

## L'hémorragie se propage dans le transport à Mtl

**La CSN demeure la seule planche de salut des travailleurs prisonniers du pacte de non - agression**

EN moins de quarante-huit heures, à la suite de deux votes de représentation syndicale, les 9 et 10 décembre dernier, les effectifs de la CSN se sont accrus de 5,000 nouveaux membres.

Il s'agit des employés de la Compagnie de Transport Provincial (CTP) ainsi que ceux de la Commission de Transport de Montréal (CTM).

C'est par une ovation délirante que plus d'un millier d'entre eux, dont plusieurs accompagnés des membres de leur famille, ont accueilli les résultats officiels qui leur ont été communiqués à la Salle des loisirs St-Denis où ils étaient venus célébrer leur libération.

Une bousculade épique salua l'arrivée de M. Jacques Dupont, principal artisan de

Par JEAN FRANCOEUR

cette campagne d'organisation, qui arrivait tout droit des bureaux de la Commission des relations de travail où s'était fait le décompte des boîtes de scrutin. Il était accompagné du président général de la CSN, M. Jean Marchand, qui avait tenu à souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres.

Cette victoire retentissante, a dit M. Marchand, fait de la CSN, la centrale syndicale la plus représentative des travailleurs de la province de Québec. C'est un grand jour pour vous, et c'est un grand jour pour la CSN, s'est-il écrié parmi les clameurs enthousiastes.

SUITE A LA PAGE 2



## 5,000 TRAVAILLEURS QUITTENT LE "CTC"

● C'est par une ovation délirante que les employés du transport ont accueilli le résultat du vote de représentation qui confirme le changement d'allégeance syndicale du personnel de la

Compagnie de Transport Provincial et celui de la Commission de Transport de Montréal. Réunis à la Salle des Loisirs St-Denis, plus d'un millier d'entre eux ont joyeusement célébré leur déli-

vance attendue depuis si longtemps. Enrégimentés dans une union affiliée au CTC, depuis une vingtaine d'années, ces quelque 5,000 travailleurs ont enfin réussi à fonder leur propre syndicat.

# Prisonniers du pacte de non-agression

Suite de la page 1

En moins de quinze jours, on a vu successivement plus de 30,000 membres accorder leur adhésion à des syndicats reliés à la CSN.

Ce fut d'abord les fonctionnaires provinciaux qui optèrent à 77% pour un syndicat piloté par la CSN. Un groupe de plus de 26,000. Quelques jours plus tard soit le 4 décembre, les employés de la Consumers Glass, à Ville St-Pierre, quittaient les rangs de la Glass Bottle Workers' Association of the United States and Canada (AFL-CIO-CTC) et votaient à 70% en faveur de leur syndicat national. Un autre groupe, celui des employés de la compagnie Electric Reduction, à Varennes, suivait leur exemple en abandonnant massivement les rangs de la Oil, Chemical and Atomic Workers' International Union (AFL-CIO-CTC) et déposait une requête en reconnaissance syndicale devant la Commission des relations de travail afin d'être représenté par un syndicat national affilié à la CSN.

La victoire des employés du transport n'a donc surpris personne. Les résultats du vote entre les deux organismes qui s'affrontaient avaient même été prévus avec assez de justesse.

C'est ainsi que la majorité écrasante des trois sections de la Compagnie de Transport Provincial (chauffeurs, employés de garages, et employés de bureau) était déjà écrite dans les faits. Les circonstances dans lesquelles ce syndicat s'était formé laissaient déjà présager un glissement presque unanime en faveur de la CSN. Le nouveau syndicat s'est d'ailleurs mérité plus de 90% des suffrages.

On avait également prévu la victoire du Syndicat des employés du transport de Montréal. Les efforts déployés, à la dernière heure par les organisateurs de l'union adverse, auxquels s'était joint le personnel du CTC, n'ont pas réussi à empêcher les défections. Le vote à la Commission de Transport de Montréal a donné une majorité de 57% en faveur de la CSN.

Comment expliquer une victoire aussi étonnante et quelle leçon faut-il en tirer ?

Les deux groupes ici concernés étaient représentés par la Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CTC).

"Dans les premières années, nous ont dit plusieurs employés qui ont pris part à cette campagne, ce n'était pas mauvais. Nous étions dans l'ensemble satisfaits de notre choix. Mais depuis une dizaine d'années, nos conditions de travail sont allées en se détériorant. Nous avons eu



Les employés du transport n'ont pas manqué de célébrer leur libération. Sur la photo ci-haut, un groupe d'entre eux s'amuse à parodier le "désespoir" où les plonge la défaite de l'union adverse symbolisée par un mannequin.



C'est par un vote écrasant que les employés de la Cie de Transport Provincial ont donné leur adhésion à la CSN. Ci-haut le tableau indiquant le nombre des votants. Plus pas, Jacques Dupont accueilli en triomphateur.



Consumers' Glass, à Ville St-Pierre

LES employés de la Consumers' Glass, à Ville St-Pierre, anciennement membres de la Glass Bottle Blowers Association (CTC) ont voté dans une proportion de 70 pour cent en faveur du nouveau syndicat affilié à la CSN.

C'est en juin dernier que les employés de Consumers' Glass décidèrent de former un nouveau syndicat. Des employés ont fait eux-mêmes signer des cartes à leurs confrères, au total de 486.

Par la suite l'Union internationale congédia le président du local, mais le 4 septembre le nou-

veau syndicat, dont le chef était président de l'ancien syndicat, demandait sa reconnaissance syndicale à la Commission des relations de travail.

Mais l'Union internationale tenta de faire échouer le projet et le nouveau syndicat demanda à la CRO de faire prendre un vote. L'Union internationale tenta quand même par la suite de forcer la compagnie de négocier le contrat.

Le nouveau syndicat CSN a toutefois réussi à faire arrêter ces négociations par l'entremise de la CRO.

Electric Reduction Co., à Varennes

LES employés de Electric Reduction Company of Canada Limited, membres d'un syndicat international, ont décidé de former un nouveau syndicat affilié à la Confédération des Syndicats nationaux. Les travailleurs de cette usine étaient affiliés à The Oil, Chemical and Atomic Workers International Union (AFL-CIO - CTC).

Robert Tremblay, organisateur de la CSN, a annoncé cette nouvelle à la suite d'une assemblée des employés de l'usine mercredi au cours de laquelle ils ont demandé leur certificat de re-

connaissance syndicale. Deux tiers des employés étaient présents, malgré que plusieurs devaient être au travail.

Le total des employés couverts par l'unité de négociation est de 97. Les employés ont organisé leur nouveau syndicat eux-mêmes. L'organisateur de la CSN n'a pas eu à recruter un seul ouvrier.

Une demande de certification a été transmise à la Commission des relations de travail.

Les employés ont formé un nouveau syndicat en invoquant la nécessité de meilleurs services.

l'impression que la CBRT s'était endormie sur ses lauriers, qu'elle refusait d'évoluer avec le temps et négligeait de se donner tous les services et le personnel requis pour la bonne marche d'un syndicat de travailleurs dont les problèmes deviennent de plus en plus compliqués."

En fait les employés de la CTM n'en étaient pas à leur première tentative pour se libérer de la tutelle de la CBRT. Ces essais avaient été infructueux faute de l'appui d'une centrale ouvrière.

Il y a quelques mois un groupe d'entre eux réussissait à persuader les dirigeants de la CSN qu'une majorité substantielle d'employés seraient prêts à passer dans les rangs de cette centrale qui restait leur seule planche de salut.

On sait en effet que le pacte de non-agression qui lie les unions affiliées au Congrès du Travail du Canada interdit aux travailleurs tout passage d'une union à l'autre.

Les employés du transport étaient donc prisonniers d'un système de chasse-gardée qui les privait d'une arme légitime, le changement d'allégeance.

Pour la CSN, la décision d'entrer dans la lutte posait un problème difficile. C'était la première fois que cette centrale devait affronter en champ clos une union canadienne avec laquelle les relations avaient été jusqu'ici cordiales.

En ce qui touche les employés de la Compagnie de Transport Provincial, les circonstances qui entourent le changement d'allégeance sont encore plus symptomatiques du malaise qui peut exister dans certaines unions.

Un groupe avait pris contact avec les organisateurs de la CSN. Ces derniers leur avaient expliqué que le service d'organisation était présentement débordé et que l'ouverture d'un nouveau champ d'action pourrait entraîner une dispersion d'énergies et de ressources déjà taxées à l'extrême.

Qu'à cela ne tienne ! avaient répondu les employés du CTP, nous ferons la besogne nous-mêmes.

Effectivement, en moins de 36 heures un groupe de chauffeurs avaient réussi à recueillir plus de 600 adhésions. La bataille était gagnée sans coup férir.

Les deux groupes affrontent maintenant la période de négociations. Ce sont les conseillers techniques de la Fédération canadienne des employés des services publics (CSN) qui seront chargés de présenter leur cause devant leur employeur.

Quant au projet de négociations, il est en bonne voie. Les employés du transport soulignent l'écart important qui subsiste entre leurs conditions de salaires et ceux payés aux employés du transport urbain de Toronto. La différence va jusqu'à 38 cents l'heure en faveur de la Ville-Reine.

# Vous avez soif? Nous avons faim!

— répondent les  
employés de la Régie  
des Alcools



**S**OUS le cri "Vous avez soif, nous avons faim", quelque 3,200 employés de la Régie des Alcools de la Province de Québec quittaient leur travail, le 5 décembre dernier, pour protester contre la lenteur des négociations engagées trois mois plus tôt entre le syndicat nouvellement accrédité et la direction de la Régie.

Cet arrêt de travail n'a surpris personne.

Le syndicat n'avait pas caché son intention d'avoir recours à cette mesure ultime dans le cas d'un échec des négociations.

## Les 90 jours

Dès le début en septembre, les représentants syndicaux avaient dû "demander la conciliation" du ministère du Travail, geste exigé par notre législation, afin de faire courir les délais légaux qui sont de 90 jours dans le cas d'une première convention.

Cette demande de conciliation, posée au début de septembre, autorisait un arrêt de travail dès les premiers jours de décembre, moment de l'année où les employés estimaient avoir les meilleures chances d'être pris au sérieux par leur employeur.

Cette menace, on ne peut plus évidente, n'a pas été prise au sérieux. Les négociations ont traîné en longueur si bien que les négociateurs syndicaux ont dû se présenter les mains presque vides devant les assemblées générales du 4 décembre où devait se prendre le vote de grève.

Le verdict fut unanime à travers toute la province: plus de 90% des employés de la Régie des Alcools se sont déclarés en faveur d'un arrêt de travail immédiat.

## Le siège commence

Dès le lendemain, tout travail cessait. Magasins et entrepôts de la Régie des Alcools étaient fermés. Le siège commençait.

Rarement une grève aura suscité autant de commentaires. Et il est facile de comprendre pourquoi. Rares sont les citoyens du Québec qui n'ont pas été touchés plus ou moins vivement par cet arrêt de travail, surtout à cette période-là de l'année.

L'opinion publique, de façon générale, s'est montrée sympathique aux grévistes.

Le fait que la direction de la Régie n'ait fait aucune offre monétaire, après trois mois de né-

● **Me Pierre Vadeboncoeur, conseiller technique à la CSN, dirige le comité de négociation du syndicat des employés de la Régie des Alcools. Il s'entretient, ci-haut, avec le président du syndicat, M. René Chartrand. En haut à droite, les lignes de piquets se relaient devant les établissements de la Régie à Montréal. Au Pied du Courant. Ci-contre, une des assemblées où fut pris le vote de grève à plus de 90%.**

**Au moment d'aller sous presse, les négociations se poursuivaient.**

gociations, a soulevé plusieurs points d'interrogation. Car c'est un fait largement connu que les employés de la Régie des Alcools sont mal payés.

Des calculs établis par le syndicat situent à environ \$57 par semaine le salaire moyen payé à ce groupe d'employés. Il s'agit là d'un niveau nettement insuffisant qui ne correspond absolument pas avec les exigences d'une vie décente.

Le syndicat estime, ainsi que cette moyenne est inférieure de \$15 à la moyenne des salaires payés aux autres employés de l'Etat provincial. Si l'on se tourne du côté de l'entreprise privée, la comparaison devient insoutenable, notamment avec les salaires payés par les distilleries pour des tâches analogues à celles exécutées par les em-



ployés de la Régie. Il faut savoir en effet que dans les distilleries le gain moyen s'établit au niveau de \$111 par semaine!

Il apparaît étrange que toute cette question des salaires n'ait pas encore été abordée à la table des négociations.

## Un nid de patronage

L'explication réside dans le fait que la Régie des Alcools en plus d'être un nid de misère matérielle pour les travailleurs est en outre depuis des temps immémoriaux un nid de patronage où le tripotage le plus odieux s'est donné libre cours au niveau des emplois.

Les employés de la Régie des Alcools comprennent qu'une réorganisation administrative s'impose et souhaitent qu'elle se

fasse, mais ils refusent de porter seuls le poids de cette réorganisation rendue nécessaire par l'incurie des dirigeants de cet organisme.

De là l'importance qu'ont pris à la table des négociations des clauses devenues aussi vitales que la sécurité d'emploi, la mécanisation et l'ancienneté.

Dès le début du conflit, M. René Lévesque, ministre des Richesses naturelles, déclarait que le gouvernement n'avait pas l'intention "d'affamer les employés de la Régie des Alcools". Cette déclaration n'a pas empêché la grève de se poursuivre au-delà de la période des Fêtes, tandis que les négociations avançaient au pas de tortue devant l'obstination de la partie patronale à ne soumettre aucune proposition nouvelle sus-

ceptible de relancer les pourparlers.

Face à un conflit qui se prolonge, les employés manifestent un moral à toute épreuve. Il suffit d'assister aux réunions du syndicat pour constater la détermination dont ils font preuve et l'appui qu'ils accordent à ceux qu'ils ont choisis pour les représenter à la table des négociations.

## Un abcès à crever

Certes l'épreuve est lourde pour les familles des grévistes dont les réserves sont minces, mais ce dénuement même témoigne de la gravité de l'enjeu en cause et de l'importance de vider l'abcès une fois pour toutes.

# Menace de grève dans l'électricité

**RIMOUSKI** — Une menace de grève pèse toujours sur la région du Bas du Fleuve où les employés de la cie d'électricité Bas St-Laurent (une filiale de l'Hydro-Québec) tentent vainement depuis le 19 juin dernier d'obtenir une convention collective satisfaisante.

La grève devait éclater le 19 décembre dernier, mais l'exécutif

du syndicat jugea opportun d'en retarder l'échéance jusqu'après la période des Fêtes.

Ironie du sort, la population desservie par cette compagnie a quand même dû subir les inconvénients du manque d'électricité par suite d'une panne de courant qui a duré plusieurs heures.

Les pourparlers entre les parties, qui se sont tenus les 28 et

29 décembre, n'ont donné aucun résultat, nous a déclaré M. Guy Beaudoin, conseiller technique à la Fédération canadienne des employés de services publics.

Au moment d'aller sous presse, une autre rencontre était prévue le 7 janvier.

Le conflit porte sur des questions de principes. Les employés jugent inacceptable la clause des

droits de la direction présentée par l'Hydro-Québec; ils cherchent de plus à obtenir une procédure de griefs qui autorise un recours sur toutes les conditions de travail prévues ou non dans la convention. Le différend porte enfin sur la clause d'ancienneté et son application dans le cas de l'intégration des employés des coopératives d'électricité de la région.

