

# le travail

A Lévis, des ouvriers  
et des ouvrières refusent  
de travailler pour \$1.00 - \$1.27 l'heure

Mlle JEANNINE GOULET  
155 EST BLVD CHAREST  
QUEBEC 2 PQ







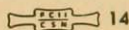
## le travail

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 Richelleu, 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.

## 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.



## Tirage Expo à Québec

Le Conseil Central des Syndicats Nationaux de Québec désire informer le public que lors d'une assemblée générale de cet organisme, le tirage au sort parmi toutes les bonnes solutions reçues au concours de mots croisés qu'environ 5,000 personnes se sont procurés au Kiosque des Syndicats Nationaux, à l'Exposition provinciale de Québec, a favorisé les personnes suivantes, qui recevront chacune dix dollars:

M. Marc Ouellet, 141, boul. de la Rivière, Loretteville; M. Michel Lafontaine, 128, 4e Rue, Shawinigan; Mme Marcellin Hébert, 156, du Manège, Beauport, Mlle Edith Bourget, 520, boul. Pie XI, Val St-Michel; M. Raymond Marini, 183, boul. St-Yves, Ancienne-Lorette; M. Jean-Marie Laberge, 6324, boul. Ste-Anne L'Ange-Gardien; Mlle Alberte Doyon, 1800, rue Vitré, Québec; Mlle Gilberte Cordier, 135, Aberdeen, Québec; Mlle Monique Fournier, 360, Aqueduc, Québec; Mlle Fernande Poulin, 1498, chemin Gomin, Sillery.

## Les sourdes-muettes de Montréal règlent leurs principaux problèmes

La campagne de manifestations des membres du Syndicat National des Employés de l'Institution des Sourdes-Muettes (CSN) a pris fin. Les membres en ont ainsi décidé après que les principaux problèmes qui ont donné lieu au conflit eurent trouvé un règlement satisfaisant.

Cette campagne, qui débutait le 6 juillet et qui durait depuis trois mois au moment où elle a pris fin, a permis aux 35 membres du Syndicat

## Fédération du vêtement: nouvel exécutif

*Président:* M. Jean-Noël Godin, Montréal (bas façonné) réélu

*1re vice-présidente:* Mlle Irma Gagnon, Québec (habit) réélu

*2e vice-président:* M. Magela Blais, Québec (chaussure) élu

*3e vice-président:* M. Gérard Beaudoin, Shawinigan (chemise) réélu

*4e vice-président:* M. Roger Lamarre, Chambly (fibre) élu

*5e vice-président:* Mme Anita Charpentier, Montréal (vêtement) élue

*6e vice-président:* M. Jean-Paul Pigeon, Québec (tannerie) réélu

*Secrétaire:* M. Lucien Laforest, Montréal (gants) réélu

*Trésorier:* M. Laurent Rivard, Victoriaville (habit) élu

*Présences:* quatre-vingt-quatre délégués officiels, vingt-cinq fraternels.

Claude ANDRE

d'obtenir le local syndical que leur accordait leur convention de travail ainsi que la reclassification de 9 des leurs. Ces derniers toucheront des augmentations de salaire pouvant aller jusqu'à onze dollars par semaine.

Quant aux griefs en souffrance au moment du début de la campagne et dont le syndicat exigeait le règlement, ils ont été soumis à l'arbitrage, le 6 octobre dernier, et la sentence doit être rendue sous peu.



# UN NON SENS

*Il y a des usines où les employés fabriquent de bons produits et les patrons fabriquent la pauvreté. Telle est l'usine de Baribeau et Fils à Lévis. C'est un non sens. C'est pourquoi les employés sont en grève. Pages 12-13*

**le travail**



**A Thetford Mines  
une paroisse assiégée pages 4-6**



## ÉQUIPE SPÉCIALISÉE EN RELATIONS DE TRAVAIL

L'Equipe spécialisée en relations de travail invite les organismes et les personnes intéressés à lui soumettre des mémoires portant sur toutes questions concernant les relations de travail au Canada. Cette Equipe a été chargée par le Premier Ministre du Canada "d'étudier le domaine des relations industrielles au Canada et de faire au Gouvernement des recommandations sur les politiques gouvernementales en matière de législation industrielle et sur toutes autres questions qui de l'avis de cet organisme concernent l'intérêt public et les relations industrielles au Canada."

Les renseignements concernant la présentation des mémoires peuvent être obtenus en écrivant à l'adresse suivante:

Le directeur des recherches  
Equipe spécialisée en relations de travail  
Pièce 700, 150, rue Kent  
OTTAWA 4, Canada

