


le travail

Nous sommes tannés



Paul-Emile Dalpé,
président de la
Fédération Nationale
des Services

de financer la santé !

vol. 42, no 6, montréal, août 1966

Personne ne veut prendre ses responsabilités

La population verse en taxes des centaines de millions de dollars pour l'hospitalisation. Elle est en droit de s'attendre que l'Etat lui fournisse ce service 365 jours par année. Elle est en droit de s'attendre que ceux qui travaillent dans les hôpitaux soient rémunérés convenablement et qu'ils jouissent de conditions de travail intéressantes. La population n'a jamais exigé que des milliers et des milliers de travailleurs dans les hôpitaux soient traités comme des citoyens de troisième ordre. Elle est en droit de s'attendre que les hommes publics prennent cela sérieusement, la santé publique.

Mais la relation entre le monde politique et celui de la santé s'est toujours faite dans l'irresponsabilité la plus complète, depuis l'époque de l'assistance publique au cours de laquelle "les amis" bénéficiaient de l'hospitalisation gratuite jusqu'aux jours plus récents de l'assurance-hospitalisation où le gouvernement s'est imaginé que sa responsabilité se limitait à faire la comptabilité des dépenses.

La responsabilité ultime qui revient à l'état dans les services de santé publique, (parce qu'ils sont payés par nos taxes) n'a jamais été acceptée par les hommes publics. Elus par le peuple pour surveiller les intérêts du peuple, les hommes publics se sont toujours imaginé qu'ils pouvaient vendre cette responsabilité à des institutions privées tout en leur achetant les services requis par la population.

Le malheur c'est que les institutions privées, telles les hôpitaux, ne veulent pas plus de cette responsabilité ultime que les hommes politiques.

D'ailleurs elles ne peuvent, en définitive, être tenues responsables de la bonne marche d'un aussi vaste service public.

C'est pourquoi l'autorité politique doit maintenant faire face aux blâmes de la population.

Quant aux hôpitaux, ils seront tenus responsables de l'administration des services qu'ils vendent à la population.

C'est ainsi que le syndicalisme aura, par son action, enfin, jeté la lumière sur les responsabilités propres des autorités politiques et des institutions hospitalières. Toute la population bénéficiera ainsi du courage des 32,500 employés d'hôpitaux qui ont engagé la lutte.

Richard DAIGNAULT

Important

"Labour" -- the English-language edition of "Le Travail" -- is available. Members of unions affiliated to the CNTU

and who prefer the English-language edition may obtain it on request, free of charge, by writing to:

"Labour", 1001 St-Denis, Montreal, Que.

le travail

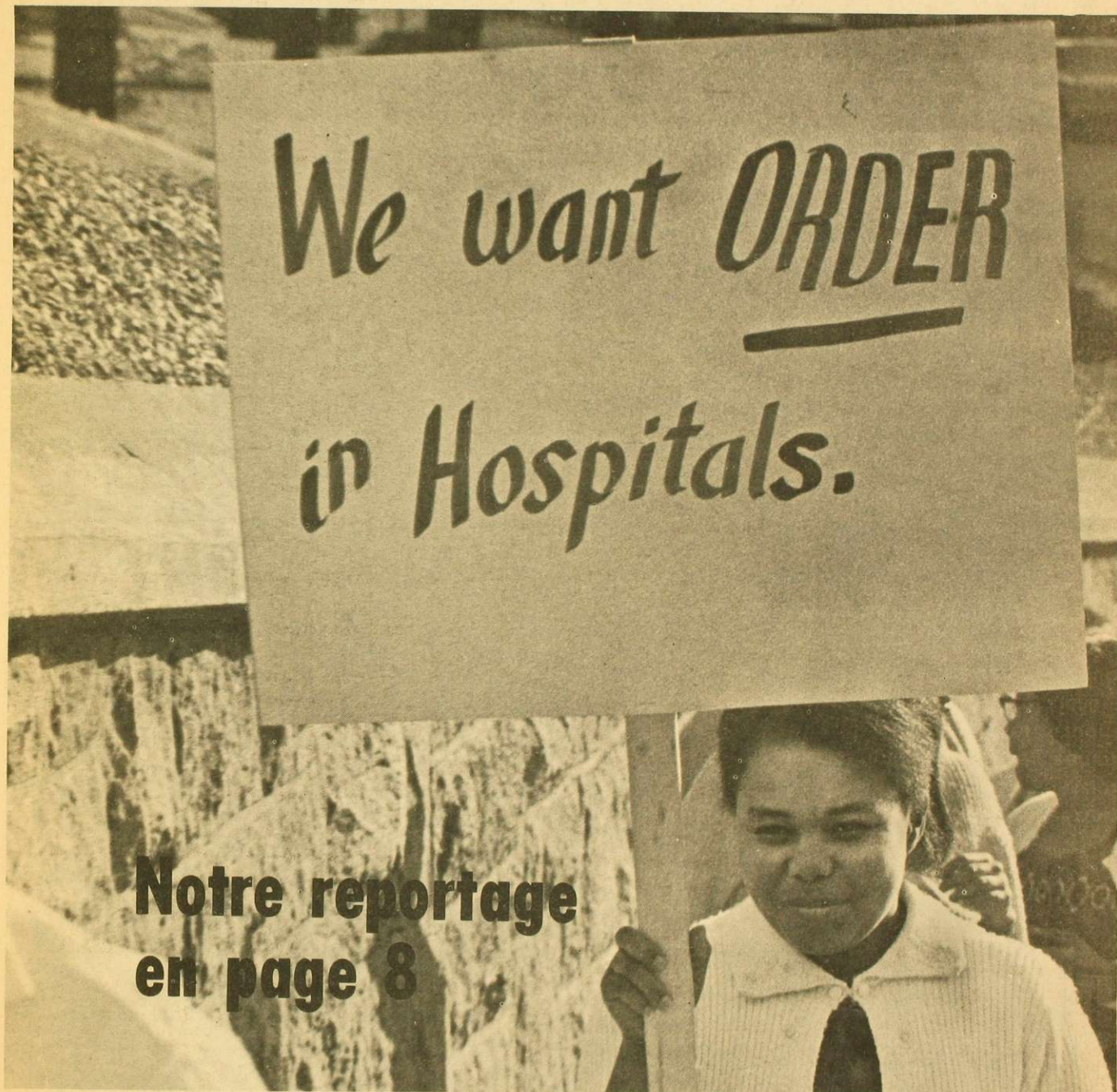
Organe officiel de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN). "Le Travail" paraît tous les mois. Directeur: RICHARD DAIGNAULT. Bureaux: 1001, St-Denis, Montréal. Tél.: 842-3181. Composé par Typofilm Inc., Montréal et imprimé par les Editions du Richelieu, St-Jean de Québec. Le Ministère des Postes à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de deuxième classe de la présente publication.



LE TRAVAIL 92

32,500 GRÉVISTES

le travail



**Notre reportage
en page 8**

Nous voulons qu'il y ait de l'ordre dans les hôpitaux !

La CISC exige la participation des syndicats à la politique économique et sociale...

Le président de la CSN, Marcel Pepin, s'est rendu le 30 juin dernier à la 30e session du Conseil de la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens, à Bruxelles, en Belgique. Il représentait le Canada à cette assemblée qui comprenait environ 150 délégués de tous les pays du monde. M. Pepin nous a rapporté les deux principales résolutions adoptées par le congrès.

Mouvement syndical et pouvoirs publics

Dans la résolution adoptée par le congrès au sujet des relations entre le mouvement syndical et les pouvoirs publics, la CISC a exigé :

- que l'Etat, dans l'intérêt de la démocratisation de l'organisation économique, reconnaisse aux syndicats un droit de participation à part entière à l'élaboration et à la réalisation de la poli-

tique économique et sociale ;

- que cette politique sociale garantisse une distribution équitable du revenu national, un développement industriel qui réponde aux besoins sociaux et un aménagement du marché qui empêche que certaines classes de la population soient désavantagées ;

- que la politique économique et sociale ne puisse entraîner la monopolisation du pouvoir économique entre les mains de l'Etat, mais qu'elle accorde aux travailleurs la participation à l'administration des biens de l'entreprise ;

- que l'Etat reconnaisse le droit d'affiliation internationale des syndicats nationaux comme un élément essentiel de la liberté syndicale, étant donné que la solidarité internationale et l'assistance technique permettent aux syndicats d'accomplir toute les tâches qui leur incombent et de devenir ainsi des partenaires authentiques et valables de l'Etat ;

- qu'il soit tenu compte du contexte international où vient s'insérer le développement national, et que soit réalisée, sur le plan mondial, une division du travail de production et de transformation où les fonctions sociales soient équitablement réparties.

La CISC a aussi demandé à l'Organisation Internationale du Travail de défendre énergiquement la liberté syndicale, qui comprend au moins :

- la liberté totale pour le travailleur de créer et d'adhérer à une fédération syndicale,
- l'indépendance totale tant à l'égard des pouvoirs publics qu'à l'égard des employeurs en ce qui concerne la gestion, l'organisation, le programme, la représentation et le financement,
- la liberté d'affiliation des syndicats aux organisations nationales et internationales,
- la liberté de mener des négociations en vue de la conclusion de conventions de travail collectives.

et réclame la paix au Vietnam

Le Conseil de la CISC a aussi exprimé sa sympathie à l'égard du désir de paix du peuple vietnamien et a demandé que les responsables des grandes Institutions internationales et de tous les pays ne négligent aucun effort pour ramener dans ce pays meurtri par une guerre épuisante une paix garantissant la justice et la liberté, aux institutions comme aux personnes. Il a salué le courage et la constance des militants de la Confédération Vietnamienne des Travailleurs et du peuple vietnamien et les a assuré de sa solidarité sans réserve.

Enfin, il a demandé que soit fournie au Vietnam une aide matérielle substantielle et rapide, sous forme d'action humanitaire, à l'initiative des nations, des organisations libres et même des personnes, en tenant compte que la répartition doit se faire en collaboration avec les organisations libres vietnamiennes et notamment la CVT.

LA CSN POURRAIT DÉPOSER UNE PLAINTÉ CONTRE LE CANADA

Lors d'un récent voyage à Bruxelles, où il participait au 30e congrès du Conseil de la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens, Marcel Pepin, président général de la CSN, s'est longuement entretenu avec un fonctionnaire du Bureau International du Travail de la situation qui est faite ici à certains groupes de travailleurs auxquels on refuse l'exercice de leur liberté syndicale, notamment aux employés de la Société Radio-Canada auxquels le Conseil Canadien des Relations Ouvrières (CCRO) à Ottawa a refusé l'accréditation.

M. Pepin a fait rapport de ses démarches au Comité exécutif de la CSN: il est possible pour la CSN de déposer une plainte devant la Commission des Libertés Syndicales du BIT contre le gouvernement canadien. Cette plainte pourrait porter sur la situation qui est faite aux travailleurs canadiens et sur le fait que la composition du CCRO porte préjudice aux syndicats CSN qui y comparaissent puisque trois des quatre représentants ouvriers qui y siègent appartiennent au Congrès du Travail du Canada.

