

# LE TRAVAIL

DUSSAULT MAURICE  
26 BOUL DES ALLIÉS 226  
QUEBEC 3 PQ

## Le règlement de la Régie des Alcools

# Un bilan impressionnant

2



Jean Marchand fait le point sur la querelle CTC-FTQ

7

Pourquoi les jeunes sont tentés par l'école de la violence

5

## Une décision révolutionnaire dans le secteur du crédit

*Des prêts coopératifs à 7.5% pour l'achat d'automobile*

« La décision des Caisses populaires de la région de Montréal de mettre à la disposition du consommateur des prêts sans endosseur à un taux décroissant de 7½% pour les achats de véhicules automobiles, constitue l'une des décisions les plus révolutionnaires et positives dans l'histoire du crédit à la consommation au Québec et au Canada », a déclaré M. Marcel Pepin, secrétaire général de la Confédération des Syndicats nationaux.

Les Caisses populaires démontrent ainsi combien le principe de la coopération peut être avantageux pour les consommateurs et jusqu'à quel point les consommateurs sont exploités par les compagnies de crédit. Les compagnies de crédit exigent souvent des taux d'intérêt usuraires allant de 10 à 18% et plus à des conditions défavorables pour le consommateur. Les sociétés de financement ont toujours prétendu que les risques et les pertes encourues nécessitent des taux élevés. La CSN n'a jamais accepté ces prétentions.

Le taux de 7½% décroissant préconisé par les Caisses populaires de Montréal et l'expé-

rience pilote de celles-ci démontrent au contraire, que le consommateur paie toujours trop cher pour les achats à tempérament et que les lois favorisent encore injustement les compagnies prêteuses.

Les coopératives, comme les Caisses populaires, qui ne sont motivées que par les intérêts des consommateurs et non pas par les profits maxima de ses dirigeants pouvaient mettre en pratique des solutions comme celles préconisées par les Caisses populaires de Montréal.

Il faudrait que les législateurs à Ottawa et à Québec amendent les lois du crédit qui sont responsables, en partie, d'abus de toutes sortes dont le consommateur est la première victime.

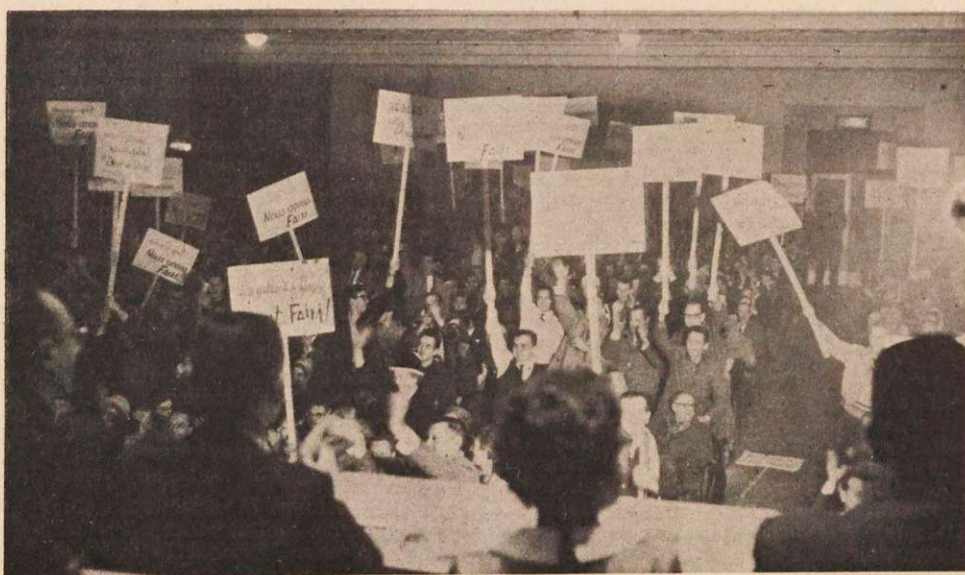
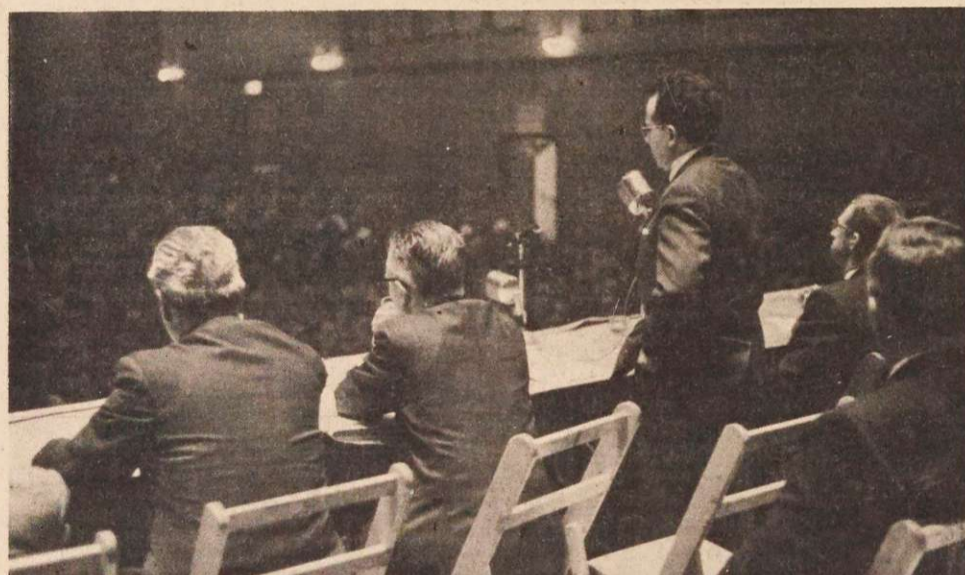
La décision des Caisses populaires de Montréal aura des répercussions très favorables pour les consommateurs.





# Le règlement à la Régie des Alcools

## ...UN BILAN IMPRESSIONNANT



**C'EST** une assemblée grave, tendue, presque solennelle, qui accueillit ses négociateurs le 17 février dernier.

L'atmosphère contrastait avec celle des ralliements turbulents et colorés qu'étaient les assemblées des syndicats des employés de la Régie des Alcools depuis près de trois ans déjà.

Une semaine plus tôt, cette même assemblée avait approuvé les termes d'une entente portant sur la sécurité d'emploi et sur les salaires.

Une minorité de près d'un tiers avait bruyamment manifesté son désaccord. Les opposants se recrutaient, selon toute apparence, dans le groupe des "ouvriers" où le niveau des salaires était notablement plus faible avant le début du conflit.

Il avait été convenu que le comité de négociation se remettrait au travail pour négocier le texte définitif de l'entente. Les pourparlers se poursuivirent sans relâche pendant six jours, tandis que les spéculations allaient bon train quant à la date d'ouverture des magasins de la Régie des Alcools.

Restait à approuver en assemblée générale chacune et l'ensemble des clauses du contrat. Tous étaient anxieux de connaître le résultat des négociations de dernière heure.

"Nous allons prendre tout le temps qu'il faut", déclara d'abord M. Pierre Vadeboncoeur, négociateur en chef du syndicat, tout en enlevant son veston et en invitant l'assemblée à s'installer bien à son aise. "Nous en avons bien pour un bon deux heures", ajouta-t-il en déposant une pile de dossiers sur la table, dont un cartable à couverture brune contenant le texte polycopié de la convention.

En fait l'assemblée qui débuta à dix heures de l'avant-midi devait durer plus de cinq heures.

La procédure choisie prévoyait la lecture de chaque clause — en y joignant au besoin un commentaire explicatif — d'une convention qui comprend 41 articles dont certains, tel "l'ancienneté", comportent jusqu'à 13 pages!

En dépit d'une atmosphère de plus en plus suffocante, l'assemblée prête une oreille extrêmement attentive, presque religieuse, à cette lecture commentée à travers laquelle chacun cherchait à entrevoir ce que seraient dès le lendemain ses nouvelles conditions de travail et de salaire.

## Une augmentation de \$18

Le niveau des salaires à la Régie des Alcools était proverbiallement bas. Cette situation appelait un redressement le plus énergique.

Voici ce que les employés ont pu obtenir après 75 jours de grève.

### UNE AUGMENTATION DE \$18

- dès le retour au travail, une augmentation de \$8 par semaine sur le salaire réel de chaque employé couvert par la convention;

- au premier novembre 1965, une deuxième tranche de \$3 par semaine viendra s'ajouter;

- au premier novembre 1966, une troisième augmentation, de \$7 cette fois, viendra porter à \$18 l'augmentation prévue par la convention.

### RETROACTIVITE

- tous les employés toucheront une rétroactivité de \$8 par semaine pour chaque semaine travaillée entre le 13

février 1964 (date de dépôt de la deuxième requête en accréditation) et le 4 décembre dernier (date du début de la grève): soit un total de \$336.

- la convention précise que cette semaine sera payable le premier vendredi qui suivra les premiers 15 jours à compter de la date de la rentrée au travail.

### LES OUVRIERS

- un ajustement des salaires payés aux employés de la catégorie "ouvriers" a été rendu possible lors des négociations de dernière heure.

- ces ajustements ont pour effet de porter de \$8 à \$11 au minimum la première augmentation de salaire prévue par la convention.

On a estimé que le règlement de la Régie permettra à chacun des employés de toucher, en moins de trois ans, une somme de \$2,220 de plus que son salaire réel au moment de la grève, sans compter les avantages marginaux.





## Quelques points saillants

Une bonne surprise attendait le groupe des "ouvriers" au chapitre des salaires. La dernière "round" des négociations avait porté fruit. Les pressions exercées par le comité de négociation, à la suite de l'assemblée de la semaine précédente, avait obligé l'employeur à reviser ses positions.

On arriva à une formule permettant un réajustement des salaires payés aux ouvriers dont l'effet net était de hausser de \$8 à \$11 (au moins) l'augmentation de salaire prévue pour la première année du contrat. Dans certains cas cette augmentation atteignait \$13, \$16 et même \$20 par semaine.

On procéda ensuite à un scrutin secret où chaque membre en règle présent vint déposer son bulletin selon une procédure visant à prévenir toute irrégularité et même toute apparence d'irrégularité.

Le manège se répéta à Québec en soirée, ainsi que dans les autres régions de la province: Lac-St-Jean, Gaspésie, Mauricie, Abitibi, Cantons de l'Est.

Partout la convention fut acceptée par une majorité écrasante de plus de 90 pour cent. La nuit même les deux parties apposaient leur signature au bas d'un docu-

ment que l'on a qualifié "d'historique".

La convention collective des employés de la Régie des Alcools est en effet le premier contrat intervenu entre le gouvernement et un groupe important de salariés.

Pour les employés concernés, la lutte aura été longue et pénible, mais le bilan demeure impressionnant.

Le patronage, l'insécurité, les bas salaires outrageants sont en principe éliminés.

Dans une entreprise qui subira d'ici quelques années des transformations extrêmement profondes, les employés sont assurés que ces changements ne se feront pas sur leur dos.

Dans une entreprise qui a été depuis des temps immémoriaux le siège d'un patronage le plus éhonté, on assistera désormais à une régularisation dans le système d'embauche de même que dans le système de promotion.

Les employés bénéficieront de plus de plusieurs avantages marginaux, notamment d'une plus grande protection sociale grâce à un plan d'assurance - maladie (dont la prime sera défrayée à 50 pour cent par l'employeur) et par une banque de congés en cas de maladie ou d'accident.

La convention des employés de la Régie des Alcools comporte un article stipulant les droits de l'employé en cas d'automatisation, de mécanisation, d'amélioration de machines ou d'introduction de machinerie nouvelle.

Les employés qui seront déplacés par suite de ce nouvel état de choses auront le droit de déplacer à leur tour tout employé moins ancien qu'eux.

L'employé affecté exercera d'abord ce droit dans sa propre classification à l'intérieur de son unité d'ancienneté.

A défaut de pouvoir se trouver un emploi par cette première méthode, il pourra déplacer le plus jeune dans toute autre unité d'ancienneté visée par cette convention, à la condition que ce soit dans la même classification ou une classification inférieure. Il devra cependant se qualifier pour accomplir les exigences normales de la tâche après un entraînement de 30 jours.

Pour se prévaloir de cet article, l'employé devra avoir les connaissances de base qui le rendent apte à recevoir cet entraînement.

L'employé aura en outre le droit de se prévaloir des autres dispositions relatives à l'ancienneté et à la sécurité d'emploi que comporte la convention.

### REGIME SYNDICAL

Tout employé membre du Syndicat à la date de la signature doit demeurer membre pour la durée de la convention.

Tous les employés régis par ce contrat à la date de la signature, et tous ceux qui seront embauchés par la suite, devront payer une somme égale aux cotisations syndicales hebdomadaires.

La Régie consent à déduire, et à remettre mensuellement au Syndicat, les contributions ci-haut mentionnées.

### EMPLOYES REGULIERS OU A L'ESSAI

Est employé régulier tout salarié compris dans l'unité de négo-

ciation qui a complété six mois consécutifs d'emploi au service de la Régie.

Tout employé qui ne remplit pas cette condition est considéré comme "employé à l'essai"; il profite de toutes les dispositions de la convention sauf qu'il peut être congédié en tout temps sans recours à la procédure de griefs.

### TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Signifie le temps passé au travail, à la demande de la Régie, en dehors des heures normales de travail. Rémunéré à raison d'une fois et demie le salaire de l'employé. Le dimanche, temps double.

Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de trois heures payées.

Le temps supplémentaire doit être réparti équitablement entre les employés, suivant l'occupation et la compétence.

L'employé peut, sans préjudice, refuser de faire toute période de temps supplémentaire, à moins que la Régie n'ait pu trouver dans son département un employé compétent pour exécuter le travail. La clause d'ancienneté peut alors s'appliquer.

### VACANCES ANNUELLES PAYEES

Après un an de service continu, trois semaines de vacances annuelles payées, ou 15 jours ouvrables.

Après vingt ans de service, la durée des vacances est portée à quatre semaines.

Les employés indiquent leur préférence quant aux dates de la période de leurs vacances. Celui qui a le plus d'ancienneté aura la préférence. Tout employé, s'il le désire, pourra prendre ses vacances en deux périodes.

### JOURS CHOMES ET PAYES

Seize jours par année payés à temps simple en autant qu'ils coïncident avec des jours où l'em-

— Suite à la page 4

# La sécurité d'emploi sera totale pour tous

La sécurité d'emploi était un des objectifs majeurs des négociations à la Régie des Alcools.

La crainte d'être mis à pied à la suite d'une réduction de personnel, d'automatisation ou de l'octroi de sous-contrats, a d'ailleurs été une des pierres d'achoppement à la table de négociations.

On se rappelle qu'une déclaration intempestive de l'administrateur de la Régie, M. Lorne G. Power, au sujet de la possibilité d'abandonner à l'entreprise privée la vente des spiritueux, a été l'occasion d'un certain durcissement de la position syndicale.

A ce chapitre, les syndiqués ont obtenu complète satisfaction. Le règlement final diffère cependant selon qu'il s'agit des fonctionnaires et des ouvriers.

### LE CAS

#### DES FONCTIONNAIRES

Il a été convenu que tous les employés réguliers, à l'emploi de la Régie le 4 décembre 1964 conservent, au plan

de la sécurité d'emploi, les droits acquis en vertu de la Loi du Service civil,

En cas de réduction de la main-d'œuvre, les employés affectés auront le droit de déplacer dans leur classification à l'intérieur de leur unité de classification, tout autre employé moins ancien qu'eux dans leur localité.