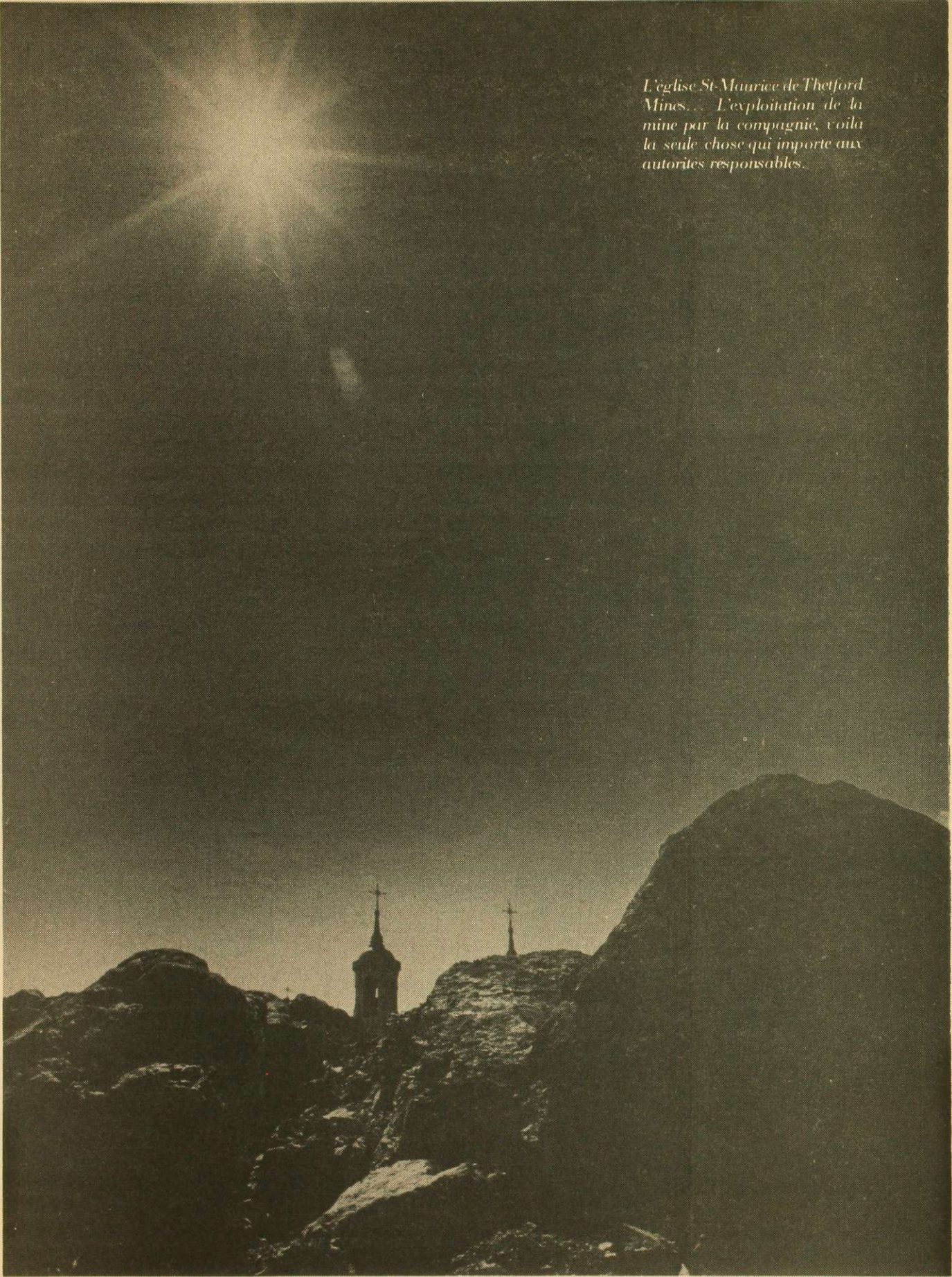


**Raymond Couture,  
directeur de la grève  
chez Carier et Frère**

*Deux frères  
font marcher  
toute une région*

*Voir Pages  
14 à 17*



A dark, high-contrast photograph of a rocky landscape. In the center, a church spire with a cross on top is visible against a bright sky. To the right, a large, dark rock formation dominates the foreground. The overall scene is somber and industrial.

*L'église St-Maurice de Thetford  
Mines. . . L'exploitation de la  
mine par la compagnie, voilà  
la seule chose qui importe aux  
autorités responsables.*





*L'enterrement d'une rue de Thetford Mines... pour les travailleurs, c'est ça le grand désordre. Pour la compagnie et le gouvernement c'est un "problème à l'étude".*

A Thetford Mines, 550 familles de la paroisse St-Maurice et 150 du quartier Mitchell doivent subir depuis deux ans les conséquences de l'inaction et de l'indécision du gouvernement provincial, du manque d'audace de leurs représentants municipaux et de l'indifférence de la Compagnie minière Asbestos corporation Ltd. Depuis deux ans que les roches pleuvent sur la tête des citoyens, et tout le monde regarde le spectacle sans bouger.

### ROCHES, VITRES BRISEES, AMBULANCE

L'histoire n'est pas bien compliquée. Asbestos Corporation, compagnie qui exploite l'amiante, jouit des droits miniers sur la presque totalité du sous-sol de la ville de Thet-

### Le désordre engendré par une compagnie d'amiante

ford Mines. Forte de ces droits qu'un de nos gouvernements lui a conférés pour l'éternité, la compagnie a fait et fait encore du dynamitage "dans" la paroisse Saint-Maurice, à moins de deux cents pieds des résidences habitées.

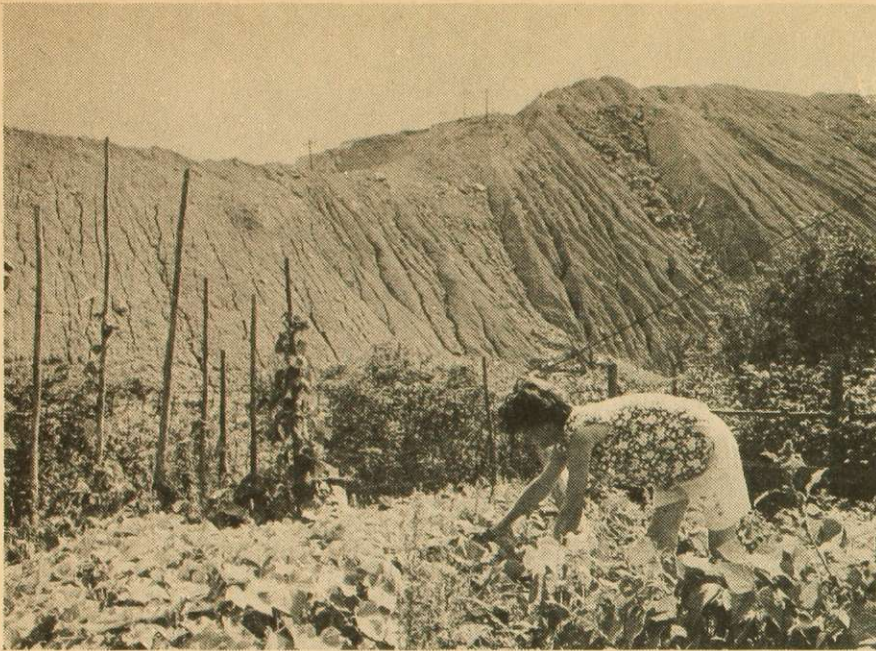
Le résultat de ceci n'est pas difficile à constater. Des roches de toutes les pesanteurs sont projetées dans le quartier, endommageant maisons, commerces, autos. On a relevé une auto endommagée pour \$380.00. Sous l'effet du tremblement du sol dû aux dynamitages, des vitres de domiciles et de magasins se brisent, des fissures se font dans les murs.

Le quartier étant pratiquement isolé, les commerces dépérissent, les maisons perdent leur valeur. "D'ailleurs, il n'y aurait pas un acheteur qui ferait une offre pour ces maisons", déclare le maire de Thetford Mines. Les appartements sont loués à \$32.00 par mois. Rien ne va plus.

Pourtant, il n'y a pas de danger si l'on en juge par l'inaction des parties concernées. Et l'ambulance que la compagnie fait circuler dans les rues à l'heure du dynamitage, c'est de la comédie? Un corbillard serait plus sinistre, plus horriblement "drôle"... Et quand on arrête la circulation dans certaines rues à l'heure du dynamitage, c'est encore pour rire?

Et on ne parle pas du bruit d'enfer des machines, 24 heures par jour,





Mme Ronaldo Poirier fait la cueille des concombres de son jardin à deux pas des montagnes de poussières laissées par l'exploitation minière.

6 jours par semaine, ni de la crainte des enfants qui pleurent et qui se cachent lorsque hurle la sirène annonçant le dynamitage...