Certaines conventions adoptées par le BIT, celle portant le numéro 87 notamment, visent à la protection et au respect de la liberté syndicale dans les pays membres. Il est vrai que le Canada n'a pas en-

tériné cette convention, mais rien n'empêche la CSN de déposer une plainte à la Commission des Libertés Syndicales du BIT.

Nous soutenons que des groupes de travailleurs ne peuvent exercer leur liberté syndicale entre autres parce que le CCRO est constitué de telle façon qu'il ne peut, dans un conflit de juridiction, que favoriser l'organisation qui compte plus de représentants au sein du Conseil.

Le comité "ad hoc" du Cabinet fédéral a écouté les représentations du CTC le 15 juin dernier, après avoir entendu celles de la CSN au mois d'avril précédent. Il n'a pas encore rendu sa décision malgré le fait que des centaines de travailleurs attendent encore, depuis l'automne dernier, qu'on reconnaisse leur droit fondamental à choisir le syndicat par lequel ils désirent être représentés.

A la suite du rapport qui leur a été fait par M. Pepin, le Comité exécutif de la CSN a confié à ce dernier le soin de continuer ses démarches et même de se rendre à Genève pour discuter avec les officiels du BIT.

Ce serait la première fois, à notre connaissance, qu'une telle plainte serait portée contre le gouvernement canadien au BIT et le geste ainsi posé par la CSN constituerait un précédent dans les relations ouvrières au pays.

Syndicalistes en prison

TORONTO — Cinq chefs syndicaux de Peterborough, reconnus coupables d'outrage au tribunal, ont été condamnés à deux mois de prison chacun, tandis que 21 autres personnes recevaient des sentences de 15 jours. Ils ont été incarcérés immédiatement mais ont porté leur cause en appel.

Tous ont été accusés d'avoir violé l'injonction qui limite le nombre des piqueteurs à la Tilco Plastics Co. de Peterborough. Dans son jugement le juge Gale dit que la manifestation du 6 juin était illégale puisqu'une injonction limitait à 12 le nombre des piqueteurs. Il ajoute qu'elle a été sciemment organisée et qu'elle constitue un défi à la cour.

La grève à la Tilco a commencé le 14 décembre mais l'usine a continué à fonctionner. Une poursuite pour mauvaise foi entamée contre les propriétaires a été remise au 4 juillet.

Commentant cette condamnation devant le conseil de Hamilton du Nouveau parti démocratique, le chef ontarien du NPD, M. Donald C. MacDonald, a dit que "jamais une décision d'un tribunal canadien n'a été un appel aussi clair à l'intervention d'une action politique".

Une réunion du Bureau International du Travail doit se tenir à Ottawa à l'automne pour tous les pays américains: il est aussi fort possible que la question y soit soulevée par les représentants de la CSN, s'il n'y a pas eu d'autres développements dans cette affaire.

"La Confédération des syndicats nationaux regrette qu'un retard puisse se glisser dans l'établissement du régime d'assurance-santé au Québec et prévient le gou-

Pas de retard dans l'assurance-maladie!

vernement qu'elle n'acceptera pas qu'il soit remis 'aux calendes grecques'", a déclaré le secrétaire-général, Robert Sauvé. Celui-ci a fait cette déclaration à l'occasion de l'annonce faite par le nouveau ministre de la Santé du Québec, M. Jean-Paul Cloutier, que le plan d'assurance-maladie ne pourrait pas entrer en vigueur dès le premier juillet 1967. Le secrétaire-général a ajouté qu'il ne fallait pas "que la récente arrivée au pouvoir du gouvernement de M. Johnson et les difficultés que présente l'application d'un tel plan en remette le principe en cause, en empêche ou en retarde l'établissement de quelques mois."

La CSN, conjointement avec la FTQ et l'UCC doit présenter un mémoire au comité conjoint sur l'assurance-maladie très bientôt. La CSN demande dans ce document que le régime d'assurance-santé soit universel, complet, obligatoire et public.

UNIVERSEL: La CSN entend un régime qui s'appliquerait à tous les citoyens du Québec, excepté ceux qui bénéficieraient à ce moment de services médicaux gratuits.

OBLIGATOIRE: La CSN entend que tous les citoyens

puissent être admissibles aux bénéfiques de l'assurance-maladie. Elle écarte complètement tout régime supposant une preuve d'indigence.

PUBLIC: La CSN entend que

l'administration du plan revienne à l'Etat. Elle pourrait être confiée à une régie tripartite de la Santé qui comprendrait des représentants autorisés du gouvernement, des consommateurs et des professions médicales et paramédicales.

COMPLET: La CSN entend un régime qui protège les citoyens contre tous les risques inhérents et consécutifs à la maladie. Cela devrait aller du routinier traitement de la maladie au dépannage financier et domestique.

Après un examen attentif des diverses méthodes de financement d'un tel régime, les organismes signataires du mémoire croient que l'impôt sur le revenu est nettement préférable parce qu'il présente l'avantage d'éliminer carrément toute notion d'indigence et qu'il est progressif dans une certaine mesure.

Enfin, la FTQ, l'UCC et la CSN reconnaissent que les médecins et les dentistes peuvent choisir le mode de paiement qui leur plaît, dans la mesure où cette rémunération est proportionnée au service rendu. Ils reconnaissent aussi le principe du libre choix du médecin par le client.

La CEQ (CIC)

et

la subversion...

A son dernier congrès annuel, au début de juillet, la Corporation des enseignants du Québec, autrefois la Corporation des instituteurs catholiques, a attaqué la CSN par la voix de son conseiller technique, M. Laval Grondines et de son président, M. Raymond Laliberté.

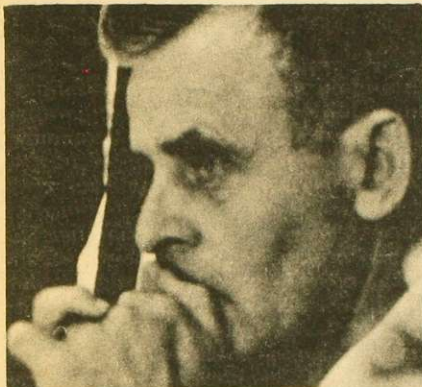
Ceux-ci avaient prétendu que la CSN s'inspire des meilleures techniques de subversion et qu'elle fait du maraudage dans les rangs de la Corporation. Le secrétaire-général de la CSN, Robert Sauvé, avait immédiatement répliqué en conseillant aux dirigeants de la Corporation de "s'engager dans une véritable action syndicale" plutôt que de tenir de tels propos. Selon M. Laliberté, la Corporation fait du syndicalisme "depuis les années 35 et le gouvernement Duplessis nous trouvait même trop exigeants et comptait notre action pour trop efficace..."

Mais ce n'est pas l'avis d'un professeur syndiqué, secrétaire exécutif du syndicat des professeurs de l'Etat du Québec CSN, Raymond Vézina. Celui-ci trouve que l'esprit de la Corporation est celui des corporations du Moyen-Age dont elle est d'ailleurs issue.

"Les buts de la Corporation, affirme M. Vézina, sont de protéger avant tout la profession contre l'extérieur et contre ses propres membres, à l'abri d'une certaine pensée patriotique et sociale prédéterminée. Des buts semblables amènent inévitablement des structures rigides et autoritaires qui étouffent toute possibilité de démocratie et de vie syndicale authentiques. Le congrès qui vient de se terminer en est l'illustration la plus flagrante: Les membres et les syndicats locaux se sont plaints d'un manque d'autonomie, de représentation, de possibilité d'affirmation au sein de la corporation."

M. Vézina termine en déclarant: "Comme la Corporation ose déclarer la guerre au maraudage au moment où toutes ses structures internes et son autoritarisme craquent de toutes parts, il est probable que des groupes de professeurs de plus en plus nombreux s'adressent à la CSN au fur et mesure qu'échoieront leurs conventions collectives dans l'intention de quitter les marasmes amorphes de la Corporation et de fonder des syndicats libres, autonomes, responsables envers eux mêmes et envers la société."

Métallurgie: le progrès social exige la participation des ouvriers



ADRIEN PLOURDE, président de la Fédération

C'est sous le signe de la nécessité de la participation des ouvriers au progrès social que s'est déroulé le congrès de la Fédération Nationale de la Métallurgie, qui s'est tenu à Granby du 27 au 30 juin.

Les quelque 200 délégués ont adopté plusieurs résolutions importantes concernant notamment l'éducation politique de la jeunesse, l'orientation des adultes, la Commission des Accidents du Travail, la Loi des Accidents du Travail et la réforme globale de la CSN.

Au sujet de l'éducation de la jeunesse, il a été proposé que "chaque syndicat et les corps supérieurs auxquels ils sont affiliés fassent des pressions auprès du ministère de l'Éducation pour instituer des cours d'éducation politique de la jeunesse dans les cadres d'une politique de planification humaine. Ces cours devraient avoir la même valeur académique que les cours d'histoire et de géographie".

Il a été proposé qu'"en collaboration avec les unions ouvrières, le patronat et les services de placement, un comité

d'orientation soit formé, lequel comité verra à organiser un service adéquat d'orientation des adultes désireux de se perfectionner en vue d'un avancement futur."

Quant au projet de réforme globale de la CSN, le congrès s'y est opposé mais a précisé que pour aider les fédérations qui ont besoin d'aide, il est favorable au système de péréquation.

Le congrès a recommandé à la CSN de faire des pressions auprès du gouvernement pour établir, en permanence, un représentant de la Commission des Accidents du Travail dans chaque ville de 2000 travailleurs industriels et plus; au sujet de la Loi des Accidents du Travail, il a recommandé à la CSN de protester contre le fait qu'un montant de prestation (\$72.11) y soit fixé.

Enfin, il faut souligner que Lucien Demers, deuxième vice-président de la fédération (branche générale), a présenté un très intéressant rapport au sujet du travail du dimanche et d'un système d'évaluation des tâches.

Mines: l'éducation pour prévoir les coups

par RAYMONDE LORRAIN

Les délégués de la Fédération Nationale des Employés de l'Industrie Minière réunis en Congrès à Asbestos, les 15, 16 et 17 juin derniers, ont abordé plusieurs problèmes importants, dont l'éducation des adultes. Des rapports présentés au Congrès ont parlé longuement de la nécessité pour les travailleurs, quel que soit leur âge de se préparer à l'avènement de nouvelles techniques industrielles, à tout changement brusque qui pourrait en faire des chômeurs avant l'âge de la retraite.

Au cours de l'été 1964, quelques centaines de mineurs perdirent leur emploi à la suite de la fusion de deux compagnies minières, la Johnson's Co. Ltd. et l'Asbestos Corporation Ltd. et l'Asbestos Corporation Ltd. La fédération, avec l'aide de la CSN et du gouvernement avait dû faire un immense travail afin de trouver

des emplois aux travailleurs touchés par cette fusion. Les difficultés rencontrées à cette époque ont certainement contribué à intéresser les dirigeants de la F.N.E.I.M. à l'éducation des adultes. Le président, Armand Larivée, a demandé aux syndicats de "tout mettre en oeuvre pour que chacun de leurs membres puisse en retirer le maximum de profit possible."