## Éditorial

### Le pacte de non-agression résistera-t-il ?

**L**ES effectifs canadiens d'un trop grand nombre d'unions américaines sont trop clairsemés pour leur permettre d'assurer à leurs membres les services auxquels ils sont en droit de s'attendre.

Cette situation s'étend à toutes les régions du pays mais partout, sauf au Québec, les travailleurs n'ont pas le choix de quitter l'union à laquelle ils appartiennent.

Qui dit ça ?

Un dirigeant de la CSN assoiffé de pouvoir ? Pas du tout. Ces lignes sont extraites d'un éditorial publié en anglais à Toronto dans le dernier numéro du journal officiel de la Canadian Union of Public Employees (autrefois NUPSE).

L'éditorialiste poursuit en disant qu'il est vraisemblable qu'une crise éclatera bientôt au sein du CTC au sujet du pacte de non-agression qui interdit le maraudage entre les unions affiliées à cette centrale syndicale.

La position de la CSN sur les conflits intersyndicaux est bien connue : "Les pactes de non-agression ne sont pas pour nous une solution acceptable," soulignait encore récemment le rapport moral du président lors du dernier congrès.

Ces ententes, poursuivait le rapport, ont souvent pour conséquences d'accorder une sécurité que ne méritent pas certains syndicats qui ne remplissent pas leurs obligations envers les travailleurs.

Le retrait du mandat syndical demeure une arme puissante entre les mains des syndiqués. On ne doit pas les priver de ce recours.

Cette position va évidemment à l'encontre de celle adoptée par le CTC dès sa formation, en 1956, à la suite de la fusion des deux grandes centrales américaines (AFL-CIO) quelques mois plus tôt.

La CSN n'a jamais été invitée à souscrire à ce pacte, voilà pourquoi cette centrale syndicale a pu attacher le grelot pour dénoncer l'incurie et la négligence qui sont le fait d'un trop grand nombre d'unions américaines encore à l'oeuvre dans notre pays.

Les succès remportés ces derniers temps par la CSN contre certaines unions affiliées au CTC, selon l'éditorialiste de CUPE, sont susceptibles de provoquer une révision du pacte de non-agression.

On peut s'attendre d'ailleurs à ce qu'un nombre de plus en plus grand d'unions affiliées au CTC prennent l'initiative de rompre ce pacte.

Nous venons tout juste d'en connaître un exemple dans le cas de la Consumers' Glass à Ville St-Pierre où la CSN tentait de se substituer à la Glass Bottle Blowers' Association of the United States and Canada, une union américaine qui ne comptait en fait que quelque 500 membres au Canada et dont les services étaient évidemment notoirement insuffisants.

Les employés de cette entreprise venaient tout juste de fonder leur propre syndicat national lorsqu'une autre union américaine entra dans la lutte au grand amusement des travailleurs du groupe concerné qui prirent plaisir à voir deux unions américaines s'entre-déchirer à belles dents.

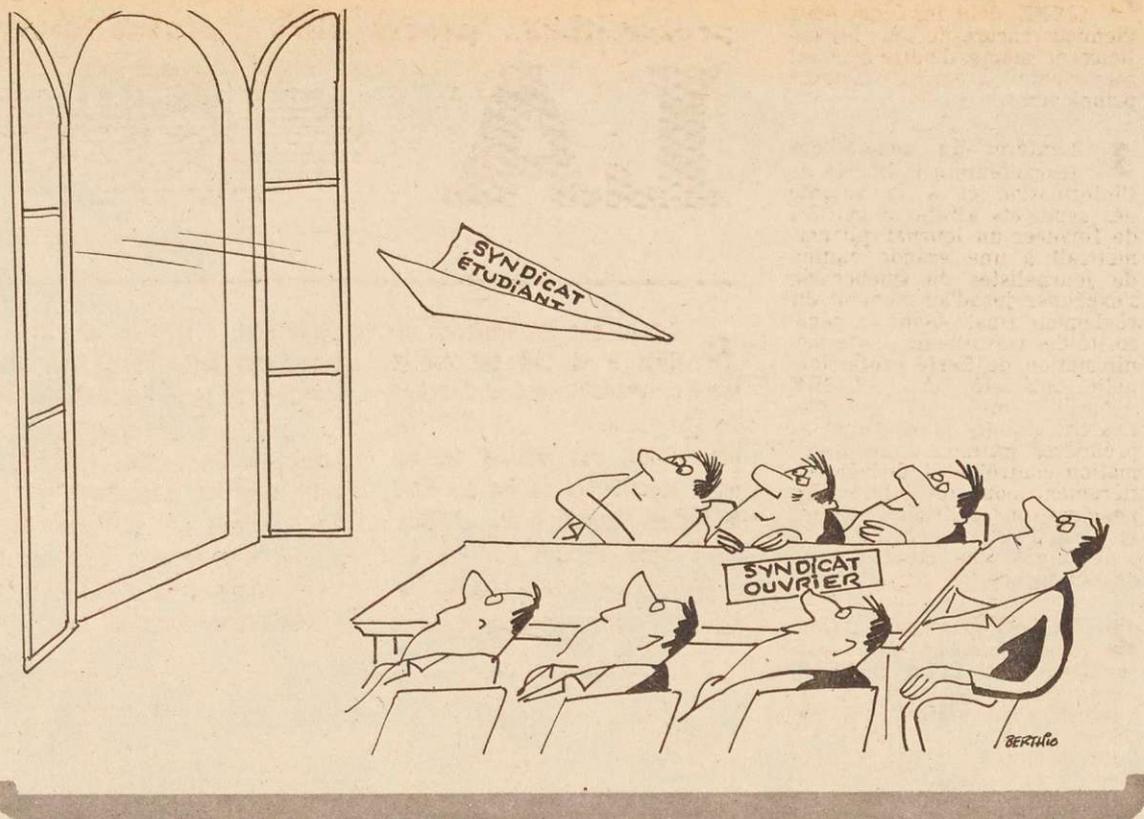
Cette union, l'United Glass and Ceramic Workers of America, ne compte pour sa part que moins de 6,000 membres canadiens alors que l'éditorialiste de CUPE admet en principe qu'une union ne peut fournir de services adéquats à moins de compter un minimum de 30,000 membres.

CUPE conclut alors à l'urgence d'une action prompt de la part des dirigeants du CTC avant que tout sombre dans le chaos.

Pour la CSN l'interrogation posée par le congrès de septembre dernier demeure entière :

"Pourquoi, lorsque les travailleurs désirent changer d'allégeance syndicale, les centrales n'établissent-elles pas des règles pour vérifier la volonté du groupe et faire en sorte que les transferts puissent se produire sans lutte acerbe et dispendieuse ?"

Jean FRANCOEUR



Message fraternel

# Une image nouvelle de la condition étudiante

par Jean Francoeur

**A PRES avoir couvé sous cendres pendant plusieurs années, le syndicalisme étudiant connaît depuis l'année zéro de la "révolution tranquille" au Québec une période d'effervescence remarquable.**

Les associations générales des étudiants universitaires existent depuis longtemps, elles se sont réorganisées sur des bases nouvelles. Le mouvement s'est en outre étendu aux collèges classiques, aux écoles normales, aux écoles de l'enseignement spécialisé, et même plus récemment aux écoles d'infirmières.

Sans oublier la presse étudiante qui s'est faite plus vigoureuse et plus activement présente aux grands débats de notre temps.

L'effort entrepris pour "organiser" le milieu étudiant est loin d'être parvenu à maturité. La lecture de la deuxième tranche du rapport Parent laisse d'ailleurs entrevoir des bouleversements considérables qui imposeront sans doute à plusieurs organismes étudiants de reprendre à pied d'oeuvre tout le travail d'édification de leurs structures de représentation.

Que l'on songe simplement à la disparition comme tels des collèges classiques, des écoles normales, des écoles d'infirmières,

des instituts familiaux, ainsi que la création des fameux "instituts" dispensant un cours d'une durée de deux ans, pour avoir une idée de l'ampleur des adaptations qui s'imposeront bientôt.

On peut conclure que le syndicalisme étudiant présentera encore au cours des cinq ou dix prochaines années un caractère d'extrême fluidité avec lequel il faudra compter.

#### Un certain folklore

Une des caractéristiques essentielles du mouvement étudiant actuel, c'est sa volonté de présenter au public une nouvelle "image" de la condition étudiante.

Les dirigeants étudiants sont désireux, à juste titre, d'en finir avec un certain "folklore" qui discrédite au départ toute initiative issue des milieux scolaires.

Trop longtemps l'image de l'étudiant a été celle d'un être privilégié, issu le plus souvent d'une famille aisée, qui prenait

tout son temps à jouer de quelques années de loisirs plus ou moins studieux, tout en se préparant dans l'irresponsabilité sociale la plus totale, à entrer dans des professions lucratives ou à occuper des sinécures bien rémunérées.

L'image est évidemment odieuse et, en bonne partie, inexacte. Mais il faut quand même admettre que notre système d'accès à l'enseignement supérieur entretenait la transmission d'un style de vie étudiante où les initiations grotesques, les blagues rabelaisiennes et les surprise-parties occupaient une place importante.

La classe ouvrière, il faut bien le dire, n'attendait rien du milieu étudiant et professait à son endroit un mépris indifférent légèrement teinté d'envie.

C'est dans ce contexte qu'on peut comprendre les hésitations des milieux populaires devant des manifestations étudiantes visant à la gratuité scolaire.

#### Les bouchées doubles

Un peu plus tard quand on a vu certains dirigeants mettre les bouchées doubles et déclarer que la jeunesse étudiante aujourd'hui se définissait comme "laïcisante, socialiste et séparatiste", on n'a pu s'empêcher de songer que le mouvement n'avait pas complètement réussi à se débarrasser de tout esprit de système singulièrement étroit et doctrinaire.

Comme le soulignait un jeune dirigeant ouvrier: quand on n'a pas de problèmes, on s'en invente !

Mais s'il est facile d'indiquer le fossé qui subsiste encore entre le mouvement étudiant et les aspirations des classes laborieuses, ou les différences en-

— Suite à la page 5

Le succès moral de la LA... LIBRE, dont les échos nous viennent encore de tous les milieux et même d'outre-mer est attribuable à trois facteurs principaux :

1 L'intérêt du monde des travailleurs à la liberté de l'information et à la volonté des syndicats affiliés à la CSN de financer un journal qui permettrait à une grande équipe de journalistes du Québec de s'exprimer jusqu'au moment du règlement final. Sans la générosité des travailleurs, cette manifestation de fierté professionnelle qu'a été LA... LIBRE n'aurait jamais été possible. Les travailleurs savent que les premières victimes d'une information contrôlée et dirigée entièrement pour les intérêts financiers ou politiques seront les syndicats eux-mêmes. Il y a de ce côté une nouvelle prise de conscience.

2 La collaboration intime des membres des trois syndicats CSN à LA PRESSE, comprenant les employés de l'industrie du journal, les employés de bureau et enfin les journalistes eux-mêmes. Ensemble, ils ont assuré la production et la distribution du journal.

3 L'effort remarquable et soutenu des journalistes eux-mêmes qui ont réussi à sur-

presse libre... presse libre... presse libre... presse libre... presse libre... presse libre...

# LA



# LIBRE

Depuis que les syndicats affiliés à la CSN ont conclu leurs conventions avec la direction de "La Presse", LA... LIBRE ne paraît plus. Des milliers de lecteurs regretteront ce journal dont le succès "moral" a été extrêmement grand.

En annonçant cette nouvelle, M. Marcel Pepin, secrétaire général

de la CSN, a rappelé les circonstances dans lesquelles le tri-hebdomadaire fut lancé. Il a souligné que LA... LIBRE fut principalement un instrument de défense professionnelle pour les journalistes et autres syndicats de "La Presse" impliqués dans le plus long conflit de l'information dans l'histoire de l'Amérique du Nord.

d'urgence suscitée par le conflit "La Presse". Dans une autre situation d'urgence, LA... LIBRE pourrait reprendre le bon combat.

L'origine de LA... LIBRE remonte au 41ème congrès général de la CSN à Québec au mois de septembre alors qu'unaniment les 1,000 délégués résolurent d'appuyer de toutes leurs forces les employés de "La Presse" affiliés à leur centrale.

Le comité de stratégie des syndiqués CSN formé de représentants de tous les groupes impliqués, endossa une suggestion de la CSN favorisant la publication immédiate d'un journal. Le premier numéro, une seule feuille grand format, parut le 28 septembre 1964. LA... LIBRE publia par la suite trois fois par semaine à 4, 6 et même 8 pages. Distribué au début à 125,000 exemplaires, le tirage du journal fut fixé par la suite à 55,000. Plus de

40,000 syndiqués CSN l'ont reçu par la poste; quelque 13,000 exemplaires étaient vendus aux kiosques, principalement à Montréal et à Québec.

LA... LIBRE a été financée par des contributions du fonds du "Dollar de la liberté" et par des versements hebdomadaires consentis par des syndicats de la CSN, c'est-à-dire par le public en général et par les ouvriers en particulier.

En terminant, M. Pépin a déclaré: "La CSN retient de cette expérience deux conclusions: les travailleurs du Québec sont capables d'appuyer efficacement de grandes luttes pour les principes fondamentaux de la démocratie, et enfin l'histoire de la liberté au Québec est intimement liée aux batailles du monde syndical. On se rend compte qu'en définitive ce qui sépare un régime de liberté d'un régime de grande noirceur n'est souvent qu'une mince ligne de résistance irréductible qui s'appelle le syndicalisme".

monter leurs inquiétudes personnelles afin de démontrer au public que même sous le poids d'un arrêt de travail financièrement et moralement épuisant, ils tenaient toujours très haut le flambeau de la liberté de presse. Je tiens à signaler que LA... LIBRE s'est mérité les honneurs de "la plume d'or

1964" accordés par LA PRESSE ETUDIANTE NATIONALE au journal qui a fait la plus importante contribution de l'année dans le domaine de l'information.

La CSN est donc fière de l'étape que vient de courir ce journal au cours de la période



## MARCEL PEPIN

### COMMENTE

### LE RÈGLEMENT

## DU CONFLIT DE "LA PRESSE"

La nouvelle convention du Syndicat des journalistes de "La Presse" marque une étape déterminante dans la lutte pour la sauvegarde de la liberté d'information. Cette lutte, la Confédération des Syndicats nationaux l'a livrée avec les journalistes. Elle a duré plus de six mois. Elle se termine par une victoire importante.

L'information, à "La Presse", ne sera pas assujettie aux directives idéologiques de l'Employeur. La convention garantit qu'elle sera conforme aux faits et de nature à ne pas tromper le public.

Le commentaire sera libre. Il pourra être contraire aux idées des patrons. Une restriction: le commentaire ne pourra être hostile à l'employeur. On convient généralement qu'un employeur peut renvoyer un employé qui part en guerre contre lui. Mais même là, l'employé aura droit à l'arbitrage. Le patron ne pourra décider seul, en définitive.

L'éditorial sera conforme aux idées des patrons. Cela est convenu, généralement, dans toutes les grandes entreprises de presse. L'opinion éditoriale, c'est l'opinion du journal.

Bref, le journaliste fera l'information, en toute liberté, sans avoir à s'inquiéter le moins du monde de l'orientation idéologique du patron. Le commentateur pourra commenter tout, mais ne pourra faire lutte hostile aux idées de l'Employeur. L'éditorialiste interprétera pour le public l'opinion de l'Employeur.