Tout employé ainsi déplacé par l'application de cette clause aura les mêmes droits — et ainsi de suite.

La Régie pourra offrir à l'employé régulier un transfert à un poste d'une classe non inférieure à la sienne dans le Service civil provincial. L'employé transféré gardera cependant un droit de rappel au travail dans sa classification à la Régie.

Tout employé transféré dans une région autre que la sienne aura le droit, s'il doit déménager, au remboursement de déménagement prévu par les règlements du Conseil de la Trésorerie provincial.

L'employé qui n'accepte pas l'assi-

gnation ou le transfert ou le rappel à un poste de sa classe, sera mis à pied sans droit de rappel mais bénéficiera de prestations de chômage dont le montant hebdomadaire variera de \$20 à \$40 par semaine pour une période de 5 à 36 semaines selon les années de service.

La Régie devra aviser le Syndicat de toute réduction de personnel au moins trois mois à l'avance.

### LE CAS

#### DES OUVRIERS

A la suite de négociations extrêmement laborieuses, les deux parties ont convenu ce qui suit:

La Régie s'engage à donner au Syndicat un préavis de 12 mois de son intention de réduire le personnel.

Dans le plus bref délai, le Syndicat et la Régie devront se rencontrer afin d'examiner les moyens à prendre pour alléger les effets d'une telle réduction de personnel.

Une fois le délai de 12 mois expiré, les employés affectés pourront se prévaloir de leurs droits d'ancienneté.

Il en ira de même des employés réguliers déplacés par ceux qui auront été directement affectés par la réduction.

Tout employé affecté ou déplacé aura une priorité à l'obtention d'un emploi équivalent avec un salaire au moins égal et dont il peut remplir les exigences normales dans tout autre ministère ou département du gouvernement provincial. Pour obtenir cet emploi il devra mettre son nom sur la liste d'attente du Service civil provincial dans le cours du délai de 12 mois prévu plus haut.

L'employé ainsi transféré aura droit de rappel à la Régie. S'il refuse le transfert il pourra bénéficier des prestations de chômage prévues à la convention.

En outre les employés de cette catégorie (ouvriers) auront l'assurance du premier ministre, dans une déclaration à l'Assemblée législative, que la Régie n'effectuera aucune mise à pied consécutive à des réductions de besoins de main-d'œuvre.



# Régie des Alcools

— Suite de la page 3

ployé aurait normalement travaillé.

Si l'employé travaille un de ces jours au lieu de chômer, il sera payé à temps et demi, en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé (donc temps double et demi).

## CONGES SOCIAUX PAYES

Trois jours d'absence sans perte de salaire pour permettre à un employé d'assister aux funérailles dans le cas de décès d'un proche parent.

Une journée de congé pour lui permettre d'assister au mariage d'un proche parent.

## DELEGUES EN CHEF

Un délégué en chef est choisi conjointement par les deux Syndicats des employés (fonctionnaires et ouvriers).

Son rôle sera principalement de voir au règlement prompt et équitable des griefs.

Il doit être membre de l'une ou l'autre des unités de négociation. Il sera libéré à plein temps de son travail à la Régie mais continuera de recevoir de la Régie le salaire régulier qu'il gagnait au moment de sa nomination, plus les augmentations découlant de la convention collective.

Son ancienneté continue de s'accumuler et il peut exercer ses droits pour obtenir un poste nouveau ou vacant; il doit alors laisser sa fonction de délégué.

Pour faciliter le travail du délégué en chef, la Régie fournira un local meublé à Montréal et à Québec.



## CONGES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Il est accordé à tout employé un crédit d'une journée et quart par mois de service, soit 15 jours de travail par année. Ces jours sont cumulatifs.

A la date de la signature de la convention, tout employé a à son crédit autant de jours et quart qu'il compte de mois de service à la Régie — moins les jours durant

lesquels il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident.

Tout employé, avant la date effective de sa mise à la retraite a droit à un congé dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses congés de maladie, jusqu'à concurrence de 132 jours ouvrables ou six mois de calendrier.

Cependant, s'il le désire, l'employé pourra toucher une gratification en espèces égale à la moitié

**T**EMOIGNANT de l'intérêt croissant du mouvement aux problèmes de la femme au travail, les Syndicats de la Régie des Alcools ont réussi à faire inclure dans leurs conventions collectives une clause de "congés de maternité" qui prévoit les dispositions suivantes:

● L'employée enceinte devra prendre congé dès que son médecin le lui recommandera et devra produire cette recommandation à la Régie au début de son absence.

● Si elle désire continuer à travailler, elle devra à la demande de la Régie, fournir un certificat attestant que son état de santé lui permet de remplir son occupation habituelle.

● Elle devra prendre congé au plus tard à compter du septième mois de sa grossesse.

● L'employée a droit, à sa discrétion, d'utiliser sa réserve de congés-maladie pour recevoir son salaire jusqu'à concurrence des crédits qu'elle aura accumulés.

● Après la naissance de l'enfant, elle reprendra dans les deux mois qui suivent l'emploi qu'elle occupait sur présentation d'un certificat de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si elle est encore malade, à l'expiration des deux mois, les clauses concernant les congés de maladie s'appliqueront.

du solde de ses crédits accumulés, jusqu'à un maximum de trois mois de traitement.

Dans le cas d'un accident survenu au cours ou à l'occasion du travail, la Régie accordera à l'employé les mêmes avantages que ceux que prévoit la Loi des Accidents du travail et paiera en plus, à même la réserve des jours de maladie la différence entre les indemnités reçues et le salaire complet de l'employé.

# A la santé du Québec!...

**Q**UARANTE ans d'humiliations, de pauvreté et de dépendance avaient préparé le terrain d'un affrontement entre la Régie des Alcools et ses employés pour le jour où ceux-ci, se découvrant soudain une force comme syndiqués, uniraient leurs révoltes rentrées.

Il aurait fallu que le gouvernement, qui acceptait de négocier, prit des mesures pour s'adapter rapidement à la situation, décidât de changer du tout au tout les habitudes de la maison, consentît au départ à régler en peu de mois, par voie contractuelle, une situation qui était aussi injuste qu'anarchique.

Il ne l'a pas fait, il a flotté, malgré l'avertissement donné par les syndicats dès le lendemain de la première rencontre de négociation, le 1er septembre.

Ceux-ci, fait exceptionnel et probablement unique, demandèrent en effet tout de suite l'assistance d'un conciliateur, ce qui constituait en soi une menace de grève pour le 3 ou le 4 décembre.

Ce changement complet d'attitude n'était pas facile, mais il était très réalisable. Il était d'ailleurs fortement exigé par l'avertissement des syndicats.

Or, aucun ordre ne semble avoir été donné par le gouvernement au comité patronal pour tenter de s'adapter à une situation posée en ces termes par les syndicats, qui du reste avaient préalablement attendu trois ans et qui en avaient assez.

par  
**Pierre Vadeboncoeur**

Au contraire, l'employeur prit une attitude chagrine, faisant grief aux syndicats d'avoir demandé si vite la conciliation et prétendant répliquer par l'indifférence à cette menace, ce qui était peu réaliste, ce qui était puéril, et ce qui se traduisit, à la table de négociation, par une lenteur curieuse, fidèle à soi-même, dont les inconvénients, paraissait-on croire, finiraient par retomber sur les syndicats.

Contrairement au calcul que l'on faisait peut-être, l'odieux de la situation n'allait pas rejaillir sur les syndicats, mais sur le gouvernement, comme ce fut en effet la suite de l'histoire. Le comité patronal fut accusé de lenteur, à juste titre d'ailleurs, et le public le crut.

La grève a éclaté le 5 décembre au matin pour plusieurs raisons :



1) l'employeur, en négociation, n'avait aucunement indiqué son désir de corriger rapidement et en profondeur la situation déplorable qui existait dans l'entreprise;

2) il était devenu clair d'ailleurs que les employés, sans grève, n'obtiendraient satisfaction que vaguement d'un employeur qui ne paraissait pas avoir changé ses habitudes de pensée;

3) le passé pesait lourd, et il fallait le liquider par une convention serrée, ce que la Régie ne semblait pas prête à faire.

Il fallait faire la grève. Il fallait donc la faire à un moment où elle provoquerait le plus d'effets. La période des Fêtes était donc indiquée. On s'attendait à une grève assez courte. Il y avait d'excellentes raisons pour cela. La grève survenait trois semaines avant Noël. Le pouvoir était susceptible de vou-

loir la régler quelques jours avant le 25, ou avant le premier de l'An.

La Régie ne l'a pas entendu de cette oreille. Il est à croire qu'elle a sous-estimé la résistance des travailleurs. Ceux-ci, après un mois et demi de grève, ont rejeté par 95% des voix, un compromis jugé insuffisant sur la sécurité d'emploi.

Si la grève s'est prolongée jusqu'en février, c'est que la Régie a cru, au moins jusqu'au début de l'année, pouvoir régler à meilleur compte en se faisant longuement prier. C'était une erreur, comme ce fut une erreur du premier ministre, grossière celle-ci, de faire un appel au retour au travail en promettant un règlement satisfaisant pour après la grève.

Les faits ont donné raison aux grévistes : il fallait faire la grève, il fallait la faire le 5 décembre, il fallait la prolonger jusqu'à satisfaction du principal des revendications. Le résultat est clair : c'est une victoire.

La convention collective, assez rigoureuse, introduit un régime réellement nouveau dans l'entreprise. L'employeur, forcément, changera de style, ce qu'un certain nombre de personnes dans la direction souhaitaient d'ailleurs sans doute. Le 18 février, à minuit, date importante dans la transformation du Québec : la première convention avec des fonctionnaires fut paraphée, dans la salle du Conseil des ministres; on ne parla pas de victoire, mais c'en était une.



# Pourquoi les jeunes sont tentés par l'école de la violence

**JE NE PARLERAI** pas du Rapport Parent, car si le Rapport Parent nous donne des espoirs pour nos enfants, et plus sûrement encore pour nos petits-enfants, il n'y a aucun doute qu'il arrive trop tard pour ceux de ma génération.

N'ayant point terminé mon cours secondaire, je ne vous parlerai pas non plus des universités ou des collèges classiques.

Tout ce que je connais sur les étudiants qui fréquentent ces institutions, c'est qu'ils emploient des mots inconnus comme "palliatif" et "cogestion", qu'ils s'amuse à discuter de socialisme et d'indépendance, du choix d'un recteur laïc, et plus d'établir des structures et des super-structures, et qui sait, avec leur évolution rapide, peut-être bientôt, des super-super-structures.

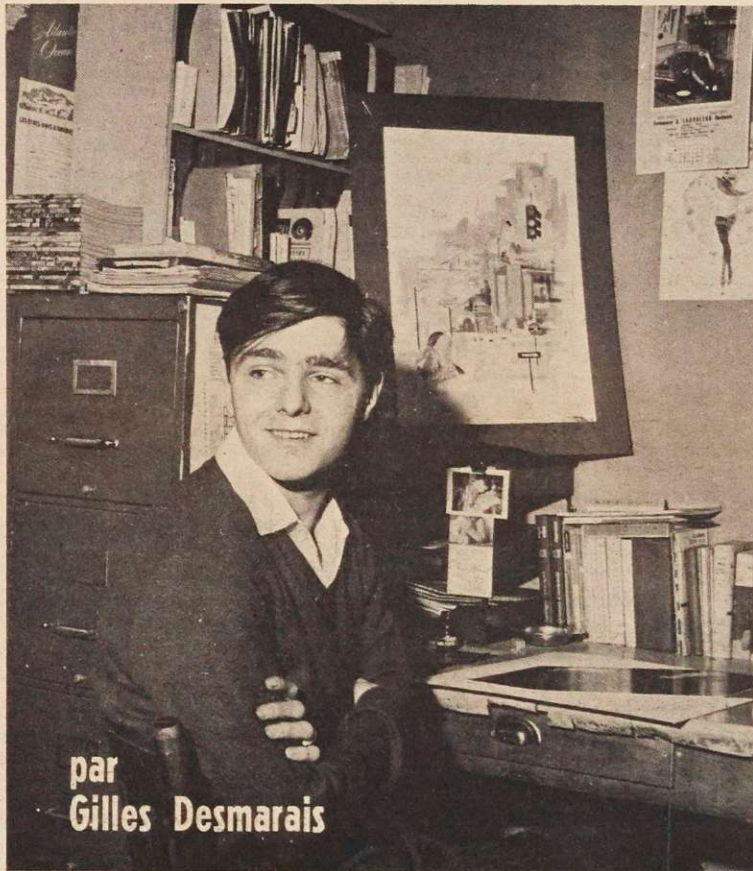
La seule autre chose que je sais sur eux, c'est qu'en 1964, ils faisaient campagne pour la gratuité scolaire; en '65, ils ne la font pas; en '66, ils la feront. C'est leur façon à eux de mettre du piquant dans la révolution tranquille du Québec.

Je vous parlerai donc strictement des deux écoles que je connais: l'école primaire-secondaire que j'ai quittée, il y a 5 ans, et de celle que je fréquente actuellement, l'école de la vie. Commençons par l'école de la vie. Nous pourrions ainsi voir si l'école primaire-secondaire ne vise qu'à former qu'une petite élite ou si elle remplit efficacement son rôle qui devrait être celui de former la masse à une vie normale et juste.

Au programme de l'école de la vie, nous apprenons à connaître le chômage, l'automatisme, les bas salaires, l'insécurité totale, etc... Le premier matin qu'un jeune ouvrier se lance sur le marché du travail, et le mot "marché du travail" convient très bien, car ce qu'il faut trouver ce matin-là, c'est un patron qui voudrait bien acheter temporairement pour trente à quarante piastres par semaine, nos bras, notre courage, notre jeunesse.

A l'école, durant onze ou douze ans, on entend répéter continuellement: "Rends-toi jusqu'en neuvième année, rends-toi jusqu'en douzième année et tu feras un gros salaire." Et naïfs, nous avons cru ça. Déjà on voyait la maison, pour tout de suite la Chevrolet, et pour plus tard la Cadillac et les grandes sorties avec les plus belles filles du quartier.

Dès les premières journées, on se rend compte qu'il y a une hiérarchie dans la compagnie: le président, le vice-président, le gérant, la machinerie, et pour finir les employés. La machinerie ça coûte cher, c'est difficile à remplacer. L'employé lui, ce n'est pas important. Avec le demi-million de chômeurs qu'il y a au Canada ce n'est pas difficile de le remplacer.



par Gilles Desmarais

Durant que j'étais à l'école, on m'a souvent cité l'histoire du gars qui a commencé comme balayeur pour finir comme président de la compagnie.

Après quelques mois d'ouvrage, on ne peut s'empêcher de passer la remarque que ce gars-là a été chanceux d'avoir été balayeur à une période où l'automatisme ne pouvait pas lui faire perdre son balai.

Et l'on réalise alors que l'école primaire-secondaire ne nous a pas préparés à la vie.

On réalise que l'on habite une jolie société contrôlée par un système capitaliste dont le but premier est la production; que lui importe l'être humain, que lui importe la jeunesse, le désespoir qu'elle cause. Pour empêcher le salaire de monter, il faut cinq cent mille chômeurs. Qu'importe si ça vous paraît anormal, les économistes et les statistiques prouvent que c'est un nombre normal. Qu'importe que si, dans certains quadrilatères de la ville, le nombre de gens "sur le bien-être social" atteint 35%. C'est tout simplement à nous de nous rappeler ce que l'on nous a toujours enseigné à l'école; on nous l'a dit maintes et maintes fois: "Il y aura toujours des pauvres parmi nous".