Répondant à ce désir, les délégués des 4,900 membres de la Fédération ont adopté une résolution visant à faire participer les employeurs à un programme d'éducation professionnelle, bénéfique à l'industrie, qui permettrait aux travailleurs de suivre des cours pendant les heures de travail, ce qui ne les empêcherait pas de s'acquitter de leurs responsabilités familiales et sociales. Les syndicats feront les pressions qui s'imposent. Afin de solutionner les problèmes industriels, les syndicats affiliés à la Fédération feront pression auprès des ministères de la

Santé, des Richesses Naturelles et du Travail pour appuyer les revendications du Syndicat des Travailleurs du Ciment de St-Basile, à Portneuf, qui veut obtenir pour ses membres un endroit convenable pour manger, améliorer les conditions de travail, les mesures de sécurité et les conditions de salubrité. Ils demandent que ces ministères fassent une enquête sérieuse et pour s'en assurer devraient être accompagnés d'un représentant du syndicat.

À l'avenir les syndicats affiliés à la Fédération signeront des contrats d'une durée de deux ans et aucun contrat ne sera signé avant la fin des négociations dans l'industrie de l'amiante. Les congressistes ont pris cette décision parce qu'ils sont d'avis qu'un contrat de trois ans ne permet pas de prévoir de façon satisfaisante les hausses du coût de la vie et que par conséquent les augmentations de salaires obtenues pour la troisième année peuvent ne pas être suffisantes.

MONTREAL GENERAL HOSPITAL
 MAJOR EXTENSIONS
 FLEMING & SMITH ARCHITECTS • McDOUGALL & FRIEDM CONSULTING ENGINEER
 GENERAL CONTRACTORS
 MAGIL CONSTRUCTION LTD.

Personne
 ne
 croyait
 que
 c'était
 possible :



Sans commentaire



Partout à travers le Québec...



les employés d'hôpitaux ont élevé des piquets de grève.

pourtant 32,500 employés d'hôpitaux sont allés jusqu'à la grève

Le Québec n'arrivait pas à y croire: une grève dans les hôpitaux était une chose impossible. Pourtant, vendredi matin le 15 juillet, les employés et les infirmières de 21 hôpitaux descendaient dans la rue et établissaient leurs piquets de grève.

Le lendemain, 17 hôpitaux subissaient le même sort.

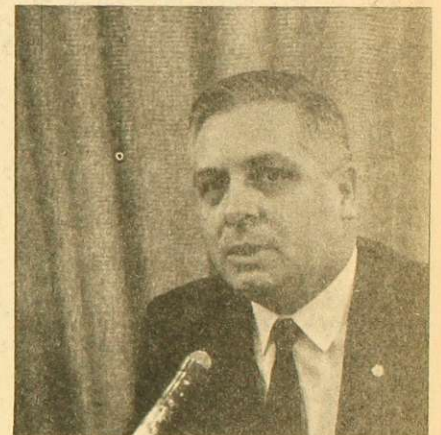
Et lundi le 18 juillet, c'était 101 hôpitaux qui voyaient partir leurs employés. La grève avait été rendue possible parce que 32,500 personnes en avaient eu assez de se faire traiter comme des parias de la société.

Ils avaient décidé, devant l'inertie du gouvernement à faire quelque chose pour tenter d'éviter ce conflit et l'inconscience des administrateurs d'hôpitaux qui s'étaient révélés incapables de négocier sérieusement, d'utiliser la dernière arme qu'il leur restait: la grève.

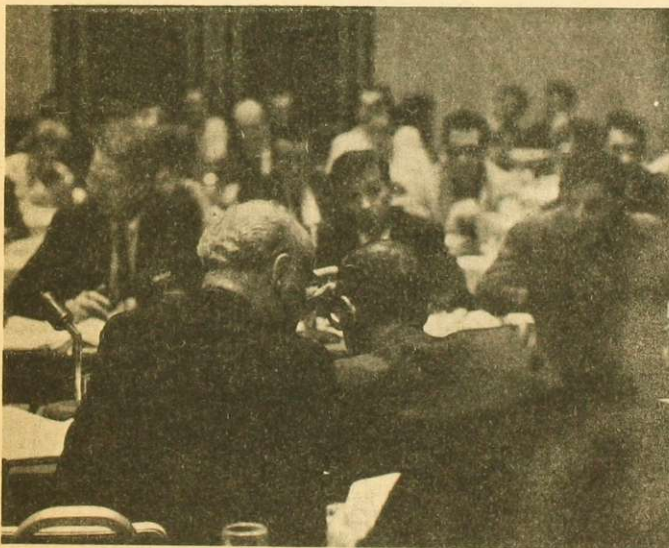
L'attitude qu'ils ont prise a inquiété la population qui s'est imaginé tout d'abord qu'on avait mis le cadenas sur les



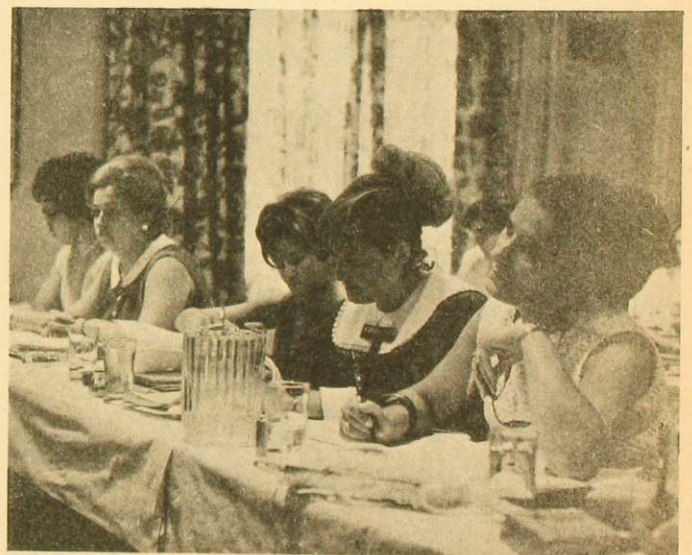
RAYMOND COUTURE, directeur provincial de la grève.



PAUL-EMILE DALPE, président de la Fédération Nationale des Services.



Les patrons se consultent, au cours des négociations...



Et les négociateurs du syndicat attendent leurs réponses.

Pour la première fois, ils étaient tous ensemble

portes des hôpitaux et qui s'était laissée convaincre par certaines gens qu'on allait laisser mourir les gens dans la rue.

Mais la population n'a pas été dupe longtemps. Elle a vite reconnu que les employés d'hôpitaux et les infirmières n'étaient pas des monstres, mais bien plutôt les seuls à avoir du cœur et à comprendre de quels soins les malades peuvent avoir besoin. Chaque région, touchée par la grève dans un ou plusieurs hôpitaux, a pu en effet bénéficier des services d'un Comité de soins à domicile, complètement gratuit, mis sur pied par les grévistes devant le refus de l'Association des Hôpitaux de négocier avec eux des ententes de services. Les services d'urgence des hôpitaux ont continué à fonctionner et les gens ont pu aller visiter leurs parents demeurés à l'hôpital.

Une fois l'inquiétude terminée, tous les Québécois ont commencé à s'intéresser aux raisons pour lesquelles ces 32,500 employés faisaient la

grève. Ils pouvaient ne pas être d'accord avec le moyen qu'avaient pris ces travailleurs. Mais surtout, ils se sont rendu

compte que les revendications de ces employés étaient justifiées et ils ont convenu qu'effectivement, il n'est pas possible de vivre avec \$68.50 par semaine sans frôler de trop près la pauvreté.

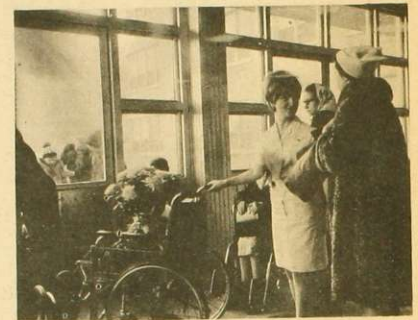
Quant aux grévistes, eux, ils ont connu les difficultés d'une grève (c'est leur première dans la très grande majorité des cas) mais ils ont aussi apprécié ce qu'est la solidarité syndicale: infirmières et employés généraux se retrouvaient pour la première fois tous ensemble pour négocier et défendre leurs droits.

Bien plus, ils ont constaté une fois de plus que la CSN était toujours là pour défendre ses membres et soutenir ceux que la société défavorise.

Plus tard, quand on regardera en arrière, on dira: ils avaient du cœur au ventre et ils ont démontré que c'est en 1966 que l'injustice devait s'éteindre dans les hôpitaux du Québec.



Le plombier



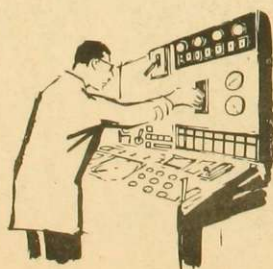
L'infirmière



La préposée à l'entretien



Le boucher



Le mécanicien de machines fixes



Le préposé à l'ascenseur

Les conditions de travail :

C'est 25 ans de retard qu'il fallait corriger

Un reportage de
Bruno DOSTIE

LES INFIRMIÈRES :

"Chez-nous, affirme une infirmière de la région du Saguenay-Lac St-Jean, l'administration est allée se chercher une hospitalière dans la cuisine". Dans les Cantons de l'Est, ce sont des religieuses qui gradueront en août prochain qui ont servi à combler les rangs des hospitalières. "Nous ne voulons plus de soeurs préparées pour faire le ménage à ce poste", concluent les infirmières réunies au Sheraton-Mont-Royal, à Montréal, pour négocier leur convention collective.

Elles veulent y voir accéder des infirmières licenciées.

Actuellement, les directions distribuent ces postes selon leur bon vouloir. Il n'existe aucun critère objectif. Pour une infirmière de Montréal, c'est bien simple : la directrice de l'hôpital (qui est en même temps supérieure de la Communauté religieuse) ramasse tous les postes d'hospitalières pour ses soeurs de façon à ce que la Communauté retire les salaires plus importants qui leur sont versés par le Gouvernement.