Et pour parer à tout abus possible, le patron peut être soumis en aucun temps à l'épreuve de l'arbitrage.

Voilà des garanties que contiennent peu de conventions collectives au Canada dans le domaine de l'information.

Mais les journalistes et la CSN sont allés plus loin. Ils sont allés jusqu'au fond du problème fondamental à "La Presse".

Il n'est pas question de faire de procès d'intention à personne. Le problème fondamental à "La Presse" dépend d'une simple situation de fait. Celui qui publie le journal n'est pas un journaliste, un professionnel de l'information. Il s'agit, au fait d'un conseil d'administration composé d'hommes d'affaires.

Dans un journal, l'éditeur fait la pluie et le beau temps. C'est connu. Ce qui le qualifie pour cette fonction, c'est sa compétence dans le domaine de l'information, le fait qu'il fait une carrière dans l'information.

Comment, alors, réconcilier les pouvoirs normaux de l'éditeur à "La Presse" (qui n'est pas un éditeur mais un conseil d'administration) avec la situation particulière qui règne à "La Presse".

La formule que j'ai soumise, et sur laquelle tout le monde est d'accord est la suivante: Le patron devra écrire son idéologie, il devra faire connaître ses positions par un texte. Il sera lié par ce texte.

C'est une formule unique. Elle place le patron dans une situation rigide. Par contre, les journalistes savent exactement à quoi s'en tenir.

Si le patron n'écrit pas cette directive idéologique, par contre, il ne peut revenir contre aucun éditorialiste ou journaliste sur une question d'opinion.

Voilà, en somme, les éléments essentiels de la tâche formidable qui nous est incombée. Voilà les pierres angulaires de la liberté d'information que nous avons posées.

La Compagnie de Publication La Presse avait demandé à ses journalistes d'accepter des clauses qui attaquaient leurs droits professionnels les plus sacrés.

Les journalistes de ce grand quotidien montréalais, lu par plus d'un cinquième de la population québécoise, ont immédiatement compris. Ils se devaient de lutter pour la sauvegarde de la liberté de la presse, fondement de la démocratie, avec tout ce qu'elle englobe de libertés civiles, c'est-à-dire liberté de parole, d'expression syndicale et politique.

La Confédération des Syndicats nationaux a rapidement saisi le sens profond de ce conflit. Elle a contribué à mettre sur pied une aide financière, non seulement en faveur des journalistes, mais des centaines d'autres travailleurs impliqués dans ce conflit et affiliés à la CSN.

Les journalistes ont, de leur côté, lancé la campagne du "dollar de la liberté" afin de permettre à la population en général de contribuer à la lutte.

Après plus de trois mois de discussions, comme rien de concret n'émergeait du conflit, la question a pris une tournure nouvelle lors du Congrès général de la CSN. Au cours de ce Congrès, une résolution d'appui a été soumise à l'attention des 1,000 délégués par le secrétaire général. Cette résolution fut endossée à l'unanimité, et avec enthousiasme.

Dès le lendemain du Congrès, la CSN n'a pas hésité à mettre immédiatement sur pied un journal, "La... libre". Ce journal a paru, sur quatre pages, depuis ce temps, trois fois par semaine, et il a fait du bruit, même au-delà de nos frontières. Cette expérience a permis aux membres des divers syndicats impliqués de coopérer ensemble à la fabrication de ce journal.

Fort du mandat que m'avait remis le 41e Congrès de la CSN, je me suis mis au travail sans tarder, avec la collaboration de tous les comités de négociation.

Après huit jours de séances intensives de négociation, je pouvais présenter aux journalistes des clauses professionnelles qui ont reçu leur appui entier.

Dans la mesure où les clauses d'un contrat, tout comme les articles d'une loi, peuvent garantir la pratique d'un droit fondamental, j'ai la conviction et l'assemblée des journalistes a aussi cette conviction que la liberté d'information est protégée.

Il m'est apparu que les clauses proposées par l'Employeur n'auraient donc pas permis à la population de recevoir une information qu'elle a le droit d'avoir.

Il y a aussi un point sur lequel il n'y a pas suffisamment eu d'insistance à date. C'est le fait qu'avec la nouvelle convention, les journalistes ne seront pas forcés d'écrire des documents publicitaires pour les annonceurs du journal. De plus, on n'aura même pas le droit de le leur

# Les employés de la cie Sicard adhèrent à la CSN

Suite de la page 4

DEUX nouveaux groupes de travailleurs de la région métropolitaine ont signifié unanimement leur intention de quitter les rangs de l'Association internationale des machinistes, affiliée à la FTQ, pour former leur propre syndicat national et demander son affiliation à la CSN.

Il s'agit cette fois des employés des deux usines de la compagnie Sicard à Montréal ainsi qu'à Ste-Thérèse.

Deux requêtes en accrédi-

tion ont été déposées devant la Commission des Relations de Travail du Québec, le 29 décembre dernier. Dans les deux cas, les membres de ces unités de négociation ont opté pour la CSN à 100%.

Les deux groupes étaient représentés depuis 14 ans par l'Association internationale des machinistes, une union américaine dont l'un des représentants au Québec était nul autre que M. Louis Laberge, le nouveau président de la FTQ.

Quelques semaines plus tôt, quelque 75 employés de la Montreal Refrigerating and Storage Ltd. posaient le même geste en passant en bloc, officiers en tête, à la CSN. Ces employés appartenaient jusqu'ici à la Fraternité des commis de chemin de fer (FTQ), une union américaine qui a déjà perdu près de 2,000 membres au profit de la CSN au cours des derniers mois.

A la compagnie Sicard, à Ste-Thérèse, un troisième groupe est en voie de formation. Une

demande d'accréditation sera déposée sous peu. La CSN en l'occurrence tentera de déloger un local de la Sheet Metal Workers International Association (FTQ).

On estime à plus de 10,000 le nombre des travailleurs qui sont passés de la FTQ à la CSN au cours des derniers mois dans la seule région métropolitaine, considérée jusqu'ici comme un des châteaux forts des unions américaines au Québec.

## Les femmes au travail s'interrogent

POURQUOI la femme travaille-t-elle en usine? Telle est la question à laquelle les déléguées des comités féminins des syndicats affiliés à la Fédération des travailleurs du textile du Canada (CSN) seront invitées à répondre lors d'une journée d'étude qui se tiendra à St-Hyacinthe, le 23 janvier prochain.

Il s'agit de la deuxième initiative du genre organisée par le comité féminin de la Fédération du textile sous la direction de Mme Yvette Rousseau, de Coaticook.

Les déléguées à cette journée d'étude se poseront aussi les questions suivantes :

— le travail de la femme est-il nécessaire au développement économique de notre province?

— le travail en usine aide-t-il la femme à s'épanouir, à être plus heureuse?

— est-ce que les hommes acceptent que les femmes travaillent en usine et comprennent pourquoi elles le font?

Le programme de cette journée, qui a reçu l'approbation du dernier congrès de la Fédération en juin dernier, a pour but de favoriser une prise de conscience plus vive des problèmes de la femme au travail et d'accroître sa participation dans la solution de ces problèmes par le moyen de l'action syndicale.

A noter que les présidents (masculins) de tous les syndicats du textile ont été invités à prendre part à cette rencontre à titre d'observateurs.

Les responsables de la journée d'étude soulignent à juste titre que cette prise de conscience ne doit pas se faire en marge du travail des hommes. Il y a tout intérêt à ce que ces derniers soient tenus au courant des problèmes spécifiquement féminins. Il importe même que les hommes participent à cette recherche. Les membres du comité rejettent en effet toute formule susceptible de conduire à une sorte de "syndicalisme féminin".

La journée débutera à 10 heures, à la salle du Conseil central de St-Hyacinthe, avec la présentation du film "Caroline" qui illustre un aspect du travail féminin.

Le comité féminin de la Fédération du textile est composé des personnes suivantes: Mlle Juliette Careau (Montmorency), Mme Noëla Beauchemin (Magog), Mlle Thérèse Ricard (Mtl) et Mme R. Desmarais (St-Hyacinthe). Mme Yvette Rousseau, vice-présidente de la Fédération fait aussi partie du comité qui s'est aussi adjoint Mme Renée Geoffroy à titre de rédactrice d'un bulletin d'information.

tre le syndicalisme étudiant et les syndicats de travailleurs en ce qui touche les objectifs et les moyens d'action, on aurait cependant mauvaise grâce à s'en tenir à cette première réaction.

Il nous apparaît plus positif de rechercher, comme le souhaitent d'ailleurs plusieurs dirigeants étudiants, quelles sont les zones de collaboration et les possibilités d'action commune.

Au lendemain du congrès de fondation de l'Union générale des étudiants du Québec (UGEQ), le "Quartier Latin" interrogeait le président général de la CSN sur les formes possibles d'un dialogue entre étudiants et ouvriers.

Les groupes étudiants qui veulent en arriver à une action conjointe avec le mouvement ouvrier, a dit M. Marchand, ne devrait pas chercher cet appui "à la dernière minute" ni le placer devant "des faits accomplis".

Le président de la CSN suggère pour sa part une action à long terme sous forme de rencontres qui permettraient aux deux groupes de se mieux connaître.

"Les travailleurs, a-t-il déclaré, ont été trichés par tellement de monde qu'il faut les amener à dominer leur peur et à participer à l'action collective étudiante".

Autre fait significatif: les étudiants s'interrogent sur les possibilités d'une affiliation d'un syndicat étudiant à une centrale ouvrière.

## MARCEL PEPIN commente le règlement de "La Presse"



● A la signature de la convention collective des journalistes de "La Presse", de gauche à droite: M. Manuel Maître, président du Syndicat des journalistes de Montréal (CSN), Mlle Claire Dutrisac, présidente de la section "La Presse" de ce même syndicat, ainsi que M. Gérard Picard, président de la Fédération canadienne de l'imprimerie et de l'information.

Suite de la page 5

demander et eux-mêmes n'auront pas le droit de faire de la réclame. Agir autrement aurait mis en cause l'intégrité professionnelle du journaliste et la confiance que le lecteur doit placer dans un journal.

L'Employeur a proposé un certain nombre de dispositions au sujet des activités extérieures des journalistes. Le résultat des négociations sur ce point est comme suit: Les journalistes demeureront des citoyens libres. Ils pourront agir à leur guise, et ils n'auront pas de permission à demander à l'Employeur. Si un journaliste est hostile publiquement à l'Employeur ou encore à son orientation idéologique, il pourrait être congédié. Toutefois, il jouira alors d'une indemnité de licenciement d'un mois par année de service avec un maximum de dix mois.

Il a été jugé convenable par le Syndicat des Journalistes qu'un membre de la profession qui entre en guerre avec l'Employeur ne peut s'attendre à ce que ce dernier doive le garder à son emploi. L'indemnité de licenciement prévue pouvant aller jusqu'à dix mois de salaire a semblé, dans les circonstances, acceptable à tous.

De plus, un journaliste qui jugerait inacceptable l'idéologie du journal ou qui se sentirait atteint dans sa réputation ou ses intérêts moraux, pourra démissionner et réclamer en ce faisant une indemnité de deux semaines par année de ser-

vice avec maximum possible de dix semaines.

Pour ce qui est de la liberté d'expression à l'intérieur du journal, celle-ci est sauvegardée par la clause sept, l'objet central du litige.

La liberté d'information est l'apanage d'une société civilisée qui jouit d'un niveau de culture élevé. Pour cette raison, les mécanismes qui doivent sauvegarder ce droit à l'intérieur d'une entreprise commerciale sont complexes. Il s'agissait d'établir au départ deux choses:

a) la liberté de l'éditeur (les propriétaires et administrateurs) d'exprimer son point de vue dans son journal;

b) la liberté du journaliste d'écrire toute l'information sans crainte de représailles, en toute sécurité.

L'éditeur d'un journal a son droit d'exprimer l'opinion de son choix. Le public a toute l'information par le truchement du journaliste.

Il a été convenu, dans le texte de l'article sept, que dans aucun cas l'Employeur pourrait exercer des sanctions parce qu'un journaliste aurait écrit des choses hostiles au journal, à moins que l'Employeur définisse son orientation idéologique. S'il le fait, l'Employeur prendra la responsabilité devant le public et le journaliste saura à qui il a affaire.

C'est là, je crois, une formule qui place les journalistes de "La Presse" dans une situation libre. Ils sauront

eux, exactement, l'opinion du patron.

D'autre part, quant à la liberté du journaliste de faire son travail, nous avons négocié une formule qu'il importe de citer au texte:

"7.11 Les parties conviennent que le travail des journalistes doit être soumis aux règles suivantes.

a) l'information doit être conforme aux faits et de nature à ne pas tromper le public; toute erreur commise de bonne foi n'entraîne aucune sanction;

b) les commentaires, analyses, chroniques ou autres écrits à l'exclusion des éditoriaux et des textes d'information, ne doivent pas être hostiles à l'employeur ou à son orientation idéologique, ni contraires aux bonnes moeurs et à la morale;

c) les éditoriaux doivent être conformes à l'orientation idéologique du journal. Tout éditorialiste régi par la convention peut demander un transfert, suivant les termes et conditions de l'article 1 de la présente convention."

En plus de cette disposition, d'autres articles prévoient que le journaliste qui enfreint les règlements pourra être l'objet de sanctions mais que dans tous les cas, non seulement le recours à l'arbitrage existe mais que l'Employeur a le fardeau de la preuve.

Qu'est-ce que ces règles veulent dire? Elles font tout d'abord une distinction très nette entre l'information, le commentaire, et l'éditorial. La règle d'or du journalisme c'est que les faits, c'est-à-dire l'information, sont sacrés.

Or, là-dessus, il n'y a pas d'équivoque possible, "La Presse" et les journalistes (c'est ce que veut dire l'expression "les parties conviennent") sont liés au principe que l'information sera conforme aux faits et ne sera pas de nature à tromper le public.

Toute l'information — cela comprend même l'information hostile à l'Employeur.

Les commentaires seront libres, sauf qu'ils ne pourront pas être hostiles à l'Employeur ni contraires aux bonnes moeurs. Ils pourront être contraires à l'idéologie de l'Employeur, ils pourront analyser toute l'information. Il est cependant admis comme étant normal que les commentateurs ne peuvent entrer en guerre ouverte avec ce même journal. Donc, dans le domaine du commentaire, tout l'éventail de l'information pourra être discuté puis analysé, car l'information n'est pas restreinte quant aux termes du contrat.

L'éditorial, et cela est admis partout, relève directement de l'Employeur.

J'ai la certitude au terme de ce grand conflit et je pense pouvoir ainsi parler au nom de toute la CSN que les journalistes ont combattu avec dignité et efficacité pour sauvegarder une liberté essentielle; la liberté de la presse sans laquelle toutes les autres peuvent difficilement survivre.

Les clauses d'une convention collective offrent des garanties et des mécanismes mais la liberté ne tient pas seulement à des clauses et à des mécanismes. La liberté dans l'information — cela se prend — cela se pratique — par des hommes et des femmes qui doivent continuer à tous les jours de veiller sur la démocratie.



● Mlle Rose-Aima Labarre, de Montmorency, qui cumule 50 ans de service dans l'industrie textile, évoque quelques souvenirs pour les téléspectateurs de

Radio-Canada. Elle est en compagnie de Lisette Gervais et Jean-Paul Nolet qui l'interrogent au cours de l'émission "Reflets". Elle parle d'elle et de son travail.