Ce n'est pas long que cette maudite école de la vie nous écoeure totalement et on décide parfois de s'en sortir par des cours du soir que j'ai moi-même essayés.

J'ai suivi des cours de dessin commercial pendant deux ans. J'ai hérité d'un beau diplôme devant lequel les employeurs ont bien rigolé. Car malgré les promesses que m'avait faites cette école et le beau diplôme qu'elle m'avait remis, elle m'avait à peine donné la formation nécessaire pour essayer des pinceaux. Et le cas se répète pour des milliers de jeunes gens chaque année, qui placent leur temps, argent et talent dans des écoles dont le but principal est de faire de l'argent.

Il serait urgent que toutes ces écoles tombent sous la juridiction du ministère de l'éducation.

Après cinq ans dans le milieu ouvrier, voici ce qui m'a manqué le plus et ce que je crois que l'école secondaire devrait donner à ses élèves:

**Premièrement**, des cours sur le syndicalisme. Il serait impossible que l'on forme des avocats sans leur enseigner le droit. Il est aussi idiot de former des ouvriers sans leur donner les moyens de vivre pleinement leur vie de travailleur.

**Deuxièmement**, il faudrait qu'il y ait aussi dans ces écoles de véritables orienteurs. Comme c'est là, la plupart de ceux qui quittent l'école c'est parce qu'ils ne savent pas dans quelle voie continuer.

**Troisièmement**, l'école obligatoire jusqu'à dix-huit ans. Il faut

Invité à prendre la parole devant un groupe de 300 personnes réunies dans le cadre des colloques de la revue "Maintenant" à Montréal, un jeune travailleur, animateur du mouvement "Les Copains de St-Henri", a parlé des déceptions qui attendent trop souvent les jeunes à leur entrée dans le monde du travail. "L'école n'a pas su nous préparer à la vie; l'école de la vie nous a déçus, vers quoi les jeunes se tourneront-ils!"

draient que cette obligation soit réelle et non pas une farce comme elle l'est aujourd'hui; chacun obtient une dispense comme il veut.

**Quatrièmement**, les cours sur le budget, la finance, les emprunts, les achats à termes, etc...

**Cinquièmement**, des cours d'éducation sexuelle autrement plus poussés que ce que l'on a aujourd'hui, qui pourraient se résumer à ceci: "Fais pas ceci parce que c'est mal, fais ceci parce que c'est bien". D'accord, il y a les cours sur la préparation au mariage, mais j'ai lu dernièrement une annonce qui disait: "Désire une gardienne pour mes trois enfants car je voudrais suivre un cours de préparation au mariage."

**Sixièmement**, on devrait surtout nous rentrer dans la tête que la neuvième ou la douzième année n'est pas un maximum, mais à peine un minimum de ce que l'on aura besoin pour notre vie. Oui, bien nous rentrer dans la tête que le jeune d'aujourd'hui devrait, pour ainsi dire, étudier toute sa vie s'il ne veut pas être déclassé.

Pour résumer, l'école primaire-secondaire n'a pas su nous préparer à la vie; l'école de la vie nous a déçus. Il appartient aux autorités de corriger cette situation, sinon les jeunes entreront tôt ou tard dans une autre école qui est l'école de la violence....

## Sentence arbitrale sur le cas Dufaux à Québec

# "Le congédiement était une sanction disproportionnée"

par Clément Trudel

**QUEBEC.** — L'ordre établi a failli avoir raison, à Québec. Ce qui n'était au début qu'une "mésentente" entre *Le Soleil* et le Syndicat des journalistes était devenu, quatorze mois plus tard, une question de justice tout court — représentants syndicaux et patronaux étaient d'accord sur ce point, d'ailleurs. Enfin, le 5 février 1965 vint et la sentence arbitrale reconnaissait que Paule-France Dufaux, critique d'art congédiée le 20 novembre

1963 (!) avait posé un grief "en partie fondé" et qu'elle devait être réintégrée avec tous les droits que lui reconnaissait la convention collective au moment de son départ. Elle a repris le travail le 8 février.

Mon propos n'est pas de blâmer le juge Albert Dumontier qui n'a pu rédiger la sentence avant, par suite de ses nombreuses occupations comme juge des Sessions de la Paix. (L'arbitrage s'est terminé le 8 octobre 1964.) Je voudrais simplement rappeler aux syndiqués en général et à ceux qu'intéressent les relations patronales-ouvrières,

qu'il est moins que normal d'attendre plus d'un an pour finalement savoir qu'on vous donne raison. Le nouveau Code du Travail, il est vrai, réduit considérablement les délais avant le prononcé de la sentence arbitrale; s'il doit y avoir nouveau délai après les deux premiers mois écoulés pour l'arbitrage, il faut l'accord des parties.

Je voudrais aussi que l'on retienne la possibilité de créer au Québec de vrais tribunaux de travail, ambulants si possible, qui seraient saisis sur-le-champ de toute cause "ouvrière". Le Québec pourrait se permettre

d'améliorer les "conseils de prud'hommes", conseils siégeant (en France) presque quotidiennement et de façon plus expéditive que ce que l'on connaît ici même.

On se soumet de bonne grâce à une sentence "finale et exécutoire"; c'est d'ailleurs répondre au sens même des lois régissant le monde du travail. Puisque les deux parties font confiance à un tiers, il est normal qu'elles s'y conforment sans délai, une fois venue la décision.

Dans le cas Dufaux, il y a le

— Suite à la page 10



# "Les gens ne veulent pas travailler" — un préjugé tenace!

"CHEZ nous il n'y a pas de chômeurs, il n'y a que des gens qui ne veulent pas travailler!"

Je sursautai...

La phrase ne m'était pas adressée. J'étais au restaurant en train d'avalier rapidement un sandwich. A une table voisine, un jeune homme, tout à fait le genre "young-executive-on-his-way-up", le verbe haut et fat, faisait l'éloge de la manière de vivre nord-américaine.

Son interlocuteur, selon toute apparence un Européen de passage, l'écoutait poliment. Mais on devinait chez lui une sorte de scepticisme courtois légèrement teinté d'un ennui contenu.

"Il y a des paresseux, des ivrognes, des gens qui préfèrent vivre au crochet de la société, poursuivit notre homme. Les autres n'ont aucune peine à se trouver un emploi."

Le ton était intolérable de sottise.

Je perdis le reste de cette conversation dont quelques bribes m'avaient bien involontairement été imposées.

Je sortis avec l'impression confuse que cette opinion sur le problème du chômage chez nous était quand même assez répandue, bien qu'elle ne prenne pas toujours des dehors aussi odieux.

Le directeur d'une modeste entreprise familiale m'a tenu des propos déjà plus nuancés. Le travail ne manque pas, m'a-t-il dit, regardez les annonces classées, des offres d'emplois à pleines pages, mais les gens ne savent rien faire...

Voilà une affirmation moins grossière qui a le mérite de soulever un aspect important du problème. Mais la réalité fondamentale, sans quoi on ne peut rien y comprendre, demeure quand même que notre économie ne crée pas un nombre suffisant d'emplois pour répondre à la demande d'une population active dont les effectifs ne cessent de s'accroître.

Il y a, bon an mal an, plus de gens qui veulent, qui ont besoin de travailler que notre économie ne peut en absorber.

Certes la situation n'est pas statique. Elle se modifie constamment. Les emplois disparaissent, d'autres se créent, la population s'accroît selon ses lois propres, l'immigration entre en jeu.

Mais au total le calcul reste le même et se traduit par un déficit. Pour assurer le plein emploi au pays, souligne le premier Exposé du Conseil économique du Canada, il faudrait créer quelque 1,500,000 nouveaux emplois.

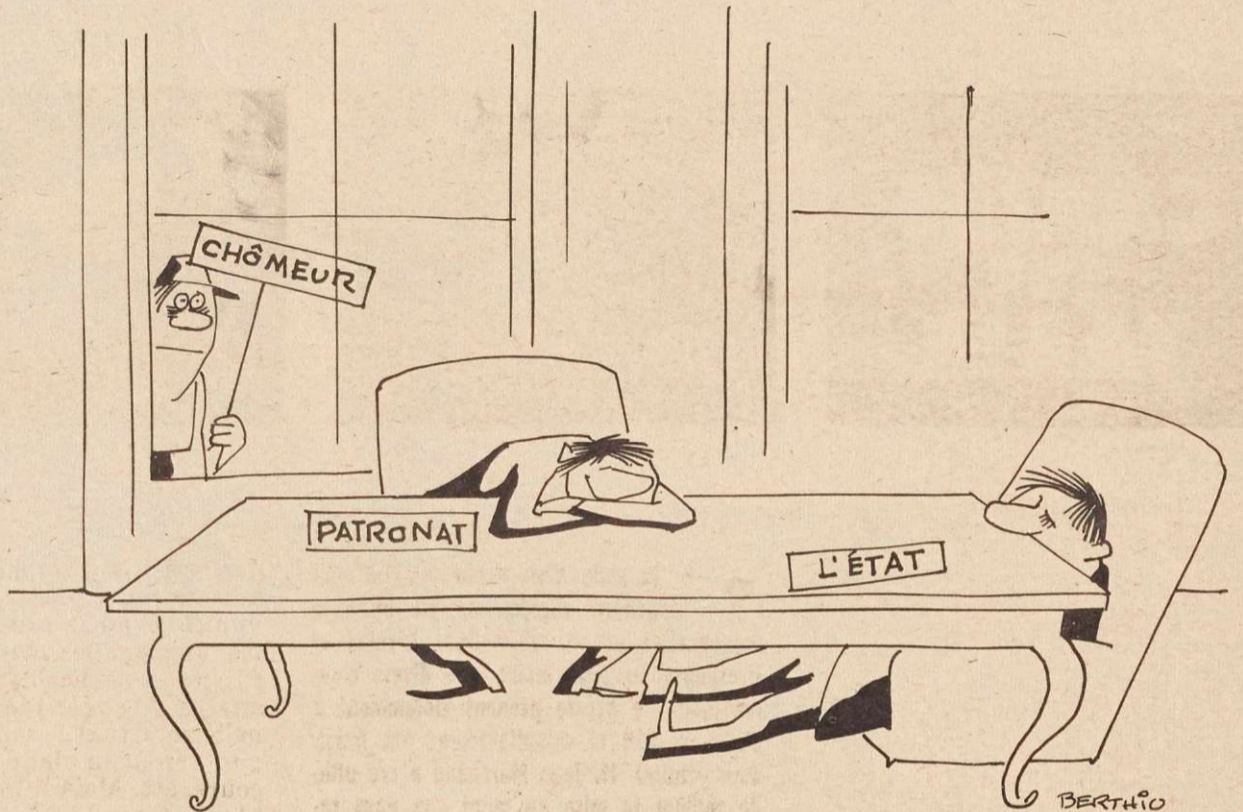
Il y a plus de bras disponibles qu'il n'y a de postes de travail à combler.

Ayant reconnu ce fait, il est possible d'en déduire quelques conséquences. De toute évidence il y aura lutte pour les emplois disponibles. Les plus doués, les plus débrouillards, les plus qualifiés prendront la tête du peloton. Les autres seront refoulés.

On constate de mieux en mieux d'ailleurs que le chômage ne se répartit pas également dans toutes les couches de la population active.

On se rend compte que les jeunes et les travailleurs âgés sont plus durement frappés, que le niveau d'instruction et qualifications professionnels y sont pour quelque chose, que les travailleurs de tels secteurs économiques ou de telles régions sont plus lourdement handicapés. De même le degré de "mobilité" du

par  
Jean Francoeur



Les plus paresseux ne sont pas ceux qu'on pense

travailleur intervient grandement.

La pression qui refoule les travailleurs vers l'inaction est en outre plus ou moins forte selon les phases du cycle des affaires. En période d'extension bien des gens qui n'auraient autrement pu décrocher un emploi réussiront à se caser. En période de régression accentuée, le chômage frappera des travailleurs qui profitent normalement d'une sécurité d'emploi assez grande.

Sans oublier des phénomènes

d'un autre ordre, comme le progrès technique et les changements profonds qu'il entraîne au niveau des entreprises. L'automatisation réduit l'embauche à un rythme effarant ou permet des accroissements fantastiques de la production tout en n'entraînant la création que d'un très faible nombre de nouveaux emplois.

D'où l'on peut conclure que le chômage "volontaire" demeure un phénomène relativement rare,

pour ne pas dire exceptionnel, contrairement à l'idée trop souvent entretenue.

Qu'on en arrive à préférer vivre chichement au crochet d'un service d'assistance plutôt que de rechercher un emploi dont on pourrait tirer des gains honnêtes, me semble contredire une loi fondamentale inscrite dans tout être humain.

Une telle attitude appelle des solutions nuancées, individuelles même. Il s'agit de repérer ces

gens, et se demander comment ils en sont arrivés là, et de chercher les moyens de les en sortir.

De simples mesures punitives, comme le fait de les priver de tout secours, auraient grande chance de frapper des innocents et d'engendrer une deuxième et troisième génération de chômeurs, dont le fardeau social serait en définitive beaucoup plus lourd que le coût que peut représenter un effort authentique de réhabilitation.

## Sous le régime franquiste

*Le syndicalisme est toujours considéré comme un délit dont les auteurs sont passibles de prison*

**B**RUXELLES. — "Je souhaite garder les menottes qui sont le symbole de l'oppression dont sont victimes les travailleurs sous le régime franquiste."

Cette phrase tombée des lèvres du syndicaliste basque, José Maria Rodriguez Manzano, devant un tribunal de Madrid, a valu à son auteur un nouveau procès pour lequel on réclame huit années de prison pour "délit d'outrage à la nation"!

Ce jour-là, Manzano avait été condamné à une peine de trois ans et demi de prison et à une amende de 10.000 pesetas pour "propagande illégale et association illicite".

Manzano est membre de l'Alliance syndicale, une organisation syndicale espagnole clandestine.

Deux confédérations syndicales internationales la CISL et la SISC, ont tenu à protester auprès du directeur du Bureau International du Travail, M. Da-

vid Morse, contre cette nouvelle menace qui frappe le syndicaliste basque.

La Confédération internationale des syndicats libres et la Confédération internationale des syndicats chrétiens communiquent au directeur du BIT le texte officiel des sentences qui condamnent les cinq membres de la Commission ouvrière de Biscaye qui ont été condamnés à six mois de prison.

Cette Commission était formée de travailleurs directement désignés par leurs compagnons pour allier les carences des syndicats d'Etat et obtenir la réintégration des travailleurs congédiés à la suite des grèves de 1962.

Cinq hommes avaient été arrêtés pour avoir écrit une lettre dans le même sens au général Franco.

La CISL et la CISC joignent en outre à leur protestation la copie d'une liste des mineurs asturiens congédiés à la suite des grèves du printemps 1963 et de mai-juin 1964, ainsi que les noms de quelques-uns des mineurs condamnés par le tribunal d'ordre public à un an

de prison pour propagande illégale.

Elles rappellent que les avocats de la défense, lors de ce procès, firent la preuve des tortures et sévices subis par les ouvriers grévistes arrêtés.

Ces faits avaient d'ailleurs été violemment dénoncés par la célèbre lettre ouverte des intellectuels espagnols au ministre de l'Information et du Tourisme.

La CISL et la CISC attirent enfin l'attention du BIT sur la nouvelle loi sur la liberté d'association récemment promulguée par le gouvernement espagnol.

