

LE TRAVAIL

Les employés de l'Hydro-Québec sont sur les épines

LE FOND DU PROBLÈME

IL ne s'agit pas de se leurrer, ni de se conter des histoires. Il ne s'agit pas non plus de jeter des écrans de fumée, ni de chercher des coupables et des boucs émissaires.

Il existe un malaise réel chez les employés de bureau de l'Hydro-Québec. Ces derniers "sont sur les épines", comme on commence à répéter de plus en plus. Ce malaise a des causes profondes et il est temps d'affronter le problème en face en toute lucidité.

Il serait facile d'escamoter le problème réel, de refuser d'aller à la source véritable du malaise. La tentation est grande aussi de se contenter de "la crème sur le gâteau", sans se préoccuper de savoir ce qu'il y a en dessous.

Ce défi, le seul valable, neuf syndicats d'employés de l'Hydro-Québec et des compagnies d'électricité nationalisées ont accepté de le relever.

Ces syndicats sont affiliés à la CSN ainsi qu'à la Fédération canadienne des employés de services publics. Plutôt que de poursuivre de petits combats d'arrière-garde dans le but de se mériter quelques avantages plus ou moins illusoire, les membres de ces syndicats ont décidé de prendre le boeuf par les cornes et d'aller au fond du problème.

● **M. Guy Beaudoin est un des dirigeants syndicaux les plus au fait des problèmes fondamentaux que rencontrent les travailleurs de l'électricité au Québec, puisqu'il a dirigé plusieurs négociations dans ce secteur au cours des derniers mois.**

Son témoignage, que nous résumons ici, remarquable par sa lucidité et sa franchise, est

Voilà pourquoi ils se sont rassemblés dans un organisme, qui s'appelle le Conseil consultatif provincial des employés de l'industrie de l'électricité (FCESP-CSN). A la suite de nombreuses séances de discussion, ils ont mis au point un programme de négociations avec l'Hydro-Québec qui correspondent aux aspirations profondes et aux intérêts fondamentaux des travailleurs concernés.

Le reste, c'est de la crème fouettée!

Ces objectifs de base ne lient

de la plus haute importance dans le contexte actuel.

Invité à prendre la parole devant un groupe de membres du nouveau syndicat national des employés de bureau de l'Hydro-Québec (CSN), M. Beaudoin, directeur adjoint des services de la Fédération canadienne des employés de services publics, leur a tenu à peu près ce langage.

d'ailleurs aucun des syndicats affiliés à la CSN. Ils sont destinés simplement à servir de guide pour leur permettre d'affronter, avec plus d'assurance, un employeur dont les visées se précisent de plus en plus nettement.

Quels sont ces objectifs?

1 — **Clause des droits de la direction:** La politique de l'Hydro-Québec est bien connue sur ce point. Comme employeur, l'Hydro-Québec cherche à insérer dans tous ses contrats une clause extrêmement sévère en vertu de laquelle elle se

réserve tous les droits, et cela de façon exclusive. Une application littérale de cette clause conduirait à une limitation singulière du rôle du syndicat dans l'entreprise.

Les syndicats (CSN) pour leur part visent à une reconnaissance explicite des droits du syndicat, sur base paritaire avec l'employeur, dans la détermination des conditions de travail des employés.

2 — **Procédure de griefs:** L'Hydro-Québec, dans tous ses projets de convention, cherche à limiter les recours des employés aux seules conditions de travail prévues dans la convention. Tout ce qui peut survenir durant la vie du contrat serait du ressort exclusif de la direction sans que le syndicat ne puisse contester efficacement aucune de ses décisions nouvelles.

Les syndicats (CSN) demandent pour leur part que la procédure de griefs et d'arbitrage s'applique à toutes les conditions prévues ou non dans la convention, donc d'avoir un recours efficace contre toutes les décisions de l'employeur affectant les conditions de travail des employés.

3 — **L'ancienneté:** Notamment en tout ce qui touche l'ordre selon lequel les promotions seront accordées, tous les projets de l'Hydro-

— Suite à la page 4

CE QUE LA CSN VOUS PROPOSE :

Pas de luttes fratricides, mais un examen loyal de la situation

UN groupe d'employés de bureau de l'Hydro-Québec vient de fonder un nouveau syndicat national, affilié à la CSN, qui se propose de contester, au cours des semaines à venir, le mandat du syndicat en place et de démontrer les avantages que représente une affiliation à une centrale syndicale.