● Entrée au service de la Dominion Textile, en 1914, elle a connu les salaires de \$3.15 pour une semaine de 55 heures et la fameuse grève de 1937, suivie d'une enquête célèbre.

# 50 ans! ça m'a paru court, nous dit Mlle Rose-Aima Labarre



● Vive et optimiste, elle aime son travail et en parle avec enthousiasme. Syndicaliste des premiers jours, elle croit que le syndicat a beaucoup fait jusqu'ici pour les travailleurs.

● "Information du Textile", bulletin de nouvelles et d'éducation des travailleuses de cette industrie, lançait en septembre dernier un grand concours. Il invitait les travailleuses de tous les syndicats du textile affiliés à la CSN à chercher la femme qui cumule le plus grand nombre d'années de service dans l'industrie.

Les réponses furent nombreuses. Nous vous présentons celle qui est sortie vainqueur de ce concours :

Mlle Rose-Aima Labarre. Depuis cinquante ans, elle travaille à l'usine de la Dominion Textile de ville Montmorency, près de Québec.

Venue spécialement à Montréal pour participer à l'émission de télévision "Reflets" de Radio-Canada, elle y évoqua quelques souvenirs en compagnie de Lisette Gervais et de Jean-Paul Nolet. Toute heureuse et encore quelque peu étonnée d'avoir été choisie, elle nous parla d'elle-même et de son travail.

L'AINÉ d'une famille de neuf enfants, Mlle Labarre entra à l'usine de Montmorency en 1914, à l'âge de 14 ans. Elle travaillait alors 55 heures par semaine et gagnait \$6.30 par quinze jours. Au moment où elle quittait l'usine en décembre dernier, son salaire variait entre \$46 et \$52 selon qu'elle travaillait à la journée ou au boni, pour une semaine de quarante heures.

Vive et optimiste, on lui donnerait à peine cinquante ans. Son secret ?

C'est peut-être sa joie de vivre. Cependant ce qui frappe le plus chez elle c'est l'amour de

son travail et l'enthousiasme avec lequel elle en parle.

"Cinquante ans, cela m'a paru court. C'est un beau métier que le mien et j'ai toujours aimé travailler. C'est peut-être pour cela que le temps a passé si vite. Je n'ai qu'un seul regret, c'est qu'on m'oblige à cesser. Il me semble que je suis mise à la retraite trop vite, même si la compagnie a prolongé mon temps de travail de six mois pour que j'atteigne mon cinquante ans. Si c'était à recommencer je retournerais dans le textile et si j'avais une fille je lui conseillerais de faire comme moi, plutôt que de travailler dans un restaurant.

"Il faut dire que j'ai été chanceuse. Je travaille sur un "moulin" électrique à la finition du matériel. J'ai presque toujours travaillé assise. Cette chance-là ce n'est pas les femmes de tous les départements qui l'ont."

Syndicaliste des premiers jours dans son usine, alors que la grève de 1937 pour la reconnaissance syndicale frappait toute l'industrie, Mlle Labarre croit que le syndicat a beaucoup fait pour transformer les conditions de travail et les salaires dans son usine. Plusieurs se souviennent de la fameuse enquête Doran sur les conditions de travail à Montmorency; ce fut une des premières initiatives du syndicat après la grève de '37. Mlle Labarre souligne que c'est à partir du résultat de cette enquête, que tout changea dans l'usine.

Et si l'on vous offrait de modifier quelque chose, chez vous, qu'est-ce que vous changeriez dans l'usine ?

"La manière de travailler, nous a-t-elle spontanément répondu. Aller moins vite, être moins pressée. Ce qui est fatigant à la longue, c'est de toujours être obligée d'aller à la course."

Quels sont ses projets ? Elle prendra des vacances bien méritées et s'installera chez sa soeur à St-Jean d'Iberville. Mais cette femme en bonne santé est trop active pour rester à ne rien faire. C'est pourquoi, elle souhaite exercer son métier dans une autre usine. D'ailleurs, avec la pension qui lui est accordée, ce projet deviendra peut-être nécessaire.

— Mlle Labarre, votre pension vous permettra-t-elle de vivre à l'abri de toute inquiétude ?

"On m'a offert deux choses. Ou \$52.00 ou \$99.00 par mois. Mais, de ce dernier montant la compagnie soustraira ma pension de vieillesse dans cinq ans. Si je choisis cette dernière offre, la compagnie n'aura à déboursier pour moi dans cinq ans que \$29.00 par mois."

Au moment où nous l'avons rencontrée elle hésitait à choisir l'une ou l'autre de ces propositions; elle était convaincue qu'elle devrait recevoir plus, en se basant sur les barèmes employés par la compagnie lors de la mise à la retraite d'autres travailleuses qui avaient pourtant moins d'années de service.

## par Renée GEOFFROY

Que pense cette travailleuse de l'automation ?

"C'est très inquiétant de voir entrer dans l'usine des machines modernes; chaque travailleuse se demande lesquelles d'entre elles les machines remplaceront."

Le président du syndicat où travaillait notre gagnante, M. Simon Bouchard, qui est aussi vice-président de la Fédération du textile, avait tenu à accompagner à Montréal, Mlle Labarre. Il nous donne son opinion sur deux questions soulevées par Mlle Labarre, le fond de pension dans le textile et le problème de l'automation.

"La question de la pension est un des problèmes les plus scandaleux qu'on peut trouver dans le textile. Le système en cours, qui fait recevoir un certain montant d'argent au travailleur ou à la travailleuse, à 65 ans, n'est aucunement une garantie de sécurité pour eux."

— Que pensez-vous des problèmes posés par l'automation ?

"Je pense que l'industrie du textile est un des secteurs les plus touchés. Chez nous, depuis trois ans, la compagnie a dépensé de 4 à 5 millions en machinerie moderne et cela a occasionné une diminution considérable dans l'emploi. Les travailleuses ont raison de se poser des questions et le syndicat étudie ce problème. Voici ce que nous pensons : loin d'être contre l'automation, il veut que l'employeur développe une politique de prévoyance. L'employeur tout en modernisant l'usine devrait prévoir le sort réservé aux employés qui seront déplacés et voir à ce qu'ils ne subissent pas une diminution de salaire quand ils changent de tâche. Le syndicat voudrait que la compagnie se préoccupe sur le plan humain des travailleurs, hommes et femmes, que l'automation touche. Ce qui ne se fait pas."

Mlle Labarre est retournée pour quelques jours encore à l'usine de Montmorency. Elle devait être mise à sa retraite le 31 décembre dernier.

Bonne Chance, Mlle Labarre !

## Le colloque-travail de la JOC

### Les jeunes travailleurs ont peur de...

## L'AUTOMATION

L'AUTOMATION a permis au travailleur de se libérer de certaines besognes serviles. Mais aujourd'hui ses effets lui font peur. Cette constatation n'est pas formulée seulement par les travailleurs âgés, mais également par les jeunes qui ont peur de ne pas trouver d'emploi ou de ne pouvoir conserver celui qu'ils auront réussi à obtenir de peine et de misère.

La JOC a tenu récemment à l'université de Montréal un "colloque-travail" qui portait précisément sur l'automatisation. Elle avait invité des représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux à venir discuter avec les jeunes travailleurs des conséquences sociales, économiques et politiques de l'automatisation. En tout, 200 personnes, dont 150 jeunes gens, ont passé deux jours à s'interroger sur le phénomène de l'industrialisation moderne.

#### INSECURITE

L'automatisation des usines se traduit par un climat d'insécurité chez les travailleurs. D'ici 10 ans, a-t-on révélé, il y aura 1,500,000 jeunes travailleurs qui se chercheront de l'emploi sur le marché du travail au Canada.

Les jeunes qui n'ont pas un degré de scolarité élevé sont condamnés au chômage et au "nomadisme" continuel. L'automatisation pousse dans le dos des travailleurs.

Les étudiants d'aujourd'hui ignorent s'ils auront des débouchés sur le marché du travail. Quant aux travailleurs âgés de 45 ans et plus, les nouvelles machines les font craindre, car leur formation tant académique que professionnelle ne les a pas préparés bien souvent à s'adapter aux changements technologiques.

#### LE PATRONAT

Les jeunes déplorent que les employeurs se soucient davantage de la dépense minimum et du profit maximum et négligent leurs devoirs sociaux envers la collectivité.

L'augmentation des salaires ne suit pas l'augmentation de la productivité et les profits de l'entreprise. Lorsqu'une entreprise concède des avantages aux employés mis à pied par l'automatisation, ces avantages sont sans commune mesure avec les profits qu'elle en retire.

Les employeurs ne se préoccupent aucunement de la formation professionnelle des jeunes, sauf en fonction du rendement.

#### LES REMEDES

Les participants de ce colloque ont recherché avec beaucoup d'attention les remèdes qu'on pourrait appliquer pour pallier les effets de l'automatisation. Ils ont préconisé une véritable planification

économique qui tienne compte des besoins et de la situation de la main-d'oeuvre ainsi que l'adoption d'une législation qui protège le jeune travailleur, en lui accordant notamment des congés culturels statutaires, un salaire minimum plus élevé, etc.

L'Etat devrait également créer, selon eux, une caisse qui serait gérée par les employeurs et qui servirait à rééduquer les travailleurs déplacés par l'automatisation et les aiderait ainsi à s'installer dans un nouvel emploi. Le gouvernement a été vertement critiqué pour avoir été jusqu'ici volontairement timide dans ses interventions dans l'économie. On a de plus fait cette constatation : le pouvoir est détenu au Québec par une minorité qui ignore les besoins de la masse.

Les jeunes travailleurs ont souhaité que l'Etat assure une formation polyvalente qui préparerait le jeune à changer trois ou quatre fois d'orientation professionnelle au cours de sa vie active.

Un jeune participant est allé jusqu'à proposer la "socialisation" des entreprises, de manière à associer les travailleurs à la gestion de l'entreprise.

Plusieurs autres questions ont été abordées. Il semble bien que la JOC répètera ce genre de réunions, car cette première expérience s'est avérée un franc succès.



# Leur seul espoir, le syndicalisme, mais...



LES participants au "Colloque-travail" de la JOC ont proposé la création de sections de jeunes à l'intérieur des syndicats, et une collaboration systématique entre la JOC et les syndicats, pour permettre l'intégration des jeunes dans le syndicalisme dont ils sont aujourd'hui absents.

La deuxième journée du colloque sur "les jeunes et l'automatisation", avait pour thème l'intégration du jeune dans son milieu professionnel, mais les discussions ont porté presque exclusivement sur le syndicalisme. Les jocistes présents ont établi une longue liste de griefs à l'égard du fonctionnement actuel des syndicats, ce qui a provoqué un débat animé avec les syndicalistes qui participaient à la rencontre.

En fin de journée, lorsqu'un syndicaliste a signalé que les critiques des jeunes ouvriers à l'endroit des syndicats rejoignent les critiques patronales traditionnelles, une dirigeante de la JOC, désemparée, a expliqué : "C'est peut-être vrai que nous avons l'air de faire de l'antisindicalisme. Mais à qui voulez-vous qu'on s'adresse? Les syndicats sont notre seul espoir de nous intégrer au monde du travail. Ce ne sont sûrement pas les employeurs, qui ne sont même pas venus ici nous écouter malgré les 235 invitations que nous avons lancées, qui ne respectent même pas les lois existantes, qui vont nous permettre de le faire. Nous nous attachons au syndicalisme parce que c'est encore lui qui est le plus près de nous."

Au colloque, les jocistes ont reproché aux dirigeants syndicaux d'être peu réceptifs aux jeunes, de ne pas se préoccuper d'eux dans les contrats collectifs, mais aussi d'être, d'une manière gé-

nérale, des des simples membres.

Ils ont reconnu que les jeunes eux-mêmes s'adressent peu aux syndicats et nourrissent beaucoup de préjugés antisindicaux. Mais, à leur avis, les syndicats doivent assumer une grande part de responsabilités pour cette situation, parce que leurs dirigeants, surtout au niveau local, n'ont pas fait les efforts nécessaires pour initier les jeunes travailleurs à la vie syndicale.

Les jeunes de commande dans les syndicats contrôlés par les plus vieux ont fait du syndicat leur affaire. "On essaie de parler dans

● **Article a paru dans le quotidien "Levoir", le 30 novembre dernier, sous signature d'Evelyn Gagnon.**

une réunion, on se fait dire qu'on est en-dehors du sujet. — On ne comprend pas la procédure des assemblées. — On a l'impression que les syndicats, c'est une affaire cotisations et de conflits. — Ça fait quatre ans que je suis dans un syndicat et personne ne m'a jamais dit ce qu'il y avait dans la convention collective. On veut participer, mais les vieux ont peur de nos idées, qu'ils trouvent révolutionnaires, et ont peur de la concurrence, de perdre leurs pots". Voilà quelques-unes des nombreuses observations qui ont été faites sur ce sujet.

La réaction des "vieux" syndicalistes fut vive : les jeunes ont aussi leur responsabilité, ont-ils dit ; créer des sections de jeunes dans les syndicats risquerait de diviser les travailleurs qui ont besoin d'être unis de pensée et d'action devant les employeurs ; tous les syndicats ont des programmes d'éducation, mais ne réussissent pas à provoquer l'intérêt des membres ; les budgets sont limités, et vont à 90 pour cent aux services d'organisation, ce qui laisse peu d'argent pour l'éducation ; pourtant l'organisation est importante, puisque seulement 30 pour cent des travailleurs, et probablement seulement 15 pour cent des jeunes, sont syndiqués.

Les jocistes ont admis les réserves des syndicalistes, mais ont quand même proposé : qu'en collaboration avec la JOC, on mette sur pied des sections de jeunes dans les syndicats ; qu'on organise l'accueil des nouveaux travailleurs, au besoin en leur donnant un "parain" syndical ; qu'on songe à réserver une place aux jeunes dans les bureaux de direction des syndicats locaux, et à limiter statutairement la durée du mandat des dirigeants syndicaux pour assurer le renouvellement des cadres ; qu'on donne des cours sur le syndicalisme, et "sur l'histoire des luttes et des victoires ouvrières", au niveau secondaire et dans les écoles techniques, de manière à inculquer au jeune le sens du collectif.

Il est à noter que les cinq ateliers de travail qui ont discuté de l'intégration des jeunes au monde professionnel se sont prononcés contre les luttes inter-syndicales et la publicité qui leur est faite et ont invité les deux centrales syndicales à se rencontrer pour mettre fin à ces conflits.

LA profession, c'est le moyen pour le jeune, au même titre que l'adulte, de gagner sa vie.

Les jeunes sont considérés parfois à tort, bien sûr, comme des "gueulards" de première. S'ils élèvent la voix ce n'est pas sans raison pourtant ! Ils ont de nombreux problèmes malgré leur âge et justement à cause même de celui-ci. Prêtons-nous une oreille attentive aux problèmes de ces jeunes ?

#### 1) Pourquoi une commission des "jeunes"

A tous les échelons de notre organisation, un militant "jeune" devrait être chargé de suivre les aspects et problèmes de jeunes et être en relation constante avec la section syndicale, le conseil syndical. Ce militant aurait pour tâche la mise en place d'une commission des "jeunes", laquelle discuterait des problèmes, des difficultés, auxquels sont affrontés les jeunes travailleurs.