Elles soulignent que cette disposition légale ne modifie en rien la législation syndicale en vigueur, législation dont on sait qu'elle n'autorise que l'existence d'une seule organisation syndicale officielle, laquelle est désignée et contrôlée par l'Etat, au mépris des conventions internationales proclamant le droit à la liberté syndicale de tous les travailleurs.

Ces nouveaux éléments s'ajoutent donc au dossier déjà lourd de l'Etat espagnol au chapitre de la liberté des travailleurs.

Sous le régime franquiste la simple association des travailleurs dans le but de défendre leurs intérêts et l'exercice des droits syndicaux les plus élémentaires continue d'être considérée comme un délit dont les auteurs sont passibles de peines de prison.

Le gouvernement espagnol mène en outre une politique de représailles massives contre les travailleurs qui exercent une action revendicative, représailles qui vont du licenciement aux tortures et aux sévices, en passant par les arrestations, les amendes et les déportations.

Le Conseil d'administration du BIT est intervenu à plusieurs reprises auprès du gouvernement espagnol pour l'inciter à respecter les conventions sur la liberté syndicale.

Le gouvernement franquiste n'en persiste pas moins dans sa ligne de conduite despotique et continue d'ignorer les représentations qui lui ont été faites jusqu'ici, souligne la lettre au BIT adressée conjointement par MM. Omer Becu, de la CISL, et Auguste Vanistendael, de la CISC.



# JEAN MARCHAND

*fait le point*

*sur les querelles CTC-FTQ*



● A la suite d'un débat télévisé qui "dégénéra rapidement en attaques personnelles et en affirmations frivoles et irresponsables", de même que divers communiqués de presse prenant violemment à partie la CSN et singulièrement son président général, M. Jean Marchand a cru utile de rédiger la mise au point que nous reproduisons ici intégralement :

**L**A CSN ne convoquera pas de réunion extraordinaire anti-CTC-FTQ. Elle a des choses beaucoup plus importantes et beaucoup plus utiles à faire. Si nos amis des unions internationales n'étaient pas en pleine crise d'hystérie nous leur suggérerions plutôt une rencontre des représentants des deux groupes pour voir jusqu'à quel point on peut réduire les zones de friction, élaborer un code d'éthique et jeter les bases d'une coopération intersyndicale.

Le CTC et la FTQ devraient être maintenant convaincus que ces annonces tapageuses de contre-offensive et de représailles ne valent pas plus que le papier utilisé pour les communiquer. Lorsque des dizaines de milliers de travailleurs entrent dans les rangs de la CSN après avoir quitté, pour un grand nombre, les rangs des unions internationales, il est beaucoup plus sage d'en chercher les raisons profondes que de s'agiter à vide et de proférer des menaces qui ne font peur à personne.

La CSN existe depuis 1921. Périodiquement depuis cette date, les unions internationales ont annoncé des campagnes d'extermination de nos syndicats. Les résultats pitoyables obtenus auraient dû les convaincre que ces mises en scène n'ont aucun effet sur la volonté démocratique des travailleurs.

#### Débat à la télévision

J'avais cru que le débat télévisé, organisé par la Société Radio-Canada, entre le président de la FTQ et moi-même, aurait pu éclairer le public sur les causes

des rivalités intersyndicales. Nous aurions pu exposer les thèses de l'unité et de la pluralité syndicales, dégager les principales traditions syndicales canadiennes, analyser le rôle joué par le nationalisme tant canadien-français que canadien dans les luttes en cours, etc. Mais il me fut impossible de tenir le débat à un niveau acceptable. Il dégénéra rapidement en attaques personnelles et en affirmations frivoles et irresponsables. Ma pression artérielle devint même, à un moment donné, un des éléments de la discussion.

Je regrette que nous ayons présenté un tel spectacle au public. Le syndicalisme vaut beaucoup mieux que cela. L'expérience vécue à des programmes semblables avec le confrère Roger Provost, président décédé de la FTQ, ne nous justifiait pas d'appréhender ce qui s'est passé. La CSN prend d'autres moyens pour éclairer la population sur les luttes intersyndicales.

#### Attaques contre le président de la CSN

Il est manifeste que le CTC et la FTQ ont décidé de s'en prendre systématiquement au président de la CSN. A une proposition publique d'unité syndicale qui tiendrait compte de la liberté des travailleurs et de l'autonomie de la CSN, M. Jodoin répond en m'accusant de fanatisme. De son côté, M. Laberge s'est amusé à faire faire des recherches sur mes positions en matière de planification économique pour tenter d'en dégager des contradictions. La conclusion surprenante (et même drôlatique) de son analyse est qu'il ne peut se faire de planification économique au Canada sans unions internationales.

Evidemment, je ne suis pas pour perdre mon temps à répondre aux affirmations fantaisistes de M. Laberge fondées sur des extraits de conférences, des paragraphes tronqués et des reportages condensés. Seuls les nigauds seront impressionnés par son exposé qui ne conduit à rien. Il vaudrait mieux qu'il utilise son énergie à réorganiser les locaux des unions américaines qui tombent en lambeaux et qui ne rendent plus aucun service aux travailleurs.

Au lieu de faire le procès du président de la CSN en matière de planification économique, pourquoi MM. Jodoin et Laberge ne s'inquiètent-ils pas davantage de la récente déclaration de M. Meany (La Presse, 12 janvier 1965) chef suprême des unions internationales, qui s'est qualifié lui-même de plus ardent capitaliste du continent nord-américain? Si c'est avec ces unions que nous devons entreprendre la planification démocratique de notre économie, n'y a-t-il pas de sérieuses questions à se poser?

#### Revenir à la raison

La CSN n'a pas l'intention de suivre la FTQ et le CTC dans la voie où ils se sont engagés. Nous nous contenterons, de temps à autre, de faire les mises au point qui s'imposeront lorsque les affirmations seront trop grossières. Nous comprenons qu'à ce moment-ci ils ont un besoin maladif de publicité. Le meilleur moyen ne serait-il pas de faire des choses valables pour les travailleurs plutôt que de s'en remettre aux ficelles ou aux pressions des agents de relations publiques?

De toute façon, nous croyons, à la CSN, malgré les frictions et les rivalités actuelles, que les dirigeants syndicaux devraient avoir assez de largeur de vue pour rechercher sincèrement le chemin d'une meilleure compréhension fondée sur leur désir commun de servir les travailleurs. Les agressions syndicales dont nous sommes victimes de part et d'autre, pas plus que les attaques personnelles, ne devraient nous empêcher de continuer notre marche dans cette direction. Les syndicats existent pour les travailleurs et non l'inverse.

Malgré les déclarations contraires de M. Jodoin, la CSN est d'ores et déjà l'organisation syndicale la plus représentative des travailleurs du Québec. Tout le monde sait que les chiffres qu'utilisait la FTQ jusqu'à présent sont faux. M. Laberge l'a admis publiquement (Le Devoir, 19 décembre 1964). Ne vaut-il pas mieux, alors, s'accepter mutuellement et chercher des formules d'entente qui conduiraient à l'unité d'action chaque fois que l'intérêt des travailleurs le commandera? Pensez-y donc!



# LES CAISSES D'ÉCONOMIE

par  
Jean Francoeur

Il n'en existait aucune, il y a à peine six mois. On en compte maintenant une vingtaine, tandis qu'une vingtaine d'autres sont en voie de formation.

Le mouvement a été déclenché par les employés de l'Hôpital Sacré-Coeur de Hull. De là il a gagné plusieurs autres syndicats d'employés d'hôpitaux de la région de Montréal.

L'idée se répandit ensuite dans la région minière de Thetford Mines et Black Lake pour atteindre ensuite le Saguenay-Lac St-Jean.

Sans doute faut-il voir là un des résultats indirects de la campagne d'assainissement des finances familiales conduite par la CSN en ces diverses régions. Mais M. André Laurin, principal animateur de cette campagne, insiste sur le fait que la création des caisses d'économie est une initiative spontanée des travailleurs.

L'action du Service du budget familial aura permis aux travailleurs de voir les besoins des foyers, de constater les abus criants des compagnies de finance et de conclure à la nécessité de disposer d'un moyen souple et à la portée de la main pour corriger cette situation.

La formule coopérative apparaît alors comme une solution magnifiquement adaptée aux besoins constatés. De là sans doute le succès des caisses d'économie que l'on voit surgir de tous les côtés.

---

*Depuis quelques mois,  
elles poussent comme  
des champignons  
parmi les  
syndicats de la CSN*

---

Qu'est-ce qu'une caisse d'économie ? comment fonctionne-t-elle ? quels services particuliers peut-elle offrir ? Autant de questions que nous avons posées à M. Paul-Emile Sévigny, le principal instigateur de la Caisse d'économie des employés de Lake Asbestos, à Black Lake.

C'est avec enthousiasme que M. Sévigny, qui conduit un camion à la mine, nous parle du succès phénoménal remporté par cette caisse dont la fondation remonte au début de décembre dernier.

"J'avais déjà entendu parler, par des connaissances, de l'existence de caisses d'économie chez les

employés. J'ignorais cependant qu'il existait du côté français une fédération semblable à celle qui groupe les "credit unions".

"Ayant appris qu'il existait une telle fédération, je profitai d'un voyage à Montréal pour communiquer avec ses responsables. Si bien qu'en novembre dernier, l'assemblée générale de notre syndicat était saisie d'un projet de formation d'un comité provisoire pour étudier les possibilités."

L'idée fit rapidement son chemin. En un rien de temps plus de 200 employés faisaient connaître leur intention d'adhérer au mouvement.

Des démarches auprès de la direction s'avèrent aussi fructueuses puisque la direction accepta de faire la réduction à la source sur réception d'une formule signée par tout employé.

A noter que le projet s'adressait à tous les employés, syndiqués ou non, qu'il s'agisse d'employés à l'heure ou de "saliés".

La fondation officielle se fit au début de décembre au cours d'une réunion où l'on procéda à l'élection d'un conseil d'administration, d'une commission de crédit et d'un comité de surveillance, les trois pièces maîtresses de toute caisse d'économie.

Les adhésions continuèrent d'affluer. Si bien que depuis le 1er janvier, date de la première dé-



## Lake Asbestos

● Les membres des divers comités de la caisse d'économie des employés de la Lake Asbestos à Black Lake. Debout, de gauche à droite : Gratien Roy, Alex Gauthier, Jacques Roy (gérant), Réal Houle, Nelson Lessard, Camillien Lessard, François Cyr, Marc Bruneau et Laurent Vachon. Assis, dans le même ordre : Denis Marcoux, Bruno Roy (président de la commission de crédit), Michel Payeur, (vice-président de la caisse), Paul-Emile Sévigny (président de la caisse), Gilles Roy (secrétaire) et Yvon Croteau (président du conseil de surveillance).





● M. Paul-Emile Sévigny, président de la caisse d'économie des employés de la Lake Asbestos, à Black Lake, s'entretient ici avec le gérant du magasin CO-OP, M.

Jean-Guy Lebel, à Thetford Mines. Ces deux organismes, à base coopérative, collaboreront le mois prochain à la mise sur pied d'une expérience-pilote assez originale.

## UNE EXPÉRIENCE -PILOTE

duction à la source, le montant souscrit hebdomadairement ne cessa pas d'augmenter jusqu'au joli total actuel de plus de \$1,800 par semaine.

Comme plusieurs sociétaires avaient transporté une partie de leurs économies déjà réalisées, l'actif total de la caisse atteignait le niveau de \$20,000 dès le milieu de février. Les perspectives immédiates sont excellentes et il est permis d'entrevoir que cet actif sera d'au moins \$100,000 à la fin de la présente année.

Pourquoi une caisse d'économie ? avons-nous demandé à M. Sévigny.

D'abord, nous a-t-il répondu, il s'agit de garder notre argent chez nous et de l'administrer nous-mêmes. C'est un premier aspect. Mais il s'agit aussi de développer le sens de l'épargne et de créer par voie de conséquence une source de prêts personnels qui soit vraiment à la portée de la main.

Lorsqu'on a besoin d'argent, à qui pense-t-on spontanément, sinon aux compagnies de finance, qui à Thetford et Black Lake vivent aussi grassement qu'ailleurs — avec les résultats qu'on sait.

Comment fonctionne la caisse ?

Tous les montants souscrits sont versés au compte de chacun des sociétaires sous forme de "parts sociales". La caisse invite d'ailleurs ses membres à ne pas toucher à ce capital, quitte à emprunter de la caisse même un montant corres-

pondant au besoin que l'on veut satisfaire.

L'intérêt que le sociétaire retire en effet de son capital vient alors défrayer (en tout ou en partie) les intérêts qu'il doit payer sur son emprunt — selon la formule du "crédit gratuit" préconisée par les responsables du Service du budget familial de la CSN.

Les employés de la Lake Asbestos n'ont pas tardé à profiter des avantages offerts par leur caisse d'économie. En moins de six semaines la commission de crédit avait déjà consenti 32 prêts pour un montant total de \$16,000.

"A notre réunion de fondation, nous avons pris la décision de limiter nos prêts à un montant maximum de \$200. Il a fallu nous raviser très vite, si bien que le prêt moyen aujourd'hui est d'environ \$500."

La caisse d'économie se présente-t-elle comme une concurrente des "caisses populaires" déjà existantes dans la région ?

Selon M. Sévigny, le problème de la concurrence ne se pose pas. Sur le plan de l'épargne, précise-t-il, nous rejoignons le plus souvent des personnes qui ne seraient pas devenues sociétaires d'une caisse populaire, du moins comme membres actifs.

"Sur le plan des prêts, nous nous spécialisons dans le domaine du prêt personnel alors que les caisses consacrent la plus grande partie

UNE EXPERIENCE-PILOTE s'effectuera le mois prochain à Thetford Mines dans le domaine des achats coopératifs.

Il s'agira d'une collaboration entre le Comité du budget familial (relevant du Conseil central), les caisses d'économie de la région ainsi que le magasin CO-OP de Thetford.

L'expérience portera sur l'achat d'appareils ménagers électriques (réfrigérateur, cuisinière, lessiveuse, sècheuse, etc.). Tous les sociétaires des caisses d'économie pourront y participer.

Un fabricant exposera toute la gamme de ses produits dans un local attenant à l'édifice des syndicats. Les clients éventuels pourront y faire leur choix tout à loisir. Les commandes seront ensuite compilées et les achats faits par le magasin CO-OP.

Ce sont les caisses d'économie qui paieront la facture.

Chaque client paiera donc à sa caisse le montant de son achat ou se verra consentir un prêt correspondant à ses besoins.

Les achats de marchandise seront faits au prix du marché.

Quels sont les avantages de la formule ?

Tout d'abord la RISTOURNE à laquelle tous les clients auront droit en vertu de la formule coopérative où le trop perçu est redistribué.

Ensuite tous les avantages du CREDIT GRATUIT selon la formule préconisée par le service du budget familial de la CSN. On estime que l'économie réalisée pourra atteindre 30% et même davantage sur chacun des articles.

Si l'on tient compte du fait que la plupart de ces achats auraient été faits à crédit, au taux d'intérêt que l'on sait, on peut soutenir avec vraisemblance que la marge d'économie sera encore plus large.

de leur actif à des prêts hypothécaires. Il ne s'agit pas d'une véritable concurrence ni sur le plan des usagers ni sur le plan des services rendus."

La caisse d'économie des employés de Lake Asbestos a déjà mis à l'épreuve son service de "prêt-express", qui se révèle une arme efficace pour la protection

de ses membres menacés de tomber entre les griffes de la finance.