La nouvelle, on le devine bien, n'a pas eu l'heur de plaire aux di-

rigents du syndicat "indépendant" qui se sont empressés de pousser des hauts cris.

A en croire certaines déclarations, on serait porter à croire que toute contestation d'un syndicat en place est un acte mauvais en soi, malsain et nuisible.

Nous entendons démontrer immédiatement qu'une telle affirmation est fautive et que les employés

de bureau de l'Hydro-Québec ont tout à gagner à ce qu'une telle confrontation se fasse à ce moment précis où l'ensemble de leurs conditions de salaires et de travail — y compris leur sécurité d'emploi — sont sur le point de passer par une phase de bouleversement complet.

Il sera facile de dénaturer les objectifs de la présente campagne, de crier à la rivalité syndicale, de

dénoncer les luttes "fratricides", de chercher la bête chez les individus comme de dresser des procès d'intention.

Nous disons donc tout de suite que ce qui se passe présentement chez les employés de bureau de l'Hydro-Québec n'est pas un phénomène monstrueux, mais un défi absolument régulier qui fait partie

— Suite à la page 2

L'HYDRO

et l'avenir de la "démocratie industrielle" chez nous

-QUÉBEC

L'HYDRO-QUEBEC est un sujet de fierté pour tous les citoyens de cette province.

Cette entreprise a à sa disposition une des richesses naturelles les plus fabuleuses en Amérique du Nord.

Sur le plan technique, on se plaît à admirer les réalisations spectaculaires qui relèvent du génie industriel et affirment en ce domaine la compétence de nos ingénieurs et l'habileté des hommes de métier de toute catégorie.

L'Hydro-Québec enfin a valeur de symbole.

On a parlé de l'électricité comme de la "clé de notre émancipation," comme le moyen par excellence d'être maîtres chez nous, comme le fondement de toute tentative réaliste de planification économique.

Mais l'Hydro-Québec est aussi un employeur.

Un très gros employeur même.

Point question ici de contester l'importance d'assurer la rentabilité des opérations qu'elle assume. Point question non plus de s'ingérer dans des décisions d'ordre technique, administratif ou commercial qui incombent à cette société, à la condition que les droits des travailleurs soient respectés.

Mais comment ne pas ajouter à tous les espoirs que les citoyens du Québec mettent dans cette entreprise, le rêve que l'Hydro-Québec soit le siège d'une expérience vraiment originale dans le domaine des relations patro-

nales-ouvrières, que les travailleurs s'y sentent véritablement chez eux et puissent éprouver un sentiment authentique de participation à la grande oeuvre dont on l'a chargée.

Au lieu de ça, que nous offre-t-on ?

Hélas, rien de plus qu'une forme de néo-paternalisme, d'ailleurs hautement civilisée et parfois chaleureuse, mais qui ne réussit pas à masquer ce qui, en définitive, est une fin de non-recevoir.

On ne saurait mieux caractériser l'attitude de la direction de l'Hydro-Québec que par cette formule familière que les employés s'entendent répéter chaque fois qu'ils jugent indispensables d'exiger certaines garanties: "Faites-nous donc confiance, nous ne sommes pas de mauvais garçons. Laissez-nous faire, vous n'aurez rien à regretter."

On est en droit de se demander s'il s'agit d'une reconnaissance réelle des droits des travailleurs. N'essaie-t-on pas plutôt de reléguer le syndicalisme à une sorte de rôle plus ou moins consultatif en refusant toute forme de partage de la responsabilité réelle.

Certains diront peut-être que le syndicalisme veut tirer avantage de la situation de l'Hydro-Québec pour réaliser telle ou telle expérience qui lui serait interdite dans le secteur privé.

Il suffit de prendre connaissance du feuilleton de revendications des syndicats (CSN) des employés de l'Hydro-

Québec et de ses filiales pour constater qu'il n'en est rien.

Beaucoup d'entreprises privées ont déjà accepté de faire une place réelle au syndicalisme, de reconnaître efficacement les droits des travailleurs à participer à la détermination de leurs conditions de travail. Ces entreprises ont accepté de reviser leurs "droits" de gérance de manière à assurer des recours efficaces et permettre une contestation authentique de plusieurs de leurs décisions.

Certes, on dira que ces brèches, pratiquées dans le féodalisme industriel, ont été pratiquées à la suite de luttes parfois dures et prolongées.