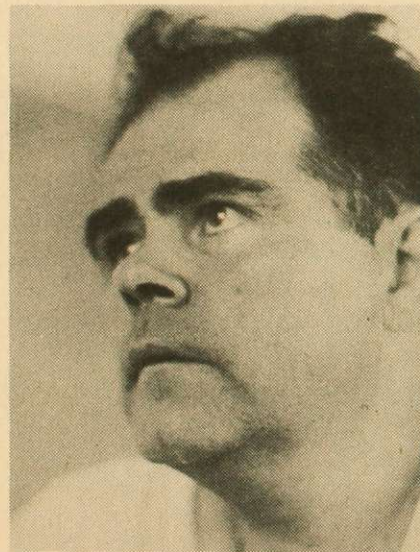
### COUPABLES DE NE RIEN FAIRE!

Il n'y a pas de choix. Il y a le droit des gens à vivre en paix, et le droit de la compagnie à exploiter "nos ressources". Il faut donc réaménager une grande partie de la ville de Thetford Mines et déplacer plus de 400 maisons.

L'an dernier, le bureau d'aménagement des municipalités du Québec a fait des enquêtes. Mais les citoyens anxieux attendent toujours son rapport. La Société centrale d'Hypothèque a déjà fait savoir qu'elle participerait au financement de ce projet de réaménagement dans une proportion de 50%. Mais on attend toujours que la Société d'habitation du Québec révèle de quel ordre sera son apport. "On attend que la province se décide", c'est encore le maire de Thetford Mines

qui parle, et il ajoute: "On n'a pas encore approché officiellement la Compagnie pour savoir dans quelle proportion elle contribuerait".

Et pendant qu'à Québec, rien ne bouge, la compagnie poursuit ses



CLEMENT DUSSAULT  
syndiqué, demeurant dans la paroisse St-Maurice

"Les travailleurs ont mis leurs économies sur des maisons. Aujourd'hui, plusieurs sont de vieux mineurs et leurs maisons ne valent plus rien. Et puis, Asbestos Corporation n'a jamais voulu sortir de plan d'avenir. Faire vivre une population dans des conditions comme ça, c'est immoral. Franchement, les compagnies, y se crissent de nous autres, excusez l'expression mais ça dit bien ce que je pense".

opérations dangereuses sous les yeux d'un conseil municipal silencieux. Le conseil municipal de Thetford Mines se rend coupable d'inaction: c'est à lui qu'il appartient de faire cesser ces dynamitages aussi longtemps que les résidents n'auront pas été déplacés. Légalement, le conseil municipal pouvait demander une injonction pour arrêter les dynamitages de la compagnie à moins de 1,500 ou 2,000 pieds des maisons habitées. Rien n'a été fait.

La compagnie Asbestos Corporation, pour sa part, a bien essayé de se laver les mains de tout ce problème. Mais devant les pressions d'un comité de citoyens, elle a dû reconnaître ses responsabilités. Elle s'est donc engagée à vider la mer au compte-goutte: elle déplace trois maisons par année...

"Comment peut-on concevoir qu'une compagnie minière qui a accumulé plusieurs mentions pour son système de sécurité continue à faire des dynamitages quotidiennement alors que des résidences habitées sont à moins de deux cents pieds des opérations minières?", demande le Conseil Central des Syndicats Nationaux de Thetford Mines dans une lettre qu'il a fait parvenir au premier ministre du Québec. Le conseil central s'est engagé carrément en faveur des citoyens des "zones bombardées" et a dit non au chantage de la Compagnie qui a déjà menacé de fermer ses portes si on lui mettait les bâtons dans les roues. Le conseil central affirme qu'on ne ferme pas une mine qui a des plans de développement pour vingt-cinq ans à venir et qu'il n'y a donc aucune raison pour les citoyens de craindre de faire les pressions nécessaires à leur protection et à leur bien-être.



# À SHERBROOKE

## La Laiterie Leclerc frappe un nouveau syndicat

*Le conseil central demande aux travailleurs de la région de se protéger eux-mêmes en étant solidaires des travailleurs qui font face à de tels patrons.*

*Lisez plutôt comment les choses se sont passées à la Laiterie Leclerc depuis janvier 1967.*



25 JANVIER 1967:

Un groupe de salariés de la Laiterie Leclerc Ltée viennent ensemble, ce jour-là, demander à la CSN de les organiser en Syndicat. On note que ce geste a été libre et volontaire de la part de ces employés.

26 JANVIER 1967:

Une assemblée générale de fondation est tenue au local de la CSN à 65, rue Gordon – Sherbrooke, Qué.; suivant le procès-verbal, il est alors proposé que le Syndicat National des Produits Laitiers de Sherbrooke (CSN), représente à la Commission des Relations de Travail du Québec une requête pour être reconnu comme le représentant de tous les employés de la Laiterie Leclerc Ltée de Sherbrooke, Qué.

27 JANVIER 1967:

Une requête en accréditation est préparée et signée par deux employés de la Laiterie à savoir, MM. Jean-Paul Gaudette, président et Normand Goupil, secrétaire; cette requête est envoyée le même jour à la Commission des Relations de Travail du Québec.

7 FEVRIER 1967:

(8.00 hres P.M.)

Quelques jours à peine suivant la demande d'accréditation, une assemblée irrégulière convoquée par des personnes qui ont des intérêts contraires à ceux des salariés est tenue sur les propriétés de la Laiterie Leclerc au 76, 12e Ave Sud à Sherbrooke. En cette occasion, un président et un secrétaire autres que ceux officiellement élus ont été nommés. Dans la boutique de l'Employeur, la liberté et la volonté du travailleur étant rendues silencieuses par la force des choses, on aurait alors décidé de renier l'accréditation et de se désister de son droit d'association et de sa carte de membre du Syndicat. On note que l'exécutif du Syndicat n'a jamais convoqué une telle assemblée sur la propriété de l'Employeur.

28 MARS 1967:

La Commission des Relations de Travail du Québec décidait ce jour-là, sans même sentir le besoin de tenir une audition publique pour établir le bien-fondé de la requête syndicale, d'accorder au Syndicat National des Produits Laitiers de Sherbrooke (CSN), un certificat d'accréditation qui prouvait hors de tout doute que la majorité absolue des salariés avaient adhéré au Syndicat et que c'était là leur désir de le faire.

Bien plus, la Commission des Relations de Travail du Québec elle-même a cru bon d'insérer dans le certificat d'accréditation une mention à l'effet que l'assemblée générale tenue le ou vers le 7 février 1967, sur les propriétés de l'Employeur, était irrégulière et que pour cette raison elle ne pouvait tenir compte des désistements soumis.

17 AVRIL 1967:

Une requête préparée par des personnes autres que les employés est envoyée à la C.R.T. pour faire reviser la décision du 28 mars 1967 et aux fins également d'obtenir une ordonnance pour la suspension des délais de négociation.

