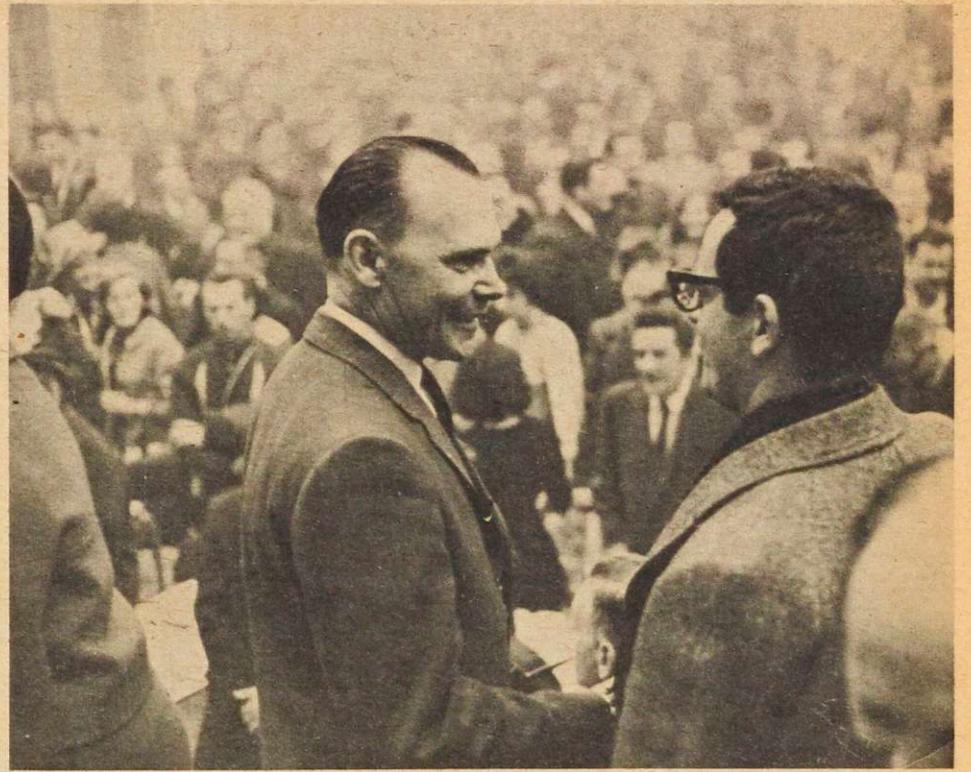
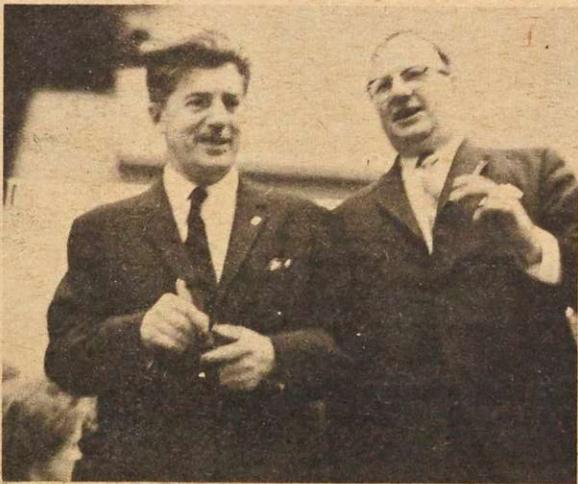


LE TRAVAIL

Publié par la Confédération des Syndicats nationaux

Montréal, décembre 1964. VOL. XL. No 12

UNE VICTOIRE HISTORIQUE



C'EST par un vote majoritaire de plus de 77% que les employés du gouvernement provincial ont gagné, le 30 novembre dernier, une bataille de quatre ans.

Fort de l'appui de la CSN, qui a mis toutes ses énergies dans cette lutte spectaculaire, le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec l'emporte donc — et définitivement — sur son opposant, le Conseil général.

Nos lecteurs trouveront dans ce numéro plusieurs articles se rapportant à cet événement d'importance majeure, notamment la déclaration du président général de la CSN, M. Jean Marchand, commentant le résultat de ce vote (en page 2), ainsi qu'un historique de la lutte menée par le Syndicat (en pages 3 et 4).

Les fonctionnaires ont posé un geste courageux et clairvoyant

Le syndicalisme a d'abord pénétré les rangs de la classe ouvrière pour s'étendre ensuite aux employés de bureau, aux instituteurs, aux employés des corporations municipales et scolaires, aux ingénieurs et cadres, etc. Voici maintenant que les fonctionnaires emboîtent le pas et viennent appuyer les centaines de milliers de militants syndicaux qui se battent pour la promotion sociale, économique et humaine des salariés. Personne ne sous-estimera la portée du geste que viennent de poser les fonctionnaires.

Conséquences pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires seront les premiers à bénéficier de leur action courageuse et clairvoyante. Il est de notoriété publique que le fonctionnarisme a un urgent besoin de réformes.

Les salaires des employés civils, malgré les hausses accordées depuis quelques années, sont en dessous du niveau qu'ils devraient atteindre pour répondre aux exigences d'un budget décent.

Le favoritisme et l'arbitraire ont encore besoin d'être refoulés pour assainir le climat des relations employeurs-

JEAN MARCHAND

La victoire du Syndicat des fonctionnaires provinciaux marque une date importante dans l'histoire du syndicalisme et constitue un événement de première grandeur dans la province de Québec.

employés dans les différents services gouvernementaux.

Des recours efficaces doivent être institués pour permettre de redresser les griefs et combattre les injustices.

Conséquences pour le Gouvernement et la Province

La présence d'un syndicat fort et vigilant rendra de grands services au Gouvernement et à la Province. Il n'y a aucun doute que le patronage aura la vie plus difficile dans l'avenir.

Les cadres syndicaux permettront une meilleure communication entre les autorités et les employés.

La fonction publique sera graduellement revalorisée pour le plus grand bien de la Province.

Les délais inévitables

La tâche immense que doit entreprendre le Syndicat ne peut être accomplie en quelques semaines ou quelques mois.

Il faut, en premier lieu, travailler au projet de loi qui régira les relations de travail entre le Gouvernement et ses employés. Ce projet de loi doit être soumis à

la prochaine session et le premier ministre a exprimé le désir de le discuter avec les représentants du Syndicat majoritaire avant de le déposer devant l'Assemblée législative.

Les unités de négociation et les structures de la convention collective devront également faire l'objet de négociations préliminaires.

Puis ce sera l'élaboration et la négociation de la convention collective elle-même qui retiendront l'attention des représentants syndicaux.

Les fonctionnaires devront donc faire preuve de patience afin de permettre à leur syndicat de remplir le lourd mandat qui vient de lui être confié.

Félicitations et remerciements

La CSN félicite et remercie tous les militants qui sont responsables de la grande victoire qui vient d'être remportée par le Syndicat des fonctionnaires. Sous la direction de M. Amédée Daigle, directeur régional de la CSN, nos permanents n'ont rien ménagé pour y parvenir. Sous la conduite dévouée de M. Raymond Fortin, président du Syndicat, les officiers, les directeurs et les responsables ont travaillé sans arrêt pour organiser les cadres du Syndicat et convaincre les employés civils de la nécessité de s'y inscrire.

Enfin, un grand nombre de fonctionnaires ont généreusement donné leur temps à la cause syndicale; leur travail est d'autant plus méritoire qu'il s'est effectué dans l'ombre.

La victoire du Syndicat des fonctionnaires est l'oeuvre d'une action collective et coordonnée. Toute autre action conduite dans le même esprit aura des résultats aussi heureux.

Nous devons également remercier le Gouvernement d'avoir respecté la liberté de ses employés en ne s'objectant pas à leur organisation syndicale et en évitant de dresser des obstacles sur leur chemin. Il a même collaboré généreusement à la tenue du vote qui vient de nous révéler si éloquemment la volonté majoritaire des employés civils.

UNE JOURNÉE MÉMORABLE



● Dès l'ouverture des polls, au matin du 30 novembre, des milliers de fonctionnaires se sont présentés aux urnes pour y déposer leur bulletin. Ci-haut, un des polls dans le Café du Parlement à Québec où plus de 3,000 votants ont défilé.

● Un groupe indispensable dans toute élection digne de ce nom: le comité des automobiles. A gauche, Y. Noël, un des artisans de la première heure, dirige une de ses équipes volantes disponibles pour toutes les courses.

● Dans les 19 comités régionaux que le Syndicat, avec l'aide de la CSN, avait établis à travers toute la province, des dizaines de fonctionnaires se sont mis à la disposition de leurs confrères. A droite un groupe du comité de Québec dirigé par René Harmégnies.



Après quatre ans de lutte

'61

LE Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec a pris naissance au début de l'année 1961 chez un groupe d'employés du ministère du Revenu à Montréal. Dans le même temps un autre groupe s'organisait parmi les fonctionnaires à Québec.

Les bases du Syndicat furent officiellement jetées à l'automne de cette même année au cours d'une réunion rassemblant une cinquantaine de délégués de Québec et de Montréal représentant sept ou huit ministères. C'est au cours de cette réunion tenue à Trois-Rivières que fut désigné le premier exécutif du Syndicat.

Notre législation provinciale restait alors fort confuse en ce qui touche le droit d'association des fonctionnaires, qui, de toute façon, n'avaient jamais profiter des avantages d'un syndicalisme authentique capable de revendiquer de manière efficace des améliorations à leurs conditions de salaires et de travail.

La Loi du Service civil reconnaissait l'existence d'associations d'employés du gouvernement, lesquelles étaient regroupées dans un Conseil général. Mais les cadres de ces associations étaient à peu près inexistantes. En vingt ans, ces associations n'avaient joué qu'un rôle négligeable comme mandataires des fonctionnaires auprès de l'Etat-employeur et s'étaient confinées à déployer leur activité dans le domaine récréatif et culturel.

La fondation du Syndicat des fonctionnaires venait donc combler un vide.

Le nouveau syndicat voulut, dès le départ, s'assurer de l'appui d'une centrale syndicale. Il conclut donc une entente de service avec la Confédération des syndicats nationaux qui s'engagea à mettre à sa disposition ses ressources, son personnel et son expérience de l'organisation syndicale.

d'obtenir cette reconnaissance en suivant les procédures d'accréditation prévues par la loi des relations ouvrières. A l'automne 1962, quatre requêtes en reconnaissance syndicale étaient déposées devant la Commission des relations ouvrières, dont celle des employés de la Régie des Alcools.

Interrogé à la télévision, lors de la campagne précédant l'élec-

tion de novembre 1962, M. Jean Lesage refusait de commenter le problème du droit d'association des fonctionnaires, alléguant que cette question était alors sub judice et devait faire l'objet d'une décision de la CRO. Il ajoutait que son gouvernement entendait respecter l'interprétation que la Commission proposera touchant l'application des lois actuelles.

Une bataille de mots face à une loi confuse...

'63

LA première audition devant la CRO pour étudier les requêtes des fonctionnaires est convoquée le 30 janvier 1963. Sans s'opposer directement à ces requêtes, le procureur du gouvernement soulève divers points légaux qui, selon lui, font obstacle à l'émission par la Commission des certificats demandés.

Cette lutte légale durera plusieurs mois. Ce n'est qu'au mois d'octobre suivant que la CRO rendra sa décision. Le jugement de la Commission, pensait-on à l'époque, avait au moins l'avantage de clarifier notre législation. La CRO reconnaissait le droit d'association des employés du gouvernement, mais distinguait dans leurs rangs deux catégories de salariés : les "fonctionnaires" d'une part et les "ouvriers" d'autre, distinction qui s'inspirait d'un article de la Loi du Service civil.

Sur la base de cette distinction, la CRO maintenait pour les "fonctionnaires" au sens strict l'interdiction d'appartenir à une association comprenant d'autres groupes de salariés, tandis qu'elle reconnaissait aux "ouvriers" le droit d'affiliation à une centrale syndicale.

Il en résultait que le Syndicat des employés de la Régie des Alcools était, à toutes fins pratiques, débouté de sa requête, puisqu'il comptait dans ses rangs aussi bien des fonctionnaires que des ouvriers.

Cette décision de la Commission allait relancer le Syndicat des fonctionnaires sur une nouvelle piste. Désormais, dans chaque ministère, régie ou commission, il faudra créer deux syndicats distincts. Le premier, groupant les fonctionnaires, devenait une section du Syndicat des fonctionnaires; tandis que le second, groupant les ouvriers, formait une entité autonome, affiliée à la Confédération des syndicats nationaux.

C'est pour se plier à ces nouvelles exigences que les employés de la Régie des Alcools recommencèrent leur recrutement à zéro et déposaient par la suite deux requêtes distinctes.

En décembre 1963, ce fut le tour des fonctionnaires du ministère de la Famille et du Bien-être social de déposer une requête majoritaire devant la CRO.

— Suite en page 4

"La reine ne négocie pas avec ses sujets!"

'62

EN février 1962, la CSN, dans son mémoire annuel au gouvernement provincial, réclamait pour les fonctionnaires le plein exercice du droit d'association avec ses corollaires : droit à la négociation et à la convention collective, droit à la grève, droit à l'affiliation à une centrale syndicale.

Le mémoire soulignait que "la présence d'un syndicat libre pourrait aider grandement le gouvernement à mettre de l'ordre dans les conditions de travail, les salaires, la définition et la hiérarchie des emplois de son personnel. Graduellement le pa-

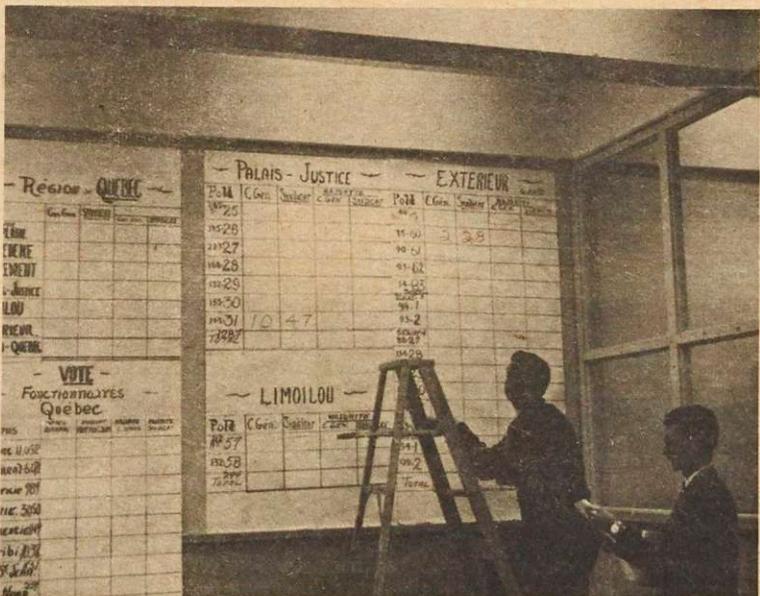
tronage serait éliminé et la fonction publique revalorisée".

La CSN demandait la reconnaissance du nouveau syndicat "en lieu et place de l'ancienne association des employés civils qui est complètement discréditée aux yeux des fonctionnaires".

C'est au cours de cette entrevue que le premier ministre, M. Jean Lesage, prononçait son mot célèbre : "La Reine ne négocie pas avec ses sujets".

Malgré cette douche d'eau froide, le recrutement s'intensifia parmi les employés du gouvernement qui décidèrent de tenter

UNE JOURNÉE MÉMORABLE



● Le coup de 5 heures 30 vient tout juste de sonner. On attend les premiers résultats au comité provincial du Syndicat. Quatre polls en provenance de la région du Bas-du-Fleuve donnent déjà une avance de 100 voix au Syndicat.

● Les premiers résultats en provenance de la région de Québec sont inscrits au tableau tandis qu'un groupe de militants suivent avec une attention soutenue les étapes de la victoire qui s'annonce déjà déterminante.

● Le premier résultat s'inscrit au tableau. Mlle Jeanine Goulet, qui tient la craie et la brosse, devra, pendant deux heures et demie, faire diligence pour tenir compte de tous les résultats qui affluaient de partout.



Tout Québec en liesse

QUEBEC. — Dans la vieille capitale, que certains croyaient être le dernier château-fort du Conseil général, la victoire du Syndicat des fonctionnaires a été écrasante et décisive.

Près de 72% des votants se sont prononcés en faveur d'une action syndicale authentique.

Durant toute la soirée, à compter de 5 heures 30, après la fermeture des polls, tous les militants du syndicat s'étaient rassemblés dans la salle du "comité régional" où les résultats

affluaient de tous les polls.

Dès les premiers moments, la victoire du Syndicat s'affirmait de façon très nette. Quelques polls seulement donnaient une majorité au Conseil général. Chaque nouvelle majorité en faveur du Syndicat déclenchait une nouvelle explosion de joie.

Plus bas dans le même édifice des syndicats nationaux, des centaines de fonctionnaires s'étaient donné rendez-vous et suivaient les résultats qui s'inscrivaient à mesure en provenance

de tous les coins de la province.

Vers huit heures, les résultats étaient presque complets. Il ne manquait plus qu'un poll.

C'est alors que le président provincial du Syndicat des fonctionnaires, qu'on n'avait pas vu de toute la journée (il était au Parlement, siégeant avec les membres du comité de surveillance), fit son apparition en compagnie du président général de la CSN.

On leur fit une ovation délirante.

Suivirent les discours d'usage, abondamment ponctués par les applaudissements de la foule en liesse.

La célébration devait se poursuivre très tard en soirée alors que le groupe s'organisa en parade pour aller brûler, selon une vieille tradition électorale, quelques bonhommes de paille — vous savez où !

● Ci-contre, à gauche, M. Jean Marchand reçoit les commentaires d'un employé qui n'en revient pas du résultat de la soirée. A droite, le président provincial du Syndicat, M. Raymond Fortin, adresse la parole à la foule qui l'ovationne.



'64

Suite de la page 3

LE recrutement chez les employés du gouvernement s'effectue à un rythme accéléré. Les demandes surgissent de tous les ministères et de toutes les parties de la province. Le Syndicat suffit à peine à la tâche.

Une quinzaine de requêtes en reconnaissance syndicale sont déposées devant la Commission des relations ouvrières. On estime que plus de 15,000 employés de l'Etat provincial ont donné leur adhésion au nouveau syndicat.

En mars 1964, le problème du droit d'association des fonctionnaires est à nouveau soulevé à l'occasion de la discussion qui entoure les articles du bill 54 touchant la fonction publique.

Le Syndicat des fonctionnaires se présente devant le comité spécial des relations de travail dans les services publics pour réclamer à nouveau la pleine reconnaissance du droit d'association pour les employés de l'Etat.

En avril 1964, la Commission des relations ouvrières émet un certificat en faveur des fonctionnaires du ministère de la Famille et du Bien-être social. Ce nouveau développement est accueilli avec enthousiasme par les syndiqués qui y voient la reconnaissance implicite d'un syndicalisme

dans la fonction publique provinciale. Le Syndicat qui a déjà préparé son projet de convention collective envoie aux autorités du ministère l'avis de négociation tel que prévu par la loi. Cette joie sera de courte durée puisque, quelques semaines plus tard, le procureur général de la Province, contestait au nom des autorités du ministère concerné cette décision de la CRO et demandait que l'on retire au Syndicat le certificat déjà octroyé.

Le Syndicat et la CSN protestent énergiquement contre cette contestation qu'ils interprètent comme une mesure dilatoire pour retarder les négociations.

Dans le même temps, les employés de la Régie des Alcools s'impatientent. Le Syndicat a déposé deux nouvelles requêtes qu'il estime en tout point conformes aux exigences posées par la Commission. Mais la CRO tarde à rendre sa décision. Les syndiqués menacent de se mettre en grève si les procédures ne sont pas accélérées.

Le 10 juin 1964, nouveau coup de théâtre. Dans une déclaration à l'Assemblée législative, le premier ministre annonce que son gouvernement était prêt "à prendre les dispositions nécessaires

pour mettre sur pied une procédure susceptible de permettre aux fonctionnaires eux-mêmes de dire clairement qui seront leurs représentants authentiques et autorisés". Le premier ministre soulignait plus loin qu'un vote "pourrait facilement clarifier la situation".

Frappés de stupeur par cette nouvelle tournure des événements, les syndiqués mesurent leurs chances et acceptent le défi dans l'espoir que cette procédure inédite hâtera la reconnaissance syndicale du groupe le plus représentatif.

En juillet, le gouvernement dépose en Chambre les derniers amendements au bill 54 touchant les relations de travail dans les services publics. Ces amendements, qui seront adoptés sans grande discussion, ne touchent pas au statut du fonctionnaire provincial: l'affiliation à une centrale syndicale, de même que l'exercice du droit de grève leur sont toujours interdits. Les fonctionnaires seront éventuellement soustraits à la loi générale et soumis à un régime légal distinct. Un seul groupe échappe à la règle, celui de la Régie des Alcools qui reçoit les mêmes droits que tous les autres syndicats de travailleurs.

Quelques jours plus tard, les deux syndicats de la Régie des Alcools reçoivent leur certificat de reconnaissance syndicale. Les négociations débutent le 1er septembre.