Et avec tout ça, ce sont les infirmières qui entraînent les

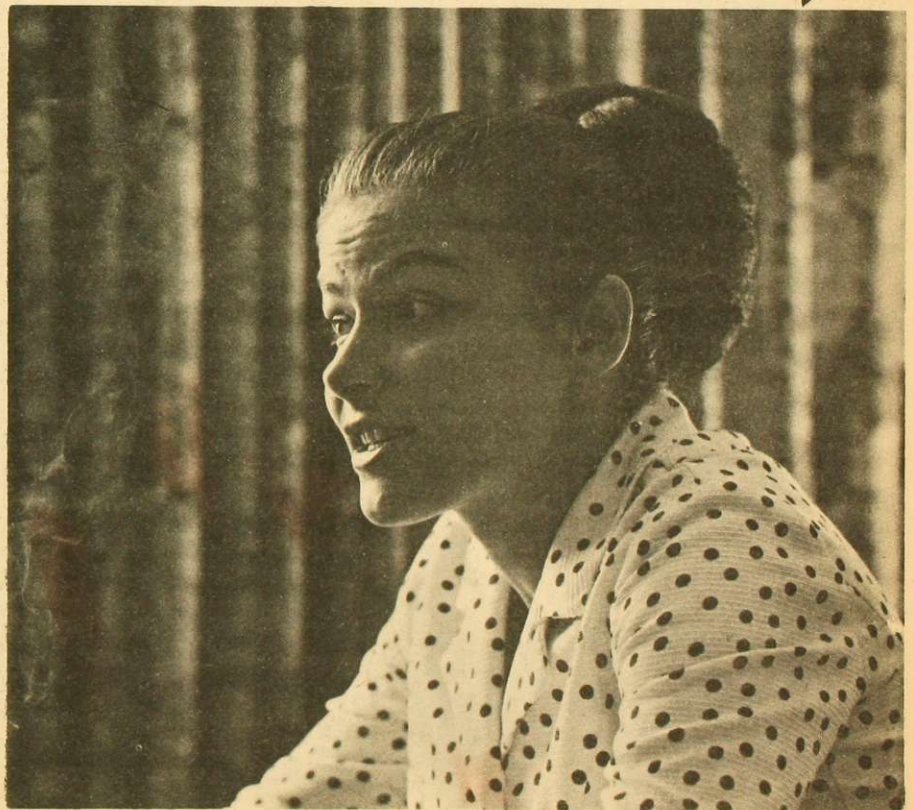
hospitalières et, avec le titre aussi consolant qu'il est mal payé, d'"assistantes hospitalières", elle font tout leur travail.

"Nous n'avons ni les primes, ni le salaire qui conviennent à ces fonctions, enchaîne une infirmière de la région du Bas-St-Laurent-Côte Nord; la direc-

Notre reporter, Bruno Dostie, a rencontré, dès le début de la grève des hôpitaux du Québec, des infirmières et des employés d'hôpitaux. Ceux-ci lui ont fait part de quelques-unes de leurs récriminations au niveau de leurs conditions de travail. Nous retrouvons leurs commentaires dans cette page et les trois qui suivent.

tion nous libère de certaines petites tâches, comme la prière du matin, pour éviter que nous ne soyons hospitalières en titre".

"Nous n'en avons pas contre les soeurs". Toutes le soulignent. D'ailleurs, dans les hô-



HENRIETTE, infirmière-auxiliaire, Sorel

25 ANS DE RETARD

pitaux où il n'y en a pas, les problèmes existent aussi, sous d'autres formes.

"Au fond, il n'y a aucun critère établi dans le choix des hospitalières". Il n'y a pas de critères ailleurs non plus. Les hôpitaux engagent qui ils veulent et les détachent aux postes qu'ils veulent. Et quand il y en a, ils sont arbitraires: on demande deux langues pour la pouponnière; cinq pieds deux pouces pour la salle d'opération.

"Voyez-vous, une personne non compétente à la tête d'un département représente une perte de temps et d'énergie et surtout, pour le Gouvernement, une perte d'argent."

"C'est pourquoi, résume une infirmière, nous voulons que

chaque fille qui travaille soit reconnue pour ce qu'elle fait et rétribuée en conséquence. Nous voulons qu'on cesse d'assigner une infirmière spécialisée à un département sans lien avec sa branche contrairement à la situation actuelle où il arrive qu'une garde-bébé soit en chirurgie pour hommes. Nous voulons que l'expérience antérieure, dans l'industrie par exemple, soit reconnue.

Cette question des critères pour les promotions et, par le fait même, de l'affichage des qualifications requises pour chacun des postes, prend une grande importance, considérée en regard de la situation actuelle.

Mais elle implique aussi un minimum de logique dans le

système. Car pour les promotions à divers postes, "on exige des études". Mais, comme le rapportent les infirmières, quand elles vont étudier, elles perdent leur salaire, leur ancienneté, leurs congés de maladie accumulés, leurs vacances". C'est tous leurs bénéfices marginaux qui y passent en plus de leur salaire.

Des congés d'études institutionnalisés, avec soldes, et des bourses, ne seraient donc pas un luxe, mais la conséquence logique d'un système de perfectionnement et de promotion qui soit juste et favorise le personnel des hôpitaux.

Le Rapport Parent, après tout, recommande que les professeurs des écoles de nursing soient détenteurs de maîtrises.



MARIE, infirmière, Cantons de l'Est.



LAURETTE, infirmière, Haute-rievé.

Etes-vous honnête, fidèle, soumise?

C'est ce que les surveillants des agences Pinkerton et compagnie sont déterminés à savoir.

Dans la majorité des hôpitaux, en effet, ces descendants de Sherlock Holmes sont chargés de garder le personnel à l'oeil. Dans les cuisines, les salles de bain, derrière les tentures des chambres des malades, jour et nuit, ils veillent à ce que les infirmières — et tout le personnel, du reste — ne boivent du café des malades, ne fument, etc...

Postés aux sorties, en fouillant les sacs du personnel, ils empêchent que l'hôpital ne soit dévalisé.

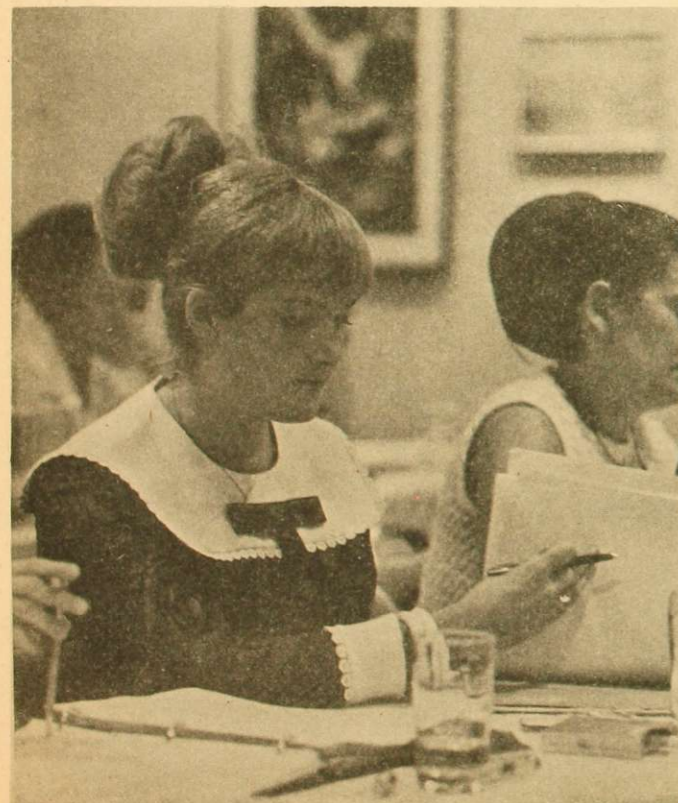
Parce que deux précautions valent mieux qu'une, on met parfois le cadenas sur le réfrigérateur.



PAUL YERGEAU, (à droite) et LUCIE DAGENAIS, juste à ses côtés, conseillers techniques, au cours d'une séance de négociation avec les administrateurs, au sujet des infirmières.

"Pour avoir une tasse de café, c'est un jeu de fou, raconte avec humour quand même une infirmière des Cantons de l'Est. Quand on répond au "pinkerton" que le café est pour un malade, il peut même aller jusqu'à le réveiller pour savoir s'il a bel et bien eu son café".

Cette surveillance outrée révolte le personnel. Elle doit disparaître. "Si l'on songe, remarque quelqu'un, qu'il y a des religieuses en charge de départements, présentes quatre heures par jour, et qui reçoivent \$8,000 de salaire".



MICHELINE, infirmière, Québec.

Comme quantité négligeable

"On nous installe dans un système de rotation de services de jour, de soir, de nuit, d'une semaine à l'autre. Il arrive que l'on doive passer du jour à la nuit ou vice-versa après seulement huit heures de repos. Nous devenons rapidement épuisées". Les infirmières demandent aussi de bénéficier d'un temps de repos d'au moins seize heures entre un changement d'heures de service.

L'irréremédiable calendrier de rotation est souvent établi trois mois à l'avance, parfois un an. Si bien qu'une journée de congé peut tomber après deux jours de travail seulement. Il est évidemment impossible, de plus, avec un tel système, de manifester des préférences pour ses congés, ou de les faire coïncider, pour les infirmières mariées, avec ceux de leur mari. On pourrait remédier au problème en instituant des services permanents. Mais, sauf pour la nuit (de minuit à huit heures du matin), cette pratique est refusée. Elle n'est d'ailleurs pas toujours acceptée pour le service de nuit. "Et toujours sans raisons ou encore, pour une question de justice". Une justice qui oblige les infirmières mariées à abandonner leur travail. "On se demande vraiment, en viennent à se demander les infirmières, si les directions tiennent aux infirmières? Il n'y a que ça qui compte, comme une quantité négligeable".

LES EMPLOYÉS D'HOPITAUX:

C'est la pénurie de personnel qui est grave



JULIEN TURGEON, pharmacien, Dorchester.

"En psychiatrie, il arrive qu'on laisse un seul employé avec cent malades. L'infirmier, qui ne sera même pas licencié, et fraîchement arrivé, pourra se voir confier la responsabilité de patients gravement malades. Il prendra son expérience à leur dépens". Cette situation, décrite par un infirmier de Mont-Joli, semble générale.

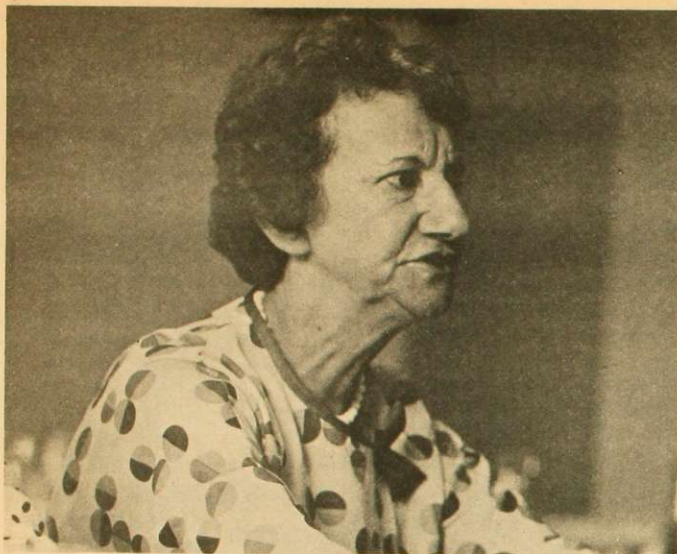
C'est en effet de la pénurie de personnel dont se plaignent d'abord les employés. Et ce personnel aux effectifs limités est au prise avec une surcharge de travail qui ralentit le roulement des départements et joue, le plus souvent, contre le patient qui est le premier à en souffrir.

De plus, un employé qui s'absente pour cause de maladie, ou simplement pour prendre ses vacances, n'est pas toujours remplacé; il n'y a jamais, de

toute façon, autant de surnuméraires que d'employés absents. Partant, trop souvent, ce sont des effectifs incomplets qui assurent les divers services. C'est la règle chez les para-médicaux (techniciens de laboratoire, physiothérapeutes, etc) et chez les infirmiers.