Devant un besoin pressant et imprévu d'un sociétaire, le gérant de la caisse est en effet autorisé à lui prêter sur-le-champ, une somme maximum équivalente au montant de ses épargnes, plus \$100.

— Suite à la page 10



## Chez Viau Ltée

C'EST à l'occasion de leur grève de la fin de l'année 1963 que les employés de la cie Viau Ltée ont pu constater jusqu'à quel point certains de leurs confrères étaient littéralement étranglés par les cies de finance.

Le syndicat, avec l'aide des responsables du Service du budget familial de la CSN, avait réussi à en dépanner quelques-uns. On avait alors senti le besoin d'une source de prêts personnels à la portée de la main et à coût modique.

L'idée d'une caisse d'économie a depuis ce temps fait lentement son chemin. C'est maintenant chose faite. La caisse d'économie des em-

ployés de Viau Ltée vient tout juste d'inaugurer officiellement ses activités par l'élection de son conseil exécutif (photo ci-contre).

Ce conseil comprend un président : M. Jean Martin; un vice-président : George Diakiv; une secrétaire-gérante : Yvette Chouinard; et deux directeurs : Lise Brisson et Claude Lemire.

La caisse ne profite pas encore de la collaboration de la cie qui n'a pas accepté de faire les déductions à la source sur remise de la formule d'usage. Mais il s'agit là d'un handicap que la jeune caisse compte surmonter au cours des prochains mois.



# Syndicat unique pour les travailleurs du bâtiment dans les Laurentides

Les dirigeants de cinq syndicats de travailleurs de la construction du Nord de Montréal ont adopté le principe de la fusion de leurs effectifs en un seul syndicat qui grouperait les travailleurs de Mont-Laurier, St-Jovite, Ste-Agathe, Ste-Adèle, St-Jérôme, Ste-Thérèse et Lachute.

Le nouveau syndicat qui portera le nom de Syndicat de la construction des Laurentides sera affilié à la Confédération des Syndicats nationaux.

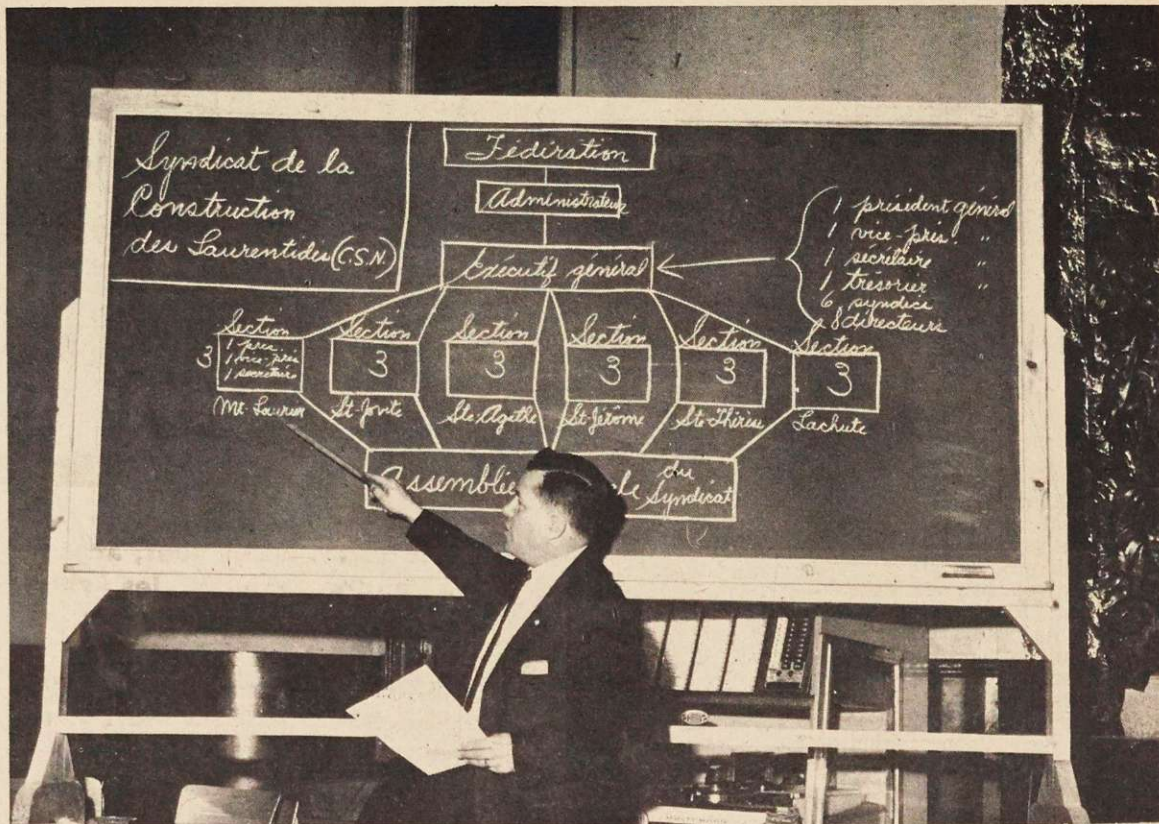
C'est au cours d'une réunion qui s'est tenue à St-Jovite, le 4 février dernier, que les membres des exécutifs de chacun des syndicats concernés ont adopté à l'unanimité le principe d'une telle fusion.

Le représentant de la CSN pour la région du Nord de Montréal, M. Lucien Giroux, a expliqué que les travailleurs des Laurentides ont tout à gagner par la mise en commun de leurs ressources.

Le regroupement des effectifs de chacun des syndicats a-t-il dit, permettra d'assurer de meilleurs services aux travailleurs syndiqués, notamment par l'installation d'un bureau de placement et l'engagement d'un personnel permanent.

Adoptée en principe par les exécutifs des syndicats, la fusion ne sera cependant effective qu'après approbation des travailleurs eux-mêmes.

Deux ralliements ont été convoqués à St-Jérôme, le 16 février et à Ste-Thérèse, le 17, afin d'informer les membres de ce projet et solliciter leur adhésion.



Le représentant de la CSN pour la région du Nord de Montréal, M. Lucien Giroux, explique devant un groupe de travailleurs de la construction dans les Laurentides les avantages de fusionner leurs syndicats en un seul syndicat indus-

triel dont les structures sont décrites sur le tableau. Une expérience semblable est en cours dans la métropole où seize syndicats de métier étudient la possibilité de mettre en commun leurs ressources et leurs effectifs.

— Suite de la page 9

La formule de la caisse d'économie se répand dans la région minière de Thetford Mines - Black Lake. Les travailleurs de l'Asbestos Corporation viennent tout juste de fonder la leur, tandis que divers syndicats ont mis sur pied des comités provisoires pour faire l'inventaire des possibilités. A quelques milles de là, à St-Ferdinand d'Halifax, les employés de l'hôpital ont déjà mis sur pied leur propre caisse.

Quelles sont les relations entre la caisse d'économie et le syndicat? M. Georges Dionne, président du Conseil central des syndicats nationaux de Thetford Mines, que nous avons interrogé à ce sujet, insiste beaucoup sur le fait qu'il s'agit de deux organismes bien distincts.

"Disons que le Conseil central, par son service du budget familial, a donné une certaine impulsion ini-

tiale, a fait voir les besoins. En créant une caisse d'économie, les syndicats mettent entre les mains des travailleurs un outil qui leur permettra de résoudre quelques-uns de leurs problèmes."

Même si le syndicat peut compter la création d'une telle caisse parmi ses réalisations, il importe que la caisse elle-même soit vraiment entre les mains des employés et non entre celles du syndicat.

"C'est une bonne occasion, souligne M. Dionne, de voir des figures nouvelles accepter des responsabilités, ce n'est pas toujours aux mêmes à tout faire."

Soulignons que les caisses d'économie sont régies par la nouvelle loi des caisses d'épargne et de crédit du Québec et qu'elles sont affiliées à la Fédération des caisses d'économie et de crédit dont le siège social est à Montréal.

## L'Hôpital Royal Victoria :

# La FTQ essuie une cinglante rebuffade

La signature d'une convention collective à l'Hôpital Royal Victoria, le 11 février dernier, constitue une cinglante rebuffade à l'endroit de la FTQ, a déclaré le président de la Fédération nationale des services (CSN), M. Paul-Emile Dalpé.

Cette convention prévoit une rétroactivité qui permettra aux employés de toucher des sommes allant de \$470 à \$900 si l'on tient compte de la prime d'ancienneté.

C'est au cours d'une assemblée générale des membres du Syndicat national des employés de l'Hôpital Royal Victoria que MM. Charles Udvarhelyi, représentant du Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal et M. Bruno Meloche, conseiller technique de la Fédération, ont soumis les résultats des derniers pourparlers intervenus entre les négociateurs syndicaux, la direction de l'hôpital ainsi que le gouvernement.

Sur certains points particuliers, la nouvelle convention constitue même une amélioration sur les avantages obtenus dans les autres hôpitaux de Montréal après les négociations et la menace de grève de l'été dernier.

Ce n'est pas la première fois que M. Laberge parle à travers sa patère, a commenté M. Dalpé en faisant allusion aux déclarations récentes du président

de la FTQ accusant la CSN de ne mettre aucun empressement à négocier les contrats de travail des groupes qui viennent de changer d'allégeance.

"Lorsque M. Laberge déclare que la CSN fait rien pour les employés de l'Hôpital Royal Victoria, a poursuivi M. Dalpé, il sait très bien que l'union internationale (affiliée à la FTQ) a paralysé toute action et toute négociation pendant des mois par des procédures devant la Cour supérieure".

— Suite de la page 5

contexte, il y a les "circonstances qui en changent la nature". C'est ce que je veux dire en parlant de l'ordre établi. Non pas pour y substituer le désordre établi, va sans dire. Vous différez d'avis avec un ou une journaliste? Vous n'êtes que très normal. Vous voulez avoir la tête d'un reporter à cause d'un article qui vous a fait mal? Il faudrait analyser ici les motifs qui vous poussent à faire de telles pressions pour éliminer ce journaliste qui n'a pas pensé comme vous... Il faut revenir à cet équilibre

"M. Laberge sait très bien que lorsque ce groupe d'employés, à la suite d'un vote au scrutin secret, a décidé de quitter les rangs de la FTQ pour rejoindre les rangs de la CSN, l'union internationale avait contesté la validité de ce vote.

"Il savait très bien aussi que la Commission des relations de travail n'a émis le certificat de reconnaissance syndicale qu'au mois de mai 1964, alors que le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal était en train

de négocier sa convention collective dont on connaît le contenu spectaculaire".

M. Dalpé a tenu à souligner le fait que nombre de membres du nouveau syndicat ont fait remarquer que jamais auparavant, alors qu'ils étaient représentés par l'union internationale, ils n'avaient pu participer de façon aussi active et aussi démocratique à la préparation, à la négociation ainsi qu'à l'approbation de leur contrat de travail.

"Finie l'époque de la petite négociation entre l'agent d'affaires et l'administration de l'hôpital, a dit M. Dalpé. Finie également l'époque où les membres n'étaient considérés que comme des contribuables de la caisse syndicale".

M. Laberge aurait dû être présent à la réunion du 11 février dernier. L'enthousiasme des membres présents l'aurait définitivement convaincu (s'il se peut) que leur choix de la CSN de préférence à la FTQ était sans équivoque.

entre ceux qui ont le pouvoir et ceux qui sont là pour voir. "Sans la liberté de blâmer, il n'est pas d'éloge flatteur" porte en exergue un grand journal français. Les centrales syndicales en savent quelque chose puisque leur action est soumise à un examen microscopique; c'est si peu naturel de vanter les réalisations syndicales, en certains milieux!

A Québec, l'attitude de l'ordre établi en face des non-conformistes, des critiques ou des avant-gardistes tient d'une sensibilité presque malade; ce

malaise va bien au-delà des relations industrielles proprement dites, il gagne même le monde des lettres!

Que la société ne demande pas aux journalistes de jouer aux autruches et de s'enfouir la tête dans le sable chaque fois qu'il se passera des choses insolites ou répréhensibles. Il est vrai que cette exigence de l'ordre établi n'a pas la même acuité selon que vous vous trouvez à Rimouski, à Sherbrooke ou à Montréal. Tout de même, si chaque citoyen était convaincu que la critique est l'une des néces-

sités du processus démocratique, il hésiterait peut-être à faire campagne contre les articles ou éditoriaux qui ont donné dans le mille.

Dans le cas de Mlle Dufaux, par exemple, il y a bien eu victoire mitigée du syndicat mais il en a coûté plus de \$5,000 à l'intéressée pour constater tout bonnement, en relisant la sentence arbitrale, que "le congédiement était une sanction disproportionnée". Malheureuse expérience qui me pousse à souhaiter que les lois touchant aux différends soient amendées.



# Les leçons de Thetford seront mises à profit

**THETFORD MINES** — Les activités de la Société de reclassement des travailleurs de l'amiante se soldent par un succès inespéré, a déclaré M. René Lévesque, ministre des Richesses naturelles, à l'occasion de l'assemblée de clôture de cet organisme aujourd'hui dissous.

Les renseignements et les leçons tirés de cette expérience, a-t-il ajouté, sont d'une valeur inestimable pour l'appréciation des situations analogues susceptibles de se présenter dans l'avenir.

Déjà dans le nord-ouest québécois, les leçons de Thetford sont mises à profit, sans compter que les données recueillies dans cette ville ouvrent le dossier d'un éventuel organisme permanent, à tout le moins d'une formule, pour faire face à ces situations qui sont de moins en moins exceptionnelles dans la vie quotidienne d'une collectivité moderne en expansion.

Prenant la parole devant un groupe de mineurs qui étaient venus le rencontrer à l'issue de l'assemblée de dissolution de la Société, M. Lévesque a souligné que la coordination entre nos divers organismes socio-économiques laissait terriblement à désirer.

## Gaspillage et apathie

A son avis s'il existait une véritable coordination entre les divers services municipaux, provinciaux et fédéraux, on verrait disparaître par le fait même un tiers du chômage qui sévit actuellement au Québec, chômage qu'il a qualifié de gaspillage et d'apathie.

Il a ajouté que les gouvernements n'étaient pas cependant les seuls intéressés dans le problème de l'entraînement et la revalorisation de la main-d'oeuvre.

"Les citoyens doivent aussi s'occuper de la chose", a-t-il dit. Le ministre des Richesses naturelles a souligné en effet que la "mobilité de la main-d'oeuvre" venait en tête des conditions principales à remplir pour pallier le chômage.

"Il sera en effet extrêmement difficile de procéder au reclassement des travailleurs, si ces derniers refusent d'admettre qu'il leur faudra se déplacer pour aller occuper les emplois disponibles là où ils se trouvent", a-t-il dit devant son auditoire composé de plusieurs anciens mineurs venus l'interroger sur ce que l'on entend faire en haut lieu pour améliorer leur sort.

## Des chiffres "honnêtes"

Se référant au rapport préparé par le directeur du bureau de la Société de reclassement des travailleurs de l'amiante (SRTA), M. Lévesque a tenu à souligner qu'il fallait être honnête dans l'énoncé des chiffres qu'il contient. Autrement il nous sera impossible d'en sortir, a-t-il dit.

Selon le rapport de la SRTA, il y a eu 583 mises à pied consécutives à la fusion des trois compagnies minières annoncée au printemps 1964. Ce nombre comprend cependant 129 pensionnés, décédés, accidentés ou malades, ainsi que 24 cas douteux, soit des personnes qui ne se sont pas présentées au bureau de la Société.

Restaient donc 430 personnes aptes au travail. Que sont-elles devenues? et quelle aide la Société a-t-elle pu leur apporter?