L'annonce de la tenue de ce scrutin amène le Syndicat des fonctionnaires à lancer une nouvelle campagne d'éducation à travers toute la province dans le but de persuader tous les employés, qui n'ont pas encore donné leur adhésion à leur section syndicale, de l'importance de poser ce geste en votant en faveur du Syndicat lors du prochain scrutin. Cette campagne débute à la fin de juillet à Montréal et à Québec et de là se propage à toutes les régions de la province. Elle atteint son point culminant lors de deux ralliements qui rassemblent quelque 10,000 fonctionnaires.

Le 21 octobre, un arrêté-en-conseil institue un comité de surveillance du vote. Ce comité, composé de huit membres, a pour principales fonctions de réglementer la tenue et les modalités du vote.

Le 6 novembre, le président du comité annonce que le vote se tiendra le 30 novembre suivant.

Montréal: un balayage en règle

C'EST dans la joie et l'enthousiasme que près de 500 fonctionnaires, réunis dans le gymnase de l'école supérieure St-Stanislas, à Montréal, ont accueilli les résultats de ce référendum.

Comme dans tout référendum de ce genre, surtout lorsqu'il est accompli à la grandeur de la province, comme c'était le cas, les résultats n'arrivèrent que fort lentement.

Aussi, voyait-on des petits groupes de fonctionnaires agglutinés auprès des tableaux, discutant paisiblement entre eux, mais tous confiants dans la victoire.

Et chacun y allait de ses prédictions. "Ce sera un balayage, disait l'un. Nous aurons au moins 75% du vote", "Pas vrai, répondait l'autre, ce sera au moins de 80% ou 85%", "Allons donc, répliquait un troisième, nous gagnerons avec au moins 95% du vote en notre faveur".

Enfin, les premiers résultats entrèrent. Ils venaient de Montréal, comme il fallait s'y attendre.

Il apparut immédiatement que Montréal et sa région voteraient avec un fort pourcentage en faveur du Syndicat, puisque la



compilation de cinq (5) bureaux de votation donnait une majorité écrasante de 580 voix au Syndicat, le Conseil général ne remportant dans ces 5 polls que 19 maigres voix.

Et brusquement la compilation s'accéléra. Successivement, on apprit que la majorité en faveur du Syndicat était de 3,500 voix, puis de 4,800, puis de 6,915, puis de 8,730, pour se terminer avec un grand total de 11,072.

Au fur et à mesure que rentraient ces résultats, l'atmosphère de la salle se réchauffait. Les cris redoublaient d'ardeur, et on vit même, un petit chœur, formé d'un pianista, d'un joueur d'harmonica et d'un chanteur, donner une aubade aux fonctionnaires présents.

Dans le même temps fusaient de divers coins de la salle des cris comme: "Nous sommes enfin libérés d'une longue ser-

vitute", "Le Conseil général est enterré", "Plus de syndicat de boutique", et un qui revenait à maintes reprises: "Maintenant, nous allons nous battre pour obtenir le droit de nous affilier à la CSN".

Mais lorsque M. Marcel Pepin secrétaire général de la CSN arriva, ce fut du délire.

Tout le monde voulait lui serrer la main, tout le monde voulait le voir, et il fut presque

porté jusqu'à la tribune. Quant à l'ovation qu'il reçut, elle fut pour le moins délirante.

Finalement, tous accompagnèrent triomphalement le secrétaire général jusqu'à Darcy McGee, où il devait faire un discours devant les employés de la Commission de transport de Montréal.

De là, ils se rendirent jusqu'au poste CJMS, où ils brandirent une grande pancarte sur laquelle étaient inscrits ces mots: "CJMS égale partialité".

En ce faisant, les fonctionnaires provinciaux voulaient manifester leur mécontentement contre un programme de ce poste, qui avait passé vendredi dernier, et au cours duquel on aurait fait entendre, disaient-ils, une interview d'un représentant du Conseil général et d'un faux représentant du Syndicat des fonctionnaires.

Mais qu'étaient-ce ces petits désagréments aux yeux des fonctionnaires provinciaux? Ils venaient de gagner la bataille de leur vie, et cela compensait tous les désagréments qu'ils avaient subis dans le passé, parce qu'enfin ils se sentaient des hommes libres.

La CISC proteste

Un leader syndical est prisonnier au Congo-Brazzaville

NOUS apprenons ce jour que notre camarade F. M'VILA BIYAOLA, président de la Confédération Africaine des Travailleurs Croyants de la République du Congo-Brazzaville, a été arrêté le 16 novembre au matin par la gendarmerie et est emprisonné depuis cette date pour avoir exprimé publiquement son désaccord, dans un article paru dans le journal de la CATC "L'E-

cho Syndical" avec les tentatives gouvernementales d'imposer un syndicalisme unique.

Cette prétention est d'autant plus injustifiable et cette atteinte à la liberté syndicale est d'autant plus inadmissible qu'il est démontré officiellement par les résultats des élections de délégations syndicales que la CATC est l'organisation de loin la plus représentative des travailleurs dans la République du Congo-Brazzaville.

M'Vila Biyaola est arrêté sous l'inculpation grotesque d'avoir voulu s'enfuir à Léopoldville déguisé en femme et se trouvant dans une voiture conduite par un prêtre européen qu'accompagnaient deux Européennes, mais... le prêtre et les deux femmes auraient réussi à s'enfuir.

Ceux qui connaissent l'impossibilité pratique de passer actuellement de Congo-Brazzaville au Congo-Léo, même pour le personnel diplomatique et les étrangers, mesurent le ridicule de ces accusations inventées de toutes pièces pour atteindre le prestige du président national de la CATC.

C'est sa prise de position courageuse et objective contre les méthodes dictatoriales du gouvernement et l'intention de celui-ci d'imposer par la force l'unité syndicale pour détruire les syndicats CATC majoritaires qui sont à l'origine des mesures tyranniques gouvernementales.

Par ailleurs la Confédération internationale des syndicats chrétiens—CISC—apprend à l'instant que le gouvernement du Congo-Brazzaville a fait procéder à l'arrestation massive d'autres leaders syndicaux et politiques.

Chez les journalistes de Québec

Par CLEMENT TRUDEL

POURQUOI ce remous autour des journaux? Un retour à la bonne vieille quiétude est-il possible à "La Presse", au "Soleil" et ailleurs?

Oui, peut-être... et puis après, le public n'a-t-il pas suffisamment évolué pour exiger davantage des media d'information?

Il appartient au public de manifester son attachement à une information diversifiée, à des descriptions de l'actualité qui approchent le plus possible du tableau complet des faits. Et les journalistes? Les journalistes, eux, ont fait savoir le 3 et le 7 novembre, à Québec, leur opposition aux "directives antidémocratiques et discriminatoires" de deux quotidiens de Québec ("Le Soleil" et "L'Événement"). Cette levée de boucliers n'a pas été le propre des journalistes cependant; des chambres de commerce, des groupements nationaux et des leaders du monde syndi-

cal et politique ont emboîté le pas et demandent le retrait de directives qui tendraient à priver une partie du public des informations qu'il est en droit de recevoir.

Que dit le grief fait aux autorités du "Soleil Limitée"? Que "les exigences nouvelles des autorités... comportent des responsabilités et des engagements non connus, ni prévus, lors de la signature de la convention collective". Tout le problème de "l'idéologie" ou de l'orientation du journal devra être élucidé au cours des négociations qui débutent ce mois-ci dans ces deux quotidiens.

Le gérant général de ces journaux est d'avis qu'il s'agit d'une tempête dans un verre d'eau et qu'il faut une "hiérarchie des valeurs"; il ajoute que la formule que ces journaux ont adoptée depuis 25 ans a réussi, pourquoi la changer?

Des règlements nouveaux, une discipline nouvelle, c'est toujours possible. Il est moins normal que ces règlements

viennent sous forme d'ultimatum, de "crois ou meurs". "Jamais le Syndicat des Journalistes de Québec n'acceptera de se plier à des ultimatums qui ne se situent pas dans la ligne des engagements déjà pris au nom de tous les journalistes par la signature du contrat". Selon le syndicat donc, les directives émises fin octobre par la direction du "Soleil Limitée" constituent "une violation de la convention collective en vigueur"; l'un des articles de la convention prévoit en effet que le "syndicat s'engage à s'appliquer à la formation de ses membres et aider à faire respecter les règlements de régie interne de l'Employeur". Encore faut-il que ces règlements soient connus. Or, "Le Soleil" et "L'Événement" "ont toujours été décrits par leurs propriétaires comme des journaux de stricte information", et l'on mentionne maintenant l'existence d'une idéologie; laquelle?

L'enjeu dépasse la centaine de journalistes à l'emploi du "Soleil Limitée". Il y va du maintien d'une information libre (non tronquée) dans un large secteur de la province.

La vie syndicale chez les journalistes du "Soleil" est passablement active, du moins si l'on tient compte du nombre de griefs déposés en un an; le plus important de ces griefs a trait au congédiement d'un critique d'art et la sentence arbitrale est attendue ce mois-ci. Depuis octobre, les syndiqués jouissent de la cotisation à la source. Le syndicat a réussi, cet été, à obtenir la reconnaissance syndicale pour un fort noyau de journalistes travaillant à Chicoutimi et au Lac Saint-Jean.

La plus spectaculaire des mesures adoptées par le Syndicat des Journalistes de Québec est sans doute la mise en demeure servie aux autorités du "Soleil Limitée", d'avoir à rétracter les propos injurieux et calomnieux inclus dans un document lu au personnel deux jours après la parution du rapport Wagner; le document, distribué aux journalistes par la suite, dit que certains membres de la Rédaction des journaux "ont fait le jeu des révolutionnaires de salon... ont perdu la tête en matraquant" les journaux pour lesquels ils travaillent. Tout tourne autour du désormais célèbre "samedi de la matraque", on l'aura deviné. Les séquelles de cette visite royale sont loin d'être résorbées!

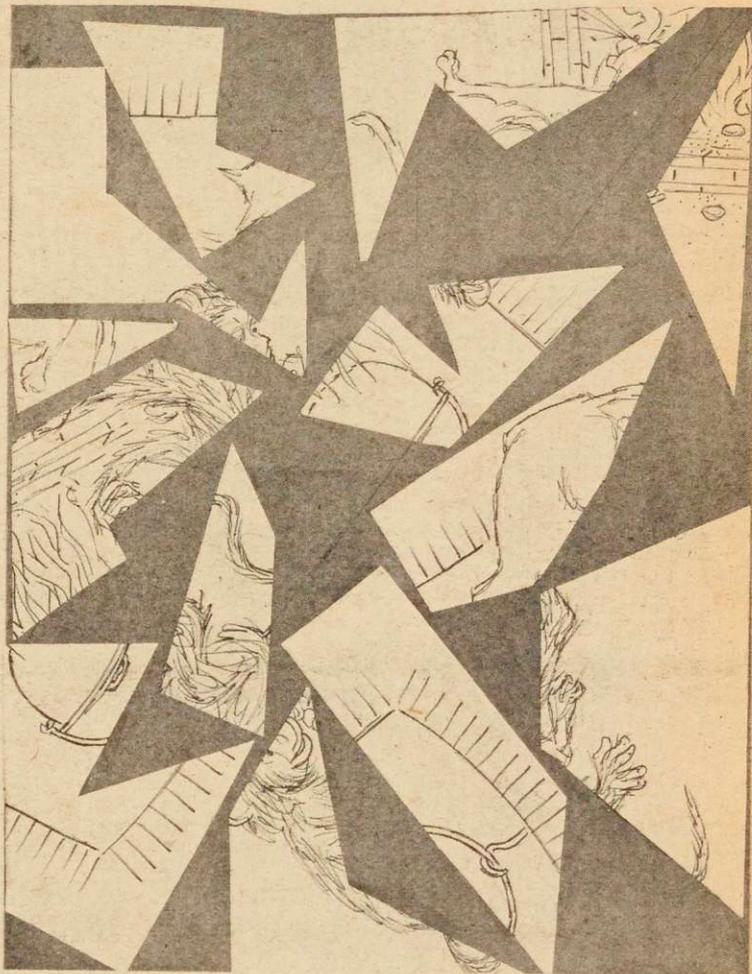
Un autre gain pour la CSN

LE SYNDICAT national des employés de Dionne Spinning Inc., de St-Georges de Beauce (CSN), est sorti victorieux d'un vote de représentation syndicale pris entre le comité d'usine et le syndicat, lequel vote avait été ordonné par la Commission des relations du travail de Québec. C'est ce que nous déclare René Harmégnies, organisateur général de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Depuis vingt ans, c'était la troisième tentative des employés à s'organiser avec un syndicat libre. Les deux premières avaient échoué à cause de l'intervention et l'opposition de la compagnie d'alors. Le syndicat sera donc, cette fois-ci mandaté par la loi pour commander des négociations en vue de la signature d'une convention collective de travail.

Les négociations débiteront sous peu entre l'employeur et la Fédération des travailleurs du textile du Canada (CSN).

CONCOURS

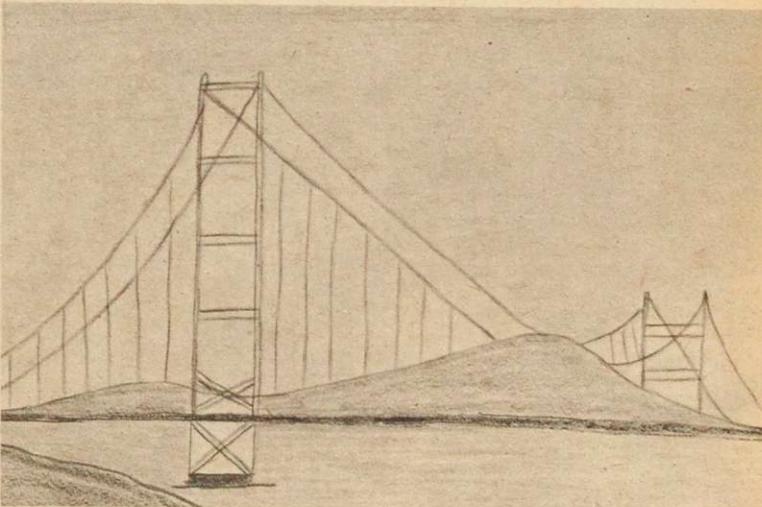


JEU NO 1:

"Le Héron" était la fable qu'il fallait nous nommer. Benoît Lanthier (10 ans), Lac-Brûlé, Cté Terrebonne a été choisi au hasard et recevra les livres promis. **CE MOIS-CI** — En procédant de la même façon, vous êtes éligibles pour le prochain concours. Le journal "Le Travail" offrira pour \$10 de beaux livres au gagnant.

JEU NO 2:

Le dessin de Jean-Pierre Roy (12 ans) 52, Grenon, Pont-Viau désirent devenir ingénieur a été primé. **CE MOIS-CI** — A Noël, les pauvres sont encore plus malheureux, dessinez ce que vous suggère votre bon coeur pour égayer ce jour qui doit être joyeux pour tous les enfants. Le journal "Le Travail" accorde du matériel d'artistes pour une valeur de \$10. Bonne chance à tous et joyeuses fêtes.



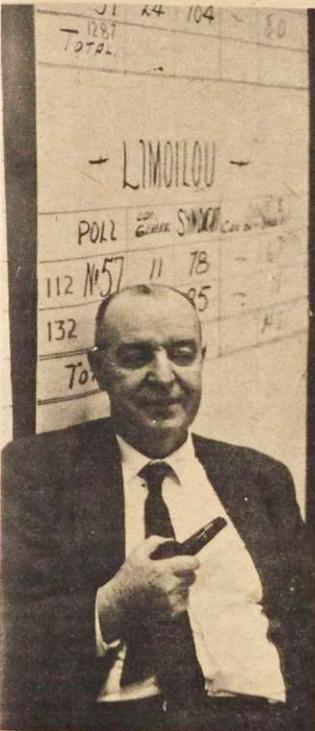
CONCOURS 4364 RUE ST-DENIS, MONTRÉAL — DÉCEMBRE 1964

JEU No 1

Nom
Prénom
Adresse
Age

JEU No 2

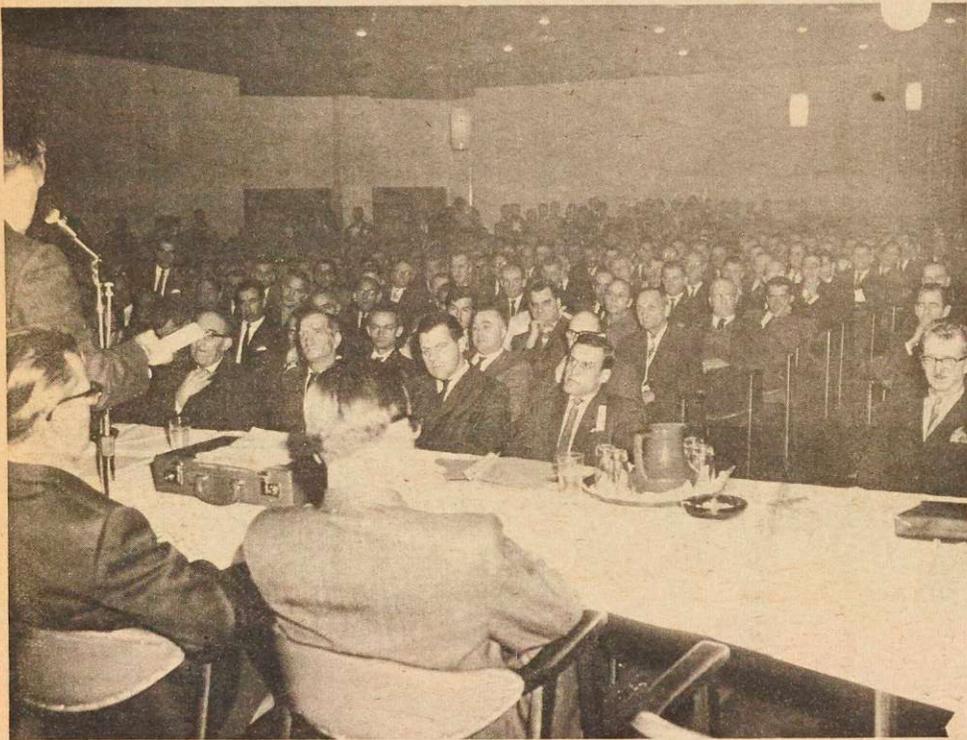
Nom
Prénom
Adresse
Age



● Le confrère François Krakowski, qui a joué un rôle obscur mais capital dans la victoire des fonctionnaires provinciaux à titre de membre du "comité de surveillance" chargé par le gouvernement d'établir les règles du scrutin.

PAS DE GRÈVE DANS L'ALUMINIUM

Il aura fallu 70 séances "centrales" de négociations — sans oublier les 250 sur le plan local — pour en venir à une entente. La grève a failli éclater peu après l'expiration des délais légaux. Le problème des sous-contracts était alors la pierre d'achoppement.



Franc succès des négociations avec l'Alcan

LES EMPLOYÉS des quatre alumineries de l'Aluminum Company of Canada Limited (Alcan) et bon nombre de ceux des entreprises filiales sont maintenant régis par de nouvelles conventions collectives de travail qui leur ont procuré des conditions de travail et des avantages pécuniaires fort avantageux.

La branche "aluminium" de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN) avait réussi à faire accepter à l'employeur le principe d'une négociation centralisée pour les alumineries et les entreprises filiales de l'Alcan.

Ce ne fut pas chose facile. Il a fallu que les employés aient recours à la conciliation pour que la compagnie voyant que les délais permettant légalement à ses employés de faire la grève allaient expirer en même temps, accepta de négocier sérieusement.

Les négociateurs syndicaux furent MM. Adrien Plourde, 1er vice-président de la CSN, Raymond Parent, président de la FNM et Lucien Boucher, président de la branche aluminium de la FNM.

C'est en 1957, après une grève

de quatre mois, que l'Alcan avait accepté pour la première fois de négocier certaines clauses qui intéressaient l'ensemble de ses 8,000 employés. L'expérience fut reprise en 1961, puis pour le renouvellement des conventions qui ont expirées le 8 mai 1963.

Il a fallu 70 séances centrales de négociations et 250 sur les plans locaux pour en venir à une entente. Il s'en est fallu de peu qu'une grève générale n'éclate dans les alumineries peu après l'expiration des délais légaux, le 11 septembre dernier.

Finalement, il y eut accord sur toutes les clauses générales à être incluses dans les conventions collectives de chacune des 14 unités de négociation intéressées dans ces pourparlers.

Tous les employés de l'Alcan ont appris le résultat de ces

négociations en même temps, grâce à un système de communication radiophonique relié à la station centrale, à Chicoutimi, où étaient réunis, au Motel Le Montagnais, plus de 3,000 des 5,000 employés de l'Alcan d'Arvida, dimanche le 1er novembre à 10 heures a.m. Le rapport des négociations s'est effectué simultanément pour les employés d'Arvida, Shawinigan, Beauharnois, Châte-des-Passes, Port-Alfred et Alma. Une autre séance semblable a eu lieu le soir, pour les employés qui n'avaient pu assister aux assemblées de l'avant-midi.

Les employés avaient ensuite trois jours pour se prononcer, par scrutin secret, sur le projet de contrat recommandé par les négociateurs syndicaux. La plupart des unités de négociation

ont accepté le projet, parfois avec de très fortes majorités. D'autres unités ont cependant rejeté le même projet, à cause de certaines clauses locales qu'ils désiraient améliorer avant de signer leur contrat.