La vitalité, le dynamisme des jeunes doivent rester "vivants", il faut leur permettre de définir "leurs" perspectives ! Il nous revient d'aider les jeunes travailleurs à découvrir le syndicalisme et à le mieux connaître, afin qu'ils soient plus aptes à contribuer efficacement à l'action du syndicat en y apportant leur pierre ! Nombreux sont les jeunes au travail, trop peu en revanche sont syndiqués, c'est une constatation qui s'impose et qui donne à réfléchir !

#### 2) Les commissions de jeunes sont une nécessité

Les multiples faits de la vie quotidienne, les discussions, les contrats que nous avons dans le milieu de travail, et le quartier, nous prouvent qu'ils sont peu informés de l'histoire, du pourquoi et des réalisations du syndicalisme ! Dans bien des cas ils ignorent à peu près tout de la législation sociale, ce qui les met parfois, ainsi que leur famille, dans des situations embarrassantes et permet à certains employeurs, peu scrupuleux, de les exploiter sans retenue.

#### 3) Rôle de la commission des jeunes

Les commissions doivent permettre aux jeunes de débattre entre eux, en toute confiance, avec leur langage, de leurs problèmes, de leurs difficultés dans l'entreprise. De ces débats, les jeunes doivent tirer des solutions et avoir des aspirations qu'ils présenteront avec force, vigueur et lucidité à la section de l'entreprise, permettant ainsi à cette section de prendre ses responsabilités en la matière. La section d'entreprise reste le noeud central par lequel, obligatoirement, les problèmes des jeunes travailleurs passent et où ils peuvent arriver avec le maximum de chances à une solution équitable grâce à l'action menée par le syndicat.

Les commissions "jeunes" sont pour les "jeunes" un centre d'accueil, une structure qui leur permet de compléter leur formation syndicale. Le lieu où ils apprennent réellement ce qu'est le syndicalisme en le voyant de l'intérieur.

Par les discussions en commissions, les jeunes se libèrent de "l'écrasement" qu'ils subissent, des

Une expérience du syndicalisme français

## Les comités de jeunes

● Le syndicalisme concerne aussi bien les jeunes que les adultes. Mais, est-il prêt à les accueillir, à comprendre leurs préoccupations, à les aider à résoudre leurs difficultés et à agir, à favoriser leur accession aux responsabilités ?

Dans l'article ci-dessous, Norbert Alise, secrétaire confédéral pour les questions "jeunes" à la C.F.T.C., analyse le fait des jeunes face au syndicalisme et quel doit être le rôle des commissions de jeunes au sein de la C.F.T.C.

difficultés auxquelles ils sont attachés, ils ont conscience de participer véritablement à la vie syndicale si, par la suite dans l'action, leurs revendications sont reprises.

#### 4) Responsabilités des commissions de jeunes

La commission des "jeunes" est un organisme statutairement reconnu. Outre la responsabilité d'initiation et de formation qui incombe aux commissions des "jeunes", celles-ci sont investies d'attributions à leur niveau, pour des travaux de recherches de solutions intéressantes directement les jeunes travailleurs. Les commissions de jeunes ont aussi la charge de la représentation aux diverses instances de notre organisation, de l'ensemble des jeunes travailleurs, adhérents ou non.

Les commissions de jeunes dans le syndicalisme ont à défendre les intérêts des jeunes travailleurs, et plus particulièrement ceux qui sont les plus défavorisés (moins de 18 ans, apprentis sous contrats, jeunes rentrant du service militaire, etc.). Les jeunes représentent environ 40% de la population active, il nous revient de les intéresser à notre syndicat, afin qu'ils viennent y militer efficacement et en grossir les rangs.

C'est l'organisation tout entière qui est responsable de l'action jeune, de sa réussite ou de son échec. Demain est conditionné par notre action d'aujourd'hui, sachons donc intéresser les jeunes et leur donner des responsabilités. Que chacun de nous se sente responsable des jeunes, sans pour autant être paternaliste à leur égard.

● M. André Lanciault a été réélu à la présidence de la Fédération canadienne des employés des services publics (CSN), lors des élections qui ont clôturé le 4e congrès de cet organisme. Il en va de même pour M. Marcel Robitaille qui a été reporté au poste de secrétaire-trésorier. Le congrès a aussi procédé à l'élection d'un nouveau poste, celui de vice-président exécutif. M. Jean-Robert Gauthier, qui est en même temps directeur des services de la Fédération, a été choisi pour occuper ce poste. M. Guy Beaudoin a été désigné comme directeur adjoint des services. Le congrès a aussi procédé à l'élection de deux vérificateurs. L'exécutif de la FCESP comprend de plus huit vice-présidents régionaux qui seront désignés par les conseils de chaque région géographique, ainsi que huit vice-présidents professionnels représentant chacun des secteurs de la Fédération (corporations municipales, commissions scolaires, électricité et transports publics).



# L'ère de la guérilla est-elle révolue dans

## la fonction publique ?

**L'EPOQUE de la guérilla est-elle révolue pour les syndiqués de la fonction publique ?**

**Cette époque cédera-t-elle le pas devant des grandes batailles rangées, où les travailleurs de toute allégeance syndicale affronteront des employeurs qui, eux-mêmes, seront regroupés dans de puissantes concentrations sous l'égide de l'Etat ?**

Telle est la question qui a dominé le 4e Congrès de la Fédération canadienne des employés de services publics (CSN), qui s'est tenu à Montréal du 5 au 8 décembre dernier.

Cette interrogation fondamentale faisait l'objet d'un rapport des conseillers techniques de la Fédération qui portait sur la négociation dans les services publics.

Les grandes lignes de cet excellent rapport, rédigé par M. Guy Beaudoin, ont été reprises par un panel où quatre économistes ont exprimé leur point

de vue sur le problème de la planification en regard de la fonction et des services publics. Ce panel était présidé par M. Jean-Robert Gauthier, directeur des services de la FCESP.

Que faut-il entendre par "guérilla" lorsqu'on applique cette expression, comme l'a fait un des membres du panel, M. Léo Roback, au syndicalisme dans la fonction publique ?

La guérilla, c'est l'action conduite individuellement par autant de syndicats locaux, dont les effectifs sont souvent très limités, contre l'une ou l'autre

des administrations locales, qu'il s'agisse d'une commission scolaire, d'une corporation municipale, ou de n'importe quel autre service public à portée limitée.

Cette guérilla a été conduite jusqu'ici avec vigueur et dynamisme par la jeune FCESP pour le compte des syndicats affiliés.

On aurait d'ailleurs mauvaise grâce à ne pas reconnaître que cette forme de lutte syndicale a porté fruit. Bien au contraire les conditions de travail et de salaires des employés des

## Les employés du secteur public ne sont plus à la remorque du secteur privé

LES employés du secteur public devront de plus en plus compter sur eux-mêmes et se sentir prêts à faire les batailles qui s'imposent s'ils veulent obtenir des améliorations dans leurs conditions de travail et de salaires.

L'action syndicale dans le secteur public est en effet appelée à prendre, dès maintenant, une tournure entièrement nouvelle.

Jusqu'ici, souligne le rapport des conseillers techniques présenté au 4e Congrès de la FCESP, les employés de la fonction et des services publics ont été à la remorque des travailleurs de l'entreprise privée.

Certes leurs conditions de salaires et de travail ont connu de sensibles améliorations au cours des dernières années, mais c'est parce que leurs négociateurs réussissaient à faire la preuve que ces conditions traînaient derrière les employés du secteur privé.

Le régime de l'arbitrage favorisait d'ailleurs une telle attitude passive des syndiqués du secteur public.

Le système a porté fruit pendant quelques années, mais à mesure que la balance se rétablissait entre les deux secteurs, public et privé, on assistait à un freinage de plus en plus évident dans les avantages of-

ferts par les sentences arbitrales.

Jusqu'ici la bataille s'effectuait en effet, au niveau des états-majors, si l'on peut dire, le gros des troupes n'intervenait pas sur le terrain où se livrait la lutte.

Il s'agissait le plus souvent d'une bataille verbale. Qu'on se rappelle les légendaires "preuves écrites" produites par la Fédération, ainsi que les grands renforts d'éloquence devant les tribunaux d'arbitrage.

Ces deux armes continueront à avoir de l'importance dans l'action syndicale des employés des services publics, puisqu'il y a encore place pour le dialogue

et la persuasion raisonnée. Mais les dirigeants plus que jamais auront besoin de l'appui de leurs membres qui devront adopter une attitude de plus en plus active au moment des négociations.

L'ère du syndicalisme "slot-machine" est dépassée dans le secteur public, a souligné M. Jean-Robert Gauthier dans une intervention très remarquée.

Invité à prendre la parole devant les délégués, M. Philippe Girard, directeur des relations intersyndicales de la CSN, a développé la même idée en termes aussi imagés.

"Depuis le début des années

'40, où se situe le début de l'organisation syndicale dans le secteur public ainsi que la fameuse grève des employés municipaux de Montréal, a-t-il dit, ce sont les travailleurs de l'entreprise privée qui ont fait la bataille. Ceux du secteur public n'avaient par la suite qu'à déposer "en preuve" tel ou tel gain réalisé pour obtenir le même avantage dans leurs propres conventions collectives.

"Cette époque est révolue. De plus en plus les employés du secteur public se verront forcés de descendre dans la rue, même par les plus grands froids, comme c'est le cas actuellement des gars de la Régie des Alcools".

services publics ont connu des améliorations remarquables au cours des dernières années.

Mais il s'agit là d'une lutte extrêmement épuisante qui surtaxe les énergies du personnel de la Fédération ainsi que les ressources mises à sa disposition.

D'autre part il devient de plus en plus évident que les conditions qu'exerce l'action syndicale dans ce secteur ont évolué d'une façon aussi rapide que profonde.

### Un déplacement net

Que s'est-il donc produit ?

Le rapport présenté par les conseillers techniques de la FCESP souligne d'abord qu'on a pu assister, du côté patronal, à un déplacement très net des centres de décisions.

Jusqu'à une époque récente, souligne-t-on avec raison, la direction des commissions scolaires, des corporations municipales, des hôpitaux, des compagnies d'électricité et autres services publics, jouissait d'une marge d'autonomie considérable qui en faisait un véritable centre de décisions et lui permettait de faire face à ses obligations d'employeur au moment des négociations collectives.

La situation est aujourd'hui fort différente et il n'est point nécessaire d'être prophète pour prédire à coup sûr que les tendances actuelles iront en s'accroissant.

La FCESP estime en effet que le pouvoir de décisions en ce qui touche les conditions de travail et de salaires dans la fonction et les services publics repose déjà entre les mains d'une douzaine de personnes que l'on retrouve partout dans toutes les négociations à l'échelle locale.

Partout les négociateurs syndicaux affrontent les mêmes "projets patronaux" et doivent essayer les mêmes arguments pour les justifier.

### L'Etat intervient

De plus l'Etat provincial intervient de plus en plus efficacement dans les négociations avec l'un ou l'autre groupe.

Le rapport démontre comment la part croissante prise par le gouvernement du Québec dans le budget des commissions scolaires et des municipalités, aussi bien que des hôpitaux, entraîne une participation plus directe de l'Etat dans les négociations avec les syndicats de la fonction et des services publics.

Dans le secteur de l'électricité, la nationalisation des compagnies privées a amené une concentration du pouvoir entre les mains des négociateurs de l'Hydro-Québec.

Quant au transport, toute négociation susceptible d'entraîner des frais supplémentaires nécessite des requêtes auprès des régies gouvernementales qui contrôlent les tarifs.

### Un nouveau départ

Un dernier événement capital accentue davantage ce mouvement de concentration, c'est l'entrée en scène des quelque 30,000 fonctionnaires provinciaux qui viennent d'opter pour la formule syndicale et préparent leurs premières négociations avec l'Etat-employeur.

Sous peine de subir les conséquences pénibles d'un freinage dans leurs conditions de salaires et de travail, les syndiqués de la fonction et de services publics doivent faire les adaptations qui s'imposent et connaître un nouveau départ.

Car la tentation sera grande — et facile — du côté patronal, de pratiquer des économies en faisant des coupures à droite et à gauche, ou du moins de vouloir "contenir" tout mouvement à la hausse qui pourrait se traduire par des augmentations des taxes qu'il faut bien aller chercher dans la poche du contribuable.

On trouvera ci-contre quelques-unes des mesures suggérées par le Congrès de la FCESP favorisant les adaptations qui s'imposent.

## OPÉRATION 150,000

**S**ELON les estimations faites par les conseillers techniques de la FCESP, le secteur public au Québec compte présentement quelque 150,000 travailleurs.

Il importe que ces milliers d'employés, quelle que soit leur allégeance syndicale, prennent conscience des forces qui pèsent sur leur destin commun. Ils doivent aussi développer un sentiment très viv de solidarité en vue de l'action qui s'impose à eux.

Voilà pourquoi le 4e Congrès de la Fédération canadienne des employés de services publics (CSN) a suggéré :

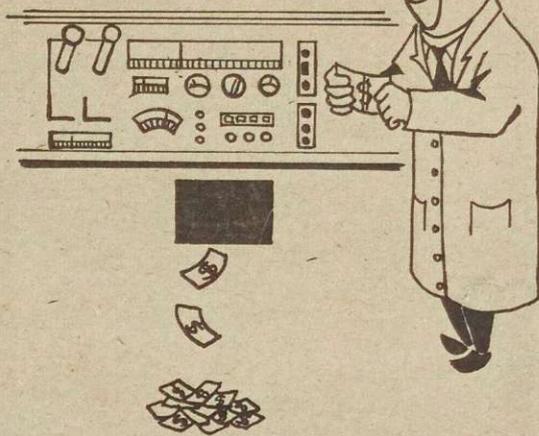
● **QUE** la Fédération demande à la CSN de constituer un conseil syndical composé de tous les organismes syndicaux affiliés à la CSN représentant des employés de la fonction publique. Ce conseil, qui rassemblerait des représentants de la FCESP, ceux de la Fédération des services hospitaliers ainsi que du Syndicat des fonctionnaires provinciaux, aurait pour tâche d'établir une politique de négociation cohérente ainsi que des services conjoints.

● **QUE** la Fédération intervienne auprès de ce conseil syndical ainsi qu'auprès de la CSN dans le but de reconstituer avec tous les autres groupes quelle que soit leur allégeance syndicale, un conseil provincial consultatif de la fonction publique. Ce conseil viserait à l'unité d'action dans le respect des caractéristiques propres et de l'autonomie de chaque groupe.

● **QUE** la Fédération entreprenne, par l'intermédiaire de la CSN ou par l'un ou l'autre des organismes suggérés ci-haut, un dialogue avec le gouvernement et les autres organismes patronaux dans le but d'établir des objectifs généraux de négociation.

Comme étape préliminaire à la réalisation de ces regroupements, le Congrès recommande que la Fédération entreprenne des démarches avec les organismes patronaux concernés en vue d'établir ces objectifs de négociation. Les délégués ont aussi adopté une recommandation invitant l'exécutif de la Fédération à étudier les regroupements syndicaux nécessaires et à faire des recommandations en ce sens aux syndicats intéressés.

## GUIDE DU CONSOmmATEUR



TEXTE: ANDRÉ LAURIN

SERVICE DE PUBLICATION DE LA C.S.N.

## VIENT DE PARAITRE

**U**N emprunt réglerait-il vos problèmes financiers ? Que devez-vous faire en cas de saisie de salaire ? Quand pouvez-vous avoir recours au crédit sans compromettre votre situation financière ? Puis-je acheter une auto à crédit ?