Ces lacunes dans la quantité sont également doublées de lacunes dans la qualité du personnel, comme dans tous les nombreux cas où des personnes non entraînées ou non qualifiées se voient confier des responsabilités qui dépassent leur compétence. Comme dans les cas où l'insuffisance du personnel, qu'il soit ou non qualifié, implique nécessairement une régression de la qualité du service. "Dans un hôpital ultra-moderne du nord du Qué-





MAGELLA, préposée à l'information, Québec.

La préférence remplace la compétence

bec, c'est un infirmier, avec une auxiliaire, qui doivent seuls répondre à la porte, aux urgences et aux malades la nuit!.

Cette pénurie de personnel ne semble pas se corriger très vite. Le recrutement est difficile.

Le manque d'écoles spécialisées pour la formation des infirmières, des infirmiers et des para-médicaux est une première entrave au recrutement. Mais leurs conditions de travail nuisent sans doute beaucoup plus. Le travail le dimanche, le système de rotation des heures de service, les salaires inférieurs, dans les diverses professions de l'hôpital, aux salaires versés ailleurs à un personnel qui a pourtant étudié moins longtemps, et les difficultés qui sont l'ordinaire de quelques-unes de ces tâches (en psychiatrie, par exemple) éloignent les recrues. Certains regrettent aussi qu'avec de telles conditions, les cadres en viennent à être

remplis par des travailleurs non préparés qui viennent à l'hôpital après avoir été refusés partout ailleurs.

Le réajustement des salaires et l'amélioration des conditions de travail, en conséquence, est aussi la solution au problème de la qualité du personnel.

Mais si le problème est particulièrement évident au niveau des employés qui sont en contact avec les patients, il joue également aux autres niveaux. Les employés de bureau, les ouvriers et le personnel d'entretien des hôpitaux, également impliqués dans les revendications actuelles, ne bénéficient pas de meilleures conditions de travail.

Les promotions, ici comme chez les infirmières, sont fonction de critères subjectifs. La préférence remplace la compétence. On exige aussi que ce personnel se perfectionne, qu'il étudie, mais on lui laisse les frais de ses études.

Les employés ont quand même le droit de manger. Mais attention, encore

là, c'est à leurs dépens, sinon à leur risque. La période habituelle est d'une demi-heure. Elle est prise en sus de la journée de travail, et, partant, non payée. Le règlement est en général appliqué très sévèrement: cinq minutes de retard et l'on vous enlève un quart d'heure de salaire; un quart d'heure de retard et l'on vous convoque chez le directeur du personnel pour vous expliquer. Malgré les exceptions, malgré la tolérance qui règne dans certains hôpitaux, cette pratique est encore trop courante. C'est tout le personnel qui en est victime, et d'autant plus qu'un employé doit parfois perdre vingt minutes dans les corridors et les ascenseurs avant d'atteindre la cafétéria. Les employés des hôpitaux mangent vite. C'est mauvais pour la santé, disent les médecins.

Bruno DOSTIE



GERARD PELLETIER para-médical, Montréal.



NORMAND HUOT, St-Hyacinthe et LAUREAT GAGNON, psychiatrie, Mont-Joli.

LACHUTE

Les grévistes sont en vacances

Les membres du Syndicat des Employés du Contre-Plaqué de Lachute (de la compagnie Dominion Ayers), récemment affiliés à la CSN, négocient leur convention collective et ont quelque difficulté à faire comprendre raison à la compagnie. Ils ont donc pris un vote de grève. La très grande majorité a voté en faveur de l'arrêt de travail en demandant à son exécutif et à son comité de négociation de décider de la meilleure date pour le déclenchement de la grève.

C'est alors que le comité de négociation eut une idée bien originale: tous les employés prendraient leurs vacances annuelles en même temps, pendant le mois de juillet...! La compagnie, devenue inquiète à la suite du vote de grève, a accepté cette proposition du comité et a signé une entente avec le syndicat selon laquelle elle accepte que tous ses employés prennent leurs vacances en même temps et qu'aucun travail de production ne soit effectué à l'intérieur de l'usine pendant cette période.

Pendant ce temps, les négociations se poursuivent normalement. Mais si, au retour de leurs vacances... communes, les travailleurs n'ont pas obtenu satisfaction des négociations, la grève demeurera toujours possible.

CHAUSSURES

Deux nouvelles conventions de travail viennent d'être signées entre l'Union protectrice des travailleurs en Chaussures de Québec (CSN) et les manufacturiers de chaussures Faber Shoes et Gale Shoes Limited qui emploient près de 400 travailleurs.

Les salariés ont obtenu une augmentation de salaire de \$0.20 l'heure répartie sur trente mois, plus des rajustements pour certaines catégories d'employés. Chaque année, ils auront droit à neuf congés qui seront aussi payés à ceux qui sont temporairement absents pour cause de maladie ou accident. Tous auront droit à au moins deux semaines de vacances annuelles. La durée de la convention est de trente mois à compter du 1er avril 1966. L'entente a été conclue à la suite de l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail.

Ogilvie Flour Mills

Le travail a repris chez Ogilvie Flour Mills après une grève d'une quinzaine jours. L'entente intervenue constitue une belle victoire syndicale. Les travailleurs ont obtenu gain de cause quant à leurs principales demandes. A l'avenir les employés de cette compagnie pourront bénéficier de la semaine normale de 5 jours et seront payés en temps supplémentaire le samedi. Ils ont enfin obtenus une augmentation de salaire de \$0.35 l'heure répartie sur deux ans. Auparavant les salaires variaient entre \$1.95 et \$2.44 l'heure. Tous les travailleurs bénéficient de la nouvelle augmentation de salaire.

DRUMMONDVILLE

A propos d'assurance-santé

Le conseil central de Drummondville tenait son congrès annuel les 22 et 23 avril dernier. Les congressistes ont attaché une grande importance au problème de l'hospitalisation et de ses conséquences financières. Voici quelques résolutions importantes adoptées à ce congrès.

Que les trente (30) premiers jours suivant la sortie d'un patient de l'hôpital, les ordonnances médicales et remèdes soient payés par l'assurance-hospitalisation ou fournis par l'hôpital.

Que des pressions soient faites auprès de la CSN en ce qui concerne les comptes de l'anesthésiste. Vu que la personnes hospitalisée n'a pas le choix des spécialistes qui sont payés par l'assurance-hospitalisation et n'a pas plus le choix de son anesthésiste, que ce dernier également soit payé par l'assurance hospitalisation.

Que le conseil central fasse des pressions auprès de la CSN pour que les examens fait par le pédiatre au nouveau-né, soient payés par l'assurance-hospitalisation.



M. Gagné, président du syndicat d'Ogilvie Flour Mills

Le Québec au travail

La grève est terminée chez Saguenay Furniture

Une grève de quatre mois chez Saguenay Furniture Company Ltd. a pris fin le 24 juillet après l'acceptation par l'assemblée générale des membres du rapport de négociations.

Les 45 employés qui ont tenu le coup pendant si longtemps ont obtenu de nombreux avantages par la convention collective qu'ils viennent de signer. Ils ont obtenu entre autres:

- l'atelier syndical imparfait: à savoir l'adhésion au syndicat des nouveaux employés, en plus de la formule Rand qu'ils avaient déjà.
- les droits de la direction ne seront plus exclusifs.
- l'amélioration de l'article concernant le règlement des griefs et des mécontentes.
- un jour de congé additionnel portant à sept le nombre de jours chômés et payés.
- une période de vacances de quinze jours avec une rémunération variant de 2 pour cent à 6 pour cent.
- étant donné l'établissement d'un système de boni à la production, la nouvelle convention prévoit un système d'entraînement qui permettra aux employés de ne pas perdre de salaire lorsqu'ils entraînent un confrère.
- le système de boni a été amélioré: il représentera 40 pour cent du salaire et non 67 pour cent comme avant la grève.
- les taux horaires ont été augmentés en conséquence pour corriger la situation. Les employés bénéficieront d'une augmentation du salaire horaire de 21 cents répartie sur 33 mois.

Les employés auront droit à un plan d'assurance-groupe qui entrera en vigueur 12 mois après la signature de la convention; la contribution de l'employeur à ce plan sera de \$1.30 hebdomadairement pour les gens mariés et de \$1.00 pour les célibataires.

Les employés recevront, dans les sept jours de la signature, un montant rétroactif de \$110.00 et dans les 15 jours suivant la signature, ils bénéficieront de vacances payées auxquelles ils ont droit.

Paspebiac

Le Syndicat National des Employés des Usines de Pêcheries de Paspebiac (CSN), qui groupe les travailleurs à l'emploi de "Les Produits de la Pêche de la Péninsule Ltée", ont reçu leur accréditation le 16 juin dernier.

Ils préparent maintenant leur première convention collective et espèrent aller négocier très bientôt avec leur employeur. "Les travailleurs gaspésiens ne veulent plus être traités comme des marionnettes", disent-ils.

Beauharnois-Valleyfield

Les quelque 1,000 employés de la C.I.L. (division des explosifs) viennent de former leur syndicat affilié à la CSN. Le nouveau syndicat, qui obtenait sa reconnaissance en juin, entreprendra incessamment les négociations en vue de la signature d'une première convention collective de travail.

Le syndicat des employés de la Canadian Industries Ltd. devient donc membre du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Beauharnois-Valleyfield qui compte 3,500 membres.

ST-HYACINTHE

Première convention chez GOODYEAR

Les employés de bureau de la Goodyear Tire and Rubber Co. of Canada (division du textile) de St-Hyacinthe ont été récemment récompensés de leur longue attente.

En effet le syndicat qui a son accréditation depuis le 12 juillet 1965 dut se présenter à plusieurs reprises devant la Commission des Relations du Travail, la Compagnie ayant demandé une revision de l'accréditation. Les négociations reprirent le 26 avril 1966 après que la Commission eut rejeté la demande de la Compagnie. Les parties ne réussissant pas à s'entendre principalement sur l'étude des tâches, que la Compagnie voulait faire seule, le fonds de pension, les salaires, les 28 employés votèrent, le 25 mai, à 95% en faveur de la grève.

Les pourparlers se poursuivirent pour en arriver à une entente le 10 juin dernier. La Compagnie a mis de côté son étude des tâches, les employés bénéficieront d'une augmentation générale de \$20. par mois pour les première et deuxième années et de \$15. la troisième année. Les employés n'ayant pas atteint le sommet de l'échelle recevront un \$5. par mois supplémentaire. De plus, les employés recevront rétroactivement au 12 juillet 1965, \$10. par mois pour les employés ayant moins d'un an de service, \$15. pour ceux qui ont moins de 5 ans de service et ceux qui ont plus de 5 années auront \$25. par mois.

L'entente tient aussi compte d'une amélioration du fonds de pension, de l'assurance-maladie, des congés-maladie.

BÂTIMENT: la grève est évitée

Une entente de dernière minute conclue entre le syndicat des employés de la construction de Granby, St-Hyacinthe et Cowansville et l'Association patronale de ces mêmes villes a permis d'éviter la grève des 1,700 travailleurs de la construction de cette région. La convention de travail expirera en 1969.