Ont accepté le projet tel que présenté (clauses générales et clauses locales) les employés des quatre alumineries d'Arvida, Isle-Maligne, Shawinigan et Beauharnois, de même que les débardeurs et les employés de bureau de Saguenay Terminals, les employés de Centrale Force-Motrice Saguenay et du chemin de fer Alma-Jonquière. Les employés de l'entreprise hydro-électrique de Châte-des-Passes ont accepté à l'unanimité les clauses générales mais rejeté de la même façon les clauses locales. Les employés de la Centrale hydro-électrique de Shipshaw et de Châte-à-Caron, ont rejeté l'offre. Dans ces derniers endroits, d'autres séances de négociations ont eu lieu en vue d'en venir à une entente sur les clauses locales, car c'est sur ces clauses surtout que les travailleurs ont manifesté leur désapprobation.

Les négociateurs syndicaux se sont réjouis de cette victoire syndicale. Le résultat du vote leur a démontré qu'ils avaient eu raison d'exiger des négociations centrales. D'ailleurs les gains obtenus sont une preuve de ce succès.

Le salaire moyen le plus élevé au Canada

ARVIDA. — Grâce aux récentes négociations, l'industrie de l'Aluminium se place en tête de liste, au Canada, pour le salaire moyen qu'elle paie à ses employés.

Il y a dix ans à peine, les dirigeants de la branche "aluminium" de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN) se battaient pour obtenir la parité des salaires avec les entreprises de l'amiante, des produits chimiques, du papier et de l'acier. Aujourd'hui le salaire moyen des employés qu'ils représentent est supé-

rieur aux salaires payés dans ces secteurs industriels.

Dans la convention collective de trois ans qui vient d'être signée, le salaire horaire moyen passera à \$2.92 (ce qui comprend les primes d'équipe, les assurances, le surtemps et la prime pour le travail effectué le dimanche).

Le nouveau contrat prévoit une hausse de salaire de 15 cents l'heure échelonnée sur trois ans, à raison de 5 cents par année, et des bénéfices marginaux qui représentent 17 cents l'heure. Les employés de

bureau ont bénéficié d'une première augmentation de salaire de \$3 suivie de deux autres de \$1.75 chacune (pour ceux qui font la semaine de 35 heures). Ceux qui font la semaine de 40 heures ont reçu une première augmentation de \$3.80 et recevront les deux autres augmentations de \$1.75.

Parmi les autres gains pécuniaires, on note la hausse des prestations supplémentaires d'assurance-chômage de \$13 à \$18 par semaine. Les employés qui comptent de 2 à 5 années de service y auront

droit pendant 39 semaines (au lieu de 26) et ceux qui ont cinq années de service et plus, toucheront ces allocations pendant 52 semaines au lieu de 39.

La compagnie a augmenté sa contribution à la prime d'assurance-maladie pour la porter à 4 cents l'heure pour les employés payés à l'heure et à \$1.10 par semaine pour les employés de bureau.

Tout employé dont la cédule normale de travail exige sa présence à l'usine le dimanche, recevra une prime de 20 cents l'heure.

La compagnie payait aux employés absents pour cause de maladie, 50 p. 100 de leur salaire pendant une période de 26 semaines, si ces employés avaient cinq ans et plus de service. Ceux qui avaient moins de cinq ans de service, recevaient le demi-salaire pendant 13 semaines et le quart de leur salaire pendant 13 autres semaines. Cette année, les qualifications restent les mêmes, mais la compagnie a accepté de verser les deux tiers du salaire et le tiers selon le cas.

Une meilleure sécurité dans l'emploi

ARVIDA. — La clause traitant des sous-contrats a failli provoquer une rupture des négociations entre l'Alcan et les syndicats de ses employés. Finalement, une formule de compromis a été trouvée, et une grève a été évitée.

La compagnie désirait, pour des raisons d'efficacité et de flexibilité, avoir la liberté d'accorder des sous-contrats à des entrepreneurs de l'extérieur, sans se soucier de la sécurité d'emploi de ses employés.

Les employeurs de la région se sont immiscés dans les négociations en formant un organisme qu'ils ont appelé la "Voix du Patronat". Ils soutenaient que la survivance économique de la région de Saguenay-Lac-St-Jean serait en péril si la compagnie se rendait aux demandes syndicales. Même quinze jours après qu'un accord fut intervenu sur cette clause, la

Voix du Patronat continuait de se faire entendre ...

Faisant une première concession, la compagnie offrait de confier à ses employés réguliers les travaux d'entretien, de réparation et de réfection, à la condition que le nombre global des employés requis soit disponible à l'usine même. Avec une clause semblable il aurait été facile pour la compagnie de prétendre qu'elle n'avait jamais le nombre global.

Les syndicats, mettant plus de pression, a obtenu finalement que la compagnie ne confierait pas de contrat d'entretien ou de réparation si cela avait comme résultat la baisse de salaire d'un employé régulier qualifié et disponible pour exécuter le travail. Cela ne devait pas avoir comme conséquence non plus, la mise à pied d'un employé régulier déplacé à cause des contrats.



● Photo prise à l'occasion de la signature de la convention collective des employés payés à l'heure. Nous apercevons, dans l'ordre habituel, première rangée : M. R.-A. Fortier, gérant du personnel à l'Alcan, Gaston Dufour, directeur des usines, Lucien Boucher, président du syndicat et René Pouliot, secrétaire du syndicat. Deuxième rangée : MM. Paul Chartier et

M. Leydet du département des relations industrielles à l'Alcan, MM. John McLellan, Irénée Giguère et Lucien Thériault, vice-présidents du Syndicat, Roland Couture, trésorier du syndicat, Adrien Plourde, conseiller technique de la Fédération nationale de la métallurgie et Edmond Lapierre, assistant-directeur du personnel à l'Alcan.

Un régime unique de vacances "prolongées"

ARVIDA. — Un régime gradué de vacances prolongées unique en son genre en Amérique du Nord a été négocié pour les 8,000 employés de l'Aluminum company of Canada Limited (Alcan).

Une semaine de vacances supplémentaire a d'abord été ajoutée au régime actuel pour tous les employés. Ainsi les employés qui ont une, trois ou dix années de service continu, ont droit respectivement à deux, trois ou quatre semaines de vacances annuelles. Ils recevront en plus, 14 p. 100 du pécule de telles vacances.

Le système devient original pour les employés qui atteignent 60 ans d'âge. À 60 ans, ils auront droit à six semaines de vacances; à 61 ans, à 7 semaines; à 62 ans, à 8 semaines; à 63 ans, à 9 semaines et à 64 ans, à 10 semaines. Ils auront toujours droit au supplément de 14 p. 100 de la

somme totale que représente le coût total de leurs vacances, jusqu'au maximum de quatre semaines.

Cette formule permet au travailleur qui se rapproche de sa mise à la retraite (65 ans) de se préparer psychologiquement afin de mieux organiser ses loisirs, et faire en sorte qu'il ne se sente pas frustré et démoralisé lorsqu'arrivera sa sortie de la vie active.

La Fédération de la Métallurgie (CSN) a signé, il y a quelque temps, une clause de vacances prolongées à la Canadian British Aluminum de Baie-Comeau par laquelle les travailleurs ont droit à dix semaines de vacances (payées pour treize) chaque fois qu'ils comptent cinq années de service continu avec la compagnie. Les deux formules sont avantageuses et l'étude qu'on en fera au cours des années prochaines dira laquelle les travailleurs préfèrent.



● POUR LES COMMIS DE BUREAU — La convention de travail touchant quelque 375 commis de bureau à l'Alcan d'Arvida a été signée par les représentants de la Compagnie et ceux du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida. Assis à la table, dans l'ordre habituel : MM. Alden Lank, chef du Service des relations avec les

employés de bureau; Gaston Dufour, directeur des usines, Lucien Boucher, président du syndicat local et Mlle Thérèse Girard. Debout à l'arrière : MM. Jérôme Gauthier, Maxime Godbout, Guy Gagné, Georges Gadouas, Rosaire Bergeron et Louis-Joseph Regimbald. N'apparaît pas sur la photo, M. Antoine Potvin qui était absent.

Éditorial

LA GRANDE RÉVOLUTION POUR LE QUÉBEC

PARCE qu'elle fixe des objectifs et trace un programme qui conduit à une transformation radicale de notre système d'enseignement, la deuxième tranche du rapport Parent propose, en somme, une révolution qui dans notre esprit, sera la grande révolution du Québec si nous avons le courage de l'entreprendre et la volonté de la conduire à terme.

L'importance et l'urgence des propositions de la Commission Parent rejettent au second plan toutes les autres réformes majeures dont nous pouvons rêver. Elles les rejettent au second plan en ce sens que ces réformes elles-mêmes ne peuvent être pleinement réalisées que si notre système d'enseignement y a préparé notre société.

Les révolutions de salon, les bouleversements artificiels des structures sociales ou politiques ne disent rien qui vaille aux travailleurs.

Mais une révolution qui donne accès aux sources du savoir, qui rétablit l'égalité des gens, qui réhabilite les cultures techniques et populaires, qui réoriente l'éducation vers les masses au lieu des seules élites, est une révolution qui leur offre des potentialités illimitées.

Les classes laborieuses sont les grandes victimes de l'incohérence actuelle de notre système d'enseignement. Elles seront les bénéficiaires des réformes proposées par le rapport Parent. C'est pourquoi la CSN en réclamera la réalisation de toutes ses forces.

Les écueils à éviter

En d'autres temps, l'esprit de la deuxième tranche du rapport Parent aurait soulevé un tollé encore plus grand peut-être que la première. On aurait vu fuser les accusations d'étatisme, de socialisme, de pragmatisme, d'américanisme, de matérialisme, sans compter bien entendu celles de "désincarnation", mépris du passé, ignorance de nos caractéristiques propres, etc., etc. Aujourd'hui il semble que tout cela doive être moins fort au niveau des manifestations publiques. Cependant il est fatal que des traditions occultes s'exercent et l'expérience du Bill 60 ne doit pas se répéter.

Les dangers les plus évidents sont :

a) *maintien déguisé* : Une partie des privilèges des collèges classiques, selon le rapport, doivent, soit s'intégrer d'une façon très souple d'ailleurs au régime prévu pour l'enseignement secondaire et celui des instituts, soit alors devenir purement privés et en subir les conséquences financières;

b) *Compromis quant au caractère public des instituts, des universités à charte limitée et des centres d'enseignement universitaires* : Le rapport Parent prévoit que les groupes intéressés "pourront faire des propositions au gouvernement en vue de la nomination des administrateurs". Il faudra veiller à ce que les lois n'en contiennent pas plus, et ensuite à ce que lesdites propositions "ne soient pas l'équivalent du contrôle traditionnel".

c) *Ecoles normales et instituts familiaux* : Ces féodalités particulièrement puissantes tenteront naturellement de sauver quelque chose de leur situation. C'est un des points sur lesquels la vigilance s'impose.

d) *Réforme des universités actuelles* : Il appartiendra à l'opinion de veiller à ce que "l'invitation à se réformer" faite aux universités se traduise autrement que par la nomination de laïcs ou par des fictions juridiques.

e) *Coût de l'entreprise* : La réforme coûtera extrêmement cher et les contribuables doivent être préparés graduellement à en payer le prix.

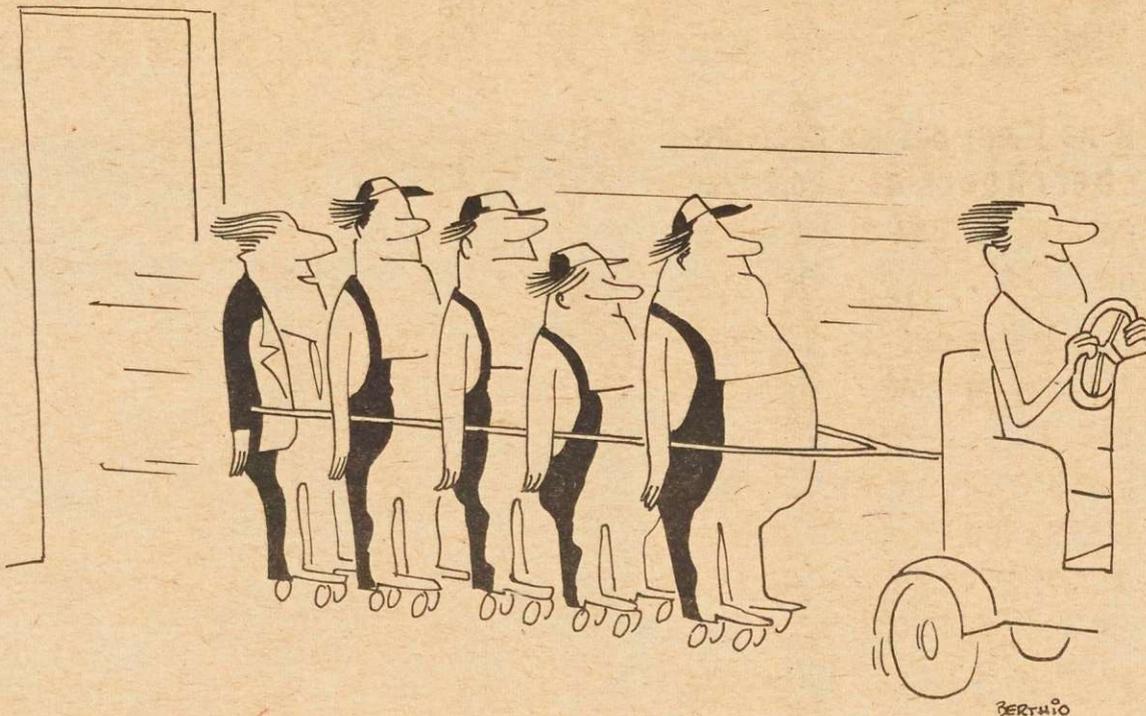
Un consensus national ?

Voilà les réflexions que nous a inspirées la deuxième tranche du rapport Parent. Est-ce trop espérer que l'unanimité se fasse autour des recommandations qui y sont contenues et que, sans délai, nous entreprenions de leur donner suite ?

Si vraiment nous ne rencontrons pas un consensus national sur de tels objectifs, ou que nous n'ayons pas la force de les atteindre, il est bien vain de nous laisser enivrer par les autres espérances qui excitent notre esprit.

Jean MARCHAND

EMPLOYÉS MOBILES



A quand l'HEBDO de tous les travailleurs ?

UNE idée nouvelle circule depuis quelque temps à Montréal; il s'agit d'un journal que des mouvements populaires comme la CSN seraient invités à créer et à financer.

par
Pierre
Vadeboncoeur

Les brasseurs d'affaires qui se partagent la tâche de tripoter les quotidiens et qui voudraient manipuler les journalistes pour les empêcher d'écrire la vérité ont donné à réfléchir.

Nous savions que la plupart des journaux étaient dominés dans l'ombre par une bonne centaine de crétins qui ne comprennent que la piastre et qui se chargent de protéger une société dont le principe suprême est de permettre à la bourgeoisie de "faire une piastre", mais jamais le syndicalisme n'avait heurté de front cet adversaire sans visage, jamais il n'y avait eu de lutte pour la liberté professionnelle et la vérité dans les journaux.

Au service du "peuple"

Les journalistes de *La Presse* avaient d'ailleurs réussi, grâce à un concours de circonstances, à pratiquer un journalisme honorable et quelquefois courageux.

Le problème du service du peuple dans les journaux ne serait donc probablement pas ve-

nu à jour, si un événement ne se fût produit : Le *Pearl Harbor* de *La Presse*, l'agression soudaine de la direction de *La Presse*, qui, par le moyen d'un lock-out atteignant quelques-uns de nos syndicats affiliés, souleva la question des droits du public à l'information et à la critique du régime.

Puis, il y eut la mise en garde du *Soleil* et de *l'Événement* à ses journalistes et enfin la dénonciation du personnel de Radio-Canada prononcée par un ministre provincial farfelu et comprise le plus sérieusement du monde à Ottawa par un autre quidam bien placé. C'était suffisant. Le problème était posé : comment le peuple ferait-il pour échapper à la contrainte intellectuelle et morale des dictateurs de l'opinion ?

On pense, ici à Montréal, qu'un des moyens serait que le peuple organisé eût son propre journal. L'expérience de *La...libre*, le journal tri-hebdomadaire des journalistes de *La Presse* en congé forcé, est éloquent : il y a plus à lire, peut-être, dans ses quatre ou

six pages, en fait de commentaires de choc, de critique lucide et vive, que dans la plupart des journaux de la province réunis; la nouvelle y prend un relief qu'on ne trouve guère ailleurs; enfin ce journal vit, il vit intensément, il attaque, il riposte, il dit crûment ce qu'ailleurs on cache ou on dilue, c'est un véritable journal de combat, il semble promettre avec des moyens de fortune la renaissance du journalisme comme pouvait l'entendre Olivier Asselin. Le peuple ne saurait se passer d'une feuille de combat.

Nous croyons qu'un journal semblable, appuyé par des associations populaires, peut vivre et être lu. Quelle forme prendrait-il ? Un hebdomadaire paraît seul possible, mais un hebdo comme on n'en voit pas dans la province.

Nous croyons qu'un très grand nombre de gens sont avides de lectures sur l'actualité, comme ils étaient avides de *Point de Mire*.

Liberté créatrice

Un nombre non moins grand de gens veulent la vérité, ils veulent qu'on la leur dévoile, directement, avec verve, avec images, d'une manière honnête, mais vigoureuse. Un hebdomadaire bien fait, journalistique, d'attaque, animé d'une certaine jeunesse d'esprit, bien informé par quelques journalistes d'expérience, ironique, passionné, serait lu.

Les mouvements qui le soutiendraient devraient le vouloir libre, capable de critique sévère même à leur endroit. Ce serait une entreprise de liberté créatrice populaire.

Sur l'échiquier de ce qu'on a appelé la révolution nationale, c'est cette pièce maintenant qu'il faut jouer.

UN DÉFI EXTRAORDINAIRE

Il ne s'agit pas ici pour des chercheurs de s'enfermer dans un bureau et de tracer un "plan".

Le défi à relever, c'est d'amener une population, embourbée dans sa misère, à se pencher sur ses propres problèmes et à élaborer elle-même les solutions qui lui permettront d'en sortir.

C'est la bataille qu'est en train de gagner...



...L'ÉQUIPE DU "BAEQ"

par
Jacques
Guay

"J'AVAIS des cochons et de l'avoine. J'ai vendu mon avoine \$500. Là y faut que je me débarrasse de mes cochons. Si j'avais décidé de les garder, y'auraient mangé l'avoine et j'aurais tout perdu".

Ils sont une dizaine dans une classe du couvent, assis autour de la table qui sert aux cours d'art ménager. Depuis quinze minutes ils essaient de trouver cinq productions agricoles de leur localité.

Dehors le vent hurle, un vent de poudrière, le soir de la première tempête de neige de l'hiver. Le 21 octobre, 113 familles s'apprentent à vivre repliées sur elles-mêmes à une vingtaine de milles de Matane. St-Léandre, un petit village perdu dans les montagnes.

Un animateur du Bureau d'aménagement de l'est du Québec, mieux connu dans la région sous le sigle "BAEQ", Gérard Demers, venait de les inviter à "jouer le jeu" et à remplir, ensemble, quelques-unes des questions d'un "guide d'inventaire et de discussion" sur l'agriculture.

"Enumérer par ordre d'importance, disait le guide, cinq principales productions agricoles de la localité".

Cinq ou six mois plus tôt, un autre animateur avait formé dans la paroisse un "comité local d'aménagement". Et il n'y était pas retourné. Ce 21 octobre, Gérard Demers tentait de relancer le comité. Malgré la mauvaise température, ils étaient une dizaine, autour de la table, à chercher cinq productions agricoles à St-Léandre.

A leur arrivée, ils parlaient tous de "laisser tomber". Et voilà qu'après une heure de discussion, ils ont oublié la présence de l'animateur.

"On pourrait peut-être mettre le lait comme première production?" risque l'un d'eux. Les autres ne répondent pas immédiatement. "Si tu veux, hoche-t-on enfin".

Un cultivateur confie alors: "Pour ce que mes vaches me rapportent. A la laiterie on me donne toujours le même pourcentage de gras. Pour les "tester" j'ai commencé à ajouter une pinte d'eau par bidon. Je suis rendu à ajouter un gallon. Toujours 3 pour cent de gras".

"Il y a aussi les oeufs" glisse un jeune homme.

"Tu peux parler. L'an passé tu venais les quêter chez nous, tes oeufs".

Après avoir réussi, vaille que vaille, à enligner trois productions, les membres du "comité d'aménagement de St-Léandre" referment le guide. Quand ils lèvent l'assemblée, ils ont décidé d'organiser des veillées de rang, de compléter les différents guides et de "faire un plan".

Pour Gérard Demers la partie est gagnée. Il a repéré celui sur le comité qui semble avoir compris le mieux ce qu'est l'aménagement. Il retournera le voir dans quelques jours. Puis le comité se réunira à nouveau et convoquera dans quelques semaines tous les paroissiens et leur soumettra le fruit de ses études: un plan local, ce qu'il faudra faire pour relever la place.