Telles sont quelques-unes des questions auxquelles vient répondre une petite brochure que vient de publier le Service du budget familial de la CSN sous la signature de M. André Laurin.

Quelque 24 pages qui condensent l'expérience de plus de deux ans de prévention et de réadaptation auprès des foyers frappés par des difficultés financières.

La brochure, unique en son genre par son caractère éminemment concret et pratique, fournit en conclusion quelques explications sur les cours du budget familial de la CSN en soulignant les avantages qu'on peut en retirer.

## Le législateur doit se mettre dans la peau du petit salarié

**O**TTAWA. — L'expérience de notre service du budget familial, déclarait récemment M. André Laurin, démontre que le consommateur moyen, et à plus forte raison le petit salarié, est démuné de moyens de défense contre l'appareil social.

M. Laurin a fait cette déclaration devant le comité mixte du sénat sur le crédit au consommateur qui l'avait invité à témoigner de son expérience exceptionnelle en cette matière.

"Les compagnies de finance, a-t-il expliqué, crient aux "risques" de leurs entreprises. Et pourtant elles sont privilégiées par un système qui met à

leur disposition des avocats, des cours de justice, des huissiers et la rigueur impitoyable de l'appareil judiciaire".

Le consommateur d'autre part ne connaît pas la loi et ne possède pas le plus souvent les ressources requises pour faire appel à un avocat.

M. Laurin en a profité pour invité "les législateurs à se mettre dans la peau du citoyen dont le salaire est constamment menacé par un congédiement, les risques de la maladie ou d'accident pour lui ou pour sa famille.

"Tout l'invite, dans une société de l'abondance, à consommer davantage", a-t-il dit.

"S'il décide enfin, après des années de privations de toutes sortes, de donner à sa famille des articles nécessaires, il fait trop souvent face à des marchands munis de contrats préparés par des avocats et des spécialistes du prêt. Ces derniers font en sorte que le consommateur ne se rende pas compte de l'ampleur et de la nature précise des engagements qu'il contracte".

"Nous sommes convaincus, a conclu M. Laurin, que la société devrait prévoir un mécanisme adapté aux besoins et à la condition du consommateur. Ce mécanisme devrait le protéger contre les abus de la puissance des financiers".

## Le crédit à la consommation comprime le pouvoir d'achat des foyers à revenu modeste

**O**TTAWA. — Les pratiques les plus courantes qui ont cours dans les achats à crédit donnent l'illusion de pouvoir posséder facilement une foule de biens de consommation dont les prive par ailleurs le régime économique actuel

Mais il s'agit bien d'un trompe-l'oeil.

En condamnant le consommateur à payer le prix fort sur les articles qu'il achète, ainsi qu'en imposant un taux d'intérêt usuraire sur les prêts à la consommation, ce mode d'acquisition des biens a pour effet de réduire encore davantage le pouvoir d'achat et le niveau de vie déjà précaire d'un nombre élevé des familles à revenu modeste.

Telle est la conclusion soumise par M. André Laurin, responsable du service du budget familial de la CSN, qui témoignait devant le comité mixte du Sénat sur le crédit à la consommation.

Il ajoutait cependant qu'un tel crédit est tellement ancré dans les moeurs nord-américaines qu'il serait utopique d'en réclamer l'abolition pure et simple.

M. Laurin espère cependant que le législateur adoptera enfin des mesures visant à éliminer les abus les plus criants ainsi qu'à protéger le consommateur contre la tyrannie des pratiques usuraires.

Voici les principales recommandations soumises dans le rapport de la CSN :

● **que** le gouvernement institue une commission d'enquête sur les taux d'intérêt et sur le crédit à la consommation dans les limites de la juridiction fédérale ;

● **que**, d'ici la fin de l'enquête, le taux d'intérêt en vigueur au Canada ne dépasse pas 9% par année sur le solde impayé et non sur la durée du prêt ;

● **que** les banques, compagnies de finance et coopératives de prêts ou d'épargne établissent leur marge de crédit maximale en fonction de la capacité de remboursement de l'emprunteur ;



● **que** l'on abolisse les pratiques suivantes : intérêt sur le solde de fin de mois (plan budgétaire), frais dissimulés de refinancement, imposition des frais de remise en état d'une voiture sans le consentement du premier acquéreur ;

● **que** le coût d'un prêt augmente clairement sur tout contrat ; le rapport souligne ici que, contrairement aux prétentions de puissants organismes financiers, il est possible d'imaginer un mécanisme qui permettrait de divulguer le coût réel de la plupart des prêts ;

● **que** l'application de la loi des petits prêts soit élargie de manière à régler les prêts allant jusqu'à \$5,000 ;

● **que**, dans le cas des ventes à crédit à l'extérieur du lieu normal des affaires (ventes à domicile...), le consommateur puisse, dans un délai de sept jours, faire parvenir un avis de résiliation du contrat par poste recommandée. Tout versement comptant serait remboursable et aucun dédommagement ne pourrait être réclamé par le vendeur ou l'entreprise de colportage.

UN CONCILIATEUR du ministère du Travail vient d'arriver dans la région du Saguenay pour tenter de conclure une convention collective de travail entre le syndicat des employés de la compagnie de chemin de fer Alma et Jonquière et ceux de l'entreprise. Comme on le sait, il y a un mois environ, l'Alcan en venait à une entente avec ses employés qui adhèrent à une dizaine de syndicats à travers la province. Seulement les employés de chemin de fer et des pouvoirs ne parvenaient pas à une entente. Il est possible que d'ici quelques semaines un projet de convention soit accepté dans ces dernières filiales de l'Alcan.

Dans la région du Saguenay le secteur d'Alma au Lac St-Jean est reconnu comme un district vraiment syndical. La population de cette ville en a eu une autre preuve récemment lorsque des travailleurs de l'Alcan d'Alma, des syndiqués du commerce et de la Chaîne coopérative du Saguenay, se sont rendus faire une manifestation calme près du magasin "COOP", situé sur la rue Sacré-Coeur à Alma, afin d'appuyer leurs confrères de travail qui sont actuellement en négociation. Les 21 employés du magasin ont acquis le droit de grève depuis le 26 novembre dernier et les patrons ne veulent pas reconnaître l'an-

par GUY GAGNE

## Au Royaume du Saguenay



Un nouvel exécutif vient d'entrer en fonction au sein du syndicat national de la compagnie électrique du Saguenay. Dans l'ordre habituel, MM. Jean-Paul Couture, vice-président; Maurice Lajoie, président et Euclide Boudreault, secrétaire. Sur la seconde rangée, MM. Gérard Gauthier, directeur; Jean Beaulieu, directeur; Rodrigue Kirouack, secrétaire-trésorier; Jean-Paul Régis, directeur; et Robert Bouchard, secrétaire-correspondant.

cienneté des employés acquise dans un autre commerce. Il semble que les salaires soient également un point de litige. Il est cependant possible que le conflit se règle très bientôt.

Le confrère Raymond Rousseau, président du comité d'éducation du centre d'Alma au Lac St-Jean avait organisé il y a une quinzaine une semaine d'éducation à l'intention de tous les syndiqués de cette partie de la région. Les sujets traités au cours de cette semaine d'éducation portaient sur le droit d'association, les objectifs syndicaux, la nécessité du syndicalisme, l'organisation ouvrière du Canada, la démocratie syndicale. Il semble que

plusieurs officiers et syndiqués se sont rendus à ces cours.

La semaine dernière les employés de l'Hôtel-Dieu St-Vallier de Chicoutimi, hôpital universitaire, se réunissaient en assemblée spéciale pour étudier les nouvelles structures des services qui seront données par la Fédération des Services. La réunion faisait suite à un congrès spécial de cette Fédération qui s'est tenu à Québec à la fin de novembre dernier. M. Cyrille Boivin, président de ce syndicat et vice-président de la Fédération des Services, présidait cette réunion.

Un nouvel exécutif aura la charge de diriger les

destinées du syndicat des Institutions religieuses de Chicoutimi. M. Cyrille Boivin a été réélu pour une quatorzième année à la présidence de cet organisme. M. Edgar Lavoie remplira les fonctions de vice-président alors que les confrères Clément Villeneuve et Egide Boivin occupent les charges de secrétaire et trésorier.

Le conseil régional des syndicats nationaux de la région Saguenay-Lac Saint-Jean vient d'entreprendre une série de 15 émissions à la télévision régionale sur l'industrie. Déjà trois émissions ont été diffusées et elles portaient sur le chômage dans cette région. Au début de janvier on

doit développer le thème de l'industrie. Le confrère Bernard Solasse a bien voulu accepter de collaborer avec les officiers du Saguenay.

Faisant preuve de réalisme les syndiqués de la compagnie Electrique du Saguenay ont également accepté d'augmenter leur cotisation mensuelle à \$5 afin de permettre à leur organisme d'être mieux représenté dans les différentes manifestations syndicales qui exigent des délégations. Egalement le nouvel exécutif aura comme mandat de préparer le projet de convention collective pour le mois d'avril prochain alors que prendra fin le terme de la présente convention.

# AUTOMATION, développement économique ET EMPLOI

par Bernard Solasse

conseiller économique à la CSN

Le progrès économique n'est pas uniquement d'ordre quantitatif, ce qui voudrait dire plus de matières premières, plus de capital, plus de travail humain; il réside également dans la meilleure combinaison possible des facteurs de la production et dans l'amélioration qualitative de chacun d'entre eux, l'objectif restant de produire davantage à un coût moindre. L'automatisation, dans la mesure où elle améliore le rapport de la production et de l'emploi, qui détermine le niveau de la productivité, est bénéfique, du moins à long terme et si l'on considère l'ensemble de l'activité économique. L'idée est essentielle; le perfectionnement continu de l'appareil de production, c'est-à-dire la modernisation permanente des techniques utilisées et son corrélat la formation d'une main-d'oeuvre apte à mettre en oeuvre les nouveaux processus de production est l'une des conditions essentielles de la croissance et du progrès économique.

## Modernisation et progrès

L'expérience vérifie cette thèse. Il ressort de l'évolution des économies des pays les plus industrialisés que l'accroissement de la productivité et de la production lié à la mécanisation et à l'automatisation de certaines activités, qui pour l'instant est particulièrement sensible dans certaines industries de transformation entraîne un accroissement effectif et une modification qualitative de la demande des biens et des services dans les autres secteurs de l'activité économique, en particulier dans le secteur tertiaire.

Il est évident que l'essor des

industries de transformation dépend à son tour du développement de l'infrastructure et de services de tous ordres, qu'il s'agisse par exemple des communications, de la formation technique et professionnelle de la main-d'oeuvre ou encore de l'appareil bancaire.

## Progrès technique et emploi

À la condition de raisonner en fonction d'une longue période et dans le cadre d'un espace économique relativement homogène, l'on note que le développement technique exerce sur l'emploi un certain "effet multiplicateur" mais d'une amplitude variable. L'étude de l'évolution de la répartition de l'emploi dans les sociétés industrielles montre que le niveau de l'emploi s'accroît tour à tour dans les branches et les secteurs d'activité où les progrès de la productivité sont les plus faibles.

La phase actuelle est caractérisée par la diminution des effectifs employés dans le secteur secondaire, diminution qui peut être absolue ou relative lorsque la proportion de main-d'oeuvre employée dans le secteur secondaire diminue par rapport à la population active totale, mais sans perte d'effectifs. Cette diminution est compensée par une augmentation rapide de l'emploi dans le secteur tertiaire, augmentation qui, cependant, n'affecte pas avec une égale intensité les différentes branches dont il se compose, soit que la demande correspondante de biens et de services n'accuse pas un taux de croissance identique ou encore en raison d'une hausse inégale de la productivité.

Un seul exemple sera évoqué, emprunté à l'étude comparée de l'évolution de l'emploi dans les secteurs secondaire et tertiaire de l'économie canadienne. Il illustre la diminution, ici relative, de l'emploi dans les industries de transformation, mesurée non par rapport à l'évolution de la population active totale, mais par rapport aux effectifs du secteur tertiaire. Entre 1952 et 1960, l'emploi dans les industries de transformation canadienne en pourcentage de l'emploi dans le secteur tertiaire est passé de 41,9% à 40,8%. Si l'on considère l'évolution du volume réel de l'emploi dans les deux secteurs, l'on constate qu'entre 1951 et 1960, les effectifs employés dans les industries de transformation se sont accrus de 127,000 travailleurs, tandis que 865,000 emplois nouveaux étaient créés dans le secteur tertiaire dont + 74,000 dans la construction, + 258,000 dans le commerce, + 18,000 dans les transports et + 501,000 dénombrés sous la rubrique services et divers.

## Automatisation, facteur de progrès

Si l'on raisonne sur une longue période et en fonction d'un espace économique homogène, c'est-à-dire abstraction faite des fluctuations conjoncturelles et de la diversité régionalisée d'un même espace économique l'on constate que le progrès technique et l'automatisation, en augmentant le niveau de la productivité, constituent, d'une part, un important facteur de progrès économique et que, d'autre part, ils entraînent d'importants changements dans la répartition de l'emploi entre les différents secteurs et les différentes bran-

ches de l'activité économique, ces deux phénomènes étant interdépendants.

## Automatisation, source de tensions

Tout changement économique est générateur de déséquilibres et de tensions structurelles dont l'évolution reste largement conditionnée par le comportement des divers agents de l'économie et qui ne se résolvent qu'à terme, dans la naissance d'un équilibre nouveau.

L'automatisation est vécue par les travailleurs comme une menace. Plus que la mécanisation dont les effets sont généralement plus progressifs et qui autorise fréquemment une reconversion fût-elle partielle de la main-d'oeuvre au sein de l'entreprise, l'automatisation entraîne une compression brutale du niveau de l'emploi. Or la perte de l'emploi prive le travailleur de la faculté de tirer partie des seuls biens qu'il possède, sa force de travail et sa compétence, pour les échanger contre un salaire.

En période de dépression saisonnière ou cyclique, le chômeur peut espérer qu'une relance de l'activité économique lui rendra son emploi ou un emploi similaire. Le chômage technologique interdit cet espoir. En effet le progrès technique et l'automatisation apparaissent comme des phénomènes irréversibles et appelés à se généraliser ne serait-ce qu'en vertu des exigences de la concurrence. Pour le travailleur licencié en raison du progrès technique et de l'automatisation, il n'est d'autre issue que de rechercher sur place un emploi nouveau mais sans rapport avec ses qualifications et ses compétences ou de s'expatrier dans

l'espoir d'exercer ailleurs son ancienne activité.

La reconversion ou le réemploi de la main-d'oeuvre réduite au chômage par le progrès technique et l'automatisation peuvent être compromis par de nombreux facteurs liés tant à la personnalité du travailleur qu'à la situation générale ou régionale du marché de l'emploi. Parmi les premiers nous citerons les handicaps physiques, l'âge, une spécialisation acquise souvent au sein de l'entreprise et qui ne s'appuyant pas sur une formation générale d'un certain niveau compromet la faculté d'adaptation au changement et l'acquisition de nouvelles compétences. Il est évident, d'autre part, que les effets du chômage technologique, du chômage saisonnier ou conjoncturel sont cumulatifs. Le sous-emploi limite d'autant les possibilités de reconversion de la main-d'oeuvre.

## Automatisation et conflits sociaux

Dans une économie caractérisée par une évolution rapide des techniques de production, où la demande des biens et des services ne croît que faiblement, où la population active potentielle augmente rapidement, le problème de l'emploi ne tarde pas à se poser avec une particulière acuité.