L'interrogation demeure cependant à savoir: L'Hydro-Québec a-t-elle choisi d'être "un employeur comme les autres," de se donner "a priori" tous les droits obligeant les travailleurs à s'épuiser en des luttes pour arracher miettes après miettes des droits qu'ils estiment leur appartenir?

Ne serait-il pas normal, dans le contexte de tous les espoirs que nous avons soulignés plus haut, de voir l'Hydro-Québec se hisser d'emblée au rang de ces employeurs qui ont déjà franchi cette dernière étape.

Nous dirions même davantage: il appartient à l'Hydro-Québec d'être au premier rang et de frayer encore plus avant le chemin qui conduit à l'avènement chez nous d'une véritable "démocratie industrielle."

L'avenir nous dira s'il s'agit là d'un espoir démesuré.

— Suite de la page 1

de la vie normale d'un syndicat dans le régime démocratique sous lequel nous vivons.

La CSN en effet s'est toujours opposée à ce qu'on appelle dans le jargon syndical les "pactes de non-agression" (no-raiding agreement) par lesquels certaines unions conviennent entre elles de ne pas aller chercher de membres chez leurs voisins qui ont signé l'entente.

Ces pactes sont inspirés par une certaine conception de l'unité syndicale, conception que nous rejetons comme néfaste pour les membres de ces unions.

Qu'advient-il en effet lorsque de tels pactes sont mis en application?

Il arrive ce que nous déplorons en beaucoup d'endroits: les travailleurs tombent prisonniers d'un système qui les prive de tout droit de contester le mandat de l'union à laquelle, au sens strict, ils "appartiennent".

Chaque union "possède" véritablement ses membres et se repose sur l'assurance que jamais aucun organisme ne viendra les lui enlever.

On voit immédiatement les dangers d'un tel système.

La CSN, comme centrale syndicale, s'oppose à une telle conception de la paix et de l'unité syndicale qui ne sont rendues possibles qu'en enlevant aux membres eux-mêmes des droits essentiels. Le président général de la CSN, M. Jean Mar-

chand, a d'ailleurs exposé clairement la position du mouvement sur cette question dans son rapport au dernier congrès général (voir quelques extraits dans ce même numéro).

Il est donc normal que les membres d'un syndicat, qu'il s'agisse de travailleurs manuels ou d'employés de bureau, conservent leur liberté totale de contester le mandat de leurs dirigeants syndicaux.

Il s'agit là d'une liberté essentielle.

Ce droit d'ailleurs est sanction-

né par notre législation du travail qui reconnaît la possibilité d'un changement d'allégeance syndicale et précise à quel moment de la vie d'un contrat de travail un tel changement peut s'opérer.

Nous concluons donc que les dirigeants du syndicat en place, au lieu de s'opposer à toute tentative de leurs membres de contester leur mandat, se doivent — et doivent à leurs membres — d'accepter loyalement le défi qui leur est lancé.

Certes toute liberté a son prix.

**"Nous avons
frappé un mur
de pierre..."**

*- déclare un dirigeant
du syndicat en place*

LORSQUE nous avons négocié notre première convention, il y a deux ans, nous nous sommes frappés sur un mur de pierre.

L'Hydro-Québec nous a eu par la guerre des nerfs. Les choses ont traîné en longueur. Nous étions complètement isolés. A la fin il nous a fallu capituler, abandonner nos principales revendications et accepter ce que la direction voulait bien nous offrir.

Voilà comment s'exprimait un dirigeant du syndicat en place chez les employés de bureau de l'Hydro-Québec au cours d'une rencontre où l'on discutait de l'opportunité de chercher cette fois l'appui d'une centrale syndicale.

Une telle contestation ne va pas sans inconvénients mineurs, comme celui pour les membres d'être soumis à un double barrage de propagande. Pour les dirigeants, nous ne nions pas non plus que cela impose un effort supplémentaire pour justifier les positions prises. Mais l'enjeu est trop important pour qu'on y renonce.

Il appartient cependant aux parties en présence de s'affronter dans un climat de loyauté et dans le respect des droits des employés directement concernés.

Cette opinion extrêmement franche va droit au coeur même du problème.

Il apparaît aujourd'hui évident que les employés de bureau de l'Hydro-Québec ont à choisir entre les deux parties de l'alternative suivante:

- ou bien ils se résignent à vivre des années durant dans l'insécurité avec une convention imposée par l'employeur;
- ou bien ils font front commun avec les autres groupes d'employés qui ont élaboré une politique de base et sont disposés à se donner les moyens de résister aux pressions de l'employeur.