16 MAI 1967:

La requête préparée par des étrangers le 17 avril 1967 n'étant pas suffisante, quelqu'un a alors la brillante idée de préparer un autre document, toujours dans le but de faire disparaître le Syndicat.



Une déclaration individuelle est alors préparée par des personnes étrangères aux intérêts des salariés. Alors même que des salariés n'avaient jamais adhéré de quelque façon que ce soit au Syndicat, on leur demande dans cette déclaration de se désister de leur appartenance au Syndicat. Bien entendu, le président démocratiquement élu par l'assemblée générale n'a jamais signé un tel document,

30 MAI 1967:

L'Employeur, par ses procureurs, présente une requête à la C.R.T. dans laquelle il demande la suspension des délais de négociation jusqu'à ce que la C.R.T. se soit prononcée sur la requête soumise le 7 février 1967.

9 JUIN 1967:

(7.00 hres P.M.)

Endroit: Laiterie Leclerc Ltée,  
76 - 12e Avenue Sud - Sherbrooke

Une assemblée de boutique des employés est alors tenue dans le but de renoncer à nouveau à l'accréditation du 28 mars 1967, au droit d'association et au droit de négociation. Evidemment, il ne faut pas se surprendre, si cette assemblée de boutique a été convoquée par les procureurs de l'Employeur.

Les salariés de la Laiterie, face aux procureurs de l'Employeur, face à leur Employeur, sur sa propriété, ont alors renié leurs droits syndicaux.

(8.40 hres P.M.)

Les procureurs de la Laiterie Leclerc Ltée, répondant à un avis de négociation du Syndicat, avaient convoqué celui-ci à une première rencontre de négociation au bureau de la Laiterie, comme par hasard, le même soir où ils convoquaient les employés à une réunion suicide de boutique. Tel qu'entendu, les représentants du Syndicat se sont rendus à la Laiterie pour commencer les négociations. Les procureurs de la Laiterie ont alors fait savoir qu'il n'y aurait pas de négociation ce soir-là. Les représentants de la CSN ont rencontré tous les employés encore présents à la Compagnie après l'assemblée suicide de 7.00 hres P.M., ce même soir.

Le gérant et les procureurs de la Laiterie se trouvaient au milieu des employés. Le gérant général, sur une question posée par un représentant du Syndicat déclara, dans les termes semblables à ceux-ci: "Les employés de la Laiterie ne veulent pas de Syndicat". Il ne serait pas bien de penser qu'un salarié placé en face de son Employeur, des procureurs de ce dernier, sur les propriétés de la Compagnie, se sente légèrement dominé, intimidé et contraint de penser dans le même sens que son Employeur veut bien qu'il pense. Il serait sûrement malhonnête de penser qu'il pourrait y avoir ici menace, intimidation ou contrainte!

7 JUIN 1967:

La Commission des Relations de Travail du Québec décidait ce jour-là de rejeter la requête en revision du 17 avril 1967 à toutes fins que de droit. Cette décision parle d'elle-même.



28 JUIN 1967:

Un avocat de Sherbrooke, s'annonçant comme représentant officiel des employés de la Laiterie Leclerc, accompagné d'un groupe d'employés, force la porte du local de la CSN à 65, rue Gordon – Sherbrooke et demande qu'on lui fournisse une salle pour tenir une réunion. Le Syndicat officiel n'ayant jamais convoqué d'assemblée de ses membres ce soir-là, on suggère alors à l'avocat concerné d'aller tenir sa réunion de boutique ailleurs que sur la propriété des Syndicats Nationaux. C'est justement ce qu'il fit. La réunion du Comité de boutique eut lieu au bureau et au domicile légal de cet avocat.

Suivant les habitudes du passé, un président et un secrétaire d'assemblée ont été nommés pour remplacer les président et secrétaire officiellement élus qui n'assistaient pas évidemment à cette assemblée. Il fut alors proposé de se désaffilier de la CSN, il fut alors proposé qu'il ne soit pas reconnu à la CSN le droit de négocier. Il fut alors proposé qu'on ne reconnaisse pas à aucun officier ou membre du Syndicat le droit de négocier pour et au nom des employés une convention collective de travail avec la Laiterie Leclerc Ltée. Un document a alors été préparé par l'avocat concerné à la Commission des Relations de Travail du Québec.

28 JUILLET 1967:

La Commission des Relations de Travail du Québec dans une lettre envoyée au procureur qui présidait la réunion de boutique du 28 juin 1967, l'informe que: "... il n'est pas de son ressort de donner suite à la résolution signée par un groupe d'employés de la Laiterie précitée contre la Confédération des Syndicats Nationaux". Ce documentaire de la Commission des Relations de Travail parle de lui-même.

13 JUIN 1967:

Le confrère René Labrecque de Sherbrooke, président régional du Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux du Québec, envoyait une lettre au nom personnel du gérant général de la Laiterie Leclerc Ltée de Sherbrooke, dans laquelle il protestait à sa façon contre l'attitude de la Laiterie Leclerc vis-à-vis ses salariés.

29 JUIN 1967:

Monsieur Jean-Paul Ménard, directeur des services du personnel au Ministère de la Voirie, Gouvernement Provincial, faisait tenir au confrère René Labrecque un avis dans lequel il l'informait qu'il serait suspendu de ses fonctions pour une période de deux mois à compter du 1er juillet et qu'en plus une demande de destitution était faite par la même occasion parce que, suivant monsieur Ménard il était croyablement informé que le confrère Labrecque s'était rendu coupable d'inconduite et de négligence dans l'accomplissement de ses devoirs et plus particulièrement qu'il aurait une conduite à discréditer le Ministre et la fonction publique en proférant des menaces écrites à un particulier, menaces impliquant l'emploi de fonctionnaires provinciaux à des fins autres que celle prévues à la convention collective.

Tous savent que la lettre de protestations du confrère Labrecque a été envoyée au nom personnel du gérant général de la Laiterie Leclerc Ltée de Sherbrooke. Par un hasard incroyable, la lettre du confrère Labrecque s'est retrouvée un bon matin entre les mains des officiels du Ministère de la Voirie au Gouvernement Provincial.