Cette scène, elle s'est répétée quelque 200 fois dans les villages et villes du Bas St-Laurent et de la Gaspésie depuis un an. D'abord sceptiques et méfiants, des centaines de cultivateurs, de pêcheurs, de colons et d'ouvriers ont, peu à peu, mis ce qu'il leur reste d'espoir dans le BAEQ, en même temps qu'ils saisissaient à pleines mains leur destin.

Ouvrons la parenthèse

"Aménagement du territoire", "comités locaux", "animateurs régionaux", "guides d'inventaire", "comités de zone", "plan", "Arda". Tels sont les mots du nouveau vocabulaire des 322,580 habitants (dont plus des 2/3 de langue française) du 15,594 milles carrés de terre québécoise, paradis du tourisme et du sous-développement, qui forment le territoire pilote du Bureau d'aménagement de l'est du Québec.

Neuf comtés, un centre: Mont-Joli où sont situés les bureaux du BAEQ. Les neuf comtés sont: Témiscouata, Rivière-du-Loup, Rimouski, Matane, Gaspé-Nord, Gaspé-Sud, Bonaventure, Matapédia et les Iles-de-la-Madeleine.

Dans ce vaste territoire: une expérience unique au monde de participation populaire. L'été dernier des sociologues, des géographes, des économistes, des experts en sciences humaines de l'étranger, particulièrement de France, sont venus observer le phénomène.

Car il ne s'agit pas ici pour des chercheurs de s'enfermer dans des bureaux et de tracer un "plan". Le défi à relever c'est d'amener une population, encrassée dans la misère, à se pencher sur ses problèmes et à élaborer elle-même les solutions. C'est la bataille qu'est en train de gagner l'équipe du BAEQ.

C'est en 1956, en pleine période de grande noirceur, qu'il faut remonter si on veut aller aux sources du grand bouleversement qui a donné à une population l'instrument de sa libération.

Cette année-là, à Mont-Joli, les Chambres de commerce de la région, réunies en congrès, ont invité les maires des villes du Bas Saint-Laurent à discuter de la création d'un Conseil d'orientation économique.

Il faut ouvrir ici une parenthèse. Les corps intermédiaires et les groupements à caractère social, Chambres de commerce, Richelieu, et autres, n'ont pas dans les régions déshéritées la même mission qu'ailleurs dans la province. Ils deviennent la tribune par laquelle les éléments les plus dynamiques tentent d'alerter les gouvernements sur les problèmes locaux. Ils deviennent des leviers d'action. Ils sont en fait, souvent, très différents des organismes provinciaux auxquels ils appartiennent. On a pu voir ainsi, à une élection fédérale un membre du Jeune Commerce, ancien président par surcroît, briguer les suffrages sous la bannière du Nouveau Parti Démocratique, à Rimouski. Dans les régions déshéritées, les groupes intermédiaires prennent position sur tout et poursuivent à l'occasion des fins qui sont loin de la position officielle du mouvement ou de son conservatisme.

Ainsi donc, les Chambres de commerce du Bas St-Laurent ont-elles formé en 1956 le Conseil d'orientation économique du Bas St-Laurent (COEB) qui devait bientôt englober ces comtés de Témiscouata, Rivière-du-Loup, Rimouski, Matane et Matapédia. Outre les Chambres de commerce, les Conseils de ville, les Conseils de comté et les différentes associations représentatives dont l'Union catholique des cultivateurs et les syndicats en firent partie.

Tournez la page

Non seulement c'est la première fois au Québec qu'une équipe de chercheurs étudie systématiquement une région...

...mais c'est sûrement la première fois au Canada que la population est invitée à participer directement à l'élaboration des solutions qui la sortiront du marasme.

**L'expérience est unique.
De son succès dépend le re-
lèvement d'une foule de ré-
gions du pays.**

**Elle est unique surtout par son
côté démocratique.**

**Jusqu'à tout récemment tout
ce qui avait "prospéré" dans
cette immense région, c'est la
misère, les promesses.**



● Ci-contre : Une forêt brûlée, des colonies dont il ne reste plus rien. Plus bas: Gérard Demers, 31 ans, avec deux de ses enfants. Il est animateur régional dans Matane. "Ça fait dix ans que je voulais être utile", nous a-t-il confié.

La première chose que fit le COEB fut de demander à un professeur des sciences sociales de l'Université Laval, M. Yves Dubé, de tracer un schéma d'enquête économique du territoire. Il fut démontré que 41 pour cent de la population vivait de l'agriculture. Dès lors, l'agriculture devenait la première préoccupation du Conseil.

Le Conseil entreprit une série d'enquêtes socio-économiques sur, par exemple, la classification des sols, les transports et présenta une série de mémoires à diverses commissions d'enquête. Le tout avec les résultats qu'ont habituellement les mémoires et les publications d'enquêtes.

Les choses en étaient là, mémoires et enquêtes suivant le cheminement officiel et traditionnel de "la boîte à maille" aux paniers ou aux classeurs des autorités, lorsqu'en 1961 le gouvernement fédéral, sous l'impulsion du ministre de l'Agriculture d'alors, le député conservateur Alvis Hamilton, passa "the Agricultural and Rural Development Act" connu en français sous le nom de loi d'Aménagement rural et de développement agricole (ARDA).

Cette loi avait pour but de mettre sur pied des ententes fédérales-provinciales pour relever les régions rurales.

A son congrès de 1962 le Conseil d'orientation économique du Bas Saint-Laurent décide de se servir de la loi ARDA et demande au ministre de l'Agriculture du Québec, M. Alcide Coury, de faire en sorte que sa région puisse bénéficier de cette mesure fédérale.

Le 26 juin 1963 le lieutenant-gouverneur de la province de Québec sanctionnait le bill 52 qui permettait, entre autres, au ministre de l'Agriculture du Québec "de conclure une entente avec tout gouvernement, organisme public, corporation ou société en vue de l'élaboration de plans et d'exécution de travaux relatifs à l'aménagement rural et au développement agricole". En somme l'équivalent québécois de la loi fédérale de l'ARDA.

En juillet 1963, se fondait le Conseil régional d'expansion économique de la Gaspésie et des Iles-de-la-Madeleine (CREGIM).

Et vers la fin du mois de juillet de cette année 1963 se constituait une corporation privée, sans but lucratif, le Bureau d'Aménagement de l'est du Québec, formé de dix actionnaires représentant le Conseil d'orientation économique du Bas Saint-Laurent et celui de la Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine. Les deux gouvernements, fédéral et provincial, devaient défrayer le coût d'une enquête-participation exécutée par une équipe d'experts engagés par cette corporation.

Un inventaire complet

Le BAEQ a, jusqu'aux premiers mois de 1966, pour soumettre un plan de relèvement économique du territoire pilote.

Non seulement c'est la première fois au Québec qu'une équipe de chercheurs étudie systématiquement une région, mais c'est sûrement la première fois en Amérique que la population est invitée à participer directement à l'élaboration des solutions qui la sortiront du marasme.

Car, il ne s'agit plus uniquement d'aménagement rural et de développement agricole. Le BAEQ doit procéder à un inventaire complet des ressources du territoire. Pêche, agriculture, bois, mines, tourisme, tout doit être étudié. Le plan, qui en résultera, englobera tous les aspects de la vie socio-économique du territoire.



L'expérience est unique au Canada. De son succès dépend le relèvement d'une foule de régions du pays. L'expérience est peut-être unique au monde, par l'étendue du territoire et surtout par son côté foncièrement démocratique.

Le territoire, nous l'avons déjà écrit, couvre 15,594 milles carrés. Tous connaissent, du moins en cartes postales, la Gaspésie et la vallée de la Matapédia. La Gaspésie évoque immédiatement le rocher Percé et les barques de pêche. La Matapédia, les montagnes et les colonies.

Pour compléter le tableau, ajoutons que Rivière-du-Loup est un comté qui ressemble à ceux sis en aval de Québec, sur la rive sud, riverain et agricole. Témiscouata, coïncé entre Rivière-du-Loup et le comté de Madawaska au Nouveau-Brunswick, vit surtout de la forêt.

Rimouski renferme la ville la plus développée du territoire, empire de la famille Brillant, qui en contrôle la presque totalité de la vie économique. Matane est un comté misérable dont la principale ville, Matane, agonise. Les Iles-de-la-Madeleine vivent uniquement de la pêche dont celle du homard. Enfin Bonaventure pourrait, du moins sur le littoral de la Baie-des-Chaleurs, être un assez bon comté agricole.

Dans cet immense pays : 322,580 habitants dont 278,467 de langue française et 11,620 de langue anglaise. Un peu moins du tiers résident dans les villes : 106,575. Des 216,000 ruraux, seulement 83,486 vivent, en partie de l'agriculture. Le revenu net annuel moyen : \$166. par habitant.

Les travailleurs du territoire, ruraux, ouvriers, professionnels, tous ceux qui gagnent, ramassent annuellement environ \$80 millions. Le gouvernement, sous forme d'assistances, verse \$115 millions. C'est ainsi qu'on réussit "à s'arracher".

Autres données. La température moyenne du territoire : 35 degrés. En

hiver : 10 degrés et en été 65 degrés. Ainsi dans la Matapédia, il est à peine possible de faire pousser un blé maigrichon. Le blé d'Inde gèle avant de parvenir à maturité.

Précipitations : 35 pouces d'eau par année dont 25" de pluie. Comme il faut 12 pouces de neige pour faire un pouce d'eau, cela fait en moyenne 120" de neige par année.

Enfin, il fait soleil entre 1,600 à 1,700 heures par année. Environ 40 pour cent de la période possible de soleil.

Et si le vent tournait...

Jusqu'à tout récemment, tout ce qui avait réussi à prospérer dans cette immense région c'était la misère, les promesses et les octrois de toutes sortes.

Mais comme dit la chanson : "Si le vent tournait".

Si le vent tournait, il arriverait ce qui est, effectivement, arrivé dans le comté de Matapédia : 400 cultivateurs ont refusé deux beaux projets que venait leur offrir leur député, M. Bona Arsenaault.

M. Arsenaault reproche au BAEQ de ne pas "faire de travaux pratiques". En présence du ministre de l'Agriculture, qui avait tenu à l'accompagner, il a donc réuni ses électeurs.

Il leur a d'abord offert un entrepôt de légumes.

Un à un, les cultivateurs se sont levés pour dire : "Faudrait d'abord voir si cultiver des légumes ici c'est rentable. Faudrait voir si le meilleur endroit pour construire un entrepôt c'est bien ici".

Un projet de pâturage communautaire a connu le même sort.

"Des octrois, ça nous servait à rien. Si vous nous donnez chacun \$2,000,

on n'aura plus rien dans six mois", répondaient les gens de St-Léandre à Gérard Demers qui leur demandait si tout serait réglé advenant le cas où le gouvernement doublerait ou triplerait son aide.

Durant les élections partielles, au moment où, dans Dorchester, M. Bona Arsenaault inondait le comté de travaux de voirie et de promesses, et que son collègue de l'Union nationale, Eloi Guillemette, dénonçait les barbus du BAEQ, dans Matane, les deux partis vantaient les mérites de la planification. Le candidat "national" promettait même d'aller étudier la question en Europe, s'il était élu.

Autant d'indices que le vent tourne. On m'avait toujours dit : "Les cultivateurs sont méfiants de nature. Et conservateurs avec ça. Ils se méfient surtout des jeunes et des spécialistes".

Au Bic, là où les terres sont, en général, bonnes, j'ai assisté à une réunion du comité local. Il y avait là une cinquantaine de cultivateurs dont de fervents militants de l'UCC.

Devant un tableau vert, armé de cartes et de graphiques, un "intellectuel", l'air d'un étudiant, pour tout écrire "d'un jeune blanc-bec", ex-professeur, citadin depuis 3 ou 4 générations, Jacques Noël, 26 ans, dresse le bilan des recherches effectuées par les spécialistes du BAEQ durant l'été.

"Quand donc nous apporteras-tu la carte des sols?" lui demande-t-on. Non seulement Noël est écouté, mais le comité n'aura de cesse de mettre la hache dans l'individualisme des cultivateurs, responsable de tous les malheurs, et d'exiger qu'on lui fournisse plus de renseignements.

Des renseignements. Car pendant que 13 animateurs, dont la majorité n'ont pas trente ans, parcourent inlassablement le territoire, un territoire où 50 milles c'est au coin de la rue, une soixantaine de spécialistes de toutes les disci-

Citoyens et animateurs sont d'accord là-dessus : l'expérience du BAEQ ne doit pas échouer.

"C'est la dernière fois qu'on embarque dans quelque chose, a prévenu un colon de St-Octave qui s'adressait à un des animateurs. Si on échoue, l'est mieux de disparaître."



● Ci-contre: Près de Trois-Pistoles, une expérience de culture maraîchère. L'expérience prend forme. Plus bas, un cultivateur de St-Moïse pour qui "l'aménagement, c'est une forme de communisme qui a du bon". Il écrit ses mémoires tous les dimanches.

plines terminent l'inventaire des ressources, compilent des enquêtes, dissèquent, analysent, élaborent un plan qui devrait, normalement, compléter celui que se donnera la population elle-même.

A la "maison-mère", à Mont-Joli, ils sont une soixantaine de permanents. Une équipe sous la direction d'un aménagiste en chef qui n'a pas trente ans, Guy Coulombe. Bio-physiciens, géographes, climatologues, géomorphologues, économistes, sociologues, ingénieurs-forestiers, et j'en passe.

Au début on regardait presque avec hostilité ces blancs-becs qui allaient venir montrer à des vieux singes à faire des grimaces. Au début de l'été, par exemple, c'était toute une histoire d'obtenir, en certains endroits, la permission de se rendre dans les champs prendre des échantillons du sol. Puis vers la fin d'août, des cultivateurs ont commencé à se plaindre du fait que les "jeeps" du BAEQ n'étaient pas encore venues dans leurs parages.

"J'ai tout balancé, sécurité et ancienneté, fonds de pension et le reste pour venir travailler pour le BAEQ".

Gérard Demers a 31 ans, une femme et trois enfants. Durant 11 ans, il a travaillé à l'Anglo Pulp à Québec. Maintenant il demeure à Matane et, comme animateur régional, il est responsable du bon fonctionnement de 16 comités locaux qui regroupent quelque 300 personnes.

"Ça fait dix ans que je cherche à être utile. Être un maillon dans une entreprise capitaliste, au surplus anglo-saxonne, sans espoir comme Canadien français de gravir beaucoup d'échelons, ça devient écoeurant à la fin. Ceux qui croient, doivent s'engager dans l'action".

En gros, on peut dire que l'animateur est le trait-d'union entre les chercheurs, les spécialistes, et la population. C'est lui qui, en définitive, est responsable de l'opération-participation-populaire.

Au tout début, l'animateur doit trouver dans un village cinq ou six personnes qui lui semblent intéressées à l'aménagement. Il suffit bien souvent, qu'il y en ait une de convaincue sur les cinq. Il convoque alors une assemblée publique où les villageois devront choisir une dizaine d'entre eux pour former un comité local d'aménagement.

L'animateur essaie autant que possible de s'assurer que le comité sera le plus représentatif possible. Qu'il comprendra des délégués des différentes associations de la place, UCC, Chambres de commerce etc. Pour reprendre une expression de l'animateur de Gaspé-Nord, André Gagnon (25 ans), il faudra aussi que ce soit "un savant mélange de rouges et de bleus tirant sur le violet".

Un peu comme un devoir

Le premier travail qu'aura à faire le comité, c'est d'effectuer un recensement de la main-d'oeuvre disponible dans la place. Les résultats en sont plus ou moins valables au point de vue scientifique, mais il permet aux membres du comité, d'apprendre à travailler ensemble, de prendre contact avec leurs compatriotes, et d'avoir "une petite idée" de ce qu'est la recherche.

Puis, au cours d'assemblées avec le comité, l'animateur amène les membres à discuter des problèmes de leur communauté. Le comité forme autant de sous-comités qu'il y a de sphères d'activités économiques, pêche, forêt, tourisme, agriculture, industrie. Chaque sous-comité a à remplir un guide d'inventaire.

Il arrive souvent qu'au début, les gens prennent ça un peu comme des devoirs. Mais comme ils doivent se mettre à plusieurs pour remplir les guides, et que les guides, très détaillés, posent des ques-

tions qui demandent la formulation d'opinions, la discussion s'engage. Habituellement, lorsque le sous-comité a terminé son boulot et qu'il en est rendu au stade des conclusions, les membres sont embarqués dans l'aménagement.

Quand tous les sous-comités ont rédigé leur "rapport", le comité en prend connaissance et doit tracer un plan d'aménagement qu'il soumettra à la population en assemblée publique.

Chaque comité délègue ensuite un représentant, qui devra aller défendre le plan local et le confronter avec ceux des autres villages de la région, à un comité dit de zone qui aura à tracer un plan pour une section du territoire, généralement en fait un comté. Parallèlement des comités de mise en valeur, composé de spécialistes du BAEQ et de représentants des comités de zone, étudieront les solutions dans les différents domaines, pêche, forêt, agriculture etc., pour l'ensemble du territoire pilote.

Après une série de confrontations, de discussions, on devra assister dans les premiers mois de 1966, à la présentation d'un plan d'aménagement du territoire pilote.

Présentement la grande majorité des comités locaux terminent leur travail et on assiste à la mise sur pied des comités de zone et de mise en valeur.

A St-Octave de l'Avenir, colonie sise en haut du Cap-Chat et que quittent chaque année une vingtaine de familles, j'ai assisté à une réunion du comité exécutif du comité local.

Le problème était brutal. Après avoir tout étudié, une seule conclusion s'imposait, pénible et inévitable: aménager ailleurs, étudier un plan de fermeture. La seule ressource encore disponible: la forêt qui pourrait permettre, à grand renfort d'octrois, de nourrir cinq familles (sur environ 70) durant 10 ans. Et puis après: rien. La population aura à

choisir entre accepter d'étudier un plan suivant lequel le gouvernement verrait à reloger les gens ailleurs, ou attendre que le temps, faute de ressources, l'oblige à partir, sans aide.

Au début de l'été le comité d'une autre colonie, St-Coeur des Landes avait demandé au BAEQ d'effectuer une enquête sur "les coûts de fermeture". Il a été trouvé qu'en 14 ans, le gouvernement ferait ses frais en reclassant les gens de la colonie ailleurs après leur avoir procuré des terres cultivables ou leur avoir permis d'acquiescer un métier. C'est-à-dire, qu'en calculant ce qu'il en coûte par année, en assistances sociales pour maintenir la colonie et ce qu'il en coûterait d'aménager ailleurs la population, dans 14 ans l'opération se sera payée d'elle-même. Et mieux encore la population ainsi relogée ailleurs cesse d'être à la charge de l'Etat.

Au prône du dimanche

Le cas de ces colonies, au sol de pierre et aux forêts dévastées parce qu'"il fallait bien vivre" ou que le feu a tout dévoré, où les pauvres se sont réfugiés en plein messianisme du retour à la terre durant la crise, est un cas extrême.

Ailleurs, il suffit d'effectuer les bonnes cultures, d'exploiter convenablement la forêt, bref de trouver les solutions les meilleures avec méthode.

C'est ce que de plus en plus, on commence à comprendre dans le Bas St-Laurent et la Gaspésie, où on croit de moins en moins aux remèdes miracles.

En fait, en beaucoup d'endroits il en va tout autrement et l'aménagement sert, bien souvent, de matière au prône. C'est du haut de la chaire qui se convoquent les assemblées du comité local.

"Ne vous en faites pas, on reprendra tout ça au prône dimanche prochain" répondait même un curé aux membres d'un comité qui n'avaient pas compris les explications d'un animateur.

Mais que sera donc ce plan?

On discute, en certains milieux, des différents types de planification. Des experts parlent de planification globale. D'autres de projets prioritaires.

"Le plan? Mais il va être tout simplement extraordinaire, il va tout prévoir" me confie un brave cultivateur qui, penché sur sa berçante, trace de grands cercles avec ses doigts sur le "prélart" de la cuisine. "C'est un plan, tu saisis? L'aménagement, tu vois, c'est une forme de communisme qui a du bon".

Ailleurs, un autre cultivateur me dira que c'est du "corporatisme comme l'entendait Mgr Villeneuve".

Une chose est certaine: pour ceux qui croient au BAEQ le plan devra tout englober, même s'il n'est pas parfait. Leur seule crainte c'est que la politique et surtout les politiciens, dont la cote est basse, s'en mêlent. "Avec la politique, on a toujours été dans le trou" m'a déclaré un "vieux bleu" qui ne permettrait même pas à Johnson de mettre le nez dans le BAEQ.

En fait cet avertissement d'un colon de St-Octave à un animateur résume bien ce que la population attend du BAEQ: "C'est la dernière fois qu'on embarque dans quelque chose. Si on échoue l'est mieux de disparaître loin".

Prendre en main leurs problèmes, et avec l'aide des spécialistes élaborer un plan d'aménagement pour des milliers de citoyens du Bas St-Laurent, de la Gaspésie et des Iles-de-la-Madeleine, c'est le dernier espoir. Ils ne peuvent manquer leur coup. Et ils le savent.

Employés d'hôpitaux



● Le président de la Fédération nationale des services, M. Paul-Emile Dalpé, adresse la parole au congrès spécial convoqué dans le but d'étudier un projet

de réforme des services offerts aux syndicats affiliés. Il est entouré ici des membres de l'exécutif de la Fédération. Le dernier congrès régulier de la FNS s'est te-

nu il y a cinq mois à peine, mais des développements d'importance capitale sont survenus depuis cette date, nécessitant la tenue d'un nouveau congrès.