La nouvelle convention collective prévoit des augmentations de salaires assez substantielles, notamment à Granby et St-Jean où elles atteindront respectivement \$0.81 et \$0.86 l'heure en 1969. C'est la première fois que les trois régions négocient ensemble et aussi a-t-on décidé d'établir la parité des salaires sur tout le territoire.

Jeunesse

Ouvrière

Catholique

Les dirigeants de la Jeunesse ouvrière catholique (JOC) convoquaient récemment une conférence de presse afin de rendre compte des activités de leur 31ième congrès national qui se tenait cette année à Sudbury, en Ontario.

Notons d'abord, que pour les journalistes présents, à la conférence de presse, la JOC était (et demeure encore) une grande inconnue. Il a été assez difficile de se faire traduire en termes concrets quels sont les buts poursuivis par ce mouvement et quels sont ses moyens d'action. Chaque fois qu'une question était posée en ce sens, les dirigeants de la JOC semblaient esquiver les réponses, se méfier des mots et se retrancher derrière un vocabulaire assez hermétique. Par exemple "évangélisation du milieu" recouvre pour eux diverses réalités et il a été assez ardu de se faire expliquer ce qu'ils entendaient par là.

Après 31 années de vie dans un pays où le catholicisme est quand même assez florissant, nous avons été surpris d'apprendre que la JOC ne compte que quelque 4,000 membres à travers le Canada et à peu près 3,000 dans le Québec dont 2,000 jeunes filles. Les dirigeants de la JOC s'estiment satisfaits de ces effectifs. La JOC qui se définit comme un mouvement d'éducation par l'action dit miser davantage sur la qualité que sur la quantité; ainsi peu importe qu'il y ait que peu de militants, si c'en sont de vrais dont les gestes influenceront le milieu.

Le programme du mouvement pour l'année qui vient: L'Economie dans la vie du jeune. Le président national de la JOC, Michel Lapierre, affirme que son mouvement lancera une enquête sur l'économie dès septembre.

La CSN et les heures de fermeture des magasins

La Confédération des Syndicats Nationaux remettait récemment au comité d'étude sur les heures de fermeture des magasins un mémoire dans lequel elle préconise qu'une ordonnance unique s'étendant à toute la province et placée sous la juridiction du gouvernement soit mise en vigueur.

La réglementation actuelle, déclare la CSN, qui relève généralement des municipalités ne donne pas satisfaction et ne réussit pas à contenir la concurrence dans de justes limites. Les commerçants craignent, de leur côté qu'une réglementation apparemment trop sévère et pas assez étendue n'éloigne une partie de la clientèle. Le temps d'achat du samedi ayant pris moins d'ampleur, la centrale propose donc pour les employés la semaine de travail de 40 heures à l'intérieur d'une semaine de commerce de 54 heures s'étendant du lundi au samedi midi.

Enfin, la CSN souligne qu'il faudrait fixer des heures différentes pour les pharmacies en ce qui a trait à la vente des médicaments et aux prescriptions et non pour tout ce qu'on y vend.

Voici le projet de réglementation proposé par la CSN:

- a) Semaine régulière de travail: 40 h. — temps et demi après 40 h. — temps double après 48 heures.
- b) Semaine de commerce: 54 heures
Lundi: de 9 h. a.m. à 6 h. p.m. (9 heures)
Mardi: de 9 h. a.m. à 6 h. p.m. (9 heures)
Mercredi: de 9 h. a.m. à 6 h. p.m. (9 heures)
Jeudi: de 9 h. a.m. à 9 h. p.m. (12 heures)
Vendredi: de 9 h. a.m. à 9 h. p.m. (12 heures)
Samedi: de 9 h. a.m. à midi (3 heures)
Périodes des fêtes: à discuter
Fermeture toute la journée du samedi durant les mois de juillet et août.
- c) Un congé hebdomadaire toute l'année sauf pour les employés occasionnels ou surnuméraires. Durant les mois de juillet et août, le samedi devient congé hebdomadaire, ce qui fait deux congés hebdomadaires consécutifs, le samedi et le dimanche.
- d) Fêtes chômées et payées (onze)
Jour de l'An, lendemain du Jour de l'An, Samedi saint, lundi de Pâques, Saint Jean-Baptiste, fête de la Reine, jour du Canada, Fête du Travail, Action de grâces, Noël, lendemain de Noël.
- e) La réduction des heures de travail dans les établissements concernés, ne doit pas occasionner de diminution de salaire ni modifier les régimes de commissions sur les ventes, là où de tels régimes existent.
- f) Service d'inspection: amendes les plus sévères (prohibitives si possible) imposées aux violateurs de l'ordonnance.
- g) Exception à discuter: pharmacies (médicaments et prescriptions)
- h) Les conventions collectives contenant des dispositions plus avantageuses ne sont pas affectées par l'ordonnance.
- i) Toute requête en amendement devrait donner lieu à une audition publique devant un organisme du genre du comité d'étude des heures d'ouverture et de fermeture, après avis à tous les intéressés.

Les presbytériens du Canada

A sa 92^e assemblée générale, du 1^{er} au 10 juin dernier, l'Eglise presbytérienne du Canada s'est prononcée en faveur du principe de la sécurité syndicale.

Selon les presbytériens la cotisation syndicale obligatoire (formule Rand) est de nature à donner une puissance accrue au syndicalisme qui doit travailler, dans les cadres de la légalité, au bien-être de ses membres, de la communauté et de la nation en général.

Les nouveaux confrères

Bellaire Chesterfield Co.: Syndicat national des employés de Bellaire Chesterfield (37 membres)

Grève

Le 2 août, les membres du Syndicat des Employés du Contreplaqué de Lachute (CSN), employés de la compagnie Dominion Ayers, pouvaient entrer en grève.

Montréal

Unique en son genre

Les employés de la Commission des Transports de Montréal, disqualifiés pour raison médicale, pourront désormais bénéficier d'un travail stable à la mesure de leurs capacités physiques et ceci en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat des employés et la CTM.

Le syndicat estime qu'il est normal que tous ceux qui ont sacrifié leur santé au service du public puissent avoir un statut bien défini. Le syndicat a donc trouvé, dans les postes créés par la venue du Métro, une solution qui garantit à des hommes disqualifiés pour raison médicale des situations permanentes qui assurent aux travailleurs leur dignité et respectent leur ancienneté. Il fut donc accepté par la CTM que la "LISTE SPECIALE" disparaîtrait pour faire place à quatre classifications: les changeurs, les gareurs, les pointeurs et les préposés aux renseignements. Les salaires des employés occupant ces fonctions varient de \$2.50 à \$2.57 l'heure en juin '66 à \$2.55 et \$2.77 l'heure en juillet '67. Quant aux conditions de travail de ces catégories elles sont subordonnées aux chapitres premier et deuxième de la convention collective et intégrées à celle-ci.

Cet accord intervenu entre le syndicat des employés de la CTM et la Commission des Transports de Montréal est, à notre connaissance, unique en son genre et digne d'être mentionnée parce qu'elle assure aux travailleurs disqualifiés pour raisons médicales la sécurité d'emploi et des conditions de travail et de salaire qui sont en relation avec les besoins de la société de 1966.

Conciliation pour les réalisateurs

Devant l'impossibilité de faire progresser les négociations en vue d'une nouvelle convention collective, l'association des réalisateurs (de télévision à Montréal) examine la possibilité de recourir à un conciliateur.

Le 13 décembre 1965, l'association des réalisateurs remettait à la société Radio-Canada le texte d'une nouvelle entente. Ce projet, qui a nécessité une préparation d'environ dix-huit mois, tend non seulement à améliorer les conditions de travail des réalisateurs, mais aussi et surtout à élever les standards de qualité des émissions, en demandant par exemple l'établissement de normes d'engagement précises, un entraînement adéquat, ainsi que des moyens de recherche et de perfectionnement.

Le projet précise également les rapports des réalisateurs avec les autorités supérieures de la société, ainsi que des mécanismes de fonctionnement propres à faire disparaître certaines lourdeurs administratives et, partant, à simplifier et à faciliter la production et la réalisation des émissions.

Après bientôt sept mois d'efforts, l'association n'a pu obtenir de la société qu'elle négocie une seule clause de son projet. C'est pourquoi, l'association poursuivra ses réunions afin de mettre au point les modalités devant entourer une conciliation éventuelle.

Montréal

La RAQ ne doit pas déménager!

Le syndicat des employés de la Régie des Alcools du Québec a demandé au nouveau gouvernement du Québec d'intervenir auprès de la direction de la RAQ, afin que les installations du Pied du Courant ne soient pas déménagées à Ville LaSalle, dans l'Ouest de Montréal.

Selon le syndicat, le déménagement en question touchera directement près de 400 familles. En effet, ces employés qui s'étaient trouvés des logements à prix abordables dans les environs de leur lieu de travail devront envisager, à plus ou moins brève échéance, un déménagement coûteux.

D'autre part, le syndicat affirme que la Régie pourrait facilement revendre les terrains qu'elle a acquis lors d'une transaction qui fait présentement l'objet d'une enquête présidée par le juge Smith. Ainsi la RAQ pourrait s'installer dans l'Est de la Métropole, contribuant ainsi à l'essor de cette partie de la ville, et éliminerait du même coup les inconvénients sérieux qu'un déménagement à Ville LaSalle comporte pour les travailleurs concernés.

CA N'A PAS ETE UN CAUCHEMAR!

De retour d'une tournée à travers le Québec, le président général des syndicats d'employés de la RAQ s'est dit en mesure d'affirmer que les trois mille membres de l'organisme qu'il dirige, ouvriers aussi bien que fonctionnaires, sont totalement à l'abri, en ce lendemain d'élection, de toute tentative de patronage ou de favoritisme. On se souvient que dans les années passées un changement de gouvernement signifiait une "purge" à la RAQ. Malheureusement le syndicalisme à mis fin à cet état de chose, à ce cauchemar.

Montréal

Les travailleurs répondent aux attaques de la FTQ

Récemment la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) soutenait que le gouvernement de M. Lesage à l'époque avait pratiqué un patronage pro-CSN via la commission des relations de travail à Velan Engineering et que la CSN était aussi à l'origine d'une grève spontanée survenue aux usines du Canadien National à Pointe St-Charles. Plutôt que d'engager une guerre à coup de communiqués de presse, une guerre inutile, la CSN a décidé de laisser aux travailleurs le soin de répondre aux attaques de la FTQ.