**Conclusion: La Laiterie Leclerc Ltée de Sherbrooke se trouve être responsable des mesures disciplinaires imposées au confrère Labrecque, mesures disciplinaires qui lui ont été imposées par les représentants de l'Etat Employeur. On note en passant que le confrère Labrecque est un père de famille de sept enfants. La liberté syndicale d'un fonctionnaire existe en théorie seulement. La suspension a été annulée par la suite mais le confrère a été "exilé" à Papineauville.**

**29 JUILLET 1967:**

**Hyacinthe Nadeau, un salarié de la Laiterie Leclerc Ltée de Sherbrooke, est congédié par son Employeur. Ce dernier a été victime d'un accident de travail le 11 mai 1967 alors qu'il était à l'emploi de l'Employeur. Quelque temps après, il a avisé son Employeur, la Laiterie Leclerc Ltée, qu'il devrait subir une intervention chirurgicale, après le 29 juillet 1967. Coïncidence étrange, le confrère Nadeau est congédié le 29 juillet 1967, quelques heures avant d'être opéré pour un accident subi à la Laiterie Leclerc Ltée. L'Employeur invoque comme raison qu'il l'a congédié parce qu'il y aurait des erreurs comptables dans la livraison du lait. Une plainte pour activités syndicales a été déposée à la Commission des Relations de Travail du Québec.**

**22 AOUT 1967:**

**L'assemblée générale du Syndicat des Produits Laitiers de Sherbrooke (CSN) passe une résolution à l'effet de soumettre le différend portant sur la convention collective de travail au service de conciliation du Ministère du Travail.**

**27 SEPTEMBRE 1967:**

**Le service de conciliation et d'arbitrage informe le syndicat et l'employeur qu'une séance de conciliation sera tenue au Palais de Justice à Sherbrooke à 10.00 A.M.**

**27 SEPTEMBRE 1967:**

**Entre 4.00 et 5.00 P.M. une injonction prise par les employés de la Laiterie Leclerc Ltée qui font partie de l'union de boutique est signifiée à la CSN, au conseil central des syndicats nationaux et au syndicat national des produits laitiers de Sherbrooke. Le Syndicat, la CSN et le conseil central ont contesté par écrit cette requête qui sera plaidée au mérite le 29 novembre 1967, soit deux jours après l'acquisition du droit de grève.**

**23 OCTOBRE 1967:**

**Le service de conciliation et d'arbitrage fixe une deuxième séance de conciliation dans cette affaire le 6 novembre 1967.**

**6 NOVEMBRE 1967:**

**La partie syndicale s'est présentée à la séance de conciliation pour un 'sit-in' syndical d'une demi-heure et elle est reportée puisque l'employeur avait déjà fait savoir au ministère du travail qu'elle ne négocierait pas.**

**EN RESUME:**

**Le droit de grève est acquis au syndicat le 27 novembre à 12.01 A.M. et l'injonction doit être plaidée le 29 novembre 1967 à 10.00 hres A.M. à Sherbrooke.**

**Me Jean Paul Lemieux (CSN)  
Sherbrooke.**





Le 19 octobre dernier, les quelque 210 employés des Industries Baribeau Inc., de Lévis sortaient en grève.

L'ultimatum de Baribeau enjoignant ses salariés de signer son projet de convention collective jugé inacceptable par les travailleurs; le refus de Baribeau de présenter d'autres offres après nos dernières demandes soumises aux représentants de L'Employeur le 18 octobre 1967, quelques heures avant la sortie de la grève; les conditions de travail vraiment inhumaines telles sont en résumé les causes de cette grève légale, des plus justes.

### BREF HISTORIQUE

On se souvient que la convention collective de travail a expiré le 23 d'août 1967. Le 11 juillet 1967 avait lieu la première rencontre de négociations. Une deuxième séance suivit celle-ci le 11 août 1967. Devant l'impossibilité d'en venir à une entente le Syndicat demandait l'intervention d'un conciliateur le 11 août 1967. La première séance de conciliation fut tenue au Ministère du Travail le 30 d'août 1967. De cette date au 18 octobre 1967 une quinzaine de longues rencontres de conciliation ont eu lieu sous la présidence du conciliateur Roger Pilote.

### CLAUSES REGLEES

Un parallèle entre les demandes syndicales et les dernières propositions patronales prouve que la grève des employés de Baribeau était inévitable, nécessaire et, que Baribeau doit être considéré comme un mauvais employeur tenant ses employés dans des conditions de travail inhumaines, conditions de travail que tout être humain digne de ce nom, se doit de refuser.

### HEURES DE TRAVAIL

La semaine de travail est présentée de quarante-cinq (45) heures soit cinq (5) jours de neuf (9) heures. La demande syndicale est de quarante (40) heures par semaine à savoir cinq (5) jours de huit (8) heures. Le 18 octobre, jour de la veille de la grève, le Syndicat a offert le compromis suivant quarante-deux heures et demie (42 1/2) pour la première année de la convention collective et quarante (40) heures par semaine pour la deuxième année du contrat de travail. Sur ce point des heures de la réduction de la semaine de travail l'attitude de la Compagnie est toujours intransigeante et n'offre aucune proposition au Syndicat.

### EVALUATION DES TACHES

Il n'y a aucune classification en vigueur aux Industries Baribeau; un

seul salaire existe autant pour les hommes que pour les femmes ce salaire c'est le taux du salaire minimum à savoir un dollar (\$1.00) l'heure. Il y a plusieurs mois la Compagnie a fait préparer une étude d'évaluation des tâches par une firme d'ingénieurs à savoir Dufresne, McLagan, Daigneault Inc. Lors de la première séance de négociations le Syndicat a insisté auprès des représentants de l'Employeur, pour que ceux-ci puissent fournir au Syndicat le plus tôt possible, les travaux ou encore le résultat des travaux à savoir la description des tâches, l'évaluation des tâches et les courbes de salaires, à plusieurs reprises, le Syndicat a insisté pour la Compagnie lui fournisse une copie de ces travaux.

Il est à remarquer que cette étude des tâches d'évaluation des emplois a été faite unilatéralement sans la participation des salariés ou encore du Syndicat représentant les salariés de Baribeau. Or à la toute dernière minute à peu près quelques jours avant le déclenchement de la grève, la Compagnie Baribeau a soumis au Syndicat le projet d'évaluation des tâches. Il a fallu travailler trois (3) ou quatre (4) jours, jour et nuit pour prendre connaissance du projet étudier les quelque 200 descriptions des tâches et les accepter ou les mo-

difier. S'entendre sur le nombre de points à donner à chacun des emplois et après établir les courbes de salaires.

Le Syndicat et la Compagnie se sont entendus sur la description scientifique des emplois, sur le système de pointage scientifique pour chacune des fonctions. Lorsqu'il s'agit d'établir la courbe de salaires la Compagnie se fout de la description scientifique et de l'établissement du système de pointage ou met de côté la description scientifique des tâches, l'établissement du système de pointage scientifique et établit des courbes de salaires ou encore des échelles de salaires en biffant certaines fonctions de façon à ce que le maximum de la fonction la mieux rémunérée soit inférieure à celle établie selon le système scientifique.