Un congrès spécial adopte une réforme profonde des services de la Fédération

QUEBEC. — Mus par un sentiment d'urgence, les quelque 200 délégués des syndicats d'employés d'hôpitaux affiliés à la Fédération nationale des services, réunis en congrès spécial, les 13 et 14 novembre, ont adopté une recommandation de leur exécutif visant à une profonde réforme des services de cette fédération.

Un scrutin secret, pris à la suite d'une discussion où diverses tendances se sont loyalement affrontées, a donné une majorité de plus des deux tiers en faveur des mesures proposées par l'exécutif.

La réforme des services adoptée lors de ce congrès spécial prévoit notamment la prise en charge par la Fédération de tous les services dits "d'agents d'affaires" dispensés jusqu'ici sur une base locale par des représentants à l'emploi exclusif de quelques syndicats qui pouvaient se permettre ce "luxe".

Un précédent

Il s'agit, croyons-nous, d'un précédent au sein de la CSN, puisque les fédérations professionnelles jusqu'ici ont limité leur action à la négociation des conventions collectives et n'intervenaient dans l'application de ces conventions qu'au stade de la conciliation et de l'arbitrage.

La Fédération nationale des services, pour donner suite à la décision du congrès, prendra à son service tous les "agents d'affaires" actuellement à l'emploi de l'un ou l'autre des syndicats affiliés.

Le plan de réforme prévoit en outre la répartition de ces services à tous les syndicats sans exception, quels que soient leurs effectifs et la distance qui les sépare des grands centres.

Pour parvenir à cette distribution plus équitable, le territoire sera divisé en cinq régions, chacune pourvue du personnel nécessaire dont le nombre correspondra aux effectifs à desservir (voir le détail dans un autre article publié ci-contre).

LA FCESP

Un congrès décisif à Mtl

LA FÉDÉRATION canadienne des employés de services publics (CSN) qui groupe 15.000 employés des corporations municipales, commissions scolaires, entreprises hydro-électriques et entreprises de transport en commun, tient présentement un important congrès, à Montréal.

Les délégués qui représentent 150 syndicats étudient le bill 54 et examinent ses implications sur la fonction publique. Ils feront plusieurs suggestions que le journal "Le Travail" publiera dans un prochain numéro.

Les congressistes ont aussi à

Tenant compte du fait que la Fédération avait tenu son congrès régulier en juin dernier, à Chicoutimi, on peut se demander pourquoi l'exécutif a jugé nécessaire de convoquer ce congrès spécial, cinq mois plus tard.

Dans son rapport au congrès, M. Jacques Archambault, directeur des services, a expliqué qu'un fait essentiel s'est produit depuis la date du dernier congrès.

En juin dernier, le congrès, après un débat mémorable, réclamait du gouvernement provincial l'abolition du système d'arbitrage obligatoire et la restitution du droit de grève aux employés des services publics.

A peine un mois plus tard, a poursuivi M. Archambault, la législature provinciale adoptait le bill 54 qui précisément accordait ce droit de grève aux employés d'hôpitaux.

Une arme nouvelle

"La reconquête de ce droit constitue une victoire éclatante pour tout le monde ouvrier, a-t-il fortement souligné, mais il nous faut maintenant apprendre à manier cette arme formidable mise entre nos mains".

La restitution du droit de grève aux employés d'hôpitaux oblige ceux-ci à évaluer leurs forces, à faire un inventaire de leurs possibilités d'action.

Les conseillers techniques de la Fédération se sont donc aussitôt mis à l'oeuvre et ont produit, par voie d'enquête, un rapport extrêmement éloquent sur la situation actuelle des syndicats d'employés d'hôpitaux.

Cette étude révèle:

- que les effectifs de la Fédération se sont accrus de 69% au cours des quatre dernières années. Le nombre des syndiqués est passé de 9,100 en 1960 à plus de 25,100 à la fin d'octobre 1964;

- que la Fédération compte donc plus de 17,255 cotisants qui ont moins de cinq ans de vie syndicale;

- qu'un trop grand nombre de syndicats ne sont pas suffisamment structurés et que les membres et dirigeants n'ont reçu qu'une formation syndicale sommaire;

- que près du tiers des syndiqués ne reçoivent pas les services "d'agents d'affaires" et n'ont pas les moyens d'assumer seuls le coût de tels services;

- que l'accroissement des effectifs de la Fédération, selon toute vraisemblance, se poursuivra au cours des prochaines années, si l'on en juge par le nombre considérable de salariés non syndiqués dans les hôpitaux ainsi que par l'augmentation des services hospitaliers.

Un investissement

L'enquête conclut, devant cet accroissement accéléré et cette jeunesse syndicale relative, à la nécessité d'un investissement supplémentaire dans le domaine de l'éducation, de la préparation, négociation et application des conventions, et du maintien de la vie syndicale.

Si cet investissement ne se fait pas on pourra assister, d'ici

Chacun pour tous tous pour chacun

A COMPTER de janvier prochain, tous les syndicats d'employés d'hôpitaux affiliés à la Fédération nationale des services (CSN) paieront un per capita spécial qui leur donnera droit, à tous également, au service d'un représentant syndical.

Il s'agit d'une amélioration sensible de la situation présente alors que près du tiers des membres ne profitent pas encore de tels services.

Le projet de réforme des services de cette Fédération prévoit la répartition suivante:

- **QUEBEC:** 10 syndicats, 5,353 membres, 2 conseillers techniques, 3 représentants syndicaux, 2 secrétaires;

- **MONTREAL:** 14 syndicats, 10,266 membres, 4 conseillers techniques, 7 représentants syndicaux, 4 secrétaires;

- **CANTONS DE L'EST (et Mauricie):** 22 syndicats, 3,192 membres, 1 conseiller technique, 1 représentant syndical, 1 secrétaire;

- **HULL - OTTAWA (et Abitibi):** 10 syndicats, 2,494 membres, 1 conseiller technique, 1 représentant syndical, 1 secrétaire;

- **SAGUENAY-LAC ST-JEAN (et Gaspésie):** 18 syndicats, 2,280 membres, 1 conseiller technique, 2 représentants syndicaux, 1 secrétaire.

Cette façon de procéder assurera les mêmes services à tous les syndiqués, quel que soit le nombre des effectifs du syndicat concerné, et quelle que soit la distance qui le sépare des grands centres — et cela pour une contribution financière égale pour tous.

quelques années, à un désintéressement général des syndiqués, donc une diminution de la force syndicale qui seule est capable d'assurer une amélioration constante des conditions de salaires et de travail des employés d'hôpitaux, surtout dans le contexte de l'exercice du droit de grève.

Cet investissement nécessaire, avait jugé l'exécutif de la Fédération en prenant connaissance du rapport des conseillers techniques, ne pouvait se faire équitablement que dans le cadre de ce qu'on a appelé la "fédéralisation" des services.

De là le projet de réforme soumis au congrès spécial et qui sera mis en application à compter du 1er janvier.

Les employés de l'électricité font le point

COURVILLE. — Le Conseil consultatif provincial des employés de l'industrie de l'électricité (CSN) qui représente 10,000 salariés, s'est réuni à la fin d'octobre, à la maison Montmorency, à Courville, près de Québec, pour faire le point sur les objectifs des négociations.

Une telle réunion, présidée par M. Louis-Georges Prévost, s'imposait à la suite des nombreuses conventions collectives signées, des sentences arbitrales rendues et des négociations présentement en cours, afin d'établir de nouvelles politiques.

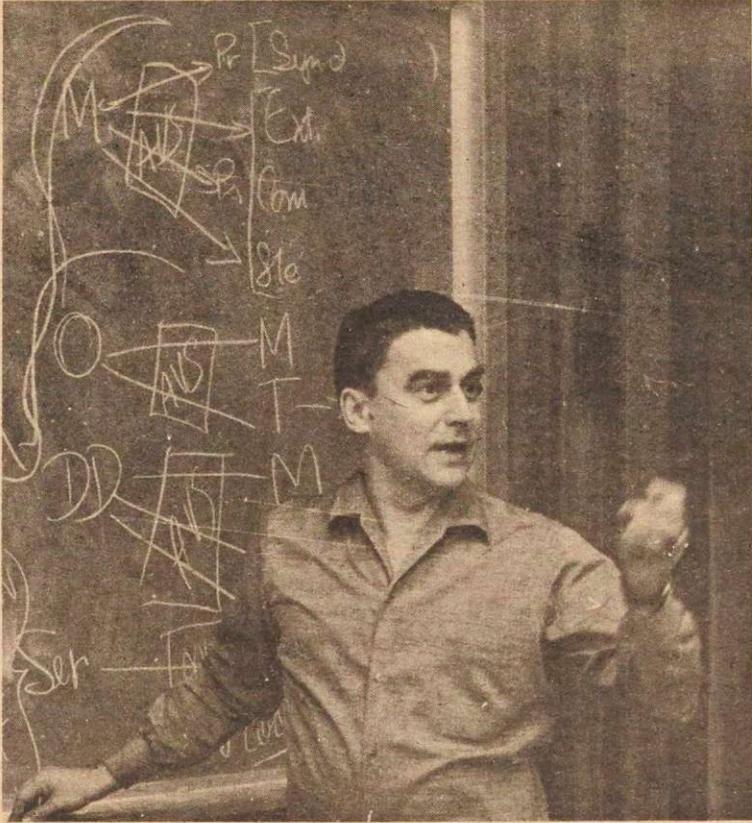
calamité à laquelle le monde du travail ne peut s'opposer carrément, mais il y a lieu pour les syndicats d'exiger des employeurs que l'homme passe avant la machine;

— les gains obtenus dans le secteur public sur le plan des négociations collectives sont fort impressionnants. C'est grâce au dynamisme et à la compétence des responsables syndicaux de ces secteurs qu'il en est ainsi. M. Lanciault a particulièrement souligné à ce sujet le rôle de "pionniers" que remplissent la CSN et la FCESP dans les négociations collectives des employés des secteurs publics.

M. Lanciault a fait remarquer que sa fédération avait pleinement rempli son rôle auprès de ses membres. Il s'est prononcé contre l'abolition des fédérations professionnelles à l'intérieur de la CSN, parce que, a-t-il dit "si nous abolissions les fédérations, on se rendrait vite compte que pour la protection de nos membres, il faudrait en recréer de nouvelles".

Finalement, M. Lanciault a exhorté les délégués à hausser le taux de la taxe per capita versée à la fédération pour permettre à cette dernière de poursuivre son oeuvre.

Plusieurs innovations au Collège du Travail



LEVIS. — Plusieurs innovations ont marqué la 13e session du Collège du Travail qui a réuni quelque 70 syndiqués à l'Institut Coopératif Desjardins du 2 au 13 novembre dernier.

Au premier titre, il faut mentionner le lancement d'une nouvelle formule de formation économique sous la direction de M. Bernard Solasse, conseiller économique à la CSN; de même que la création d'une section spéciale destinée à la

formation d'animateurs de vie syndicale qui a été confiée à M. Guy Beaugrand-Champagne, spécialiste en éducation des adultes.

Si l'on en juge par les commentaires recueillis parmi les participants, cette 13e session aura été particulièrement enrichissante. Tous ont loué l'ambiance extraordinaire qui a régné parmi le groupe au cours de ces deux semaines.

"C'était fatigant, nous a-t-on dit, mais ça valait vraiment la peine". D'autres ont souligné qu'ils se sentaient "bourrés jus-



qu'au cou" et qu'ils avaient hâte de "digérer tout ça" par la réflexion personnelle.

Rappelons que le Collège du Travail est une initiative du Service d'éducation de la CSN sous la direction de M. Fernand Jolicoeur, assisté de Mlle Gabrielle Hotte.

Le groupe, cette année, était divisé en deux sections, chacune avec son programme particulier.

La première section dite "générale" comportait d'abord une série de dix matinées entièrement consacrées à la formation

économique.

C'était la première initiative du genre depuis la création à la CSN du service économique que dirige depuis un an M. Bernard Solasse, syndicaliste français.

Les cours portaient sur "l'entreprise".

"La connaissance de l'entreprise, a expliqué M. Solasse, est indispensable au militant syndical. Celui-ci sait confusément que l'entreprise n'est d'ailleurs qu'un élément d'un système plus vaste qui a ses règles et ses lois. L'entreprise s'intègre en

effet dans le système économique. Connaître l'entreprise, c'est donc pour le travailleur, prendre conscience des conditions de son émancipation".

La série de cours concluait sur l'importance pour un syndicat d'avoir une vue aussi précise que possible de la situation économique de l'entreprise et soumettait à la discussion quelques moyens d'arriver à cette connaissance indispensable au sujet de l'action syndicale.

Les après-midi, dans cette mêm-

— Suite à la page 14

Pouvoir et

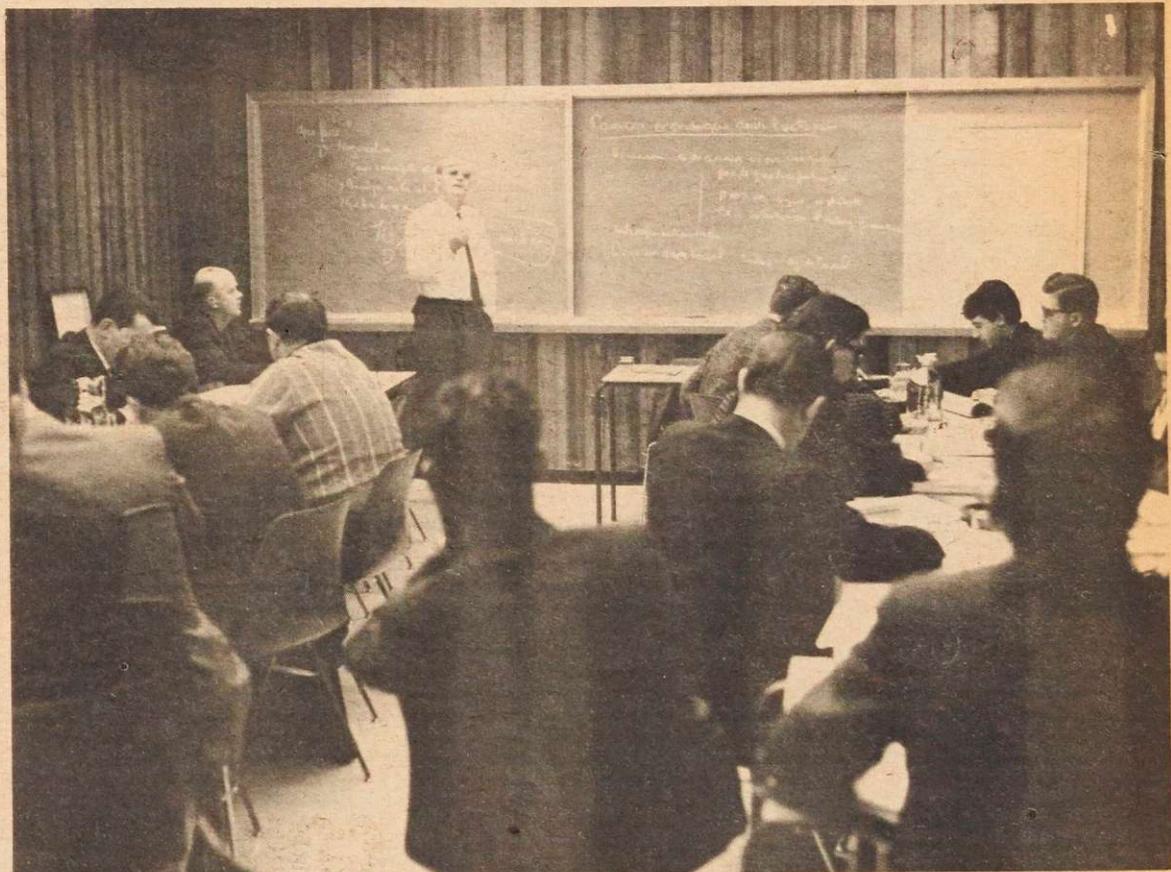
contre-pouvoir

dans l'entreprise

UNE expérience nouvelle et intéressante a eu lieu cette année au Collège du Travail de la CSN.

L'une des sections de ce collège a, en effet, consacré la moitié de son temps à l'étude des questions économiques. Le thème inscrit au programme était l'entreprise.

A l'issue de ces deux semaines de travail intensif, nous sommes en mesure de dresser un rapide bilan de cette expérience.



1—A la condition d'employer des méthodes d'enseignement faisant appel à l'expérience quotidienne des militants, il est possible de progresser rapidement dans la compréhension des phénomènes économiques.

Telle est en tout cas la méthode que nous nous sommes efforcés d'employer. Après quelques heures d'exposé consacrées à l'étude des définitions et destinées à préciser la signification du vocabulaire utilisé, chaque exposé était suivi d'un travail de commission où les

par **BERNARD SOLASSE**

participants confrontaient leurs exigences propres puis choisissaient un exemple ou deux destinés à illustrer devant l'ensemble du groupe le contenu de l'exposé initial.

L'intérêt de cette méthode n'est pas exclusivement d'ordre pédagogique, en conduisant les militants à confronter leurs expériences, elle manifeste la diversité des conditions de l'action mais en même temps démontre la nécessité et l'intérêt de la solidarité ouvrière face au régime économique et social considéré dans son ensemble.

2—Nous voudrions évoquer maintenant quelques-unes des conclusions auxquelles nous sommes parvenus au cours de cette session d'étude.

Quel que soit le type d'entreprise considérée — privée, publique ou semi-publique —, quelle que soit sa taille et ses dimensions, il reste que les travailleurs n'ont pas accès aux décisions les plus importantes, aux

— Suite à la page 14

Au Collège du Travail

● Au cours d'une soirée récréative, clôturant la 13e session du Collège du Travail de la CSN, un groupe de participants avait monté une courte scénette illustrant, sur le ton mi-badin mi-sérieux, la condition faite aux jeunes dans les usines.



Plusieurs innovations

vie syndicale, rappelons-le, a pour but principal et immédiat de répondre à des besoins croissants d'éducation syndicale à tous les niveaux du mouvement. Ces besoins se sont exprimés avec plus d'acuité au cours des derniers mois par suite de l'expansion formidable des effectifs de la CSN.

L'éducation syndicale, a-t-on énoncé en principe, ne peut être la chasse-gardée de quelques militants à l'emploi permanent du mouvement, lesquels d'ailleurs ne pourraient jamais suffire à la tâche.

La formation d'animateurs repose donc sur le postulat que les travailleurs eux-mêmes doivent et peuvent dispenser une telle éducation, à condition qu'ils reçoivent une certaine préparation à ce nouveau rôle.

Connaître les besoins du milieu, élaborer un programme d'éducation qui réponde à ces besoins, se former aux méthodes de discussion de groupe, voilà quelques-unes des disciplines auxquelles les participants de cette section se sont rompus durant deux semaines sous la direction de M. Guy Beaugrand-Champagne, assisté de M. Martin Béliveau, sociologue.

Ces cours, est-il besoin de le souligner, sont assez exigeants et requièrent une participation extrêmement active de la part des "étudiants" qui s'y inscrivent.

Voilà pour la partie professorale du Collège du Travail. Mais ce n'est là qu'un aspect. Il y a en plus l'atmosphère générale, les multiples contacts entre salariés des secteurs les plus divers (depuis les infirmières des hôpitaux de Montréal, jusqu'aux travailleurs en construction de la Manicouagan), sans oublier les activités parascolaires : publication d'un journal, lectures commentées, projection de films, soirées récréatives, etc.

S'il était possible de caractériser dans une seule phrase l'esprit général de la 13e session du Collège du Travail, nous dirions qu'elle a permis au Service d'éducation d'incarner une de ses préoccupations majeures, à savoir intégrer davantage l'éducation dispensée par le mouvement à l'action syndicale elle-même.

A ce titre cette session marque une étape majeure dans l'histoire syndicale au sein du mouvement.

Pouvoir et contre-pouvoir

l'autorité patronale à laquelle elle fixe des bornes et des limites. La convention collective d'autre part n'est pas sans conséquence d'ordre économique. Il est évident, par exemple, qu'une augmentation de salaire ou que l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail ont nécessairement des répercussions financières. Mais il n'en demeure pas moins vrai que l'existence du syndicat et que la convention collective n'entament en aucun cas "le principe du droit de gérance" et qu'en définitive la direction de l'entreprise reste maîtresse des décisions d'ordre économique.

Les relations sociales dans l'entreprise s'organisent donc autour d'un rapport de force ce qui n'implique pas nécessairement l'existence d'un conflit permanent et violent, mais crée un climat de tension constante entre, d'une part, le pouvoir patronal qu'exprime le principe du droit de gérance et ce que l'on pourrait appeler le "contre-pouvoir" du syndicat. La lutte syndicale ne se limite pas aux seules périodes où est négociée la convention collective mais une pression constante est nécessaire pour s'assurer que la convention collective sera respectée.

3—Une autre série de conclusions se dégage également de cette session d'étude, elle porte sur les "conditions économiques" de l'action syndicale.

