaboration of an employment policy — is the lack of structures which would permit to negotiate, in specific fields, agreements which would involve the main sectors of our economic activity.

# Windsor Mills

## The CNTU submits 21 suggestions to avoid 250 impending lay-offs

**WINDSOR MILLS** — While reducing its personnel by 30 per cent in its two pulp and paper plants at Windsor Mills, the Dominion Tar and Chemical (Domtar), thanks to various improvements and new machinery which will cost some \$12 million, will increase its production by 30 per cent.

This is a consequence of technological changes, but its effects will be considerably reduced at Windsor as a result of the intention shown by the company to collaborate with the syndicates and its employees in order to avoid a mass lay-off.

It has been estimated by the company that 250 of the 800 employees will lose their job after all the works presently in process will have been complet-

ed. In a town of 7,000, it could become disastrous to see 250 unemployed workers added to those who are already in search of employment. The syndicates, affiliated to the Confederation of National Trade Unions and to the National Federation of Pulp and Paper (CNTU), have presented 21 suggestions which, if they were applied, would prevent workers from losing their job.

Mr. Jean-Guy Morin, assistant to the director general of the above Federation, Mr. René Cormier, has mentioned the following suggestions made by the syndicates:

—that departing employees (either voluntary departures or employees on retirement) should not be replaced;

—that no new employees should be hired, but rather that workers in the plant be used to fill vacancies,

—to give back to the plant employees the work now performed by contractors;

—to apply fully the 40-hour working week;

—that leave of absence be authorized without restriction to employees asking for it in order that they may look for another job;

—that early retirement be encouraged, provided however that the workers receive a pension equal to what they would get if they retired at 65.

—that a special fund be set up, subsidized by the governments, the company and the syndicates, to permit employees to take leave in order to continue or improve their education.

It has also been suggested that the company creates new

manufactures in Windsor, namely a conversion factory for the paper manufactured in the local plant.

The syndicates are devoting considerable thought to the institution of special professional training courses in Windsor Mills, in order that all workers be provided with an opportunity to learn a trade which will meet the needs of modern industry.

Mr. Morin believes that if the company agrees to study the syndicates' proposals and tries seriously to find solutions that would prevent the disastrous effects brought about by the re-organization of its operations, it will be possible to "re-classify" the 200 or 250 workers affected by these measures.

Domtar is one of the few enterprises in Canada to consult regularly with its employees' syndicates and to take occasion of joint meetings to announce its plans.

## A BITTER DENIAL



● Following immediately the statement of Claude Jodoin in which he accused the CNTU to practise religious and racial discrimination, a group of 450 employees from Montreal Jewish Hospital inflicted a bitter denial

to the declaration of the President of the Canadian Labor Congress. Invited to choose between an American Union (affiliated to the CLC) and their own National syndicate, 90% of the employees voted in favor of the

CNTU. Yet the members of this new negotiation unit belong to over 15% different nationalities or religions. In our picture from left to right: Jean Desjardins, treasurer, of the Syndicat national des employés du

Montreal Jewish Hospital, François Krakowski, CNTU organizer, Ferenc Smida, President, François Krakowski, CNTU organizer, Antonio Confente, director of the syndicate, and Jean-Paul Coulombe, representative.

## The sun does not shine for everyone

ONE Canadian family out of three must get along with a revenue which is definitely below the minimum of subsistence.

In more than a million workers' homes, the income is not enough to meet what is today considered as elementary needs.

These figures are quoted from a statistical study which we have already mentioned — and which besides does not take into account agricultural workers.

"Poverty" is of course a subjective notion which can be given many interpretations, and one could discuss at long length on the problem of where poverty starts and where it ends.

We for our part are willing to accept this ever spreading definition which sets the frontier of poverty at the level of the minimum of subsistence.

But then some will say that we are answering one question with another, for at which level lies that minimum?

Let us first brush aside the odious notions setting the minimum of subsistence at the limits of starvation.

Common experience shows that an average family whose income does not reach \$3,500 a year can today just about secure for itself the necessities of life such as housing, food and clothing.

It can be easily shown that this income leaves nothing to provide for illness; it makes any kind of savings impossible and deprives the children of the advantages of superior education.

Not to mention of course that these families can in no way enjoy the many advantages offered by technical progress to those in a higher bracket of income: automobile, household appliances, leasures, travels, country trips, etc.

According to the study mentioned above, 37% of the Quebec families are in such a situation. And still this is an optimistic picture, since it does not take into account the families living on farms, where a frightening proportion find themselves in conditions of stagnation of which we are just beginning to become aware.

It may be said at this stage that there are some "poor" people who deny themselves nothing. It is a fact that an impressive number of families manage, through consumers' credit, to provide themselves for months, even for several years, with an artificial standard of living completely out of line with their refund capacity.

These families are on their way to final disaster: distraint, imprisonment for debts (yes, this is still being done; we'll come back to it), and even suicide.

Yet we are living through an unprecedented period of prosperity. Our economy is in full expansion. Our gross national product is registering new records every year; investment rates remain high and our exports are well received on the international market.

How then can we explain the continued existence of these islands of poverty in the midst of a society on its way towards an ever increasing level of affluence?

There is a simple answer.

The economic growth which we are at present experiencing does not profit equally to all, but allows for important disparities in the distribution of revenues between the various classes of citizens.

Newspapers are publishing regularly the average salaries paid in the manufacturing industry. These averages are always increasing. What is forgotten however is that an average, by its very definition, does not take into account the disparities which may exist from one sector to another.

Furthermore, these figures take no account of the actual revenues of families. All workers from the primary and tertiary sectors are excluded from these calculations. Farmers, public or private service employees, young unemployed workers, handicapped people, elderly people, workers laid-off as a consequence of technical changes, all these categories of citizens are not taken into account. Yet it means a lot of people.

And the most amazing thing is that public opinion accepts such a situation which it hardly seems to find shocking at all.

Yet, without public pressure it cannot really be hoped that the State will take the necessary action.