Ceci a pour effet de baisser tous les salaires des employés. Dans la cour à bois la Compagnie refuse de tenir compte de quatre (4) fonctions parce que ces fonctions représentent les salaires les plus élevés elle transfère les salariés occupant ces fonctions dans le service technique. Dans l'établissement de la courbe de salaires au service technique elle refuse de tenir compte des salariés préposés à la cour à bois et au moulin de sciage parce que ceux-ci n'étant

## Baribeau & Fils à Lévis une entreprise qui paie des salaires d'assistés sociaux

pas du service technique, ceci a pour effet de baisser de beaucoup le maximum du salaire ou encore le plafond des salaires et de fausser toute la courbe de salaires qui doit être fixée en tenant compte des données sur lesquelles nous nous étions entendus dans la description des tâches et l'évaluation des emplois. Le plus haut pointage pour une fonction est de 195 points avec un salaire payé de \$1.49 l'heure. Or, dans un département existe une fonction totalisant 190 points dont le salaire actuel de l'employé est de \$1.61 l'heure, la Compagnie ne tient pas compte de ce salaire de \$1.61 bien qu'ayant un pointage inférieur à 195 et ceci encore pour fausser tout le jeu des courbes de salaires qui doivent être évaluées en tenant compte des données scientifiques sur lesquelles les parties se sont entendues.

Dans la production lorsqu'il s'agit d'établir des salaires pour les employés féminins la Compagnie dit il faut une autre courbe de salaires. Alors le grand principe à travail égal salaire égal, la Compagnie refuse de l'appliquer chez Baribeau ou encore le même nombre de points pour des fonctions données doit correspondre à un salaire identique que cette fonction soit remplie par un employé masculin ou encore un employé féminin or la Compagnie

dit parce que c'est une femme le salaire doit être inférieur; alors, c'est un point majeur, c'est un principe sur lequel le Syndicat ne peut pas faire de compromission.

### SALAIRES

Le salaire moyen payé aux industries Baribeau est de \$1.27 l'heure les femmes gagnant toutes \$1.00 l'heure sauf une qui a \$1.06 l'heure et qui a une ancienneté de 23 ans. La moyenne des hommes y compris les hommes de métiers est de \$1.39 l'heure.

### DEMANDES SYNDICALES CONCERNANT LES SALAIRES

Contrairement aux prétentions de la Compagnie tel qu'il apparaît dans le journal l'Action en date du 28 octobre 1967 la demande syndicale sur les salaires n'est plus de \$0.50 l'heure, plus \$0.16 représentant la compensation pour la réduction des heures de 45 à 40 heures comme l'a prétendu Baribeau. Dans un compromis dans le but d'éviter la grève fait le 18 octobre veille de la grève le Syndicat a fait une demande de \$0.42 l'heure pour un contrat de deux (2) ans plus la réduction des heures de travail qui peut représenter sur deux (2) ans seize (\$0.16) cents dont un total de \$0.58 cents au lieu de \$0.66 cents comme l'a prétendu Baribeau tel qu'il appert dans le communiqué de l'Action en date du 28 octobre.



# 100 OUVRIERS ET





# TOUTE LA MAURICIE

## À LA MERCI DE DEUX HOMMES :

# LES FRÈRES CARIER

par Gilles PLANTE, avocat

Pour la deuxième fois en dix ans, la population d'une partie de la Mauricie à subir les avatars d'une grève dans le transport en commun. Dieu sait que ce n'est pas la chose la plus agréable à subir pour les petites gens qui n'ont pas d'autre moyen de transport, soit le travailleur, pour se rendre à son lieu de travail, son épouse pour se rendre dans le centre des villes pour y faire ses emplettes, croyez bien que nous sommes conscients des embarras que vous apporte cette grève. Pour les écoliers et les étudiants, les employés de Carier & Frère on fait en sorte que l'année scolaire de ceux-ci ne soit pas gâchée par l'arrêt de travail qu'ils ont dû faire depuis le 3 septembre. Les grévistes ont pensé réellement aux enfants des personnes qui ont manifesté ouvertement et avec force contre l'attitude moyenâgeuse de la compagnie Carier & Frère en 1957. Cette attitude de la compagnie se renouvelle en 1967 avec autant de mépris et d'arrogance envers ses employés et envers la même population qui, à bâti de son encouragement et de ses deniers ce fief qu'est la compagnie Carier & Frère, compagnie qui doit faire le transport en commun dans la région.

Aux Nations Unis, les russes posent leur veto; les américains disent "no"; ici à Shawinigan et dans la Mauricie, les frères Carier disent eux "impensable - irréalisable" et cessent toute négociation de bonne foi et

forcent leurs employés à cesser de travailler et à faire la grève. Cesser de transporter Monsieur le public sans aucune autre espèce d'excuse, sans aucune espèce de raison, c'est plus facile que de faire face à ses responsabilités sociales d'employeur. Mais chez Carier & Frère, on a les moyens de se défilier, on se fiche éperdument de la population, de leurs travailleurs, des étudiants, des écoliers, de tout le monde.

Il est plausible d'imaginer l'état d'esprit de la compagnie Carier & Frère: "nous les attendrons, nous nos chauffeurs d'autobus, nos mécaniciens et tous nos employés; ils auront faim un jour et ils viendront nous lécher la main". Croyez-vous sincèrement que dans un monde civilisé, on peut se permettre d'agir ainsi? Je défie la compagnie Carier & Frère de venir dire qu'elle a fait une offre sérieuse au syndicat, ou une offre réelle, ou quelqu'offre que ce soit. Négocier pour les messieurs Carier c'est dire à la partie syndicale: "changez votre offre et je vous dirai si je suis d'accord, sinon changez-la encore et je vous dirai encore de la changer". C'est un peu comme de tourner en rond; cela ne mène à rien et je ne crois pas que l'on peut appeler ça négocier de bonne foi.

Comment traite-t-on les employés chez Carier & Frère? La réalité dépasse la fiction. On ne se reconnaît plus, on ne reconnaît plus la population de la Mauricie, on ne reconnaît plus personne. Je vous



Georges Carier, un des deux propriétaires de Carier et Frère. La compagnie a fait une seule offre depuis la grève, et c'est une baisse de salaire.

donne certains exemples qui vous feront réfléchir.

Un chauffeur d'autobus de la compagnie Carier & Frère, vous conduit à Montréal dans un autobus relativement très moderne et avec tout le souci de vous donner confort et sécurité. Rendu à Montréal, le chauffeur du même autobus remise son véhicule pendant quelques heures et attend un nouveau départ avec le même autobus. Qu'est-ce qu'il fait à Montréal? Il attend. Et cette période d'attente, soit 2 heures ou plus, il la subventionne à même ses deniers car on la lui retranche de ses heures de travail. Une telle pratique n'est plus tolérée nulle part aujourd'hui. En effet, la Commission du salaire minimum a décrété dans son ordonnance No. 4, à l'article 8 que: "Le salarié est considéré être à son travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur et obligé d'attendre qu'on lui donne du travail".