— 337 ont eu un emploi permanent ou provisoire, ce qui ne veut pas dire cependant que toutes sont encore au travail;

— 39 sont à leur compte;

● **A la fin de mars 1964, le malheur, avec la rapidité de la foudre, frappait les villes minières de Thetford et Black Lake, dans les Cantons de l'Est.**

**Trois compagnies minières annonçaient la fusion de leur personnel, de leurs moyens de production et de leurs réserves en minerai.**

**L'opération devait se solder par le licenciement de 600 employés sur un total d'environ 2,700.**

**Quelques jours plus tard, après un examen de la situation, le président général de la CSN,**

**M. Jean Marchand, dans un appel pathétique adressé au président de l'Asbestos Corporation ainsi qu'au premier ministre du Québec, lançait l'idée de la création d'un comité spécial dont le but serait de venir en aide aux mineurs.**

**En juin suivant, naissait la Société de reclassement des travailleurs de l'amiante (SRTA), un projet piloté par M. René Lévesque, ministre des Richesses naturelles.**

**La SRTA est maintenant dissoute après six mois d'activités. Le moment est venu de faire le bilan de l'expérience.**

— 29 ont suivi un cours de formation professionnelle;  
— 25 étaient sans travail au 17 novembre dernier.

## Les déménagements

On a compté 106 anciens mineurs qui ont quitté Thetford en 1964 avec leurs familles. 64 d'entre eux sont demeurés dans la province, deux sont allés en Ontario et 40 aux Etats-Unis.

Ces déménagements ont coûté \$27,437.78 à la Société, soit \$7,000 pour ceux qui ont déménagé dans la province et quelque \$20,000 pour les visas et autres frais pour ceux qui se sont dirigés vers les Etats-Unis.

Pour être précis il faut ajouter les célibataires qui ont déménagé ainsi que d'autres personnes qui ne se sont pas adressées à la SRTA, soit un total de 129 départs.

## Formation professionnelle

Soixante mineurs ont demandé à suivre des cours. Certains ont été refusés parce qu'ils étaient trop âgés ou qu'ils n'avaient pas une préparation scolaire suffisante.

D'autres qui avaient été admis à des cours les ont refusés ou abandonnés parce qu'ils ont par la suite obtenu un emploi.

Au total 21 mineurs ont pu suivre des cours de formation professionnelle avec l'aide de la SRTA qui a consacré à cette fin \$1,386.

Parmi les déboursés de la SRTA, on compte \$9,801 pour venir en aide aux 39 mineurs qui sont partis en affaires à leur compte.

En outre 46 familles ont reçu une assistance financière pour acheter des articles de classe à la rentrée scolaire de septembre dernier.

D'une façon générale, les opérations de la Société qui aura connu 6 mois d'existence, de juin à décembre 1964, auront nécessité des déboursés de \$80,376.

On se rappelle que la SRTA avait \$135,000 à sa disposition pour réaliser son objectif (soit \$50,000 du gouvernement, \$50,000 de la compagnie Asbestos, \$25,000 des syndicats, \$7,000 de la ville de Thetford, et \$3,000 de la ville de Black Lake).

C'est dire que les frais ont été moindres que prévus.

## Les chances d'emploi des travailleurs déplacés

**DANS** le rapport final des activités de la SRTA, qu'il a dirigé pendant six mois à Thetford Mines, M. Raymond Maranda jette un certain éclairage sur les chances d'emploi des travailleurs déplacés, tenant compte de leur âge, de leur compétence et de leur formation professionnelle.

Au nombre des 583 mineurs mis à pied dans l'industrie de l'amiante en '64, on en compte 65 âgés de 20 à 30 ans, 326 âgés de 31 à 51 ans, 80 âgés de 51 à 60 ans, et 112 de 61 ans et plus.

De ce groupe, 29 détenaient un emploi professionnel ou de bureau, 222 un métier spécialisé, 92 un métier semi-spécialisé, 122 avaient les occupations

de manoeuvres, et 119 étaient gardiens.

Dans ses conclusions sur l'analyse de la compétence de la scolarité et de l'âge des mineurs congédiés, M. Maranda déclare ce qui suit:

320 travailleurs, ou 55 pour cent, ont de très bonnes chances de se trouver un emploi permanent; ils n'ont pas de problème.

106 ou 18 pour cent auront de bonnes chances d'obtenir un emploi permanent s'ils veulent bien se perfectionner par des cours de formation professionnelle.

69 travailleurs, ou 12 pour cent; à cause de leur âge et de leur scolarité, ont des chances très réduites d'obtenir un emploi permanent.

Enfin, 88 ou 15 pour cent, à cause de leur âge avancé, de leur état physique, et autres considérations, n'ont aucune chance de reprendre le travail.

Donc, de dire M. Maranda, 73 pour cent des mineurs pourront s'organiser sans trop de difficultés, tandis que 27 pour cent auront de sérieux problèmes d'emploi.

## "WINDSOR a dormi à l'ombre du moulin"

*L'annonce de la mise à pied de 172 employés de la DomTar est un réveil brutal*

**WINDSOR** a toujours dormi à l'ombre de la cheminée de son moulin, dans une parfaite sécurité économique, et un quasi-paternalisme.

Ces propos, rapportés par le quotidien "La Tribune" de Sherbrooke, ont été tenus au cours d'une réunion convoquée par le Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier (CSN) de cette ville pour étudier les mesures à prendre devant la situation nouvelle créée par la mise à pied de 172 employés du moulin de la DomTar Pulp & Paper.

A cette réunion publique avaient été invités des repré-

sentants des principaux corps publics, de la Chambre de Commerce et autres organismes.

Même si ces mises à pied, consécutives à des profonds changements techniques à cette usine, avaient été publiquement annoncées au mois de juillet 1964, le réveil est quand même brutal à Windsor.

Les mises à pied s'échelonnent depuis mars 1965 jusqu'au mois d'août de cette même année.

A l'annonce de cette réduction de personnel, le Syndicat avait réagi, l'automne dernier, en faisant à la com-

pagnie diverses suggestions visant à en atténuer les effets sur les travailleurs.

Le Syndicat suggérait entre autres:

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

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

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

— d'appliquer intégralement la semaine de 40 heures;

— que des permis d'ab-

sence autorisée soient accordés sans restrictions aux employés qui en feront la demande pour leur permettre de se chercher un emploi ailleurs;

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

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

Selon M. Jean-Guy Morin, directeur adjoint de la Fédération nationale des travailleurs de la pulpe et du papier (CSN), une mise à pied

— Suite à la page 14





● Après quelques semaines de négociations laborieuses, le Syndicat des commis et comptables d'Alma a réussi à conclure le renouvellement d'une convention collective avec la "Paroissiale d'Alma", une coopérative de consommation. Le projet de convention adopté par le conseil régional des employés de commerce a servir de base à ce contrat qui prévoit une réduction de

la semaine de travail, 30 jours de congés payés en cas de maladie, quatre semaines de vacances après 15 ans de service ainsi que des augmentations de salaire s'échelonnant de \$3 à \$16 par semaine. Du côté syndical, les négociations étaient conduites par MM. Séverin Guérin, vice-président du syndicat, André Dessureault, directeur, et J.-M. Ouellet, représentant de la CSN.

M. Jean Marchand, président de la CSN, était de passage au Saguenay le 14 février dernier pour assister aux fêtes soulignant le 15e anniversaire de fondation du syndicat national des employés de la Cie électrique du Saguenay. Plus de 150 personnes assistaient à ces célébrations.

● M. Maurice Lajoie, président du syndicat de la Cie électrique du Saguenay, a été porté à la vice-présidence de la Fédération des services publics lors d'une assemblée provinciale qui s'est tenue à Arvida, le 15 février. A cette réunion, le confrère Louis-Georges Prévost de Shawinigan a été nommé président du Conseil professionnel des employés de l'électricité.

● M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, s'adressait le 14 février dernier à plusieurs travailleurs des unions internationales qui avaient manifesté le désir d'entendre le secrétaire général. Le secrétaire général de la CSN a parlé des services

## Au Royaume du Saguenay

par Guy GAGNE

que donnent la CSN à ses membres.

● M. Jean-Robert Gauthier, vice-président exécutif de la Fédération des Services publics, a fustigé le président de la Fédération des Travailleurs du Québec pour ses déclarations fantaisistes. Profitant d'une émission de télévision à l'intention des citoyens

du Saguenay, M. Gauthier a déclaré que M. Laberge ne prenait pas conscience de toutes les déclarations qu'il faisait et que souvent, son inexpérience le conduisait à des déclarations qui invitent le conflit.

● M. Jean Marchand, lors de son passage au Saguenay, a fait une rétrospective des structures économiques du Canada. Il a signalé les déficiences de notre économie et en a donné les remèdes. M. Marchand a également souligné que la CSN répondait aux demandes des travailleurs des unions internationales qui veulent adhérer à notre centrale. Ce sont ces travailleurs qui nous ont demandé de les organiser et en conscience la CSN se devait de répondre à ces demandes.

● Le Président de la CSN, a signalé que sur 111 unions internationales qui existent au pays, pas une seule a des dirigeants canadiens. Tous les dirigeants de ces unions sont des résidents des Etats-Unis.

# Une campagne de dénigrement systématique

**C'**est pas avec des accusations, portées à tort et à travers, que les dirigeants de la FTQ pourront regagner ou conserver la confiance des travailleurs qui savent juger de tels procédés.

C'est ce qu'a déclaré M. Robert Sauvé, directeur de la CSN pour la région de Montréal, en réponse aux allégations du président de la FTQ, M. Louis Laberge, à l'effet que les groupes de travailleurs, qui sont passés à la CSN au cours des derniers mois subissaient un tort considérable en raison d'un je-ne-sais-trop quel plan diabolique qui présiderait à l'échelonnement des négociations de leur contrat de travail.

### Des faussetés

Reprenant un à un les cas cités par M. Laberge, le directeur de la CSN a démontré le caractère fallacieux des accusations portées par la FTQ:

● **Ports Nationaux:** Il est faux de prétendre qu'il se soit passé cinq mois sans préparatifs de négociations. La FTQ n'ignore pas que le dernier contrat syndical était déjà soumis à l'assemblée générale. Celle-ci a proposé diverses modifications touchant certaines catégories d'employés. Comme à la CSN, la démocratie n'est pas un vain mot, diverses clauses particulières ont été élaborées en consultation avec les travailleurs concernés. Le 11 février le syndicat signifiait son avis de négociations à la Commission des Ports nationaux.

● **Consumer's Glass:** Le certificat date du 29 décembre. Les employés ont déjà terminé la préparation de leur projet syndical. Les demandes ont été officiellement ratifiées le 8 février et les négociations sont en cours.

● **CTM et PTC:** Les certificats ont été obtenus en date du

18 et du 22 décembre. Conformément à la constitution, qu'ils ont eux-mêmes élaborée, les employés de la Commission de transport de Montréal ont procédé à l'élection des membres de leur exécutif le 14 janvier dernier. Les demandes syndicales ont été de plus soumises à l'assemblée générale.

● **Royal Victoria et Montreal Jewish Hospital:** Les dirigeants de la FTQ étalent ici leur manque d'information puisque le contrat de travail a déjà reçu l'approbation des membres. Il y aurait lieu de citer ici les nombreuses procédures juridiques auxquelles l'union internationale a dû avoir recours pour paralyser l'action du nouveau syndicat.

M. Sauvé a poursuivi en disant que les mêmes préparatifs étaient en marche chez tous les autres syndicats qui ont décidé de retirer leur confiance à la FTQ.

"A la CSN, a-t-il dit, les projets de convention collective sont étudiés avec attention par les travailleurs eux-mêmes. Le mouvement leur appartient. Quand ils ne sont pas satisfaits, ils le disent, sans avoir à passer par un bureau-chef situé à Philadelphie, Washington ou Pittsburgh."

### Harcèlement

On sait que la FTQ a annoncé son intention de harceler la CSN. "Nous la suivrons pas à pas et tâcherons de la prendre en défaut", a déclaré M. Louis Laberge.

Cette campagne de dénigrement systématique a pris jusqu'ici la forme de communiqués remis à la presse qui se succèdent ces temps-ci avec une régularité étonnante.

Reste à savoir pendant combien de temps la FTQ pourra continuer d'abuser de l'hospitalité offerte par les moyens de diffusion. Tôt ou tard, ces derniers pourront se lasser de servir de "casse de résonance".



● M. Cyrille Boivin a été reporté à la présidence du Syndicat des employés des institutions religieuses de Chicoutimi au cours d'élections tenues ces dernières semaines. Voici le nouvel exécutif de ce syndicat, assis, de gauche à droite: Mlle Thérèse Trudel, directrice, MM. Clément Villeneuve, secrétaire correspondant, Cy-

rille Boivin, président, et Egide Boivin, trésorier. Debout, dans le même ordre: M. Laurent Hamel, directeur, Mlle Jeannine Aubin, assistante-secrétaire, MM. Marcel Drapeau, Gaston Gilbert, Maurice Lajoie, Claude Girard, tous directeurs. M. Edgar Lavoie, vice-président, et Mlle Marie-Anne Boily, assistante-trésorière.

## Victime de la tragédie aérienne de New York

par  
Raymonde Lorrain

**ST-HYACINTHE.** — L'écrasement d'un avion dans l'Atlantique, près de New York, le 8 février dernier, a privé le mouvement syndical maskoutain d'un de ses militants les plus actifs.

M. Louis Martel, 39 ans, qui a perdu la vie dans cette tragédie aérienne, était en effet président du Syndicat de l'Union nationale des menuisiers et facteurs d'orgues, un syndicat affilié à la Fédération des travailleurs du bois ouvré (CSN) dont il était également un des vice-présidents.

Spécialiste de la finition des orgues, M. Martel est entré au service de la Cie Casavant & Frères en 1949.

La compagnie lui avait déjà confié la responsabilité de surveiller l'installation d'orgues dans plusieurs églises au Québec, hors du Québec et même aux Etats-Unis.

Sur le plan syndical, ses confrères reconnaissent volontiers son intégrité et son courage. Doué d'un jugement sain et d'une grande délicatesse, son



apport a toujours été extrêmement précieux.

Dès 1950 il était élu secrétaire adjoint de son syndicat. L'année suivante il prenait la charge du comité d'assurance-hospitalisation. Devenu président en 1952, il n'avait pas cessé depuis de s'occuper activement des relations industrielles dans son usine. Depuis deux ans il siégeait sur le comité patronal-ouvrier qui avait pour tâche d'améliorer les méthodes de production ainsi que les conditions de travail faites aux ouvriers.

Au Conseil central des syndicats nationaux de St-Hyacinthe, il a été le premier président du comité d'éducation.



# La JOC serait-elle contre les syndicats ?



● A la suite de la discussion amorcée dans "Le Travail", au cours des derniers mois, Mlle Bernadette Dionne, dirigeante nationale de la JOC, a cru utile de clarifier pour le bénéfice de nos lecteurs les positions prises par ce mouvement.

POUR quelqu'un qui est dans le mouvement la question ne se pose même pas puisqu'on sait tous les efforts d'éducation syndicale qui y sont faits. Cependant pour ceux de l'extérieur lorsqu'ils entendent certaines réflexions de militants jocistes et surtout si ces réflexions sont saisies en dehors de leur contexte, il est facile d'arriver à un jugement global en disant. "La J.O.C. est contre les syndicats". Voici un exemple de malentendu qui peut exister.