Les impératifs de la mobilité

— *l'épée de Damoclès*
au-dessus de la tête des employés
de l'Hydro-Québec

EN février 1963, un bref article paru dans la revue mensuelle publiée par le Service des relations extérieures de l'Hydro-Québec créait une véritable commotion.

Le président de cette entreprise d'Etat, M. Jean-Claude Lessard, dans un communiqué rédigé sur un ton autoritaire et d'ailleurs assez maladroit, disait exactement ceci (nous citons) :

"L'intégration au réseau de l'Hydro-Québec de onze entreprises hydro-électriques privées du Québec pose, pour nous, un problème de déplacements de personnel qui nous oblige, non pas à changer de politique à ce sujet, mais à éliminer les tolérances acceptées jusqu'à tout dernièrement.

"A l'avenir donc, les déplacements de personnel d'un lieu à un autre se feront plus nombreux. L'Hydro-Québec aura davantage besoin d'hommes aptes au maniement de plusieurs techniques et prêts à travailler dans les régions qu'elle desservira.

"C'est avant tout une question d'accent et d'équilibre. Aujourd'hui, je tiens à vous dire que l'accent sera mis désormais sur la mobilité... La Commission tient à demeurer maîtresse de ses initiatives et de ses décisions dans ce domaine.

"Il faut des raisons très graves pour justifier le refus d'un poste offert; et celui qui, pour de simples motifs de confort, de commodité ou de caprice, refuse une permutation parce qu'elle occasionne un déplacement, ou pour toute autre raison sans fondement sérieux, risque de n'être plus considéré pour d'autres postes."

M. Lessard précisait en outre qu'une telle politique servait "le mieux les intérêts de la province, de l'Hydro-Québec et de chacun d'entre vous."

Il s'empressait d'ajouter que l'Hydro-Québec devait préciser

"très prochainement" sa politique au sujet des frais qu'entraînent pour l'employé de tels déplacements; l'entreprise, écrivait-il, "assumera en gros tous les frais directement occasionnés".

Cette communication, on le devine, fit sensation.

Elle reflète d'ailleurs les principaux traits de l'Hydro-Québec comme employeur. Elle fut diversement commentée et contribua grandement à mettre les employés

"sur les épines" selon l'expression de l'un d'entre eux.

Seuls les syndicats (CSN) se sont résolus depuis ce temps à contester cette nouvelle directive. Non qu'ils s'opposent absolument à tout déplacement d'employés, ce qui serait absurde, mais ils considèrent que l'employeur n'a pas le droit d'arriver à ses fins légitimes par le moyen du chantage et de la menace déguisée.

Voyons maintenant comment les

employés de bureau de la cie d'électricité Shawinigan, groupés dans un syndicat (CSN) ont réussi à détourner cette menace en faisant inscrire à leur convention la clause suivante :

"REFUS D'UNE PROMOTION :

"L'employé qui ne juge pas à propos de faire application pour une promotion ou qui, ayant fait application, refuse une promotion proposée, n'est affecté d'aucune manière quant à son droit à une promotion ultérieure."

En outre, le syndicat a prévu de la façon suivante les répercussions de cette politique de mobilité du personnel sur les droits acquis. La clause suivante se lit en effet comme suit :

"TRANSFERT A LA PRESENTE UNITE DE NEGOCIATION :

"Lorsqu'il devient nécessaire de transférer à la présente unité de négociation un employé non assujéti à la présente convention, la compagnie doit, en premier lieu, s'entendre avec l'union au sujet de l'échelon que doit occuper l'employé précité, dans l'échelle progressive ou dans la classification des emplois, selon le cas."

Il faut savoir enfin que ce même groupe avait déjà réussi à négocier une entente supplémentaire leur garantissant une sécurité d'emploi totale en cas de mécanisation. Cette entente se lit comme suit :

"SECURITE D'EMPLOI :

"Aucun employé, régi par les présentes et embauché avant le premier novembre 1961, ne peut être congédié ou mis à pied par suite, à l'occasion ou à cause de l'instauration de nouvelles méthodes de comptabilité ainsi que par suite, à l'occasion ou à cause de l'installation d'un nouvel équipement de bureau aux divisions et service précités. Aucun employé ne peut subir non plus de réduction de salaire et de grade."