Le pouvoir patronal dont nous avons indiqué ici quelques-unes des manifestations se localise dans divers centres de décision. Tandis que le patron de l'entreprise familiale en moyenne demeure pour le syndicat un interlocuteur valable parce qu'il peut décider, la situation se complique sensiblement lorsqu'il s'agit d'établissements relevant d'une entreprise ayant une dimension internationale ou encore membres d'un cartel puissant et fortement structuré. Il reste que, dans la plupart des services publics, l'interlocuteur valable n'est pas telle ou telle direction, mais le gouvernement qui par le jeu des multiples subventions qu'il accorde reste le maître des décisions ultimes d'une certaine ampleur.

Le souci d'une action syndicale efficace implique que les pressions nécessaires soient effectuées au niveau des centres de décision réels. Nous voyons que l'analyse économique est d'un intérêt immédiat pour l'action syndicale et que l'élaboration d'une stratégie et d'une tactique efficaces suppose que l'on prenne ses données en considération.

4—L'un des objectifs essentiels de la lutte ouvrière est l'amélioration de la situation matérielle des travailleurs.

Bien que les revendications portant sur les salaires directs ou indirects ne soient pas les seules, elles revêtent néanmoins une grande importance. Or, l'analyse économique montre que le développement inégal des différentes branches d'activité que mesure le rythme de croissance et plus encore celui de la productivité ne permet pas d'obtenir dans ce domaine des avantages équivalents. Si les entreprises en progression rapide permettent d'obtenir d'importants succès en matière de revendication salariale, l'écart tend à s'accroître avec les entreprises dites marginales où le niveau des salaires reste bas et où la production et la productivité n'augmentent que très lentement.

Ce problème n'a pas de solution si l'action syndicale reste strictement limitée aux seules dimensions de l'entreprise et accepte la logique du système économique actuel. Il convient donc d'engager la lutte sur d'autres plans. Le syndicalisme ne peut que gagner à la modernisation de certains secteurs industriels mais à la condition que les changements nécessaires soient maîtrisés, qu'ils s'inscrivent dans l'ordre et le cadre d'une politique concertée de l'emploi doublée d'une politique sociale propre à corriger les inégalités les plus criantes affectant la répartition des revenus.

Le syndicalisme naît et se développe dans l'entreprise mais, pour progresser, il est conduit à dépasser les limites pour exercer les pressions propres à imposer l'adoption d'une politique économique et sociale qui corrigera la logique d'un système qui prive le travailleur de tout accès et de toute participation aux véritables décisions économiques et en fait un salarié c'est-à-dire qui le condamne à vendre sa force de travail et sa compétence.

5—Les conclusions de la session ont été de deux ordres :

En premier lieu l'ensemble des participants sont tombés d'accord pour reconnaître la nécessité d'intégrer à la vie et à l'action du syndicat une dimension économique. Ceci suppose que les préoccupations économiques ne demeurent pas le propre d'une minorité de militants intéressés à développer leurs connaissances dans ce domaine mais qu'elle s'inscrive dans la vie même du syndicat. Nous avons examiné ensemble les sources d'information accessibles, les moyens utilisables, les méthodes à employer.

En second lieu, nos réflexions en commun nous ont conduits à poser un certain nombre de questions se rapportant à la "réforme de l'entreprise". Dans ce domaine, des voies nouvelles ont été ouvertes par les militants eux-mêmes. Il appartient au mouvement tout entier d'élaborer des solutions concrètes engageant les orientations futures.

En terminant, nous voudrions remercier tous ceux qui ont participé à ces journées de travail et d'étude. Leur attention soutenue, leurs discussions, leurs réflexions et leurs expériences de militants engagés dans la lutte ouvrière quotidienne ont contribué à faire du Collège du Travail un succès. Leur participation a été pour nous un grand réconfort, car elle a donné son sens véritable à notre travail quotidien.

Suite de la page 13

Suite de la page 13

décisions d'ordre économique; seuls décident les propriétaires, leurs représentants ou encore ceux qui détiennent une certaine compétence technique au sein des équipes de direction qui animent et dirigent les entreprises les plus importantes. Dans le cas d'entreprises publiques, le principe du "droit de gérance" est maintenu intégralement et, fréquemment, les décisions se prennent dans une atmosphère de plus en plus bureaucratique. Cette idée peut être résumée en une formule plus ramassée, le travail en tant que facteur de la production ne confère aucun droit sur les décisions engageant l'avenir économique de l'entreprise.

Cependant, le pouvoir patronal ne se limite pas aux seules décisions d'ordre économique. Le règlement intérieur de l'entreprise influence le climat social qui y règne, enserrant les travailleurs dans un réseau de contraintes plus ou moins oppressantes mais qui les affectent dans leur existence quotidienne. Les travaux effectués en commission ont clairement démontré que bien des entreprises importantes étendaient leur influence jusqu'au niveau des municipalités, voire des régions, sans oublier les pressions qu'elles peuvent exercer sur les diverses instances politiques afin de préserver ou d'améliorer les avantages dont elles disposent.

Certes la convention collective tend à limiter l'arbitraire du pouvoir patronal, elle protège les travailleurs contre

me section, étaient consacrés au bill 54, improprement appelé "code du travail" ainsi qu'aux institutions politiques canadiennes.

MM. Jean-Denis Gagnon, conseiller technique à la CSN et Robert Sauvé, directeur régional à Montréal, se sont partagé la tâche d'exposer les implications de cette nouvelle législation sur la vie et l'action syndicale. Le professeur Guy Bourassa, de l'Université de Montréal, un habitué du Collège du Travail, a repris son cours qui a été complété par une discussion portant sur l'action politique du mouvement syndical.

La deuxième section, dite "spéciale", visait cette année à la formation d'animateurs de vie syndicale. Une trentaine de participants s'y étaient inscrits.

Il faut souligner que la formation d'animateurs de vie syndicale est sans aucun doute l'initiative la plus originale lancée par le mouvement ouvrier depuis de nombreuses années dans le domaine de l'éducation.

A la CSN, la formation de tels animateurs remonte au printemps dernier. Il appartient aux syndicats de la région de Québec d'avoir innové en ce domaine. Les syndicats de Montréal et des Cantons de l'Est les ont suivis cet automne en organisant leurs propres sessions de fin de semaine.

Grâce au Collège du Travail, l'expérience a pu prendre une ampleur qui dépasse tout ce qui s'est fait jusqu'ici.

La formation d'animateurs de

À RAPIDE-BLANC...

Le tribunal d'arbitrage constitué pour entendre les revendications de l'Association des employés de la compagnie d'électricité Shawinigan (CSN) a été saisi de demandes qui sortent de l'ordinaire.

Il aura à décider des améliorations des conditions sociales qu'il convient d'apporter pour les 60 employés des barrages de Rapide-Blanc et de La Trenché, qui avec leurs familles, forment une communauté de 250 personnes.

Normalement, c'est au niveau municipal que les travailleurs essaient d'améliorer leurs conditions communautaires. Mais à Rapide-Blanc, à cause de l'absence de toute structure de ville ou de village les travailleurs n'ont vu d'autres possibilités d'améliorer leur sort qu'en attirant l'attention du tribunal d'arbitrage sur leur cas.

Le procureur du syndicat, M. Jean-Robert Gauthier, qui est directeur des services de la Fédération canadienne des employés de services publics (CSN) a expliqué ce fait au tribunal.

Le dernier recours

"Ces employés, a-t-il dit, sont isolés sur un terrain de la compagnie, faisant partie d'un organisme social de la compagnie. Rapide-Blanc existe depuis 30 ans. Les employés ont essayé toutes sortes de moyens pour améliorer leurs conditions de vie, leurs conditions sociales, ainsi que les conditions sociales de leurs dépendants. Aujourd'hui, a-t-il dit, le tribunal d'arbitrage est le seul moyen. Ils ont épuisé tous les autres".

Les employés ont écrit à la compagnie — qui est une filiale de l'Hydro-Québec, — en mars dernier pour lui demander d'apporter quelques remèdes à des situations pénibles. La compagnie n'a même pas répondu. Ils se sont tournés vers le ministre des Richesses naturelles, M. René Lévesque. Ils n'ont pas eu de réponse.

La compagnie, par toutes sortes de tactiques dilatoires, essaie d'empêcher le tribunal d'arbitrage présidé par Me Léon Lalande de procéder. Elle a tout d'abord prétendu que ne sachant pas lequel de deux syndicats se faisant présentement la lutte, allait représenter ses employés (pourtant la CSN détient la majorité absolue et incontestée), il était préférable que le tribunal ne siège pas. N'obtenant pas gain de cause, elle s'est retirée des délibérations. Le tribunal a siégé quand même.

Finalement, elle vient de prendre un bref de prohibition contre le tribunal, ce qui n'a toutefois pas empêché le tribunal de poursuivre son enquête.

Les revendications

Le syndicat qui est composé de 1,200 adhérents, demande pour ses membres de Rapide-Blanc et de La Trenché, les diverses améliorations dont voici la liste avec quelques explications entre parenthèses.

- Les employés qui travaillent à Rapide-Blanc et à La Trenché recevront une allocation d'isolement de \$10 par semaine en plus de leur salaire régulier. (C'est une prime d'isolement pour leur aider à défrayer le coût plus élevé de la vie).

- La compagnie s'engage à assurer aux employés de La Trenché-Rapide-Blanc les services d'un moniteur professionnel en vue d'organiser les loisirs des employés de la compagnie et leurs dépendants. La compagnie assumera le coût total d'un tel service. (Rapide-Blanc étant éloignée des autres villes, il convient que la compagnie accepte

Les 60 travailleurs du barrage font appel à l'arbitrage pour améliorer leurs conditions

de rendre la vie de ses employés et de leurs familles le plus agréable possible).

- La compagnie s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour assurer la continuité des cours d'enseignement scolaire durant toute l'année scolaire. La compagnie assumera le coût total d'un tel service (l'Hydro-Québec ne payant pas de taxe municipale et scolaire et exigeant de ses employés qu'ils vivent éloignés de toutes les possibilités dont bénéficient les autres citoyens de la province, doit prendre sa part des responsabilités sociales).

- La compagnie s'engage à acquitter la dette de la construction de l'église catholique romaine (cette église a coûté \$28,000 aux citoyens catholiques de Rapide-Blanc. Il reste encore une dette de \$11,500. Les quatre familles protestantes bénéficient d'un temple qui a coûté le même prix et qui a été défrayé complètement par la compagnie).

- La compagnie s'engage à aménager avant le 1er janvier 1965 une voie carrossable permettant en tout temps le libre accès à Rapide-Blanc. La construction et l'utilisation d'une telle voie d'accès n'occasionnera au-

cun déboursé de la part des employés. (Les crédits de \$165,000 sont déjà votés pour cette voie. Il n'y a qu'une route qui relie Rapide-Blanc à La Tuque. Elle est dans un état lamentable. Il faut deux heures bien souvent pour parcourir 29 milles).

- Les employés auront droit à une journée de vacances additionnelle jusqu'au parachèvement de la voie carrossable. (L'état de la route fait perdre un temps précieux aux employés lorsqu'ils doivent, pour toutes sortes de raisons, quitter Rapide-Blanc).

- Les employés logeant à l'hôtellerie (de la compagnie)

paieront 50 p. 100 des tarifs actuels de la chambre et de la pension (pourquoi en serait-il autrement à Rapide-Blanc qu'à Ber-simis?)

- La compagnie assumera les dépenses occasionnées aux employés par les études de leurs enfants obligés de fréquenter les institutions à l'extérieur. (Il en coûte de \$100 à \$150 par mois par élève. Les élèves doivent poursuivre leur cours secondaire à l'extérieur de Rapide-Blanc. La compagnie ne paie que \$50 par mois. Partout dans

— Suite à la page 18

Le bilinguisme dans la grande industrie

Quelques points ont été marqués mais la partie n'est pas gagnée

Par Lucien Boucher

de l'aluminium d'Arvida président du Syndicat national des employés



ARVIDA. — Pour l'industrie de l'aluminium comme pour la grande industrie en général, il faut reconnaître la justesse des propos du confrère René Cormier (dans le dernier numéro du "Travail"), au sujet de l'infériorité de la langue française.

Il est vrai que celui qui ne parle que le français ne peut accéder aux postes supérieurs et se voit bloqué au stade de contremaître général.

Il est exact aussi que, jusqu'à ces derniers temps, les postes supérieurs étaient accessibles à ceux qui ne parlaient que l'anglais. Il est exact de dire que l'anglais est la langue de l'employeur et que le français est sur un plan d'infériorité.

Cependant, pour être honnête, il faut reconnaître que l'ALCAN a fait quelques efforts en ces dernières années pour améliorer le statut du français, d'autant plus que je ne crois pas qu'il faille porter au compte du fanatisme une situation qu'il faut quand même déplorer et dénoncer. Qu'on me permette de citer certains faits particuliers qui révélaient chez l'employeur une amélioration de sa politique linguistique.

Notons en premier lieu que le gérant des usines d'Arvida est un Canadien français, de même que le gérant du personnel, et que dans d'autres établissements, on

trouve des Canadiens français à certains postes de direction. Il faut ajouter toutefois que ces messieurs sont bilingues.

Mentionnons que l'ALCAN incite fortement les candidats aux postes de direction à suivre des cours de français.

Au niveau de la Branche Aluminium, les négociations se déroulent en français et le texte officiel de la convention est rédigé en français, l'anglais n'étant qu'une langue de traduction.

On nous dit aussi, nous tenons à mentionner le fait, qu'à Arvida la compagnie est en train de préparer un dictionnaire pour désigner en français les outils dont se servent les ouvriers, ce qui ne va pas sans un certain embarras pour ces derniers.

Je tenais à mentionner ces faits par souci d'honnêteté. Mais cela ne m'empêche pas de souscrire aux propos du confrère Cormier que je ne trouve nullement exagérés. Et je serais d'accord avec lui pour dire que les légères concessions que l'on fait au français, c'est trop peu, beaucoup trop peu.

Qu'on me permette d'ajouter en terminant, que ce fait général de l'infériorité du français dans notre grande industrie est bien dans la ligne et l'esprit du régime capitaliste sous lequel nous vivons. La prédominance du capital dans l'industrie a fait que l'anglais a été la langue industrielle. C'était la langue de la minorité. Mais c'était la langue du "capital" qui s'est imposée là.

Par Maurice Langevin

président de l'Union des ouvriers du fer et du titane de Sorel



TRACY. — Les travailleurs dans l'industrie de la métallurgie, pas plus que les travailleurs des autres secteurs de la grande industrie, n'échappent pas aux conséquences néfastes du bilinguisme.

Il y a eu certainement des améliorations apportées à la reconnaissance du français depuis quelques années. Pour en nommer quelques-unes, dans bon nombre d'industries métallurgiques, les négociations entre compagnie et syndicat sont faites en français et le texte français de la convention collective a priorité sur la version anglaise lors de l'interprétation.

Si ces gains de la langue française ont été acquis, ce ne fut pas dû à la généreuse bienveillance des patrons anglo-saxons ou américains. Ces concessions ont, au contraire, été obtenues grâce aux longues et dures luttes syndicales qui, ces dernières années, à la grande consternation des gérants d'entreprise, ne se bornent pas à réclamer de l'argent, des congés et d'autres bénéfices, mais aussi le droit pour le travailleur à sa langue et à sa culture.

Si, sur le plan langue et culture, des points ont été marqués, la partie est loin d'être gagnée.

Le travailleur de langue française qui n'est pas bilingue ne peut presque pas aspirer au rang de contremaître. Qui de nous

n'a pas entendu l'expression suivante : "Il ferait un bon contremaître, mais il ne parle pas anglais". Le travailleur de langue anglaise n'a pas à subir ce pré-judice.

Au niveau supérieur à celui de contremaître, non seulement on demande de savoir l'anglais, mais on exige que le travail soit fait en anglais. C'est le cas typique du travailleur qui en entrant à l'usine accroche son manteau et doit aussi suspendre sa langue. Les réunions au niveau de contremaître sont faites presque entièrement en anglais parce que dans un groupe d'une centaine d'individus, il y en a deux ou trois qui ne comprennent pas le français.

Dans l'industrie de la métallurgie, comme c'est le cas dans toute la grande industrie contrôlée par les Américains ou les Anglo-Saxons, le mot bilinguisme est synonyme de savoir l'anglais. Pour le travailleur francophone, c'est certainement un avantage et une supériorité de connaître la langue et la culture anglaise, mais c'est une injustice grave de la part d'une compagnie, que d'exiger de lui, l'effort d'apprendre une autre langue pour obtenir un poste plus élevé, quand justement cet effort n'est pas requis du travailleur anglophone pour obtenir ce même poste.

Même si dans la grande industrie, à la suite de pressions syn-

— Suite à la page 18

MAURICIE



● A l'École d'action syndicale de la Mauricie, de gauche à droite : Yvon Martin, président du Conseil central de Shawini-

gan; Jean-Claude Lefebvre, président du Conseil central de Trois-Rivières; Emilien Tellier (Trois-Rivières); Bernard Solasse, Mme

ST-GABRIEL-DE-BRANDON. —

Une des plus anciennes "écoles d'action syndicale", celle de la Mauricie, a tenu le mois dernier sa 15^e session d'étude. Cette session s'adressait à tous les militants syndicaux féminins et masculins. Les épouses des participants étaient également invitées.

Quelque 90 syndiqués (dont une trentaine de femmes) ont pris part à cette session qui s'est tenue au Pavillon Blanc de St-Gabriel-de-Brandon, près de Joliette.

L'École d'action syndicale de la Mauricie comportait cette année ses deux sections habituelles (la première pour les débutants, et la seconde pour les militants plus avancés), mais les organisateurs avaient pris soin d'y ajouter une troisième section, destinée celle-là aux délégués de département. La direction de cette section avait été confiée à M. Roland Martel, directeur régional.

"Il y a quinze ans, nous a dit M. René Toupin, président du comité d'organisation, nous tenions nos sessions sous la tente durant l'été. C'était l'époque héroïque, alors que les tentes disponibles n'offraient pas le confort que l'on connaît aujourd'hui avec le "camping familial". L'École d'action syndi-

cale était alors une initiative du Conseil central des syndicats nationaux de Shawinigan.

"Il y a deux ans, à la suite de la formation de la région de la Mauricie, les syndiqués de Trois-Rivières se joignaient à nous. Cette année ce fut le tour des militants de Joliette de joindre les rangs. On sait en effet que Joliette appartient depuis quelques mois à la région de la Mauricie."

La présente session est donc le fruit d'une étroite collaboration de ces trois conseils centraux qui avaient délégué leurs représentants au comité d'organisation.

A noter que les organisateurs ont mis à contribution deux nouveaux services de la CSN en invitant MM. Jean Champagne et Bernard Solasse, qui dirigent respectivement le service de génie industriel et le service de formation économique.

Une soirée a été consacrée à la discussion des problèmes particuliers qui se posent aux syndicats de la région de la Mauricie.

Les organisateurs avaient enfin invité le secrétaire général de la CSN, M. Marcel Pepin, qui a dégagé pour le bénéfice des participants la signification des principales décisions du dernier congrès de la CSN.

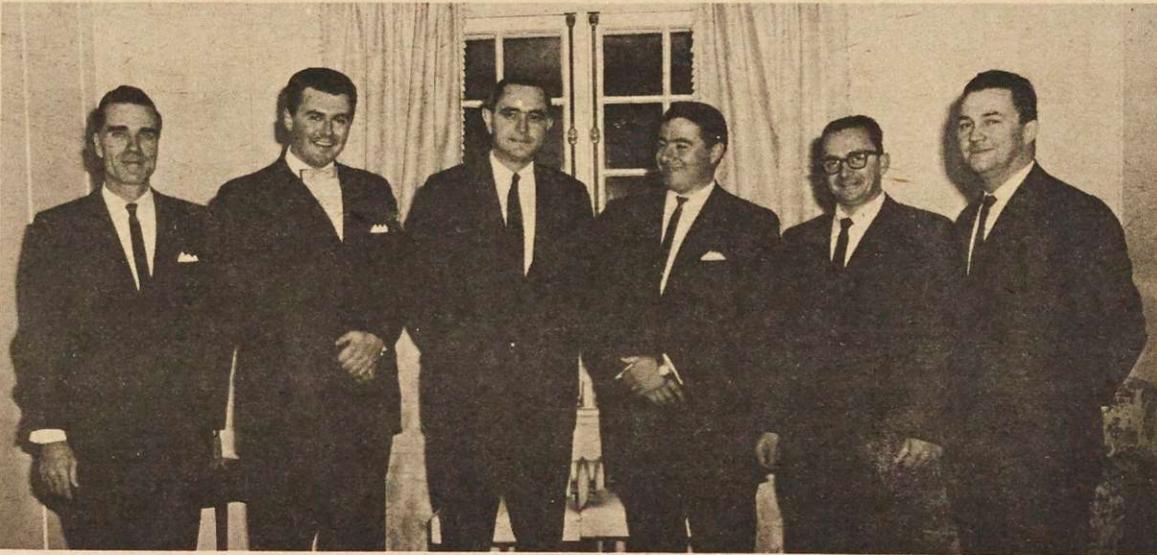


Bonin (Joliette); Fernand Jolicoeur, Mlle Rolande Marchand (Shawinigan); Noël Lacas (Joliette); René Toupin, président du

comité d'éducation de Shawinigan et président du comité conjoint de l'École d'action syndicale de la Mauricie. Sur la pho-

to de droite: Roland Martel, directeur régional, dirige un cours sur le rôle des délégués de département.