Dans une conférence de presse de septembre dernier, nous disions et je cite :

"Dans une enquête menée auprès de 2,350 jeunes travailleurs de différentes régions, sur le nombre de répondants, 29.5% des gars et 22.7% des filles questionnés disaient participer à leur organisation syndicale.

"Le peu de place faite aux jeunes actuellement à l'intérieur des organisations syndicales, l'inexistence des cadres de jeunesse à l'intérieur des syndicats sont les deux grandes causes de ce malaise. Pour un adulte, le syndicat représente le premier point de sécurité pour son emploi, et l'arrivée de plus en plus grande des diplômés qui prennent leur place n'est pas sans le forcer à se regrouper. Il existe donc une sorte de tension même à l'intérieur des syndicats, et cette tension

empêche actuellement les jeunes qui voudraient y prendre une part active à s'y intéresser après quelques échecs."

Peut-on qualifier ces propos d'anti-syndicaux? Au contraire, ils veulent plutôt être une analyse objective, mais que d'interprétations fausses on peut en faire. Nos enquêtes n'ont d'autres prétentions que de rendre les jeunes travailleurs conscients de leur situation et de les éveiller à améliorer ces situations puis de discuter avec tous les responsables du monde du travail afin de trouver les vraies solutions. Ceci nous a permis, il y a deux ans, de lancer des séries de cours sur l'éducation syndicale. Une dizaine de cours ont été mis sur pied dans différentes régions. Plus d'un millier de tracts sur l'éducation syndicale ont été édités par nos chefs de base. Ces tracts ne contiennent qu'une initiation au syndicalisme et on a nettement l'impression que ce que les jeunes travailleurs y apprennent est tout à fait neuf pour eux.

Cette année par l'enquête-travail, nos sections de base ont commencé à reprendre contact avec les responsables syndicaux et à établir une collaboration plus suivie. De part et d'autre plusieurs rencontres d'informations sont prévues dans les sections en mars et avril. Nous souhaitons que ces rencontres fassent disparaître à jamais certains préjugés qui dressent des murs inutiles entre jeunes et adultes ouvriers.

Il y a aussi un autre aspect à considérer, les jeunes travailleurs qui arrivent dans le mouvement de la J.O.C. y viennent avec tout ce qu'ils ont : espoirs, problèmes, préjugés (même contre les syndicats). Il n'y a aucune censure d'exercée pour

leur faire taire ce qu'ils pensent. C'est même à partir de ce qu'ils expriment qu'ils peuvent réfléchir avec les autres, échanger, vérifier, rectifier.

Maintenant un petit tableau intéressant sur une enquête-sondage menée auprès de quelque 118 chefs du mouvement dans différentes régions, également répartis entre gars et filles.

Sur 118 — 43 sont syndiqués.

A la question : Que représente pour toi les syndicats? voici les réponses données, il faut noter que chaque répondant a donné plus d'une opinion.

- 92 disent que c'est une protection
- 9 un "racket"
- 62 une association qui défend bien nos droits
- 51 un organisme qui met plus d'union entre les employés
- 22 une "patente" d'argent
- 3 ça paye des voyages aux dirigeants
- 30 un organisme qui représente les ouvriers auprès du gouvernement
- 38 un mouvement d'éducation auprès des travailleurs
- 22 une petite "clique" qui pense plus à ses intérêts personnels qu'à ceux des ouvriers
- 13 une affaire menée par des "vieux".
- 4 ça ne tient pas compte de la femme.

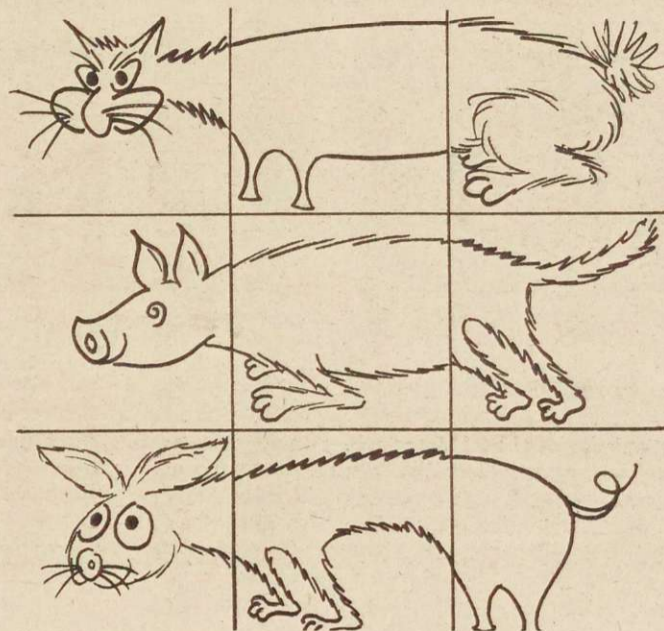
A la question : A quelles occasions as-tu senti le besoin d'un syndicat? :

- 77 pour le contrat de travail
- 61 pour une augmentation
- 42 quand il y a eu une injustice à mon endroit
- 31 quand il y a eu une injustice envers les autres.

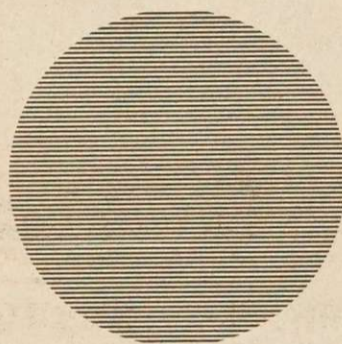
Ce petit sondage nous donne déjà l'opinion de jeunes qui commencent à s'engager dans le monde ouvrier. Celle de la masse des jeunes travailleurs est encore moins avancée, moins approfondie.

C'est avec ces richesses et ces limites que la J.O.C. doit travailler en plus des préjugés, de ceux qui la connaissent mal. Et c'est tout de même encourageant que le jeune travailleur s'intéresse au syndicalisme jusqu'au point d'y voir les choses qui font défaut, d'en souhaiter le changement. Au lieu de s'alarmer de leurs propos, ne voudrait-il pas mieux les considérer comme une occasion merveilleuse pour nous de faire un examen de conscience nécessaire?

## CONCOURS



JEU NO 1 — Le nom de Johanne Fontaine (9½ ans), Disraéli, Cté Wolfe a été choisi au hasard et celle-ci recevra la récompense promise. CE MOIS-CI... Veuillez reconstituer les animaux comme il se doit et nous faire parvenir le dessin. Le journal "Le Travail" offre au gagnant de beaux livres pour une valeur de \$10.



SPACES DE LA FIGURE LA BEAUTÉ DE LA FORME  
MUENT DANS LE CYCLE A L'ANIMAL QUE SE PEUT  
PELLIT TOUS LES JOURS QU'IL S'ÉLÈVE EN L'EAU.



JEU No 2 — Nous reproduisons ci-dessus le dessin de Moïsette Olivier (14 ans) R.R. no 5, St-Léonard, Jonquière, notre gagnante de ce concours. CE MOIS-CI... Que diriez-vous d'offrir une corbeille de fruits à grand-mère qui est malade? Elle en serait touchée! Dessinez donc votre présent et faites-nous-le parvenir. Le gagnant recevra du matériel d'artistes pour une valeur de \$10. offert par le journal "Le Travail". FELICITATIONS AUX GAGNANTES.

CONCOURS 4364 RUE ST-DENIS MONTRÉAL — MARS 1965

### JEU No 1

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

Age .....

### JEU No 2

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

Age .....



# Réforme de structures de la Fédération des employés de services publics

La Fédération canadienne des employés de services publics (CSN) vient de compléter les cadres de son exécutif, nous a déclaré M. Jean-Robert Gauthier, directeur professionnel et vice-président de cet organisme.

A la suite d'assemblées qui ont été tenues à travers toute la province, les syndicats affiliés à cette fédération ont en effet procédé à l'élection des exécutifs de chacune des quatre sections professionnelles et des 8 conseils régionaux prévus par la nouvelle constitution de la FCESP.

On sait qu'au dernier congrès de cette fédération qui groupe quelque 150 syndicats et quelque 16,000 membres, les délégués avaient adopté une réforme de structures visant à accroître l'efficacité de cet organisme professionnel.

En vertu de cette nouvelle constitution, les présidents et vice-présidents de quatre sec-



André Lanciault

teurs professionnels et les présidents des huit conseils régionaux deviennent automatiquement membres de l'exécutif fédéral qui comprend en outre un président: M. André Lanciault, une vice-présidente: Mlle Pauline Véronneau, un vice-président exécutif: M. Jean-Robert Gauthier et un secrétaire trésorier: M. Marcel Robitaille.

Ces quatre derniers dirigeants sont élus par le congrès qui se tient tous les deux ans.

La FCESP a connu au cours des dernières années une expansion considérable de ses effectifs. Cette expansion s'est fait sentir notamment dans l'industrie de l'électricité et dans les services de transport en commun.

Ceci a nécessité une adaptation des structures de la fédération et entraîné en outre la création des secteurs professionnels.

Au cours des mois de janvier et février, les syndicats affiliés ont été conviés à des assemblées sur le plan professionnel ainsi que sur le plan régional.

Les élections ont donné les résultats suivants:

**Vice-présidents professionnels:** MM. Marcel Martineau et Gérard Poiré (corporations scolaires); MM. Roméo Gratton et Roland Beaulieu (corporations municipales); MM. Yvan Blain et Roland Souchereau (transport en commun); MM. Louis-Georges Prévost et Maurice La-joie (industrie de l'électricité).



Jean-Robert Gauthier

**Vice-présidents régionaux:** MM. Roger Saint-Cyr (Estrie); Roméo Moreau (Mauricie); J.-Marie Beaumont (Saguenay-Lac St-Jean); Gérard Shanks (Mont-réal); Louis-Pascal Courchesne (Hull); Lauréat Saint-Laurent (Québec).

Deux postes de vice-président régional restent à combler: ceux des régions de la Côte Nord et du Bas-du-Fleuve.

Rappelons que le but principal des conseils professionnels

de la FCESP est d'élaborer, en collaboration avec la Fédération et suivant les politiques générales de cette dernière, les objectifs particuliers de chacun des secteurs en matière de conventions collectives de travail. Ces conseils ont aussi pour but d'assurer une présence de la fédération auprès des syndicats concernés ainsi qu'un lien organique entre eux.

Quant aux conseils régionaux de la fonction publique, qui regardent les syndicats selon les régions telles que délimitées par la CSN, ils ont pour but de concrétiser sur le plan régional les objectifs généraux de la fédération. A titre d'organismes de coordination, ils assurent un lien entre les syndicats, favorisent l'éducation et l'expansion syndicales, créent et maintiennent un programme de relations publiques dans la région. Il leur appartient aussi d'intervenir au besoin auprès des organismes syndicaux de la région: conseil central ou bureau régional de la CSN.

## La "journée" des présidents

QUEBEC. — Toute une journée passée à cerner les responsabilités d'un président de syndicat. C'est le tour de force réussi par 80 des 100 présidents de syndicats affiliés au Conseil Central de Québec.

Conviés à une journée d'étude par le Comité d'éducation, le 6 février, ces leaders ont étudié, d'abord en comités, puis au cours d'un débat, les fonctions que doit remplir un président de syndicat, surtout face au besoin d'éducation.

Cette journée a permis aux 28 animateurs de vie syndicale de la région de Québec de vérifier la portée des cours dont ils ont eux-mêmes bénéficié depuis l'automne; une réunion bien préparée est susceptible de mieux intéresser les membres des syndicats... et les présidents, à l'occasion. Entre autres conclusions, les participants ont trouvé que le sens de la démocratie et du bien commun était la vertu principale d'un candidat à la présidence de son syndicat.

Il ne faudrait pas sous-estimer

la connaissance approfondie de la convention collective et de la constitution avant de choisir un président de syndicat. En général, les présidents ont convenu de nommer des responsables de l'éducation dans leurs syndicats respectifs, en insistant sur la nécessité d'initier les nouveaux membres et de conserver l'intérêt qu'affiche tout nouveau venu dans une organisation dynamique.

Pour éviter la monotonie dans la vie syndicale, il serait bon que les réunions ne se tiennent qu'au moment où il y a quelque chose d'important à discuter; autrement, disent certains participants, les membres du syndicat sont tentés de s'éloigner, de chercher plus de variété... mais pas dans la vie syndicale.

Les confrères Maurice Boucher et Julia Boisclair étaient les principaux organisateurs de cette journée de présidents qui comprenait aussi la projection du film "Opération 55" et une causerie par l'un des sous-ministres de l'Éducation du Québec.

## WINDSOR a dormi à l'ombre...

— Suite de la page 11

aussi massive à l'usine de DomTar n'est pas inévitable.

"Le syndicat ne s'oppose pas à la réduction du nombre des emplois à la suite des changements, mais il soutient que cette élimination pourrait s'effectuer au rythme du "virement" normal de la main-d'oeuvre, donc n'entraîner effectivement aucune mise à pied".

En avançant par exemple l'âge de la retraite ou en facilitant l'obtention de permis d'absence, la cie pourrait, selon le syndicat, accélérer ce virement.

Tous les citoyens de Windsor sont directement ou indirectement impliqués dans la politique d'emploi de la DomTar qui est le seul employeur important dans cette ville des Cantons de l'Est.

On a calculé que trois mises à pied à l'usine pourraient en provoquer une quatrième dans la ville même par suite

de la baisse du pouvoir d'achat et de la demande de services.

Ces suggestions ont fait l'objet de négociations entre le Syndicat et la compagnie, mais les pourparlers n'ont pas encore donné tous les résultats attendus.

Dans le même temps, Me Carrier Fortin, ministre provincial du travail, au cours d'une rencontre avec les membres d'un comité spécial formé pour venir en aide aux travailleurs déplacés, a annoncé qu'une équipe temporaire de techniciens se rendrait à Windsor pour entreprendre une action conjointe en faveur des 172 employés qui seront remerciés à la DomTar.

Me Fortin a souligné que son ministère était en train de mettre au point une politique permanente qui facilitera le reclassement des travailleurs mis à pied à cause de l'automatisation dans les industries du Québec.

## From page 16

### Here's to Quebec

The strike broke out on the morning of December 5th, for many reasons:

1) The Employer, during the negotiation meetings, had not expressed any desire to correct rapidly and thoroughly the deplorable situation which existed in the enterprise;

2) It had become obvious, moreover, that without a strike, the employees would obtain very vague results from an Employer who did not appear to have changed any of his thinking habits;

3) The mistakes of the past could not easily be forgotten, and an agreement was needed to correct them. This the Board did not appear willing to do.

A strike was necessary. And it had to be declared at a time when it would have the most effect. The Christmas season appeared fitting. It was believed that the strike would not last long. There were many reasons for this. With a strike declared three weeks before Christmas, the Government would probably wish to settle it a few days before the 25th or before New Year's Day. But the Liquor Board did not see it this way.

In all probability, it underestimated the resistance of the employees. The latter, after having been on strike during a month and a half, rejected by a 95% vote a compromise judged unacceptable concerning job security. If the strike lasted well into the month of February, this was because the Board believed, at least until the beginning of the year, that it could settle at a lower cost if the negotiations lasted longer. This was a mistake and the Prime Minister made another glaring blunder when he asked the employees to return to work by promising that they would obtain a satisfactory settlement after the strike.

The facts have proved that the strikers were right: a strike was necessary, it was necessary to declare it on December 5th and it was necessary to make it last until a satisfactory settlement had been reached. The result is clear: it is a victory. The collective labour agreement introduces a truly new system in the enterprise. The Employer will be obliged to change his methods and we believe that a certain number of persons on the side of the Management will be glad of this. February 18th, at midnight, is an important date in the changing province of Quebec: the first collective agreement with the Government employees was signed in the Parliament Buildings. Although the word victory was not mentioned, it was indeed a brilliant victory.