Depuis le début de la grève les syndiqués transportent les écoliers aux diverses institutions scolaires de la région.

Est-ce déraisonnable de demander à un employeur de traiter ses employés suivant une pratique admise dans toute la province. Nous vous en laissons juge.

Voici quelques autres exemples: Le chauffeur d'autobus de Carier & Frère qui vous mène à La Tuque, doit attendre une demie-heure pour revenir à son port d'attache, c'est-à-dire Shawinigan. Et bien, cette demie-heure lui est coupée sur son salaire. Est-ce assez? Oh! j'en ai une autre, une très bonne. Le chauffeur d'autobus de Carier & Frère qui vous a conduit à l'une des merveilles du monde qui s'appelle l'Expo, a reçu de la compagnie Carier & Frère 9 heures de travail alors qu'il devait être à la disposition des voyageurs et de la compagnie Carier & Frère pendant au moins

une moyenne de 20 heures. Et pour ceci, on lui a payé 9 heures. Les autres 11 heures qu'il a du passer à l'extérieur de son domicile, loin de sa famille, c'étaient à ses frais.

Parlons de la bonne volonté et de l'esprit qui anime les frères Carier. La bonne volonté oh! la, la, parlez m'en. Je vais vous donner un exemple. Il y a à peu près 100 employés qui sont à l'emploi de Carier & Frère. Et bien, devinez combien de griefs, durant cette année, le syndicat a présenté pour être discutés ou soumis à l'arbitrage. Il y en a eu 149 pour une année. Voilà un fait impensable.

Si c'est ça que l'on appelle la bonne foi, si c'est ça qu'on appelle des relations ordonnées entre employeur et employés, j'en donne ma langue

au chat! Carier & Frère a forcé réellement ses employés à aller à la grève. La compagnie n'a pas voulu négocier sérieusement; pourtant, il y eut 21 séances de négociation et de conciliation; ça c'est aussi vrai que c'est impensable. Et au bout de cette longue série de discussions stériles, inutiles et arrogantes, aucune offre ne fut soumise. On se fiche des intérêts de la population, on se fiche de tout le monde, semble dire les messieurs Carier.

"Nous, nous sommes riches, nous avons fait beaucoup d'argent, parce qu'on a trimé dur; et puis nous avons nos voitures, nous avons tout ce qu'il nous faut et on se fiche de tout le monde, point. Le syndicat, les chauffeurs et les autres employés de Carier & Frère connaissent l'ampleur des dommages que la compagnie cause aux petites gens, aux petits commerçants et à toute la population, mais ils savent aussi qu'ils ont des droits et surtout le droit que leur famille, la famille des employés de chez Carier & Frère, puisse vivre décemment. La population a aussi le droit et le devoir de dire son mot dans un conflit comme celui-ci, c'est la population qui doit, par une action collective, mettre à la raison la compagnie Carier & Frère qui agit égoïstement et sans aucun souci du bien public.

Toute la population qui normalement est desservie par la compagnie Carier & Frère doit signaler d'une façon tangible à la compagnie Carier qu'ils doivent s'asseoir à une table de négociation avec le syndicat qui représente ses employés et négocier de bonne foi pour que la population cesse de marcher et que le tout revienne dans l'ordre avec des employés qui s'empresseront de donner le service de transport en commun que la population mérite.

Au cours des présentes négociations, le syndicat a adopté une politique



de négociations fondée sur les besoins. Beaucoup de problèmes sont demeurés sans réponse satisfaisante depuis dix (10) ans. Au lieu de consentir à les discuter, au lieu d'exposer sa politique de gestion, la compagnie a refusé d'engager tout dialogue.

Le syndicat a proposé par trois (3) fois des compromis. Le 31 août, une proposition globale nouvelle fut faite par le syndicat. Le 2 septembre veille de la grève, aucune offre ferme n'était encore venue de la compagnie.

Nous avons été habitués à cette attitude de la compagnie qui préfère l'arrogance à la discussion objective, la réclame publicitaire à la négociation franche. L'épisode de la grève de la compagnie de transport Saint-Maurice à Trois-Rivières nous a appris à tous comment il était ridicule d'entendre des hommes riches crier à la misère et à la pauvreté. Le syndicat est prêt à négocier en tout temps. Il consent à faire tout compromis raisonnable qui replacera les salariés qu'il représente au niveau de leurs confrères de l'industrie du transport. Nous appuyons nos positions sur une solide preuve statistique et une argumentation pratique fondée sur l'expérience que nous avons des relations industrielles du transport.

Tout le monde sait qu'aucun père de famille ne peut faire vivre décemment sa famille avec un salaire variant de \$1.52 à \$1.77 l'heure alors qu'en plus d'avoir à subir cette sorte de famine, cet homme aura la responsabilité de votre vie et celle de vos enfants.

Tout le monde se rend compte que 54 heures par semaine et une disponibilité de 24 heures par jour sont des antiquités. Tout le monde sait que 40 heures par semaine est une demande normale. La compagnie est-elle capable de payer les deman-

des syndicales? Elle possède un équipement de la meilleure qualité. Depuis 1959, elle n'a accordé qu'une augmentation moyenne de salaire horaire de 0.04¢ par année en maintenant une semaine de travail de 54 heures. Depuis toujours elle a maintenu ses salariés dans une situation sociale inférieure à celle des autres salariés du transport en commun et de l'industrie, tout en bénéficiant de hausses de tarifs.

Lorsque la compagnie menace de couper des circuits comme elle l'a fait à Trois-Rivières tout en parlant d'une baisse d'heures de travail sans compensation, la compagnie demande à ses salariés d'accepter d'augmenter la rentabilité d'une entreprise tout en acceptant une baisse de salaire hebdomadaire. Le syndicat accepte comme un fait qu'une entreprise paye des bénéficiaires. Mais il n'accepte pas que ses membres supportent seuls le fardeau financier. Il n'accepte surtout pas de ne recevoir aucune explication sur les bénéficiaires de l'entreprise et sur la part que les propriétaires prélèvent dans les fonds de la compagnie.

Le syndicat est prêt à faire des coupures. Il l'a déjà fait à trois reprises. Mais la gestion de la compagnie doit accepter de se censurer elle-même. *La propriété du capital n'a jamais donné le droit à qui que ce soit de s'édifier une fortune sur la misère des autres.*

Si la compagnie ne peut pas permettre à ses employés d'atteindre un niveau semblable à celui des employés du transport en commun du Canada, par manque de capital ou par incapacité administrative, qu'elle mette à exécution la menace qu'elle a toujours brandi et qu'elle a de nouveau brandi cette année: qu'elle vende son entreprise, toute entreprise publique qui ne peut permettre qu'à une minorité de s'enrichir, doit être radicalement réformée. Les employés de Carier & Frère



Le président du Syndicat  
M. Viateur Julien

ont adopté une position ferme et ils entendent la maintenir jusqu'au bout.