Les conflits nés des conséquences du progrès technique et de l'automatisation s'inscrivent parmi les plus aigus et les plus dramatiques de l'actualité sociale. L'explication est simple bien qu'elle mette en jeu plusieurs séries de considérations.

Le plus souvent les réductions d'emplois affectées au

— Suite à la page 14

En cas de changements technologiques

# Les travailleurs de l'amiante demandent un délai de 6 mois

La sécurité d'emploi sera à l'ordre du jour, des négociations qui débuteront sous peu entre les travailleurs de l'amiante d'une part et les compagnies minières de la région d'Asbestos et de Thetford Mines.

Les travailleurs de l'amiante viennent en effet d'accepter en assemblée générale un certain nombre d'amendements à leurs conventions collectives qui viennent d'expirer ou qui expireront très bientôt.

En tête de liste de ces amendements, préparés par les conseillers techniques de la Fédération nationale des employés de l'industrie minière, apparaissent en effet les demandes suivantes :

- que les compagnies préviennent, au moins six mois à l'avance, les travail-

leurs et les dirigeants syndicaux de tout changement technologique susceptible d'entraîner des mises-à-pied ;

- que les compagnies soient tenues d'expliquer, dans un délai raison-

nable, le pourquoi de ces changements ;

- que les employés touchés par de tels changements reçoivent un entraînement qui leur permettra d'occuper une autre fonction, le tout en respec-

tant les règles de l'ancienneté.

Les travailleurs de l'amiante demandent en outre que ceux d'entre eux qui seront mis à pied à la suite de tels changements acquièrent le droit à une indem-

unité de licenciement de \$100 par année de service.

Plusieurs autres amendements visent aussi à une plus juste distribution du travail entre les employés, ainsi qu'à accroître le nombre des emplois disponibles.

C'est ainsi qu'au chapitre du temps supplémentaire, les syndicats demandent que tout travail exécuté en dehors des heures régulières, soit après 8 heures de travail jusqu'à la douzième, soit rémunéré à temps double ; et à temps triple de la treizième à la seizième heure.

Le document syndical de 23 pages comporte enfin une clause relative aux vacances dites "sabbatiques".

La demande formulée par les travailleurs de l'amiante est identique à la clause dont profitent déjà les employés de la compagnie CBA, à Baie-Comeau.

Cet article prévoit que tout employé qui, à la signature de la convention collective, a un an de service continu acquiert le droit à dix semaines de vacances avec paie pour treize semaines à être prises tous les cinq ans.

## Une hausse des salaires de 10%

LES TRAVAILLEURS de l'amiante de la région d'Asbestos et de Thetford Mines viennent de faire connaître les demandes qu'ils formuleront à la table de négociation où ils rencontreront sous peu les compagnies minières.

Parmi ces demandes, qui font l'objet d'un document de 23 pages qui a été approuvé par les assemblées générales de tous les syndicats concernés dans ces négociations, mentionnons :

- une hausse générale de salaire de 10% sur le taux de base, ce qui équivaut à des majorations variant de \$0.21 à

\$0.30 l'heure. Le taux de base (manoeuvre) serait porté de \$2.09 l'heure à \$2.30, tandis que le taux maximum passerait de \$2.72 à \$3.02 ;

- la création d'une caisse de crédit en maladie équivalant à une journée pour chaque vingt jours de travail ; ces "temps de maladie" seraient cumulatifs en raison de 12 jours par année jusqu'à un maximum de 180 jours, dont le solde serait remboursable en argent au départ de l'employé ;

- une semaine de vacances après un an de service, deux semaines après deux ans,

trois semaines après huit ans, quatre semaines après 20 ans et cinq semaines pour les employés dont le service total équivaut à 30 ans et plus ;

- les bénéficiaires de la caisse de retraite accessibles à tous les travailleurs ayant atteint 65 ans ; les bénéficiaires payables par l'employeur seraient de l'ordre suivant : une pension mensuelle de \$4 par année de service, avec supplément de \$2 par année de service pour la période de 65 à 70 ans, ainsi qu'une assurance-vie égale à celle en vigueur durant la carrière de l'employé.

## Un véritable centre bancaire

Avez-vous jamais songé à tout ce qu'une banque à charte est en mesure de faire pour vous être utile ? La succursale où vous entrez est beaucoup plus qu'un endroit commode pour faire un dépôt, toucher un chèque ou obtenir un prêt. Chaque succursale, petite ou grande, comporte un service bancaire complet. Ce n'est d'ailleurs que là qu'il vous est possible de faire toutes vos affaires sous le même toit. Au fait, chaque succursale est un centre groupant les multiples services bancaires et un personnel désireux de vous aider, avec diligence et courtoisie, à effectuer toutes vos opérations.

### LES BANQUES À CHARTE DESSERVANT VOTRE VOISINAGE

Leurs 5,650 succursales mettent à la portée de tout le monde, dans tout le Canada, tous les services bancaires.



# Automation, développement économique et emploi

Suite de la page 12

titre de la modernisation sont annoncées brutalement, ce qui s'explique parfois, mais pas nécessairement, par le souci de l'entrepreneur de ne pas alerter ses concurrents directs.

En plaçant le travailleur dans une situation considérée comme sans espoir et dans la solution, quand elle existe, suppose des choix douloureux et coûteux : s'expatrier ou changer d'activité, le chômage technologique favorise l'adoption de "l'attitude de celui qui n'a plus rien à perdre".

Enfin dans les localités dont l'économie s'ordonne autour d'une activité essentielle de tels licenciements bouleversent l'ensemble de l'organisation sociale et conduisent la plupart des habitants à faire cause commune avec les travailleurs congédiés, dès lors le conflit s'étend hors de l'entreprise et, fréquemment, se politise.

La plupart des gouvernements avec le concours des principaux agents de l'économie et sous la pression de l'opinion publique ont été conduits à tenter de mettre au point une série de mécanismes et de mesures plus ou moins efficaces pour lutter contre les effets du chômage saisonnier et du chômage conjoncturel.

Dans le premier cas, il est possible de développer diverses activités saisonnières complémentaires, ou d'augmenter la capacité de stockage appliquée à certains produits saisonniers ce qui permet de les traiter à l'année longue. Les gouvernements peuvent subventionner les travaux effectués hors-saison.

Dans le second cas c'est en combinant diverses mesures d'ordre général — manipulation du taux de crédit, niveau des consommations et des investissements publics, aide à l'exportation et des décisions plus précises — attribution de crédits spéciaux, de taxation des fonds investis en période de crise, subventions particulières — que les gouvernements peuvent espérer juguler la partie des fluctuations cycliques de l'économie.

En l'absence d'une politique de l'emploi propre à assurer la mobilité et la reconversion de la main-d'oeuvre touchée par le chômage technologique et son corrélat l'accélération du développement économique qui seul peut créer des emplois nouveaux et productifs, la plupart des économies occidentales n'ont pas les moyens de résoudre les tensions et les conflits suscités par le progrès technique et l'automation. Dans ces conditions et dans le cadre d'une législation du travail qui tend à limiter l'action syndicale aux seules dimensions de l'entreprise, le mouvement ouvrier est conduit à tenter de se prémunir contre toute diminution de l'emploi dans l'entreprise en négociant l'introduction

dans les conventions collectives de clauses garantissant la sécurité et le maintien de l'emploi, clauses qui seront respectées jusqu'au jour où les exigences économiques se feront plus pressantes et rendront le conflit inéluctable.

## Une politique de l'emploi

L'apparente contradiction existant entre les exigences du progrès économique liées à la modernisation des techniques de production et les tensions économiques et sociales qu'elles suscitent à court et moyen terme peuvent être, sinon éliminées totalement, du moins réduites dans une proportion qui les rend acceptables, à la condition que ces changements s'inscrivent dans un plan d'ensemble permettant la reconversion de la main-d'oeuvre en fonction du développement économique.

La mise au point d'une telle politique dont les dimensions dépassent nécessairement le cadre limité de l'entreprise ne peut si l'on entend éviter les dangers d'un dirigisme bureaucratique et inefficace que s'effectuer dans la perspective d'une "planification souple et démocratique de l'économie" ou encore dans le cadre de ce que M. François Bloch-Laine appelle "L'Économie concertée".

Nous tenterons, en conclusion de cette étude, d'indiquer quels sont selon nous les éléments essentiels d'une politique de l'emploi.

## Une réforme de l'enseignement

"La rapidité de l'adaptation de notre organisation (économique, sociale, politique) aux réalités de la technique dépendra dans une large mesure de la manière dont les générations en place sauront former celles qui montent et leur faire comprendre la nature de la révolution technique." Telle est bien la première des urgences, la plus constructive des tâches, car elle permettra aux générations à venir de maîtriser le progrès technique. Dès à présent, l'actualité démontre que les sociétés où le niveau de l'éducation est le plus élevé sont les plus aptes à maîtriser les possibilités techniques présentes au profit de l'homme. Les responsabilités des enseignants ne se limitent pas à assurer la permanence d'une culture et d'un humanisme certes irremplaçable, mais les invitent à adopter le continu et les moyens de l'enseignement aux exigences d'une économie moderne.

Paradoxalement le progrès technique et scientifique exige des connaissances générales approfondies, condition préalable d'une spécialisation efficace et qui favorise par ailleurs l'adaptation au changement, à l'innovation.

Des mesures plus précises sont également nécessaires, propres à favoriser la promotion sociale par la formation continue de la main-d'oeuvre : enseignement post-scolaire, cours de perfectionnement, cours du soir, études par correspondance. L'intérêt général exige de telles initiatives dont le coût serait assumé collectivement selon des modalités semblables à celles qui assurent le financement de certaines consommations collectives.

## Un rythme de croissance soutenue

La solution des tensions et conflits tant économiques que sociaux provoqués par le progrès technique et l'automation n'est possible qu'à la condition que le rythme de la croissance économique permette la création d'emplois nouveaux suffisamment nombreux pour résorber les effets du chômage technologique.

Le maintien d'un taux de croissance de l'économie répondant à cette exigence peut être considérée comme la condition préalable à l'élaboration d'une politique de l'emploi.

A notre avis, le développement harmonieux de l'économie impose sinon une planification économique souple et démocratique — nous espérons qu'il nous sera possible de commenter ultérieurement cette proposition — du moins une organisation concertée de l'économie au sens où l'entend M. François Bloch-Laine.

## Connaissance du marché de l'emploi

Une politique rationnelle de l'emploi repose, en premier lieu, sur une connaissance aussi précise que possible de l'évolution de la demande et de l'offre, ce qui suppose des analyses périodiques et régionalisées de l'évolution de la conjoncture dans ce domaine.

Une interprétation de ces indications rendrait possible l'établissement de projections à moyen terme sur l'évolution de l'offre et de la demande de l'emploi, tout en faisant apparaître les ajustements nécessaires, notamment ceux qui se rapportent à la formation professionnelle.

La publication régulière de ces renseignements permettrait aux intéressés de connaître les offres susceptibles de correspondre à leurs aptitudes.

## Quelques mesures à court terme

A l'occasion de son dernier congrès confédéral, la CSN a préconisé un certain nombre de mesures d'une partie immédiate que nous voudrions rapidement évoquer ici :

Toute entreprise désireuse d'effectuer des licenciements collectifs devrait obligatoirement en avvertir le Ministère du Travail ou le Conseil de l'emploi, dont la CSN préconise la formation sur une base paritaire, et cela dans des délais suffisants pour que les mesures de reconversion de la main-d'oeuvre puissent être arrêtées. Le cas échéant, le Ministère du travail ou le Conseil de l'emploi pourrait retarder l'application des décisions envisagées en attendant la mise en place des moyens requis pour assurer la reconversion de la main-d'oeuvre.

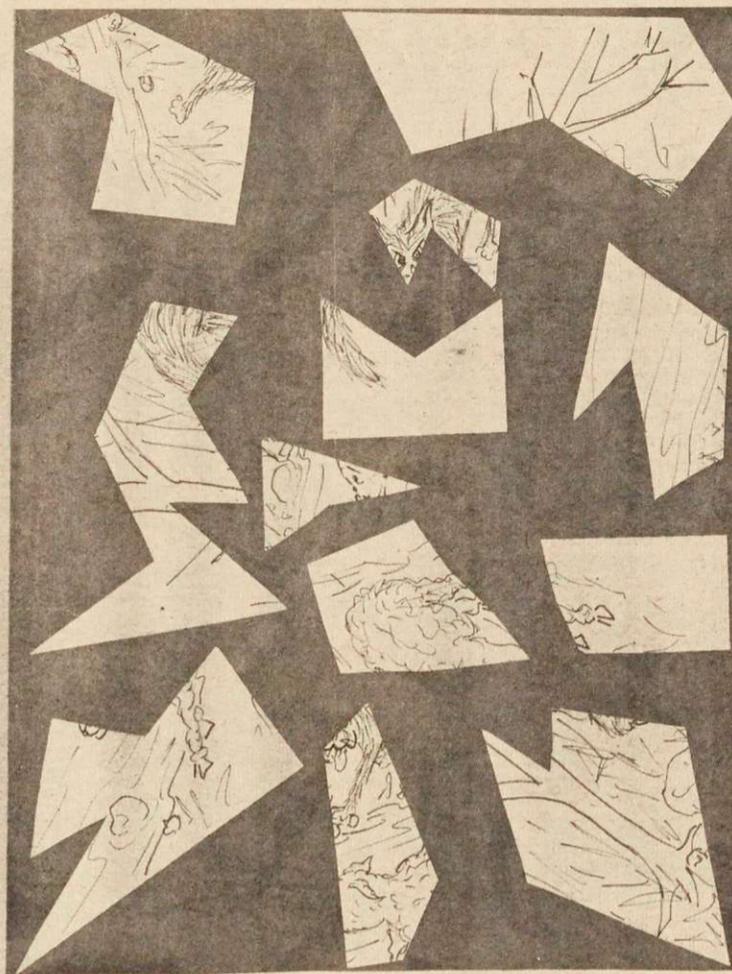
Parmi les mesures propres à assurer la reconversion de la main-d'oeuvre, la CSN préconise :

- la généralisation de la formation professionnelle accélérée et l'indemnisation partielle des travailleurs qui suivent un enseignement à plein temps;
- une indemnité de licenciement;
- une indemnité de déménagement;
- une allocation spéciale, mais limitée dans le temps, pour ceux qui recherchent un emploi;

Pour faire face à des situations particulièrement difficiles, il est bon de prévoir :

- des fonds susceptibles de permettre le paiement d'une allocation;
- des équipes volantes d'enquêteurs chargés d'étudier sur place les possibilités de reclassement des travailleurs;
- des équipes volantes d'instructeurs pour organiser les cours de perfectionnement ou de formation professionnelle accélérée.