### The struggle was long

The collective labour agreement of the employees is, in effect, the first contract concluded between the Government and an important group of its employees.

For the employees concerned, the struggle was long and difficult, but the results are impressive.

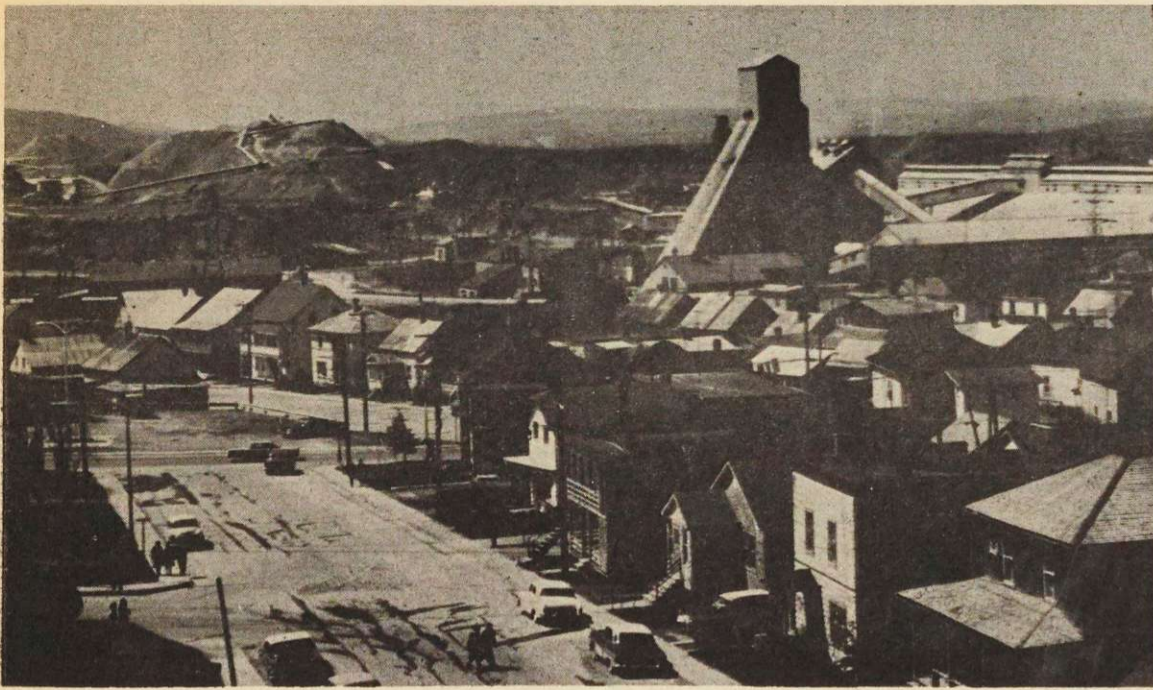
Patronage, insecurity, scandalously low wages are, as a rule eliminated.

In an enterprise which will undergo drastic changes during the next few years, the employees are certain that these will not be made at their expense.

In an enterprise which has always been, in the past, the seat of the most shameless kind of patronage, there will be, from now on, regular hiring and promotion policies.

Moreover, the employees will profit by many fringe benefits, among others more social security thanks to a group-insurance plan (50% of the premium of the said plan is to be paid by the Employer) and to sick leave and accident benefits.





## The Thetford operation - a priceless experience

● At the end of March 1964, the mining cities of Thetford and Black Lake, in the Eastern Townships, were struck with a sudden blow.

Three mining companies announced the merger of their personnel, their means of production and ore reserves.

The operation was to end up with the dismissal of 600 employees out of an approximate total of 2,700.

A few days later, following a serious study of the situation, the president general of the CNTU, Mr. Jean Marchand, in an appeal to the president of Asbestos Corporation and Quebec's Prime Minister, launched the idea of a special committee, the purpose of which would be to assist the displaced miners.

In June of the same year was born the "Société de reclassement des travailleurs de l'amiante (SRTA), a project led by Mr. René Lévesque, minister of natural resources.

After six months of operation, the SRTA has now been dissolved and the time has come to assess the results of this experience.

**THETFORD MINES** — The operations of the Société de reclassement des travailleurs de l'amiante have been unexpectedly successful, stated, Mr. René Lévesque, minister of natural resources, on the occasion of the closing of that organization which has now been dissolved.

The information and the lessons drawn from that experience, he added, are priceless for the assessment of similar situations which may occur in the future.

Already the Thetford experience is being used in North-West Quebec. In addition the data gathered in this city will serve in the setting up of a permanent organization, or at least a formula, to meet these kinds of situations which are becoming less and less exceptional in the day to day life of an expanding modern collectivity.

Speaking before a group of miners who had come to meet him at the end of the dissolution meeting, Mr. Lévesque pointed out that there was much room for improvement in the co-ordination of our various socio-economic institutions.

He is of the opinion that if real co-ordination existed between the various municipal, provincial and federal services, a third of the present unemployment in Quebec, unemployment which he has qualified of waste and apathy, would thereby disappear.

He added that governments were however not the only ones to be interested in this problem of labour training and re-education.

"It is also every citizen's business", he said.

The minister of natural resources stressed in fact that "the mobility of labour" came first

among the main conditions to palliate unemployment.

"It will in fact be extremely hard to proceed with the reclassification of workers if they do not agree to move and take the available jobs where they are", he said to his audience which included several former miners who had come to ask him what the authorities had in mind to improve their lot.

### "Honest" figures

Referring to the report prepared by the director of the SRTA's office, Mr. Lévesque stressed the importance of stating the figures honestly. Otherwise, we will never get out of it, he said.

According to the SRTA report, there were 583 lay-offs following the merger of the three mining companies announced in the spring of 1964. However, this total includes 129 retired, deceased, injured or sick employees, as well as 24 doubtful cases, that is, persons who did not report to the Society's office.

Hence there remained 430 persons able to work. What happened to them? How was the Society able to help them?

- 337 got a permanent or temporary job, which does not mean that all of them are still working;
- 39 are self-employed;
- 29 took a professional training course;
- 25 were unemployed on November 17 last.

### Movings

There have been 106 former miners who left Thetford with their families in 1964. Among these, 64 remained in the province, two went to Ontario and 40 to the United States.

The cost to the Society for these movings was \$27,437.78, or \$7,000 for those who remained in the province and some \$20,000 for visas and other expenses for those who went to the United States.

### Professional training

Sixty miners asked to take courses. Some were refused either because they were too old or did not have the necessary school preparation.

Others who had been admitted to the courses refused them or dropped them because they had found a job.

All together, 21 miners were able to take professional training with the help of the SRTA which spent a total of \$1,386 for that purpose.

Included among the expenses of the SRTA is an amount of \$9,801 to assist 39 miners who started their own business.

In addition, 46 families received financial assistance for the purchase of school supplies in last September.

## A systematic running down campaign

QFL leaders will not regain or keep the confidence of the workers with accusations raised at random, for the latter are too well aware of such proceedings.

Such was the statement made by Mr. Robert Sauvé, Montreal regional director of the CNTU, in reply to QFL's president Louis Laberge who had said that the group of workers who had joined the CNTU in the course of the last months were seriously prejudiced by a so-called fiendish scheme that would govern the various stages of their labour agreement negotiations.

Taking separately each one of the cases mentioned by Mr. Laberge, the CNTU director was able to prove the misleading character of the QFL's charges:

● **National Harbours:** It is a false statement to say that five months have elapsed without any preparation for negotiation. The QFL is well aware that the last agreement only expired on December 31. As early as January 18 the syndicate's draft agreement was already submitted to the general assembly. The latter suggested a number of changes concerning certain categories of employees. Since democracy is no empty word at the CNTU, several particular clauses were prepared in consultation with the workers concerned. On February 11 the syndicate forwarded its notice of negotiation to the National Harbours Commission.

● **Consumer's Glass:** The certificate is dated December 29. The employees have already concluded the preparation of their draft. Requests have been officially approved on February 8 and negotiations are now proceeding.

● **MTC and PTC:** certificates were granted on December 18 and 22. In accordance with the constitution which they have themselves worked out, the employees of the Montreal Transportation Commission proceeded with the election of their executive on January 14 last. In

addition, the syndicate's requests have been submitted to the general assembly.

● **Royal Victoria and Montreal Jewish Hospitals:** the QFL leaders are displaying here their lack of information since the labour agreement has already been approved by the members. We should mention in this case the numerous legal procedures used by the international union to hinder the new syndicate's action.

Mr. Sauvé added that the same preparations were in progress with all the other syndicates which had chosen to withdraw from the QFL.

"At the CNTU, he said, draft collective agreements are carefully studied by the workers themselves. The movement belongs to them. If they are not satisfied, they just say so without having to go through the head office located in Philadelphia, Washington or Pittsburg".

The QFL, as it is known, has announced its intention to keep at the CNTU. "We shall follow it step by step and try to catch it out", has said Mr. Laberge.

This systematic running down campaign has up to now taken the form of press releases which have been issued in a surprisingly steady flow.

There remains to be seen how long the QFL will continue to take advantage of the hospitality offered by mass media. Sooner or later these may get tired of being used as a "sound box".

## Royal Victoria Hospital

# A snub for the QFL and the International Union

**THE signature of a collective agreement at the Royal Victoria Hospital on February 11 last is a slashing snub for the QFL, has stated the president of the National Federation of Services (CNTU), Mr. Paul-Emile Dalpé.**

This agreement includes a retroactivity clause according to which employees will receive \$470 to \$900 if we take into account the seniority premium.

On the occasion of a general assembly of the Syndicat national des employés de l'hôpital Royal Victoria, Messrs. Charles Udvarhelyi, the representative of the Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal, and Bruno Meloche, technical adviser of the Federation, submitted to the members the results of the last negotiations between representatives of the syndicate, the hospital management and the government.

On certain specific points, the new agreement even provides for

better advantages than those obtained in the other Montreal hospital after their last summer negotiations and threat to strike.

It is not the first time that Mr. Laberge is talking through his hat, commented Mr. Dalpé, who was referring to the recent statements of the QFL president in which he accused the CNTU of delaying the negotiation of labour agreements for the groups of worker who had just changed their allegiance.

"When Mr. Laberge charges the CNTU with doing nothing for the Royal Victoria employees, continued Mr. Dalpé, he is very well aware of the fact that the international union (affiliated to the QFL) has been for months hindering any action and negotiation through legal procedure before the Superior Court."

"Mr. Laberge knows very well that when, following a secret vote, this group of employees elected to leave the QFL and join the CNTU, the international union questioned the validity of the vote.

Mr. Dalpé also stressed the fact that a number of the new syndicate members have remarked that never before, when they belonged to the international union, had they been able to take such an active and democratic part in the preparation, negotiation and approval of their labour agreement.

"Gone are the days when negotiations were carried between the business agent and the hospital management, said Mr. Dalpé. Gone also the days when the members of a syndicate were only considered as funds providers".

Mr. Laberge should have attended the February 11 meeting. He would have seen, from the enthusiasm of the members present, that their preference for the CNTU over the QFL was definitely unequivocal.

In the course of this lengthy and difficult struggle, the Royal Vic employees' patience was severely tried by the tactics of the international union which they wanted to leave.



## Quebec Liquor Board



# The struggle was long, but the results are impressive

**A** SERIOUS tense, almost solemn meeting received its negotiators last February 17th.

The atmosphere contrasted with that of the noisy, colored gatherings which were the meetings of the Liquor Board's employees' syndicates these last three years or so.

A week ago, this same meeting had approved the terms of an agreement on job security and wages.

But a minority of almost a third had noisily made its opposition known. The dissidents were, to all appearances, among the "workmen" whose wages, it was generally known, were lower than those of the other group, before the beginning of the conflict.

It had been agreed that the Negotiating Committee would once again settle down to work to negotiate the final text of the agree-

ment. The talks continued without interruption during six days and meanwhile everyone speculated on the probable opening date of the Liquor Board's stores.

The contract as a whole as well as each particular clause had to be approved by the General Meeting. Everybody was anxious to know the results of the last minute negotiations.

"We'll take all the time we need", said to begin with Mr. Pierre Vadeboncoeur, Chief Negotiator of the Syndicate, taking off his jacket and inviting the meeting to settle

down comfortably. "We have work for at least two hours", he added, putting down on the table a pile of documents one of which was a copy of the agreement.

As a matter of fact, the meeting, which started at ten o'clock in the morning was to last more than five hours.

According to the procedure adopted, each clause had to be read — and explanatory notes added when necessary — of an agreement containing 41 articles, some of which such as "seniority" covered 13 pages!

In spite of the increasingly suffocating atmosphere, the meeting listened very attentively, almost religiously, to the commented reading of the contract. Every member seemed anxious to make out what his new working conditions and wages would soon be.

A pleasant surprise awaited the "workmen" regarding their wages. The last round of negotiation talks had been a success. Due to the insistence of the Negotiating Committee, following the meeting of the preceding week, the Employer had felt it best to revise his position.

A solution had been worked out which permitted a reajustment of the wages paid to the workmen and which had as net result to bring up by \$8 to \$11 (at least) the wage increase granted during the first year of the contract. In certain cases, this increase reached \$13, \$16 and even \$20 per week.

Following this, the vote by secret ballot was held. Each member in good standing came and deposited his voting paper in accordance with a method aimed at preventing any irregularity or even any semblance of irregularity.

The whole proceedings were repeated in the evening in Quebec City as well as in the other regions of the province: Lake St-John, Gaspé Peninsula, the St-Maurice region Abitibi, Eastern Townships.

Everywhere, the agreement was approved by an overwhelming majority of over 90%. That same night, the two parties set their signature at the bottom of a document which has been called "historical".

## HERE'S TO QUEBEC

by  
Pierre  
Vadeboncoeur

**F**ORTY years of humiliations, of poverty and of dependence had paved the way for a face to face meeting between the Liquor Board and its employees.

Suddenly conscious of their force now that they were organized in a Syndicate, they could openly express their revolt.

It would have been necessary for the Government, now that it had decided to negotiate, to take measures to adapt itself rapidly to the situation.

It would have been necessary for it to change its methods, to accept to settle in a few months, through a collective agreement, such an unfair and anarchic situation.

But this it did not do. It hesitated in spite of the warning it was given by the Syndicates

on the day following the first negotiating meeting, on September 1st.

As a matter of fact, the Syndicates immediately requested the assistance of a conciliator, a procedure in itself unusual and probably never resorted to before. This meant that a strike could be declared on the 3rd or 4th of December.

Such a complete change of attitude was not easy to arrive at but it could have been achieved. Besides, the warning of the Syndicates rendered it necessary. But no orders were apparently given by the Government to the Employer's Committee enjoining it to adapt itself to the situation.

The Syndicates had waited three years and had had enough.

On the contrary, the Employer did not co-operate, and blamed the Syndicates for having resorted to conciliation so quickly. They pretended that this threat of a strike left them indifferent. Such an attitude did not take into account the real situation and was moreover childish.

At the negotiating table very little progress was made. Would the Syndicates be blamed for this? Such was perhaps the secret hope of the Employer. But, on the contrary, this hateful situation was not blamed on the Syndicates but on the Government, as the rest of the story proves. The Employer's Committee was accused, quite rightly, of being deliberately slow and the public believed it.

— Continued on page 14