VELAN ENGINEERING: Depuis quelques années les travailleurs de cette usine étaient membres de l'Association internationale des machinistes. Insatisfaits de leur Association et ayant entendu parler de la CSN, ces travailleurs se renseignèrent sur la centrale syndicale. M. Bonjean, le président du syndicat des employés de Velan, affilié à la CSN, fit signer, avec son groupe, quelque 192 cartes de membres au cours de la même journée. Dans les jours qui suivirent 200 ouvriers sur 216 ont fait parvenir à l'employeur un formulaire attestant qu'ils n'étaient plus membres de l'Association et qu'ils ne voulaient plus payer leur cotisation à l'A.I.M. Le président de la FTQ, M. Louis Laberge, conclut au "patronage" en face des faits suivants: Un inspecteur de la CRT aurait dit à l'employeur que devant la situation qui se présentait il faudrait seulement quelques semaines pour confirmer le changement d'allégeance syndicale et que conséquemment l'employeur aurait immédiatement reconnu le syndicat de la CSN. Devant de telles circonstances, selon le président de la FTQ, les travailleurs ne sauraient pas faire un choix juste. M. Bonjean répond: Les travailleurs n'ont pas besoin des commentaires de l'inspecteur de la CRT et d'autre part, la compagnie n'avait pas le choix, elle devait travailler avec les agents de griefs de la CSN puisque ceux de l'AIM étaient tous destitués.

ATELIERS DU CN: La CSN a entrepris une campagne de recrutement aux usines du CN et du CP depuis quelques temps déjà. Le 24 mai à midi les employés des ateliers de Pointe St-Charles débrayaient. Immédiatement, les représentants de la FTQ accusaient la CSN d'être à l'origine de cette grève pour deux raisons principales: Ils disaient qu'ils avaient été prévenus par des journalistes de cette grève et que d'autre part la présence d'une circulaire dans les ateliers moins d'une heure après le débrayage demandant aux travailleurs de retourner au travail constituait à leurs yeux une "preuve" que la CSN était responsable de cet arrêt de travail. Les travailleurs de la CSN présents à la conférence de presse expliquèrent l'arrêt de travail comme ceci: Les 17 unions qui représentaient ces ouvriers depuis 17 ans ont toujours négocié conjointement; cette année elles sont divisées en trois groupes distincts. Recevant différents rapports de négociations de diverses unités de négociations les travailleurs ne s'y retrouvaient plus et les rumeurs engendrées dans un tel climat donnèrent naissance à l'arrêt de travail du 24 mai. Quant à la circulaire de la CSN, un organisateur expliqua que sa centrale disposait d'un atelier d'imprimerie qui permettait une production aussi rapide.

Delmar Chemicals

Une première convention collective de travail vient d'être signée entre les employés de Delmar Chemicals Ltd. et cette compagnie subsidiaire de Labatt Ltée.

Par ce contrat d'une durée de trois ans les employés ont obtenu l'atelier syndical fermé, c'est-à-dire que l'appartenance au syndicat est une condition d'emploi et que tous sont obligés de payer la cotisation syndicale. La semaine de travail qui était jusqu'à maintenant de 42 1/2 hres sera désormais de 40 hres. En ce qui a trait aux droits de gérance il a été convenu que la compagnie ne pourra pas accorder des contrats pour le genre de travail exécuté par les employés de Delmar Chemicals Ltd. De plus, des réajustements de salaires allant de 0.10 à 0.64 cents l'heure seront apportés par l'établissement d'un taux horaire uniforme.

Cette convention collective de travail des employés de Delmar Chemicals est la première à être signée par un syndicat de la CSN avec un employeur qui se spécialise dans les produits pharmaceutiques.

Les Artisans et les Prévoyants

Les employés de bureau de la Société des Artisans et des Prévoyants du Canada à Montréal ont signé avec leur employeur respectif un nouveau contrat de travail d'une durée de deux ans.

Les employés de la compagnie **LES PREVOYANTS** auront désormais droit, en vertu de cette nouvelle convention, à deux semaines plus une journée de vacances après cinq ans, à deux semaines plus deux journées après six ans et à trois semaines après sept ans. La clause concernant la procédure de griefs a été révisée et permet de suivre une procédure beaucoup plus expéditive. Il a aussi été convenu que l'ancienneté serait désormais le facteur déterminant dans le cas de promotions, transferts et mises à pied. Quant aux droits de la direction, il a été entendu que l'employeur ne peut plus changer ses règlements de discipline à volonté et porter ainsi atteinte aux droits acquis par les employés. Les clauses visant les augmentations de salaires annuelles, les congés sans solde, les congés de maladie et le travail supplémentaire ont également été modifiées.

En ce qui concerne les employés de **LA SOCIÉTÉ DES ARTISANS**, la période d'essai qui était auparavant de six mois est abrégée de trois mois. L'employeur s'est également engagé, dans une clause bien précise de la convention, à reclasser ses employés en leur faisant suivre des cours et en fournissant un entraînement pratique suffisant, sans frais, pour qu'ils puissent occuper les postes nouveaux ou modifiés par suite de changements techniques, administratifs et autres. Les augmentations de salaires annuelles varieront de \$260.00 à \$312.00 et les employés pourront accumuler 12 jours de congés-maladie par année.

GRÈVE À MANIC-OUTARDES

Rien
n'a
vraiment
changé !

Les 4,300 travailleurs de la construction des chantiers de Manicouagan et Outardes sont en grève depuis le 2 août à 7 heures du matin. C'est leur deuxième grève en moins de six mois: ils avaient dû faire une grève de 5 semaines au printemps à cause du renvoi de certains confrères on s'en souvient.

Cette fois, il s'agit de la convention collective: lundi après-midi à 6 heures, l'Hydro-Québec a rompu les négociations à Montréal avec 21 clauses en suspens et à quelques heures seulement du déclenchement de la grève.

Comme l'a déclaré Lucien Poulin, président du syndicat, à la suite de la rupture des négociations: "On voit bien qu'à l'Hydro-Québec rien n'est changé;



les administrateurs ont toujours la même politique que nous leur avons connue au printemps: surtout ne pas négocier avec leurs employés. Pour



LUCIEN POULIN, président du syndicat.

eux, la lutte par la grève est préférable à la négociation."

Les syndiqués demandent la réduction des heures de travail de 60 à 50 heures avec pleine compensation, \$0.15 d'augmentation en juin 1966, \$0.20 au mois de juin 1967 et \$0.25 au mois de juin 1968. L'Hydro offre \$0.10 en juin 1967 et \$0.10 en juin 1968.

Pour ce qui est des classifications, le syndicat veut que disparaissent les classes "A" et "B" chez les menuisiers, par exemple, parce que ces classes n'existent sur aucun autre chantier et parce que l'Hydro-Québec engage toujours plus d'ouvriers dans la deuxième classe que dans la première: ainsi, à Manic 5, il n'y a aucun menuisier classe "A" et 451 classes "B"!

70 jours de grève, une excellente convention

Un arrêt de travail qui durait depuis le 18 avril a pris fin le 27 juin dernier, à l'Université de Montréal. Ces "journées d'études" qui duraient depuis 70 jours ont été couronnées par la signature d'une convention de travail très avantageuse pour ces travailleurs.

Parmi les quelques 230 syndiqués touchés par le nouveau contrat de travail, 110 sont des employés professionnels et non-professionnels de la bibliothèque de l'Université. C'est leur première convention collective de travail. Les autres, soit environ 120 employés, sont préposés aux Services alimentaires, à la conciergerie et à l'entretien du Centre social et des résidences pour les étudiants. Ils demandaient un renouvellement de convention.

Les employés de la bibliothèque

touchent en moyenne \$600.00 de rétro-activité, allant de \$150.00 à \$1,500.00. Le salaire de base d'un commis-dactylo sera dorénavant \$3,172.00 par année et celui d'un bibliothécaire professionnel sans expérience sera porté à \$5,694.00. L'augmentation annuelle pour les préposés à l'entretien est de \$350.00 et de \$750.00 pour la personne responsable d'une bibliothèque de secteur.

Les professionnels auront droit à quatre semaines de vacances après un an de service. Les employés non-professionnels auront droit à deux semaines après un an de service, trois semaines après deux ans et quatre semaines après douze ans.

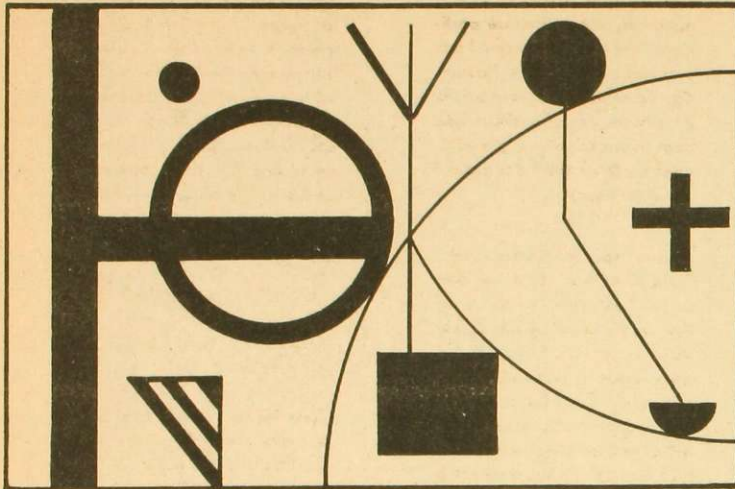
Les employés bénéficient en outre d'une journée et quart par mois de crédits en jours de congé-maladie, accumulable jusqu'à concurrence de 90

jours et remboursable au départ. Les employés du Centre social et des résidences ont obtenu en outre une diminution de leurs heures de travail. Ils travaillent maintenant 37 1/2 heures par semaine au lieu de 40. Ils jouissent aussi de périodes de repos de 15 minutes au lieu de 10; d'une augmentation de \$0.10 l'heure pour les primes. Ils ont obtenu 2 jours de congés fériés de plus.

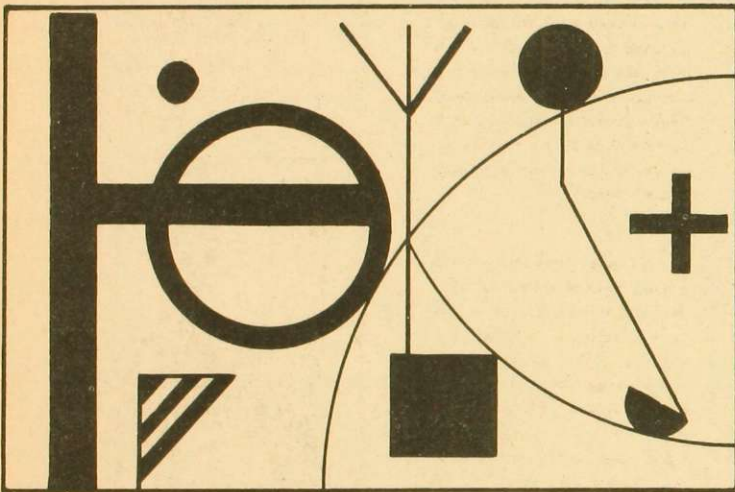
Les employés peuvent profiter de congés pour étude ou perfectionnement du personnel, congés de maternité, d'accidents de travail, etc. Ils bénéficient de 14 fêtes chômées payées au taux régulier ou au taux double si l'employé travaille durant ce jour de fête. De plus, tout travail effectué en temps supplémentaire est rémunéré au tarif régulier majoré de 50%, etc.