*Pour refuser
le débat:*

L'affaire Reid ne doit pas servir de prétexte

L'ENJEU, qui n'est rien d'autre que la sécurité d'emploi dans les bureaux de l'Hydro-Québec, est trop important pour que les dirigeants du syndicat en place refusent un débat en se réfugiant derrière l'affaire Reid.

La présente campagne dégenererait rapidement en querelles mesquines et stériles, si nous allions à notre tour "tomber dans le piège" et nous engager dans des attaques individuelles qui définitivement ne conduiraient à rien, sinon à brouiller les pistes.

Tenons-nous en à l'essentiel.

Toute tentative pour laisser croire que la création au sein des employés de l'Hydro-Québec d'un syndicat affilié à la CSN n'est que le fruit du dépit et s'inspire d'un esprit de vengeance, devra être reçue comme une échappatoire.

Nous n'avons nullement l'intention de nous laisser distraire par ces mouvements de diversion.

Nous demandons donc aux dirigeants du syndicat en place d'en faire autant, sinon ils encourront le risque de faire croire à leurs propres membres qu'ils cherchent à esquiver les vrais problèmes au lieu de les regarder en face.



● Les employés de la cie d'électricité Shawinigan ont confirmé, lors d'un vote qui s'est tenu le 27 janvier dernier, leur volonté d'appartenir aux rangs de la CSN. En posant ce geste, a déclaré M. Louis-Georges Prévost, président de ce syndicat, (au centre sur cette photo), nos membres ont en même temps confirmé leur adhésion aux objectifs de négociations avec la direction de l'Hydro-Québec, notamment au chapitre des droits acquis.

LE FOND DU PROBLEME

Suite de la page 1

Québec tendent à laisser l'employeur entièrement maître de ses décisions, sans tenir réellement compte des années de service ou des droits acquis par telle ou telle catégorie d'employés.

Les syndicats (CSN) demandent que les promotions soient accordées en tenant compte des exigences normales de la tâche à accomplir. Il s'agit de mesurer un employé avec une tâche, et non deux employés entre eux. Dans l'optique syndicale, l'employé qui a acquis le plus d'ancienneté acquiert des droits à une promotion à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

En outre, les syndicats exigent d'avoir leur mot à dire lorsqu'il s'agit de fixer ces "exigences normales", sinon le recours des employés devient tout à fait illusoire et toute contestation, impossible.

4 — **Evaluation des tâches :** L'Hydro-Québec tient à faire seule l'évaluation des emplois par ses propres experts, quitte à laisser aux employés le droit de contester le résultat final de l'opération.

Considérant les conséquences pour les travailleurs d'un plan d'évaluation des tâches (sécurité d'emploi, salaires, etc.), les syndicats (CSN) répondent qu'ils tiennent à avoir le droit de contester chacune des phases que comporte ce travail d'évaluation, qu'il s'agisse de la description des tâches elles-mêmes, du choix des facteurs de comparaison, et de l'établisse-

ment de la structure des salaires.

Autrement dit, les employés veulent non seulement être présents lorsque l'employeur mesure les emplois, mais aussi, et c'est une nuance de la plus haute importance, ils veulent être présents lorsque l'employeur choisit la "règle" qui servira à les mesurer.

5 — **Les droits acquis :** L'Hydro-Québec vise à une intégration de tous les employés des compagnies d'électricité nationalisées. Elle cherche à aplanir tous les obstacles qui se dressent devant l'application de cette politique.

Les syndicats (CSN) soutiennent que l'intégration, même si elle est inévitable, ne doit pas tout écraser sur son passage. La politique de l'Hydro-Québec ne peut se réaliser que dans le respect intégral des droits acquis de chacun des groupes en présence. Employeur et employés doivent chercher ensemble et mettre au point les formules qui tiennent compte de tout ce contexte.

Les cinq points que nous venons d'énumérer n'épuisent pas la liste des objectifs formulés par les syndicats (CSN). Il y aurait lieu entre autres de mentionner toute la question des bénéfices sociaux (jours de maladie, assurance, etc.) que nous voulons intégrer dans la convention elle-même.

Quant à la question des salaires, on peut noter qu'il y a des écarts

considérables à combler. Mais sur ce point, nous avons pu constater que l'Hydro-Québec était prête à y mettre le prix, à condition que les conventions lui laissent par ailleurs les mains libres pour réaliser certaines de ses visées. Il y a sous cet angle une forme de marchandage que les membres des syndicats (CSN) ont jusqu'ici récuse avec la plus grande fermeté.