Entente sur l'évaluation des tâches



● La Compagnie Beloit Sorel Limited et le Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc. (section Beloit) en sont venus à une entente sur le système d'évaluation des tâches après de longs mois de négociations. Ils se sont rencontrés pour souligner la bonne foi et la

coopération des deux parties. Ce système apportera aux employés de la Compagnie Beloit de Sorel une évaluation scientifique de leur tâche. Sur la photo, nous remarquons de gauche à droite : Messieurs Albert Deschênes, président du comité du système d'évaluation des tâches (C.W.S.)

pour la compagnie; Paul Cloutier, gérant du personnel; Tom Burke, directeur des relations industrielles; Jean Vandal, vice-président de la section Beloit et membre du comité; Lucien Demers, président du Syndicat et membre du comité; Maurice Jean, trésorier du Syndicat.

Après cinq mois de grève les ouvriers de Standard P. Box ont gain de cause

LES travailleurs de la Standard Paper Box Mfg. Ltd., ont mis fin, le 2 novembre dernier, à une grève qui durait depuis cinq mois, soit depuis le 1^{er} juin. Ils sont retournés au travail avec une nouvelle convention collective de travail qui leur procure plusieurs avantages.

La compagnie, dont le propriétaire est un Canadien français, M. C. Moisan, voulait supprimer les articles 18 et 19 qui assuraient les droits acquis et les coutumes d'atelier. La compagnie ne voulait pas non plus donner un droit de regard au syndicat sur l'établissement des bonis (primes à la production). Prétextant que les négociateurs syndicaux ne faisaient pas un rapport fidèle des négociations aux membres du syndicat, la compagnie insista pour que les négociateurs soient

changés. Le syndicat déléguait plutôt des observateurs qui ont confirmé à toutes les séances, par la suite, la véracité des rapports des négociateurs officiels.

Le contrat accorde une augmentation de salaire de 21 cents l'heure répartie sur trois ans, avec effet rétroactif au départ de la convention, le 5 mai 1964.

Le régime de vacances a été amélioré. Les primes ont été augmentées à 7 et à 9 cents (pour les relèves respectives du soir et de la nuit), de 4 et 6 cents qu'elles étaient auparavant. Un système de bonis à la production a été signé, avec possibilité de grief sur les standards établis.

Me Jean-Paul Geoffroy a pris part aux négociations à compter du début d'octobre. Les membres du comité de négociation étaient MM. Hector Lamoureux, Fernand Carpentier, Claude Lamoureux, Réjean St-Aubin et Gaétan Beaumont. Me Robert G. Burns agissait comme conseiller technique.

LA GREVE DE "LA PRESSE"

Les travailleurs de la QIT ne ménagent pas leur appui

TRACY. — Les travailleurs de Québec Iron & Titanium Corp. ont démontré qu'ils savaient en quoi consiste la solidarité syndicale.

Au cours d'une assemblée générale tenue au Conseil central de Tracy, ils ont adopté par une résolution qu'ils prélèveraient \$1.00 en sus de leur contribution par semaine pendant un mois pour soutenir les employés de LA PRESSE impliqués dans un lock-out depuis le 3 juin dernier et les grévistes de la BelleRive Veneer qui sont en grève depuis 15 mois.

Un délégué du journal LA PRESSE et membre du Syndicat des journalistes de Montréal, M. Jacques Lafrenière, est venu expliquer aux membres les grandes lignes de ce conflit qui implique environ 1,300 employés dont 600 sont membres de syndicats affiliés à la CSN.

L'un des membres du Syndicat de Q.I.T. M. Florian Blais, a pour sa part renseigné ses con-

frères sur la générosité des journalistes de Montréal lors d'une grève qui dura six (6) mois à Q.I.T. en 1962. Les journalistes de Montréal, au nombre de 230 syndiqués, avaient présenté un chèque de \$2,000 aux grévistes de Q.I.T. et de Shawinigan Chemicals et certains employés ont même donné \$1.00 par semaine pendant plusieurs mois.

"Lorsque vous aviez besoin des autres travailleurs, ils vous ont

donné leur appui. Aujourd'hui, c'est leur tour de demander votre aide, nous devons les aider comme ils ont fait pour nous", a-t-il dit.

Le président, M. Maurice Langevin, s'est dit très heureux du geste posé par ses membres. Il a souhaité à tous les syndiqués du journal LA PRESSE, ses meilleurs vœux pour les négociations qui sont présentement en cours.

Solidarité et générosité à la Beloit

SOREL — A leur dernière assemblée, les membres du Syndicat National de l'Industrie Métallurgique de Sorel Inc. (Section Beloit) ont décidé unanimement de venir en aide à un de leurs confrères, M. Conrad Cusson, qui a eu sa maison détruite par le feu

et a laissé une famille de quinze enfants sans foyer.

Le montant de la collecte se situe aux environs de quelque \$400.00. De ce montant, une part a été fournie par la Compagnie Beloit Sorel Ltd, pour venir en aide à un de ses employés.

SAGUENAY

par Guy Gagné

L'ÉVÉNEMENT marquant dans la région est la signature des conventions collectives de travail pour les travailleurs de l'industrie de l'aluminium. Bien que des informations soient données dans d'autres pages du journal, il faudrait mentionner que les travailleurs de cette industrie ont maintenant un salaire de base de \$2.25 en 1964 et \$2.30 en 1965.

● Dans l'industrie du papier, le salaire de base est de \$2.03 et l'amiante \$2.09. Il faut remarquer également que les ouvriers de l'aluminium ont un salaire moyen de \$2.80 l'heure alors que pour l'industrie du papier le salaire moyen est de \$2.40 et pour l'amiante de \$2.28.

● C'est jeudi le 19 novembre, que tous les officiers du Conseil régional se ren-

daient à Jonquière pour rencontrer les membres du comité du chômage, organisme du Conseil d'orientation économique provincial. Le Conseil régional par la voix de ses officiers a présenté une étude sur le chômage saisonnier. Plusieurs suggestions ont été portées à l'attention des membres du comité.

● Parmi les principales recommandations du Conseil régional, on mentionne :

- 1—que l'âge de la scolarité soit obligatoire jusqu'à 17 ans ;
- 2—éducation nécessaire aux enfants qui vont entrer sur le marché du travail ;
- 3—réviser l'enseignement de nos centres d'apprentissage ;
- 4—favoriser la recherche ;
- 5—modifier la politique d'investissement ;

- 6—favoriser la décentralisation industrielle ;
- 7—implanter de nouvelles industries dans les régions défavorisées.

● Parlant du domaine fédéral le Conseil régional recommande :

- 1—d'améliorer et développer davantage son système de cours à ceux qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage ;
- 2—amender la loi nationale de l'habitation et rendre les remboursements plus faciles ;
- 3—le conseil économique canadien devrait publier toutes ses études ;
- 4—revoir sa politique de manière à favoriser l'établissement d'industries dans les régions défavorisées ;
- 5—modifier la loi de l'assurance-chômage ;
- 6—l'abolition des taudis ;
- 7—encourager la mise en marché de nos produits agricoles ;
- 8—réfection complète du chemin de fer Chicoutimi-Québec et Chicoutimi-Montréal.

Un plan unique d'assurance-groupe



● Les membres de l'exécutif du Syndicat des employés des chantiers maritimes de Sorel Inc. (Marine Industries Ltd.) étaient heureux de signer pour une troisième année consécutive le renouvellement du contrat d'assurance-groupe avec la société d'assurance La Mutuelle S.S.Q. Nous reconnaissons sur la photo, assis de gauche à droite, mes-

sieurs Georges Paradis, secrétaire, Lucien Drouin, président du Syndicat et Benoit Duchesne, gérant de La Mutuelle S.S.Q. Debout dans le même ordre, messieurs André Laperrière, Raoul Blanchard, Jean-Paul Péloquin, Arthur Paul, Rosaire Potvin, Guy Chevrier et Paul Thorn. Le plan Service Médical protégeant ces travailleurs, protège aussi ceux de la Q.I.T., de la Sorel Steel, les Instituteurs de St-Joseph-de-So-

rel et Tracy et plusieurs autres groupes. C'est le seul plan d'assurance-groupe qui paie en ENTIER toutes les visites et consultations médicales, toutes les opérations chirurgicales, tous les frais d'anesthésistes et même des consultations de spécialiste pour toute la famille. Ceci a été rendu possible grâce à une entente entre les médecins de la région et La Mutuelle S.S.Q.

Relance du comité d'éducation à Sorel



● Le Comité d'Éducation vient d'être formé au Conseil central des syndicats nationaux de Sorel. La très grande majorité des syndicats affiliés au Conseil central avaient délégué un représentant pour siéger sur ce Comité. Le but de la réunion était d'élire un Exécutif : M. Marcel Vachon, président, Mlle Shirley Leith, secrétaire, M. Jean-Jacques Théberge, vice-président.

Avec l'aide du directeur du centre, M. Raymond Couture, de M. Fernand Jolicoeur, directeur de l'Éducation à la CSN et de Mlle Gabrielle Hotte, co-directrice du même service, le comité a préparé le programme des journées d'étude qui se tiendront très prochainement dans la région pour les syndiqués affiliés au Conseil central des syndicats nationaux de Sorel. Il a été décidé à cette

même réunion, que le premier cours serait donné par un conseiller technique et juridique de la CSN sur l'explication du Bill 54, nouveau code de travail. Dans un avenir très rapproché, le Comité fera parvenir les informations nécessaires aux différents syndicats pour inviter leurs membres à assister en grand nombre à ces conférences.

Nouvelles conventions

BEAUCE. — Le Syndicat des employés des garages de Beauce (CSN) a conclu avec la majorité des garagistes de la région de la Beauce et Dorchester une convention collective de travail qui apporte des améliorations considérables aux employés des établissements concernés.

La semaine de travail a été réduite de 4 h. 30 en moyenne, avec pleine compensation; une première augmentation de 5 cents l'heure a été accordée à la signature du contrat. Une autre augmentation de 5 cents sera accordée dans six mois.

La convention prévoit de plus une classification qui pourra valoir à quelques employés des augmentations allant jusqu'à 50 cents l'heure.

Plusieurs autres dispositions intéressantes sont prévues dans ce contrat qui a été négocié par M. René Harmégnies, organisateur de la CSN.

QUEBEC. — Le Syndicat catholique des employés de l'Alimentation en gros de Québec Inc. (CSN) a signé dernièrement une convention collective de travail avec l'entreprise Paul Godbout Inc.

Les six employés concernés bénéficient d'une augmentation de salaire de \$4 par semaine échelonnée sur les 2 années de durée de la convention qui expirera le 31 août 1966.

Les camionneurs auront ainsi un salaire hebdomadaire de \$71.75 par semaine et les autres employés, \$70.50.

Le conseiller technique était M. M. Boucher.

QUEBEC. — L'Association nationale des commis-quincailliers et des matériaux de construction de Québec (CSN), qui groupe 300 membres, a signé il y a quelque temps, une convention collective de travail avec l'Association patronale du commerce de Québec Inc. (sections des matériaux de construction, ferronnerie et quincaillerie).

Ce contrat qui se terminera le 16 mars 1966, a procuré aux employés une augmentation de \$6 par semaine répartie sur deux ans, avec des réajustements. Le vendeur gagnera ainsi \$69 par semaine, le commis d'entrepôt, \$65 et le camionneur, \$66 par semaine.

Les employés avaient pris le vote de grève pour appuyer leurs négociations qui ont été très longues.

Les négociateurs étaient MM. Alex Fecteau, Laurent Lemieux et Claude Trudel, assistés de M. M. Boucher, conseiller technique.

TINGWICK. — Une augmentation de salaire de 6 cents l'heure pour la première année et de 11 cents l'heure pour la deuxième année a été accordée aux 12 employés de la Société coopérative de Tingwick, membres du Syndicat national des travailleurs en produits agricoles de la région de Victoriaville (CSN).

Les autres gains sont six jours de fêtes payées et chômées, l'atelier syndical parfait, trois jours de congé en maladie par année et un régime de vacances qui procure 4% du salaire gagné à l'employé qui compte 5 ans de service et 5% à celui qui en compte 10.

Les négociateurs étaient MM. Sylvio Cantin et Florent Blanchette assistés de M. Albert Leduc, conseiller technique.

ST-PAUL-de-CHESTER. — Après une grève qui a duré une journée et demie, les 11 employés de la Société Coopérative agricole de St-Paul-de-Chester ont finalement obtenu la signature d'une première convention collective de travail.

Ces onze employés sont membres du Syndicat national des travailleurs en produits agricoles de la région de Victoriaville (CSN). Ils ont obtenu une augmentation de salaire de 10 cents l'heure échelonnée sur les deux années de durée de la convention; l'atelier syndical parfait, six jours de fêtes payées, un régime de vacances améliorées, une réduction des heures de travail et une assurance-groupe dont la prime est défrayée de moitié par l'employeur.

Les membres du comité de négociation étaient MM. Florian Nault et André Dupont, assistés de M. Albert Leduc, conseiller technique.

WARWICK. — Après de longues négociations, le Syndicat national des travailleurs en produits agricoles de la région de Victoriaville (CSN) a conclu une convention collective de travail pour les huit employés de la meunerie de M. Jules Cournoyer.

Les employés ont obtenu une augmentation de salaire de 10 cents l'heure, l'atelier syndical parfait, six jours de fêtes payées, un régime de vacances améliorées. Le contrat se terminera le 2 février 1966. Il a pris effet rétroactivement au 3 février 1964.

Les négociateurs étaient MM. Armand Lévesque et Benoit Turcotte assistés de M. Albert Leduc, conseiller technique.

THETFORD MINES. — Le renouvellement de la convention collective de travail du Syndicat national catholique des services hospitaliers de Thetford Mines Inc. (CSN) s'est effectué le mois dernier, après que le ministère de la santé eut laissé tomber son opposition à la clause se rapportant aux "congés de maladie".

En marge de cette affaire, un conseiller technique de la CSN, M. Roland Marcoux, a déclaré ne pas être opposé au principe de l'acceptation des conventions collectives par le ministère de la santé. Mais il déplore que ce ministère ne se fasse pas représenter au cours des négociations.

Par ce contrat, les employés de l'hôpital St-Joseph bénéficient d'un régime de jours de maladie cumulatifs jusqu'à 90 jours et récupérables jusqu'à concurrence de 60 jours et d'une augmentation de \$10 par semaine répartie sur deux ans. Les négociateurs étaient MM. Paul-Emile Labbé, Laurence Lamontagne et Mlle Louise Gourde.

ALMA. — Les employés de la Caisse populaire d'Alma, au nombre de sept, ont signé dernièrement une convention collective de travail d'une durée d'un an qui leur procure une augmentation de \$3 par semaine.

Ces employés sont membres du Syndicat national des commis-comptables d'Alma Inc. (CSN).

Les gains pécuniaires ont été accordés rétroactivement au 1er juin 1964.

— Suite à la page 18

Nouvelles conventions

— Suite de la page 17

Les employés jouissent d'un régime de vacances avantageux qui leur procure jusqu'à trois semaines de vacances après 12 ans de service, d'un régime d'assurance-groupe et de congés en maladie cumulatifs jusqu'à concurrence de 30 jours. Les négociations ont été dirigées par MM. Omer Paquet et Jean-Marie Ouellet, con-

ALMA. — Grâce à une première convention collective de travail, les 20 employés de l'entreprise Conrad Bergeron Limitée d'Alma, membres du Syndicat national des commis et comptables d'Alma (CSN) ont obtenu des augmentations de salaires globales de \$5 par semaine ce qui portera leur salaire de base à \$74 par semaine.

La semaine de travail a été réduite de 2 heures. Ces employés bénéficieront de 14 fêtes chômées payées, de congés en maladie totalisant 18 jours par année.

Les négociations ont été menées par MM. Alain Boivin et Julien Tremblay, assistés de M. Jean-Marie Ouellet, conseiller technique.

GRANBY. — Le Syndicat du vêtement de Granby (CSN) (section Waterloo) affilié à la Fédération nationale du vêtement, a signé le renouvellement de sa convention collective de travail au mois d'octobre. Ce syndicat groupe 107 membres, dont la plupart sont des femmes.

Parmi les nouveaux bénéfices obtenus, nous remarquons entre autres, quatre jours de congés additionnels, trois semaines de vacances payées après dix ans de service (au lieu de 15); une augmentation de salaire de 19 cents l'heure, répartie en trois étapes.

Les négociations ont été dirigées par l'exécutif du syndicat assisté de MM. Florent Boisvert, conseiller technique de la Fédération nationale du vêtement.

Les employés étaient depuis 13 ans membres de la Molders & Allied Workers of North America (CTC). Lors du vote lundi, 90% des travailleurs ont décidé de se joindre au Syndicat national des employés de l'Unitcast Steel Ltd. (CSN).

Le résultat officiel du vote est compilé par la Commission des Relations de Travail est le suivant : 136 pour la CSN; 15 pour l'internationale et un nul. Quatre bulletins n'ont pas été utilisés.

Une relance dans le commerce et bureau

QUEBEC — Les représentants des syndicats d'employés de magasins, d'assurances, de commerces de gros et de détail, ainsi que des services connexes, ont constitué récemment le Conseil régional qui coordonnera leur activité syndicale dans la région de Québec.

Selon la constitution de la Centrale professionnelle des employés de commerce et de bureau, des Conseils régionaux doivent être formés dans les principaux centres comme Montréal, l'Estrie, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Québec-Mauricie.

Comme le commerce se divise en quatre secteurs, soit le gros, le détail, les services et les bureaux, le Comité exécutif de chaque conseil régional se compose donc d'un officier capable de représenter chaque secteur.

Les élections présidées par M. Maurice Boucher, conseiller technique de la C.S.N., ont donné le résultat suivant: MM. Robert Bédard, secteur bureau, président; Alexandre Fecteau, secteur gros, vice-président; Maurice Dussault, secteur détail, secrétaire; et André Baribeau, secteur service, assistant-secrétaire. Le président du Conseil régional, en vertu de la constitution, est automatiquement directeur de la Centrale Professionnelle des Employés de Commerce et de Bureau.

Aussitôt élus, les officiels ont été mandatés pour prendre contact avec le Bureau régional de la CSN, à Québec, en vue de consolider les syndicats existants, nommément celui des employés de magasin, avant qu'une organisation rivale s'implante là où le Syndicat est déjà reconnu par la Commission des Relations du Travail.

C'est aussi le voeu exprimé par l'assemblée, que tous les syndicats sur lesquels la Centrale Professionnelle a juridiction lui soient affiliés régulièrement.

L'on peut s'attendre à un regain d'activité syndicale dans le commerce à Québec.

leurs responsabilités. La fonction des permanents est d'initier les travailleurs, de leur faire prendre leurs responsabilités, c'est cela la promotion des travailleurs.

La certitude d'avoir un permanent de l'éducation, dans la région, au printemps prochain, donne l'espoir aux délégués que plusieurs de ces problèmes seront solutionnés dans un avenir assez rapproché.

C'est dans la tristesse que ce termina cette journée, car M. Marcel Pepin, invité à prendre la parole, annonça aux représentants des Conseils Centraux, le transfert de M. Robert Sauvé, directeur régional, à la région de Montréal, pour y occuper le même poste.

Un autre groupe adhère à la CSN

SHERBROOKE — Les employés de Canadian Unitcast Steel Limited ont délaissé par un vote écrasant l'union internationale en faveur d'un syndicat affilié à la Confédération des Syndicats nationaux.

Picard, s'est dit satisfait de ce décret pour le renouvellement duquel les négociations se poursuivaient depuis juillet 1961.

Le ministre du Travail, M. Carrier Fortin, a déclaré pour sa part que ce nouveau décret marque un tournant dans l'histoire de l'imprimerie. "Il est à remarquer, déclare-t-il, que la décision du gouvernement préserve l'équilibre économique de l'industrie de l'imprimerie au Québec et évite le fractionnement du territoire en plusieurs décrets autonomes.

Une première étape
"La situation particulière faite aux imprimeurs d'hebdomadaires d'un état de fait, a-t-il aussi déclaré, qui existait depuis dix ans, et qu'il est impossible de corriger radicalement d'un jour à l'autre sans provoquer des conséquences financières que plusieurs éditeurs n'auraient pu supporter. C'est pourquoi le gouvernement a prévu des étapes dans la normalisation des conditions de travail chez ces imprimeurs."

La convention collective rendue obligatoire couvre l'île de Montréal et le territoire compris dans un rayon de cent milles. Ce champ d'application est divisé en trois zones:

Zone I — L'île de Montréal et un rayon de quinze milles;

Zone II — Les municipalités suivantes et le territoire compris dans un rayon de cinq milles de leurs limites: East Templeton, Granby, Grand'Mère, Hull, Joliette, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean d'Iberville, Saint-Jérôme, Shawinigan, Sherbrooke, Sorel, Trois-Rivières et Valleyfield;

Zone III — Tout le reste du territoire.

Dans la zone I, les taux minima sont augmentés de 13.3 p. 100, dans la zone II, de 21.6 p. 100 et dans la zone III, de 22.6 p. 100. La semaine de travail dans la zone I, est réduite de 40 heures à 38 1/2 h. pour la première année et à 37 1/2 h. pour la deuxième année, et dans les deux autres zones, de 44 à 42 heures pour la première année et à 40 h. pour la deuxième année.