LE JEU DES 7 ERREURS

Voici le dessin original



celui-ci n'est qu'une mauvaise

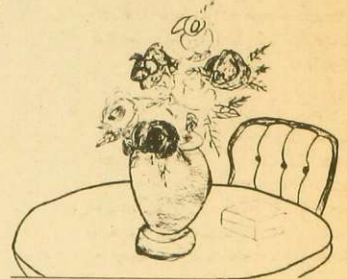


copie qui comporte 7 erreurs **TROUVEZ-LES!**

Des gagnants

MAI-JUIN - Jeu no. 1 - Nos gagnants sont Mary Angelini et Lea Scandella, 1025 Hardward Ave., Notre-Dame-de-Grâces, Montréal. Elles recevront de beaux livres d'enfants.

Jeu no. 2 - Notre gagnante du concours de dessin est Fabienne Comlois, 12 ans, 101 boul. Constance, McMasterville, Qué.



JUILLET - Jeu no. 1 - Notre gagnant est Robert Walker, 9, rue St-Michel, Vaudreuil, Qué. Il recevra \$10.00 de beaux livres d'enfants.

Jeu no. 2 - Notre gagnante du concours de dessin est Claire Beuprè, 323 Meese St., Montréal.



Concours du mois d'août

JEU NO. 1 - Vous devez trouver dans le "Jeu des 7 erreurs", sept erreurs dans le deuxième dessin. Le gagnant sera choisi au hasard et recevra \$10.00 de beaux livres d'enfants. Veuillez indiquer votre âge sur votre feuille de réponse.

JEU NO. 2 - La famille en vacances part pour faire du camping. Illustrez une scène de camping et l'auteur du plus beau dessin recevra du matériel d'artiste d'une valeur de \$10.00. Veuillez indiquer votre âge à l'endos du dessin.

Les mousquetaires du Parlement



C'est
ridicule

Monsieur le directeur,

Vous n'avez pas d'honneur pour envoyer une pareille publication aux fonctionnaires et ouvriers du Gouvernement du Québec.

Que cherchez-vous pour le fonctionnaire? Des plaintes pour la C.S.N. En voici quelques-unes: Au lieu de nous tourner le fer dans la plaie, continuez donc à vous abattre sur le sort du petit ouvrier du gouvernement qui a eu une augmentation de \$0.07 l'heure, soit une augmentation annuelle de \$118.30. N'est-ce pas ridicule! Est-ce un sapin ou une épinette la convention du 24 mars 1966. Avec l'industrie: augmentation de \$1.84 l'heure aux employés de garage à Québec; Peugeot-Renault de \$0.35 à \$0.85 l'heure. Une belle convention encore plus enviable que la nôtre est celle des employés de Sicard de \$0.45 à \$0.83 l'heure avec une clause d'assurance-maladie payée 60% par la compagnie tandis que nous: encore un projet à l'étude. Forano Ltée: une augmentation de \$0.44 l'heure et pourtant Forano appartient à la Société Générale de Financement et appartient à l'Etat.

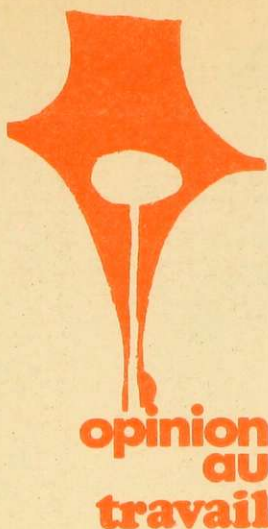
Comment nous les ouvriers du Gouvernement pouvons-nous vivre avec les augmentations du coût de la vie qui vont suivre avec de pareilles augmentations énumérées plus haut. Une solution: vivre aux dépens du ministère du Bien-Être social et de la Famille, et au lieu de nous dire voilà votre salaire, nous dire voilà votre pension.

Croyez-vous garder des membres syndiqués de cette façon? Moi, je ne le crois pas.

Je vous écris ces quelques lignes en mon nom personnel pour vous expliquer le mécontentement qui existe dans le milieu syndical du Gouvernement.

Bien à vous,

Jean-Guy Lafrance,
1531, Notre-Dame,
Ancienne Lorette.



Nous avons joué notre rôle

Monsieur le directeur,

Vu que dans votre journal du mois de mai 1966, à la page 37, vous avez fait écho à certaines déclarations faites au congrès des Syndicats, à Shawinigan, blâmant la Chambre de Commerce pour son attitude lors de la grève des professeurs de la Régionale de la Mauricie, en septembre 1965, je vous transmets une copie de la réponse de la Chambre aux Syndicats.

Nous ne doutons pas que vous voudrez bien publier la réponse de la Chambre dans votre journal.

CONSEIL CENTRAL DES
SYNDICATS NATIONAUX,
453 - Cinquième Rue,
Shawinigan, P.Q.

Attention M. Alphonse Huard,
président.

Messieurs,

Nous avons appris par l'entremise de l'Echo du St-Maurice d'abord et par l'édition de mai

du journal "Le Travail" ensuite que votre organisation avait pris deux décisions nous concernant, lors de son dernier congrès. En premier lieu, votre congrès qualifie notre Chambre d'anti-syndicale et en second lieu, il décide de lui retirer son appui en s'abstenant de participer à toute activité que nous pourrions mettre de l'avant. Ces deux décisions sont prises à la suite de la position que nous avons adoptée il y a quelques mois au sujet des grèves des instituteurs.

Vous nous permettez sans doute de faire valoir notre point de vue sur ces deux décisions que vos membres ont prises après avoir été dûment renseignés, nous n'en doutons pas. Il semble toutefois qu'ils ont très mal compris le sens de notre mémoire qui était pourtant très clair. Nous avons simplement constaté que les instituteurs déclaraient des grèves à un rythme effarant et que les autorités cédaient à toutes leurs demandes à quelques détails près, afin d'éviter la fermeture des écoles. Nous avons donc demandé à MM. les Commissaires et à M. le Ministre de l'Éducation de résister avec un peu plus d'énergie.

Nous regrettons amèrement d'avoir à considérer une telle alternative mais il nous fallait recommander un tel retour à l'équilibre des forces, lequel équilibre est essentiel au principe de la négociation. Rien de plus, rien de moins. Si c'est cela de l'anti-syndicalisme, nous sommes en droit de nous demander où nous allons. En seriez-vous rendus à refuser toute opposition et à condamner d'avance tous ceux qui émettent une opinion qui diffère de la vôtre? Nous osons espérer que vous n'en êtes pas là car alors, la situation serait vraiment tragique.

Notre Chambre a tout bonnement recherché le juste milieu en vue du bien de la communauté dont vous êtes Messieurs les Syndiqués, car vous aussi, vous payez des taxes. Nous rejetons donc cette étiquette d'anti-syndicalistes dont vous avez voulu nous affubler.

Nous continuons de croire que les syndicats constituent un élément essentiel à l'organisa-

tion d'une société moderne comme la nôtre et qu'ils doivent continuer d'exister pour la sauvegarde des droits de leurs membres. Seulement, nous le répétons, les forces doivent être équilibrées. Or, on ne négocie plus lorsqu'on a le couteau sur la gorge; on se rend ou on meurt. Et nous avons cru qu'un bon nombre de nos concitoyens voulaient continuer de vivre encore un certain temps et c'est pour cette seule raison que nous avons crié. En cela, nous avons conscience d'avoir joué notre rôle en tant qu'autre élément de cette société moderne.

Au sujet de cet appui que vous avez décidé de nous retirer, disons simplement ceci: s'il est difficile d'enlever à quelqu'un ce qu'on n'a déjà donné, il est certainement impossible de retirer ce qu'on n'a jamais accordé. N'est-ce pas?

Bien à vous,

LA CHAMBRE DE
COMMERCE DE
SHAWINIGAN,
Par: Eug. Dumas,
Secrétaire.



CIGARETTES

"EXPORT"

BOUT UNI
ou FILTRE

RÉGULIÈRES ET "KING"

Les travailleurs sont SEULS au Québec



Attaqués par la grande grève, menacés par l'appareil judiciaire et parlementaire, les travailleurs dans les hôpitaux ont appris que leurs confrères ouvriers sont leurs seuls amis. Il semble plus évident que jamais que les travailleurs doivent de plus en plus compter sur leur seule volonté. Aussi, ce n'est pas sans une nouvelle conscience de leur force que les travailleurs d'hôpitaux sont sortis de leur grève de près de trois semaines.

Personne dans la société n'a voulu plus que ces 32,500 travailleurs, éviter le conflit. Personne n'a plus fait pour alerter, bien longtemps avant que le conflit éclate, la population en général.

Mais, en dehors du milieu ouvrier, on n'était pas conscient de cet effort et on faisait sourde oreille à leur réclamation. Personne savait mieux que ces 32,500 travailleurs que les patrons dans les hôpitaux se montraient irréductibles et mettaient tout en oeuvre pour préparer une longue grève.

Mais, en dehors du monde ouvrier, qui pouvait en être témoin?

Personne plus que ces 32,500 travailleurs était conscient des conditions financières fabuleuses que venait d'accorder le gouvernement aux médecins tout en refusant au petit employé d'hôpital le moindre espoir d'une amélioration dans les salaires.

Mais, en dehors du monde ouvrier, qui avait fait ce rapprochement?

Personne, une fois le conflit déclenché, savait mieux que ces 32,500 que les institutions hospitalières étaient prêtes à sacrifier l'intérêt public sur l'autel de leur intransigeance et de leurs privilèges.

Mais, en dehors du monde ouvrier, qui pouvait imaginer que les privilèges et l'intérêt privé comptaient plus que la santé publique?

Personne, mieux que ces 32,500 comprenait la demande du président général de la CSN, Marcel Pepin, en faveur de la nomination d'un administrateur gouvernemental autorisé à négocier et signer une convention collective.

Mais, en dehors du monde ouvrier, qui pouvait comprendre que les institutions hospitalières étaient butées à un tel point que seule l'intervention d'un administrateur avec tous les pouvoirs assurerait la signature d'une convention collective?

Personne mieux que ces 32,500 a senti directement la menace des injonctions et la mise en marche de l'appareil parlementaire.

Mais, en dehors du monde ouvrier, qui a pu comprendre que l'injonction ne pouvait régler le problème en cours et que le parlement doit être plus sensible aux réclamations de la masse ouvrière qu'aux représentations de quelques institutions privées?

Tout au cours du conflit, personne a plus fait pour soulager les malades que les 32,500 eux-mêmes, en consentant à fournir les services d'urgence partout, et en organisant des services à domicile sans frais.

Mais, qui en dehors du mouvement ouvrier, a su que beaucoup d'institutions, dans leur désir aveugle d'éclabousser les travailleurs, ont refusé cette offre de services?

Et même lorsque le gouvernement, face à l'entêtement des institutions hospitalières et enfin conscient de ses responsabilités, nommait un administrateur, seul le mouvement ouvrier s'est demandé pourquoi les autorités politiques avaient mis 13 jours à endosser la recommandation du président général de la CSN. Pourtant, l'intérêt général exigeait une telle décision au niveau politique.

Les travailleurs savent de plus en plus qu'ils sont seuls en tant que groupe social et qu'ils ne peuvent plus compter sur d'autres qu'eux-mêmes pour obtenir justice.

Richard DAIGNAULT