En somme la question fondamentale reste à savoir si, les syndicats à l'intérieur de cette entreprise nationale qu'est l'Hydro-Québec, auront vraiment un rôle à jouer lorsqu'il s'agira de déterminer les conditions de travail des employés. Les syndicats seront-ils relégués au rôle de simples organismes consultatifs ou seront-ils investis d'une responsabilité réelle.

La réponse appartient aux employés eux-mêmes.

Plusieurs groupes d'employés au sein de l'Hydro-Québec ont déjà accordé un chèque en blanc à leur employeur en signant des conventions qui rendent tout recours illusoire.

Dans l'hypothèse où les employés de bureau de l'Hydro-Québec veulent vraiment s'affranchir de cette situation, la CSN et la Fédération canadienne des employés de services publics seront heureuses de les appuyer dans leurs revendications et de mettre toutes les énergies dans la réalisation de cet objectif.

Organe officiel de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), "LE TRAVAIL" paraît tous les mois. Rédacteur: JEAN FRANCOEUR. Bureaux: 4364, rue St-Denis, Montréal. Tél.: VI. 4-2531. Imprimé par l'Imprimerie Roto-Litho, St-Jean de Québec. Le Ministère des Postes à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de deuxième classe de la présente publication.

IMPRIMERIE ALBERT 92

Appel aux dirigeants du syndicat en place :

Pas de faux-fuyants, ni d'échappatoires, tenons le débat sur le problème de fond

LA contestation du mandat du syndicat en place, avons-nous dit, demeure un droit essentiel pour les employés de bureau de l'Hydro-Québec.

Certains chercheront peut-être à s'esquiver.

Ils déclareront sentencieusement qu'ils sont opposés à toute forme de "lutte" syndicale; ils allégueront que les employés concernés y perdront de toute manière; ils diront enfin que le syndicalisme a pour but d'unir et non de diviser.

A ce compte-là, le meilleur régime serait encore celui de l'unité par la force, de la paix par la violence, et de la liberté par la dictature. Ce qui est proprement absurde.

Inutile donc de se dérober, de chercher des faux-fuyants. Refuser cet affrontement ne serait rien d'autre qu'un signe de faiblesse, un aveu d'impuissance.

Une question cependant demeure : dans quel climat cette contestation nécessaire va-t-elle se dérouler ?

Il s'agit là d'une interrogation majeure et d'une source d'inquiétudes légitimes chez les employés de l'Hydro-Québec.

Voilà pourquoi, dès le début, nous nous adressons ici aux dirigeants du syndicat en place afin de discuter loyalement des règles qui devraient régir l'affrontement actuel.

Nous proposons donc :

— que les dirigeants du syndicat en place reconnaissent que leurs membres ont un droit strict de remettre en cause le mandat qu'ils leur ont confié;

— qu'ils reconnaissent qu'il est utile et souhaitable qu'une telle remise en cause soit possible et que leurs membres ont tout à y gagner;

— qu'ils reconnaissent que notre législation du travail prévoit ce droit essentiel et en réglemente l'exercice;

— qu'ils reconnaissent qu'une telle remise en cause peut s'inspirer de bien autre chose que de l'ambition démesurée d'une centrale syndicale, grande mangeuse d'hommes.

Nous proposons en outre :

— que les deux parties en présence acceptent de bannir tous moyens déloyaux au cours de la présente campagne;

— qu'elles s'interdisent toute propagande fautive, toute vantardise même, toute exagération manifeste, toute argumentation spéculative;

— que les parties se refusent à jeter la confusion par des hauts cris, des appels sentimentaux, un langage excessif et des expressions outrées;

— qu'elles s'engagent à ne pas brouiller les pistes par des procès d'intention, ni tenter de détourner les employés de l'essentiel du débat en se lançant dans

des attaques contre les personnes.

Nous soutenons enfin :

— qu'il est possible, et même indispensable, que la campagne soit conduite proprement, qu'elle repose d'abord sur une interprétation objective des faits;

— qu'une telle campagne ne peut porter fruit que si les parties s'engagent à faire appel à l'intelligence des personnes auxquelles elles s'adressent, qu'elles misent essentiellement sur la valeur de persuasion de leur argumentation;

— que la campagne actuelle doit permettre un examen loyal des réalités en cause et prédisposer à un choix libre et lucide chez les employés.

Voilà comment nous envisageons cette campagne, voilà la ligne de conduite que nous entendons suivre.

Inutile d'ajouter que nous attendons dans la hâte la réponse des dirigeants du syndicat en place.