# CONCOURS



## JEU NO 1

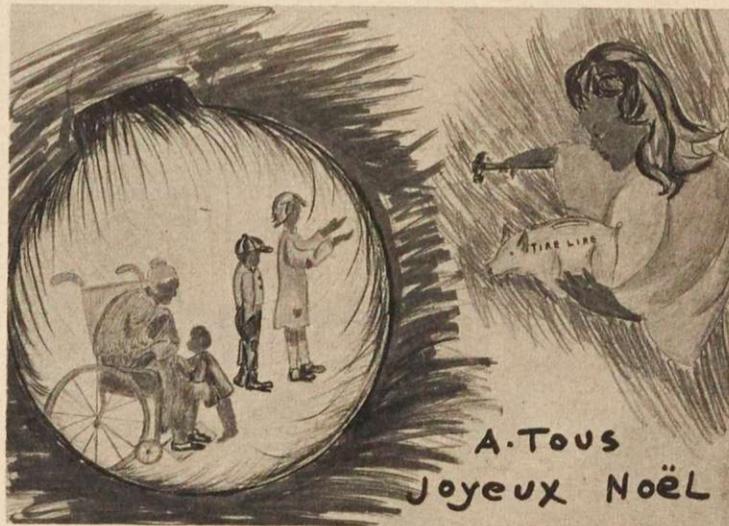
Le nom de MARTIN LAROSE (7 ans) 5615, rue Valcour, Ville Brossard, a été tiré au hasard parmi les participants qui ont nommé la fable Le Singe et le Chat. En reconstituant et en nommant la nouvelle fable, vous êtes éligibles au concours. Le gagnant recevra \$10. en beaux livres d'enfants offerts par le journal "Le Travail".

## JEU NO 2

Le dessin, très original, de Christiane Bélanger (15 ans) 12,401, rue Ranger, Cartierville, Montréal 9, reproduit ci-dessous, a été primé. Félicitations!

CE MOIS-CI... A quoi avez-vous occupé vos loisirs pendant les vacances? Dessinez-nous vos activités.

Le gagnant se méritera du matériel d'artistes pour une valeur de \$10. offert par le journal "Le Travail".



## Offre d'emploi

La Fédération nationale des services (CSN) qui groupe quelque 28,000 employés d'hôpitaux est à la recherche de

**conseillers techniques**

et

**représentants syndicaux**

Toute personne intéressée à ces emplois peut en faire la demande. Une formule de demande d'emploi lui sera adressée. On s'adresse à la

**Fédération nationale des services,  
1595, rue Saint-Hubert, Montréal.**

CONCOURS 4364 RUE ST-DENIS, MONTRÉAL

JANVIER 1965

JEU No 1

JEU No 2

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

# Asbestos workers will request a six-month delay

## In case of technological changes

EMPLOYMENT security will be on the agenda during the negotiations which are to start soon between the asbestos workers on the one hand, and the mining companies in the Asbestos and Thetford Mines districts, on the other.

In the course of a recent general meeting the asbestos workers have in fact agreed to a number of amendments in their collective agreements which have just expired or are about to end.

First among these amendments, which were prepared by the technical advisers of the "Fédération nationale des employés

de l'industrie minière", are the following:

- that companies advise, at least six months ahead of time, the workers and union leaders of any technological change that might involve lay-offs;

- that companies must explain, within a reasonable delay, the reasons for such changes;

- that employees affected by such changes receive a training that will permit them to fill other duties, while respecting the rules of seniority.

In addition the asbestos workers are asking that those among

them who will be laid off as a consequence of such changes be entitled to a separation allowance of \$100 for each year of service.

Several other amendments also aim at a better distribution of tasks between the employees, as well as increasing the number of jobs available.

Thus in the matter of overtime, the request of the syndicates is that any work performed outside regular hours, that is after eight hour up to the twelfth hour, be paid for on a double time basis, and triple time from the thirteenth to the sixteenth hour.

The 23-page draft collective agreement being submitted to the mining companies finally include a clause dealing with "sabbatical" holidays.

The clause requested by the asbestos workers is similar to that already granted to the employees of Canadian British Aluminum in Baie-Comeau.

According to this article any employee who, at the time of signature of the agreement, has completed one year of continuous service, is entitled to ten weeks of holiday, paid for thirteen, every five years.

# The end of guerilla for public service employees

## ?

Is this the end of the guerilla for organized civil servants?

Shall this era be replaced by that of well-ordered conflicts, with workers of all union allegiances facing employers who would themselves be organized in powerful groups under the care of the State?

Such was the dominating subject under discussion at the fourth convention of the Canadian Federation of Public Service Employees (CNTU) held in Montreal.

This basic question was the subject of a report from the

technical advisers of the Federation which dealt with negotiation in public services.

The main points of this excellent report, prepared by Mr. Guy Beaudoin, were discussed by a panel of four economists who expressed their views on

the problem of economic planning in relation to civil and public services.

Mr. Jean-Robert Gauthier, director of services of the CFPSE, acted as chairman of the panel.

What is meant by "guerilla" when applied to trade-unionism in the civil service, as was done by a member of the panel, Mr. Leo Roback?

"Guerilla" means separate activities carried by as many local syndicates, often with very few members, against any one of the local administrations, be they a school board, municipal corporation or any other public service with a limited scope.

This guerilla has been vigorously carried until now by the young CFPSE on behalf of its affiliated syndicates, and there is no point denying that this kind of trade-unionism has brought some results.

There has been a marked improvement in the working and salary conditions of public service employees in the course of the last few years.

However this is a very exhausting struggle which is extremely hard on the Federation's personnel as well as the resources at its disposal.

On the other hand, it has become increasingly obvious that the conditions in which union activities are being carried in that sector have undergone quick and profound changes.

What has happened?

It is first stressed in the report submitted by the technical advisers of the CFPSE that there has been, on the employer's side, a definite shifting in the centers of decision.

Until recently, it is rightly pointed out, the management of school boards, municipal corporations, hospitals, power companies and other public services enjoyed a considerable degree of autonomy which made it a true center of decision and enabled it to face its obligations as an employer at the time of collective bargaining.

The situation is now completely different, and it can be

easily foreseen that the present trends will become even more accentuated.

The CFPSE is of the opinion in fact that the power of decision as regards working and salary conditions in the public and civil services already rests with a dozen of individuals who are to be found everywhere in local negotiations.

In all negotiations, the syndicate representatives are faced with the same "employer's submissions" and must listen to the same arguments.

In addition, the provincial State intervenes with increasing success in negotiations with one group or the other.

The report shows how the greater share assumed by the Quebec government in the budget of school boards and municipalities, as well as hospitals, brings about a more direct State participation in negotiations with the public and civil service syndicates.

In the field of electric power, the nationalization of private companies has resulted in a concentration of authority in the hands of the Quebec-Hydro negotiators.

As for transportation, any negotiation likely to entail additional expenses requires a request to the government boards controlling the tariffs.

A last occurrence of prime importance further stresses this move towards concentration: 30,000 provincial civil servants have just voted in favour of the syndicate formula and are in the process of preparing their first negotiation with the employer State.

Civil and public service employees will have to make the necessary adjustments and start anew if they are to avoid the hard consequences of a standstill in their working and salary conditions.

For the employer will be easily tempted to achieve some savings by cutting here and there, or at least to restrain any trend upwards which could result in the necessity for increased revenues that would have to come from the tax-payer's pocket.

## Consumers' Glass

THE Confederation of National Trade Unions has just won an important vote at Ville Saint-Pierre where the employees of Consumers' Glass left the International Union to form a new syndicate.

The employees, formerly members of the Glass Bottle Blowers Association (QFL-CLC), have registered a 70 per cent vote in favour of the new syndicate affiliated to the CNTU.

Following is the result of the vote which ended tonight:

Eligible voters:	543
Actual voters:	528
For the CNTU:	370
For the International:	158
Void:	3

It is in June last that the employees of Consumers' Glass decided to form a new syndicate. Employees had their fellow-workers sign adhesion cards, a total of 486.

The International Union then dismissed the president of the local, but on September 4 the new syndicate, led by the ex-president of the old one, applied to the Labour Relations Board for union certification.

Following an attempt on the part of the International Union to wreck their plan, the new syndicate requested the LRB to have a vote taken. Still the International Union attempted to force the company to negotiate an agreement.

The new CNTU syndicate however succeeded, through the LRB, to have these negotiations stopped, and the vote was set for December 3 and 4.

## Electric Reduction

THE employees of Electric Reduction Company of Canada Limited, members of an international union, have just founded a new syndicate affiliated to the Confederation of National Trade Unions. Workers of that plant were affiliated to the Oil, Chemical and Atomic Workers International Union (AFL-CIO-CLC).

The news was released today by Robert Tremblay, CNTU organizer, following a meeting of the plant employees when they applied for union certification. Two-thirds of the employees were present, although a great many must have been at work.

The negotiating unit covers a total of 97 employees, who organized their own syndicate themselves, with not a single worker being recruited by the CNTU organizer.

A request for certification has been sent before the Labour Relations Board.

The employees said that the necessity for better union services prompted them to form a new syndicate.

## C. Poupart Ltée

THE employees of C. Poupart Ltée, general excavation contractor in Montreal, have just adhered to the "Syndicat national des mécaniciens et opérateurs de machinerie" (CNTU), following a vote ordered by the Quebec Labour Relations Board.

The group had to choose between the CNTU on the one hand and the "Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs" (Teamsters) on the other. During a secret vote which took place on December 14 last, 65 per cent of the employees voted in favour of the new national syndicate, it was announced by Mr. William Lemelin, organizer of the Confederation of National Trade Unions.

A request for union certification had been submitted in April last.

Continued from page 16

to get rid of the CBRT, but their previous efforts had failed for lack of support from a central organization.

A few months ago a group of them convinced the CNTU leaders that a substantial majority of the employees would be willing to join that organization which remained their last hope.

As it is well known, all syndicates affiliated to the CLC are tied by the non-aggression pact which forbids workers to transfer from one syndicate to another.

Thus the transport employees were imprisoned in a system depriving them of a legitimate weapon, the change of allegiance.

The decision to join the battle created a serious problem for the CNTU. For the first time it was confronting in a closed field a Canadian union with which its relations up to now had been friendly.

As for the employees of the Provincial Transport Company, the circumstances of the change of allegiance are even more symptomatic of the unrest existing in certain unions.

A group had contacted the CNTU organizers who explained at the time that with the

heavy load already in their hands the opening of a new field of activity might result in a scattering of energies and resources.

"This is no problem," said the PTC employees, "we'll do the work ourselves".

In fact, in less than 36 hours a group of drivers had collected 600 adhesions; the battle was already won.

Both groups are now facing the negotiation period. Their case will be put before their employer by the technical advisers of the Canadian Federation of Public Service Employees (CNTU).

On Sunday, December 20, the employees of the Montreal Transportation Commission proceeded with the study and modification of their syndicate's constitution, as well as the election of their executive.

The negotiating project is well under way. Transport employees are stressing the important gap between their salaries and those paid to city transportation employees in Toronto. The difference goes as far as \$0.38 per hour in favour of Toronto as against the workers of the Canadian metropolis.

A system is also under consideration for the study of work loads.



**I**n less than forty-eight hours, following two union representation votes on December 9 and 10 last, the CNTU has increased its membership by 5,000 new members.

These are the employees of the Provincial Transport Company and the Montreal Transportation Commission.

## Transport employees leave the CLC

The news was received with cheers by over one thousand of them at the Salle des loisirs St-Denis where they had gathered with members of their families to celebrate the event.

The enthusiastic crowd greeted the main organizer of the campaign, Mr. Jacques Dupont, as he arrived from the Labour Relations Board's offices where the counting of the votes had taken place. With him was the president general of the CNTU, Mr. Jean Marchand, who had wanted to welcome the new members.

With this signal victory, said Mr. Marchand, the CNTU becomes the most representative labour organization in the province of Quebec. This is a great day both for you and for the CNTU, he added amidst enthusiastic cheers.

In less than fifteen days, 30,000 new members have adhered to syndicates affiliated to the CNTU.

First the provincial civil servants, a group of over 26,000, produced a 77% vote in favour of a CNTU syndicate. A few days later, on December 4, employees of Consumers Glass in Ville St-Pierre left the Glass Bottle Workers' Association of the United States and Canada (AFL-CIO-CLC) after a vote of 70% in favour of their national syndicate. The example was followed by another group, the employees of Electric Reduction in Varennes, who left the Oil, Chemical and Atomic Workers' International Union (AFL-CIO-CLC) and applied before the Labour Relations Board to be represented by a national syndicate affiliated to the CNTU.

The success obtained by the transport employees came as no surprise. The results of the vote between both organizations had even been predicted quite accurately.

Thus the overwhelming majority in the three sections of Provincial Transport (drivers, garage employees and office employees) was already inscribed as a fact. The circumstances under which the new syndicate

## The CNTU remains the only hope for the workers tied up by the non-aggression pact

had been set up already portended an almost unanimous move in favour of the CNTU. The new syndicate gathered 90% of the votes.

Similarly, the victory of the Syndicat des employés de bureau du transport de Montréal had also been forecast. In spite of last-hour efforts on the part of the opposing syndicate and

personnel of the CLC, defections could not be prevented, and the vote at the Montreal Transportation Commission ended with a majority of 57% in favour of the CNTU.

How can this astonishing victory be explained? What lesson can be drawn from it?

The two groups concerned were represented by the Cana-

dian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CLC).

"The first years were not bad", we were told by several employees who took part in the campaign, "and we were satisfied on the whole. But for the last ten years our working conditions have been deteriorating. We had the impression that the

CBRT was resting on its laurels, refusing to move forward and not caring to provide itself with the services and personnel required for the proper functioning of a syndicate with increasingly complex problems".

In fact, this was not the first attempt of the MTC employees

— Continued on page 15

## Will the pact hold out AGAINST pressures?

**A**n excessive number of American unions have so few Canadian members that they cannot afford them the services to which they are entitled.

This situation prevails in the whole of Canada, but everywhere, except in Quebec, the workers have no choice to leave the union to which they belong.

Who is speaking?

A power-seeking CNTU leader? Not at all. The above quotation is from an editorial published in English, in Toronto, in the last issue of the official organ of the Canadian Union of Public Employees (formerly NUPSE).

The editorialist adds that a crisis is likely to break out soon within the CLC concerning the non-aggression pact which prohibits raiding between its affiliated unions.

The position of the CNTU re-

garding inter-union conflicts is well known: "We do not consider non-aggression pacts as an acceptable solution", stressed recently the president in his report to the last convention.

Very often, pursued the report the consequences of such pacts are to grant undeserved security to syndicates which do not fulfil their obligations towards the workers.

Withdrawal of a union's mandate remains a powerful weapon in the hands of the members, and they should not be deprived of that resort.

This position of course runs counter to that adopted by the CLC at the time its institution in 1956, following the merger of the two great American organizations (AFL-CIO).

The CNTU was never invited to take part in this agreement, thus it can now denounce the remissness and negligence of too

many American unions still operating in our country.

According to the CUPE editorialist, the recent success of the CNTU against certain unions affiliated to the CLC may bring about a revision of the non-aggression pact.

It is besides to be expected that an increasing number of unions affiliated to the CLC will take the initiative of breaking that pact.

We have just witnessed the case of the Consumer's Glass in Ville St-Pierre where the CNTU was trying to replace the Glass Bottles' Association of the United States and Canada, an American union with only some 500 members in Canada and whose services were obviously inadequate.

The employees of that enterprise had just formed their own national syndicate when another American union entered the field,

and the workers concerned could watch with great amusement two American unions fighting each other.

This second union, United Glass and Ceramic Workers of America, totals less than 6,000 Canadian members, while according to the CUPE editorialist a union cannot, in principle, afford adequate services unless it has a minimum of 30,000 members.

CUPE's conclusion is that urgent action is required from the CLC leaders before they find themselves in complete chaos.

For the CNTU the question still remains as put by its convention in September last:

"When the workers want to change their union allegiance, why don't central organizations institute procedures to ascertain the wish of the group and see that transfers are effected without bitter and costly fights?"