Nouveaux certificats

A LA SUITE d'un vote décrété par la Commission des relations de travail, 76% des travailleurs à la Compagnie St-Louis Bedding, à Montréal, ont décidé d'adhérer à la Confédération des syndicats nationaux.

Ces travailleurs faisaient partie jusqu'à récemment d'un syndicat international affilié au Congrès du Travail du Canada.

Les organisateurs de la CSN ont déclaré qu'il ne s'agit pas d'un "raid" mais d'une décision des travailleurs de cette compagnie.

GASPE. — M. Louis Joseph, un organisateur de la CSN, vient de communiquer que les employés du sanatorium Ross de Gaspé avaient adhéré au syndicat national des employés d'hôpitaux de la Gaspésie (CSN).

GASPE. — Les 200 employés de l'hôpital Notre-Da-

me-des-Neiges de Gaspé se sont joints au Syndicat national des employés d'hôpitaux de la Gaspésie (CSN).

Un certificat de reconnaissance syndicale a été demandé. L'organisateur a été M. Louis Joseph.

MARIA. — Les employés de l'hôpital Notre-Dame-de-Chartres, de Maria, comté de Bonaventure, au nombre de 80, viennent d'adhérer au Syndicat national des employés d'hôpitaux de la Gaspésie (CSN).

L'organisateur de ce syndicat fut M. Louis Joseph. Les négociations seront entreprises bientôt.

GASPE. — Un nouveau syndicat a été créé à Gaspé-Nord. Il s'agit du Syndicat national des camionneurs-artisans de Gaspé-Nord. (CSN).

L'organisateur de ce syndicat a été M. Louis Joseph. 100 camionneurs font partie de cette unité de négociation.

Pulpe et papier : 30 cents d'augmentation

CLARKE CITY — Les quelque 200 travailleurs de la Gulf Pulp & Paper Company, à Clarke City, sur la Côte Nord, profitent depuis le 1er novembre dernier, d'une augmentation de salaire de 30 cents l'heure, répartie sur deux ans.

Une entente, portant sur le renouvellement de la convention collective, est finalement intervenue après plusieurs séances de conciliation. Les négociations avaient débuté en septembre dernier. La convention, signée le 12 novembre, est rétroactive au premier du même mois et aura une durée de deux ans.

Les travailleurs de la Gulf Paper, une filiale d'une compagnie britannique qui produit de la pâte mécanique pour exportation en Grande-Bretagne, se sont groupés depuis 1948 en un syndicat national affilié à la Fédération nationale des travailleurs de la pulpe et à la Confédération des syndicats nationaux.

En plus d'une substantielle hausse de salaire, la nouvelle convention prévoit deux congés chômés et payés additionnels, ainsi qu'une augmentation de la prime d'équipe. Certaines conditions de travail ont de plus été améliorées.

Le comité de négociation du syndicat comprenait MM. Marius Poirier, président, Albert Boudreault, vice-président, et Antonio Reis. M. René Cormier, directeur général de la Fédération de la pulpe et papier, agissait comme conseiller technique. Il était assisté de M. Edmond Savoie, organisateur en forêt sur la Côte Nord à l'emploi de cette même fédération.

Le bilinguisme...

— Suite de la page 15

dicales, on consent à communiquer avec les travailleurs dans leur langue, cela n'empêche pas que cette langue française est considérée comme langue seconde et peu utile.

A preuve de ceci; toutes les indications des salles ou des tableaux de contrôle des outils ou de machinerie sont en anglais, même si cette machinerie n'est opérée uniquement que par des francophones. Uniquement les termes anglais sont employés pour désigner les différentes sections d'une usine et les différentes machines. Il s'ensuit que le travailleur dans son langage utilise pour son ouvrage presque autant de termes anglais que

français. Un exemple frappant de ceci est la phrase suivante: "Dis au pipefitter d'aller au store chercher un pipewreucle pour déjamber la valve de la hot water tank". Tout travailleur d'industrie devra convenir que cela est une phrase normale et qu'il n'y a rien d'exagéré. L'attitude des compagnies est celle du "pourvu que l'on soit compris; le reste n'a aucune importance".

A Rapide-Blanc

— Suite de la page 15

la province, la gratuité scolaire prévaut au cours secondaire. Pourquoi en serait-il autrement à Rapide-Blanc?

La Compagnie se engage à assurer la présence continue d'un médecin à Rapide-Blanc. (Le médecin, qui a quitté Rapide-Blanc en mars dernier, a été remplacé par une infirmière. Les employés qui sont éloignés de 43 milles de l'hôpital le plus près, à La Tuque, et qui doivent effectuer d'abord la traversée de la rivière St-Maurice, par chaland pour gagner La Trenché et ensuite se rendre à La Tuque, jugent que leur demande est raisonnable).



CIGARETTES
"EXPORT"
BOUT UNI
ou FILTRE

Projet de conseil régional

ST-HYACINTHE — Les dirigeants et permanents des six Conseils centraux de la région de l'Estrie tenaient récemment leur réunion trimestrielle, à St-Hyacinthe, sous la présidence de M. André Gagnon, président du Conseil central. MM. Robert Sauvé et Marcel Pepin étaient présents à la réunion.

Des décisions importantes furent prises ou ratifiées. L'idée de créer, officiellement, un comité consultatif régional formé des présidents et permanents des Conseils centraux et d'y inviter les permanents des Fédérations travaillant dans la région afin de voir à la bonne marche de celle-ci, fut très bien accueillie.

On revisa les décisions du dernier Congrès de la CSN qui touchent la région et une longue discussion s'engagea sur le travail des permanents. M. Robert Sauvé expliqua: "Ce qui coûte cher, à tout le monde, ce sont les dirigeants, les comités de griefs qui ne prennent pas

IMPRIMERIE

Le nouveau décret touche aussi les hebdomadaires

UN NOUVEAU décret est en vigueur depuis le 4 novembre dans l'industrie de l'imprimerie de Montréal et de la région. La principale différence entre l'ancien décret et le nouveau concerne la juridiction industrielle et l'assujettissement des imprimeurs des journaux hebdomadaires.

Depuis 1955, l'imprimeur d'un journal hebdomadaire était exclu du décret non seulement pour l'impression du journal mais même pour l'impression des travaux commerciaux. L'Association des journaux hebdomadaires de langue française devient donc partie contractante et aura un représentant au sein du comité paritaire.

Ceci porte à quatre le nombre d'associations patronales qui représentent de 1,000 à 1,500 employés. Les syndicats affiliés à la CSN et au Congrès du travail du Canada groupent environ 7,000 employés assujettis à ce décret.

Le président de la Fédération canadienne de l'imprimerie et de l'information (CSN), M. Gérard

Hospital employees

All syndicates put their means in common to ensure a better distribution of services

QUEBEC — At a special convention held on November 13 and 14, some 200 delegates from the hospital employees' syndicates affiliated to the "Fédération nationale des services" adopted a recommendation put forward by their executive aiming at a profound reform of the Federation's services.

Following a discussion during which the various trends expressed themselves freely, a secret vote was taken which gave a majority of over two-thirds in favour of the measures proposed by the executive.

According to the reform adopted at the special convention, the Federation will henceforth take

charge of all "business agent" services which were up to now provided on a local basis by representatives at the exclusive service of a few syndicates who could afford such luxury.

This, we believe, sets a precedent within the CNTU, since in the past the only action of trade federations has been in the negotiation of collective agreements, and they do not intervene in the application of these agreements except at the conciliation and arbitration stage.

In order to implement the decision of the convention, the "Fédération nationale des services" will secure the services of all "business agents" present-

ly attached to one or the other of its affiliated syndicates.

In addition the new scheme provides for distribution of these services among all syndicates without exception, whatever their size and their distance from the main centres.

Five regions

In order to achieve this more equitable distribution, the territory shall be divided in five regions, each of them provided with the necessary personnel, the number of which shall be in proportion to the members they have to serve.

Since the Federation had held its regular convention in June

last, in Chicoutimi, it could be asked why the executive has deemed it necessary to call this special convention five months later.

In his report to the convention, Mr. Jacques Archambault, director of services, explained that one main event took place since the date of the last convention.

In June last, following a well remembered debate, the convention requested the provincial government to abolish the compulsory arbitration system and return to public service employees the right to strike.

Hardly a month later, pursued Mr. Archambault, the provincial legislature adopted bill 54 which,

as a matter of fact, granted the right to strike to hospital employees.

"The recovering of that right constitutes a marked victory for the labour world, he stressed, but we must now learn how to handle this terrific weapon that has been put in our hands".

The return of the right to strike for hospital employees will compel the latter to assess their strength and carry an inventory of their means of action.

The Federation's technical advisers have set to work immediately, and after enquiry, they have produced an extremely eloquent report on the present situation of hospital syndicates.

- It has thus been found:
- that the membership of the Federation has increased by 69% during the last four years. The total membership has gone up from 9,100 in 1960 to over 25,100 at the end of October 1964;
 - that the Federation has over 17,255 members with less than five years of union activity;
 - that too many syndicates are not adequately structured, and that their members and leaders have received very limited training in trade-unionism;
 - that over a third of the members are not provided with the services of "business agents" and cannot, alone, afford the cost of such services;
 - that in all probability the membership of the Federation will continue to increase during the coming years, if we consider the large amount of non-organized hospital workers as well as the growth of hospital services.

PICKET lines have been organized by the local Syndicate of the Montreal Children's Hospital. The demonstration has been helped by the fellow syndicalists from other hospitals, namely: Montreal General Hospital, Royal Edward Hospital, Reddy Memorial Hospital, Hôtel-Dieu de Montréal, Ste-Justine, Ste-Jeanne d'Arc, Montreal Jewish Hospital.

The picketing has been held on Tuesday, November 24th 1964, between 3:30 P.M. and 5:00 P.M. The number of participants, despite the cold weather and inconvenient time to reach that place from far distances from the other hospitals, was 125 workers.

In the picture you can see, from left to right:

- 1.) André Mailhot, President of The Royal Edward Hospital National Syndicate.
- 2.) Jean-Paul Goyer, Vice-president of the Hôtel-Dieu de Montréal National Syndicate and Treasurer of the Executive Committee of the Mtl. Hospital Employees Syndicate.
- 3.) Alex Laposa, member of the Local of the Montreal Children's Hospital.



- 4.) Teddy Xanthoudakis, President of the Montreal Children's Hospital National Syndicate.
- 5.) Emile Walz, President of the Montreal General Hospital National Syndicate and member of the Executive Committee of the Montreal Hospital Employees Syndicate.

The public demonstration was a protest against the hospital reactionary and provocative behavior, refusing to apply to important articles of the last collective agreement which was rendered in June last by arbitrage. The articles in question were concerning Union security and weekend schedules. At the same time, the local protested against brutal treatment from the part of the Housekeeping directors. The real object of the protest was Mr. J.A. Shaw, Assistant Executive Director of the Montreal Children's Hospital, who is a very well-known anti-unionist, typical reactionary workers hater. He is punishing the Housekeeping Department because the workers belonging to that Department organized the Union in that Hospital.

A progressive system of extended vacations

ARVIDA. — A progressive system of extended vacations unique in North America has been negotiated for the 8,000 employees of the Aluminum Company of Canada Limited (Alcan).

First, an extra week of holidays has been added to the present system for all employees. Thus those with one, three or ten years of continuous service will be entitled respectively to two, three and four weeks of

annual vacations. They will in addition receive an amount equal to 14% of the salary represented by such vacations.

The system becomes original when it comes to employees reaching 60 years of age. At sixty, they will be entitled to six weeks of holidays; at 61, seven weeks; at 62, eight weeks; at 63, nine weeks and at 64, ten weeks. And they will still get the supplement of 14% of the total amount represented

by their holidays, up to a maximum of four weeks.

This formula enables the worker getting close to retirement (65) to prepare himself psychologically so that he may better organize his spare time and will not feel frustrated or depressed when retiring from active life.

A while ago, the Federation of Metal Works (CNTU) has signed a clause of extended vacations with Canadian British Aluminum of Baie-Comeau,

according to which the workers are entitled to ten weeks of vacations (paid for thirteen) each time they have completed five years of continuous service with the company. Both formulas are advantageous, and after trying them during the next few years it will be possible to find out which one the workers prefer. The Alcan system seems to be preferable for its employees because of the average age which is higher than at Baie-Comeau.

Contracting-out vs greater employment security

ARVIDA. — The clauses dealing with sub-contracts all but led to a breaking off of negotiations between Alcan and its employees' syndicate. Finally, a compromise solution was found and strike was avoided.

Alleging reasons of efficiency and flexibility, the company wanted to remain free to grant sub-contracts to outside contractors, with no concern for the employment security of its employees.

Employers in the district interfered in the negotiations and set up an organization which they called "The Voice of the Employer", which argued that the economic survival of the Saguenay-Lac St. Jean region would be endangered if the company gave in to the syndicate's requests. Even after agreement had been reached on that point since two weeks, the Voice of the Employer was still making itself heard.

As a first concession, the company offered to assign to its regular employees all maintenance, repair and restoration works, provided the total number of employees required is available at the plant. With such a clause, it would always have been easy for the company to pretend that it did not have the total amount of employees available.

After some pressure from the syndicate, it was finally agreed that the company would not

grant any maintenance or repair contract if this had as a consequence to reduce the salary of a qualified regular employee available to do the job, nor should such contracts result in the laying off of a regular employee.

On the whole, the employees of Alcan and its subsidiaries will enjoy greater employment security under the new collective agreement. More particularly, it will permit the elimination of classification within trades.

From page 20

Among other financial gains there is an increase in the supplementary unemployment insurance benefits from \$13 to \$18 a week. Employees with two to five years of service will be entitled to those benefits for a period of 39 weeks (instead of 26), and those with five years and more of service will receive the benefits during 52 weeks instead of 39.

The company has increased its contribution to the health-insurance premium, bringing it to \$0.04 per hour for the hourly-paid employees, and \$1.10 a week for office employees.

Any employees whose normal working schedule will require him to work on Sunday shall receive a premium of \$0.20 per hour.

The company used to pay to employees on sick leave 50 per cent of their salary for a period of 26 weeks if they had five years of service or more. Those with less than five years of service were paid half of their salary during thirteen weeks, and a quarter of their salary for another thirteen weeks.

DEATH STALKS MINERS

Men die young in the fluorspar mines at St. Lawrence, and union leader says the true story has never been told

"THERE are no young men left in St. Lawrence—they are all either in wheel-chairs or in the graveyard."

That is how Aloysius Turpin, President of the St. Lawrence Workers' Protective Union, summed up the situation at the fluorspar mining town this week as he explained, "we are bringing another one home from the General Hospital to die, this afternoon."

Mr. Turpin added, "when the men who left here during

the strike of 1941 come back from England and the Pacific coast for old home week, 1966, and inquire about their former co-workers they are going to get a shock of their lives to be told they are all dead".

Inaccurate Reports

The true facts about the death toll from lung cancer and other diseases contracted as a result of working in the fluorspar mines at St. Lawrence have never been told, Mr. Turpin said. He had read some statements on the matter which gave anything but a true picture of the situation. One was by Doctor David Parsons which was far

from accurate, if he was correctly reported in the *Evening Telegram* of June 2, 1964

Doctor's Paper

Dr. Parsons' statement was contained in a paper on cancer of the lung in St. Lawrence which he presented at the annual scientific meeting of the St. John's Clinical Society and General Practice College, October 12, 1963, Mr. Turpin said. And in it he stated that (1) cancer cases diagnosed among St. Lawrence miners since 1961 developed long before the ventilation system was installed in 1960; (2) thirty-three people died with lung cancer between

1933 and 1962 and (3) he said, in effect, that people became sick 12 years after they went to work in the mines and died 19 years after starting the job.

"I don't know where the doctor got those figures and averages", said Mr. Turpin. Those people don't live a year after stopping work—some live only three months. "The man we are bringing home to die, today, only got sick in June".

Death Toll

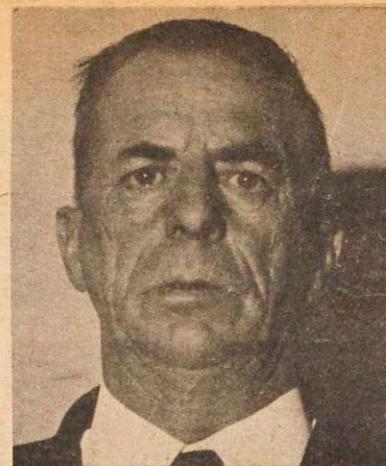
Regarding the actual death toll and those now suffering from diseases resulting from mining fluorspar, Mr. Turpin said, the true picture is this:

"Between 1941—when radiation began to take effect—and the present time, 73 men died and I should know, because they were all on my check-off list". All those men—the names and addresses of whom he gave the *Herald*—he said, were young, married and had families. But only 38 families got compensation because the Act passed in 1960 was retroactive only to 1951.

The Sick

"In addition", said the union leader, "there are 13 men sick with chest trouble and receiving compensation at the present time".

"Another man to give the wrong impression", said Mr. Turpin, "was the member for



ALOYSIUS TURPIN

Burin District, Eric Jones". When the subject was raised in the House of Assembly last spring, he was quoted as saying he knew of only two miners suffering from radiation at the General Hospital at the time. But, said Mr. Turpin, there were two more suffering from lung cancer and 13 from silicosis at home.

Ventilation System

"It wasn't until 1960 that any ventilation system was installed by the Newfoundland Fluorspar Company", said Mr. Turpin, "and, in my opinion, it is no more than that 70 percent effective now".

Recommendations

With a view to reducing the hazards of working in the St. Lawrence mines, the union leader recommended: (1) That blasting during working hours be discontinued at once; (2) two more ventilation system shafts be extended down to the 950 foot level; (3) the crusher be taken from the 750 foot level and placed on the surface where it always should have been and (4) that independent inspectors, paid by the Federal Government, be appointed at once.

"If these things are not done", said Mr. Turpin, "men will continue to waste away and die in agony as they have been doing in the past".

ALCAN: Successful central negotiations

THE employees of the four Aluminum Company of Canada (Alcan) plants, together with a great number of those of its subsidiaries, are now covered by new collective labour agreements providing them with most advantageous working and salary conditions.

The aluminum branch of the National Federation of Metal Workers (CNTU) had finally brought the employer to accept the principle of central negotiation for Alcan's aluminum plants and its subsidiaries. This was not achieved without difficulty. The employees had to resort to conciliation; then the company, seeing that the delays before which the employees may go on strike were to expire at the same time, agreed to negotiate seriously.

The syndicate's negotiating team consisted of Messrs. Adrien Plourde, first vice-president of the CNTU, Raymond Parent, president of the NFMW, and Lucien Boucher, president of

the aluminum branch of the NFMW.

In 1957, after a four-month strike, Alcan had accepted for the first time to negotiate certain clauses affecting the whole of its 8,000 employees. The same experience was repeated in 1961, then on the renewal

of agreements expiring on May 8, 1963.

Seventy central negotiation sessions were required, and 250 on the local plan, before agreement could be reached. The aluminum plants all but went on strike soon after expiry of the legal delays.

Finally, agreement was reached concerning all general clauses to be included in the collective agreements of each of the fourteen negotiation units interested in the discussions.

All Alcan employees learned at the same time about the results of the negotiations, thanks to a radio communication system linked to the Chicoutimi central station, where over 3,000 of Alcan's Arvida 5,000 employees were gathered at the Le Montagnais Motel on Sunday, November 1st, at 10.00 a.m. Report on the negotiations was made simultaneously for the employees of Arvida, Shawinigan, Beauharnois, Chute-des-Passes, Port-Alfred and Alma. A further similar session took place in the evening for the employees who could not attend the morning meetings.

The employees were then given three days to express their decision, through a secret vote, on the draft agreement recommended by the syndicate negotiators. Most negotiating

units accepted the project, by a large majority. It was however rejected by a few others, because of certain local clauses which they wanted improved.

The draft as presented was accepted (general and local clauses) by the employees of four aluminum plants: Arvida Isle-Maligne, Shawinigan and Beauharnois, as well as the Saguenay Terminals dockers and office employees, and the employees of Centrale Force-Motrice Saguenay and Alma-Jonquière Railway. The employees of the Chute-des-Passes hydro-electric plant have accepted unanimously the general clauses, but rejected the local ones. Employees of the Shipshaw and Chute-à-Caron hydro-electric plants rejected the offer altogether. On the latter cases, further negotiating sessions took place with a view to reaching agreement on the local clauses since they were mostly those on which the workers expressed disapproval.

The aluminum industry pays the highest average salary in Canada

ARVIDA.— Following the recent negotiations, the aluminum industry is now on top of the list in Canada for the average salary paid to its employees.

Hardly ten years ago, leaders of the aluminum branch of the National Federation of Metal Works (CNTU) were

struggling to bring their salaries on a par with those of the asbestos, chemical products, paper and steel industries. Today their average salary is above those paid in these industrial sectors.

According to the three-year collective agreement which has just been signed, the hourly

salary is brought to \$2.92 (including shift premiums, insurance, overtime and Sunday work premium).

The new agreement provides for an increase in salary of 15 cents per hour spread on a period of three years, or \$0.05 each year, and fringe benefits amounting to \$0.17 per

hour. Office employees have been granted a first increase of \$3, to be followed with two others of \$1.75 each (for those working 35 hours a week). Employees working 40 hours have received a first increase of \$3.80, and will get the other two of \$1.75.

— Continued on page 19