Ils invitent tous les corps publics, les associations ou les personnes intéressés à connaître les raisons de la grève à communiquer avec le Conseil central des syndicats nationaux de Shawinigan pour fixer un rendez-vous. Le syndicat est prêt à mettre les cartes sur la table comme il l'a d'ailleurs déjà fait avec quelques associations. Messieurs Carier ont forcé la main de leurs employés en les obligeant de déclarer la grève. Messieurs Carier privent la population de transport en commun par leur seule et unique faute.

Chers lecteurs, je termine en vous saluant fraternellement. Je sais que vous n'oublierez pas ce groupe de courageux travailleurs qui sont prêts à vous servir, mais avec des conditions de travail décentes et des salaires qui les rendront fiers d'être des serveurs du public. Je vous transmets leurs remerciements anticipés en attendant de pouvoir vous exprimer directement leur gratitude.



### Commission scolaire

Après plusieurs mois de négociations difficiles, la Commission Scolaire de Shawinigan a conclu une convention collective de travail avec le Syndicat des employés des Commissions Scolaires de la Mauricie (section Shawinigan).

La principale difficulté qui a été réglée concerne la distribution des tâches parmi les concierges. Compte tenu de toutes les modifications dans les assignations, les concierges ont eu une augmentation d'environ \$15.00 à \$20.00 par semaine en moyenne.

La plupart des salaires des concierges sont au-delà de \$100.00 par semaine. Quelques concierges seulement dont les équivalences de classes sont plus basses que les autres, seront payés un peu moins que \$90.00 par semaine. Le plus haut salaire est de \$108.50.

Pour ce qui est des hommes de métier, il y a eu des ajustements, ce qui a eu pour effet d'augmenter les salaires jusqu'à 0.30 l'heure dans certains cas, ce qui portait les salaires au-dessus du décret de la construction à ce moment-là. On sait que le décret de la construction régit les employés de métier des commissions scolaires.

### Employés de bureau

Le Conseil central compte un nouveau syndicat. Les employés de bureau de la Commission des écoles catholiques de Shawinigan se sont en effet réunis tout dernièrement pour fonder le syndicat national des employés de bureau des commissions scolaires de la Mauricie. Une requête en accréditation est actuellement pendante devant la Commission des Relations de Travail. D'ici quelques temps, la Commission enverra des inspecteurs pour vérifier si le syndicat, l'assemblée générale a procédé à l'élection de son premier Comité exécutif.

Le confrère Laurent Dupuis a été élu président, tandis que les confrères Jean-Paul Lacerte et Jacques Gauvin ont été élus respectivement secrétaire et trésorier.

La CSN, la Fédération Canadienne des employés des Services Publics, ainsi que le Conseil central des Syndicats Nationaux de Shawinigan, organismes auxquels ce nouveau syndicat est affilié, souhaitent à ce nouveau groupe de syndiqués la bienvenue dans le mouvement syndical et l'assurent de leur appui dans leurs revendications.

---

### Boulangeries

La plupart des boulangeries qui desservent la population de la région de Shawinigan appliquent mainte-

nant la semaine de travail de cinq jours.

La première boulangerie à instaurer ce régime est la Boulangerie Lemire de Shawinigan-Sud qui donnait congé à ses employés le mercredi depuis environ deux ans et demi conformément à la convention collective de travail. Cependant, depuis lundi, le 3 juin, cette journée de congé est reportée au lundi. La Boulangerie Eugène Morin a commencé à cette date également à appliquer la semaine de cinq jours.

Les boulangeries Breton de Trois-Rivières et Héon de Shawinigan-Sud ont cessé la livraison le lundi depuis déjà plusieurs semaines.

A la Boulangerie Beaudoin de Shawinigan-Sud et à la Boulangerie Joachim Gélinas de St-Mathieu, l'application de la semaine de cinq jours débutera lundi, le 19 juin prochain.

Seule la boulangerie La Fournée Blanc et Or de Shawinigan s'oppose actuellement à la semaine de cinq jours. Quelques autres boulangeries situées dans les campagnes environnantes de Shawinigan et de Grand-Mère sont également prêtes à appliquer la semaine de cinq jours aussitôt que la Fournée Blanc et Or, leur principal compétiteur, invitera les autres boulangeries.

Cette décision des boulangeries a été prise à la suite d'une réunion des employeurs et des employés tenue le 1er mai dernier.



# Demers & Frères

Par Claude Lafrenière

Président du Syndicat des  
Employés de Commerce et  
des Services

Une première convention collective de travail a été conclue entre le syndicat des employés du Commerce et des Services de Shawinigan et Demers & Frère, embouteilleur et distributeur des liqueurs Suprême et Pure Spring. Cette convention a été signée à la suite de huit semaines de grève des 17 employés de cette entreprise.

Cette première convention collective qui aura une durée de deux ans accorde aux employés l'atelier syndical imparfait avec la retenue des cotisations automatique pour tous les employés, qu'ils soient membres ou non du syndicat. Sur le plan de la représentation syndicale, l'employeur défraiera les salaires de deux négociateurs pendant les négociations directes et la moitié du salaire pendant l'étape de la conciliation.

En ce qui a trait à l'ancienneté, elle sera effective au premier jour d'emploi après que les salariés auront deux mois de service, sauf pour les vendeurs, cette période sera alors de trois mois. Pour ce qui est du mouvement du personnel, l'ancienneté s'applique ainsi: pourvu que l'employé puisse exécuter normalement le travail, dans tous les cas de promotions, permutations, mises-à-pied, licenciement, rappel au travail, l'ancienneté s'applique à tous les postes pour les vendeurs et les aides-vendeurs, tandis que pour les employés de la production, l'ancienneté s'applique aux postes de la production et aides-vendeurs. Ce mécanisme peut permettre aux employés de la production de deve-

nir vendeur en passant par le poste d'aide vendeur.

En cas de mise-à-pied temporaire, l'employé conserve son ancienneté pendant une période de 12 mois, tandis qu'en cas de maladie, il conserve son ancienneté pendant 18 mois.

Les heures de travail sont de 8 heures par jour pour une semaine de 5 jours. Après la journée et la semaine normale de travail, le temps supplémentaire s'applique.

Pour ce qui est des vacances annuelles, les employés bénéficieront de deux semaines après un an de service et de trois semaines après 10 ans de service.

Neuf jours fériés et payés sont accordés aux employés et une dixième journée sera ajoutée la deuxième année de la convention.

Concernant l'assurance-groupe, il appartiendra aux employés de choisir le plan. La compagnie versera un montant de \$8.00 par mois pour les employés mariés et \$4.00 pour les employés célibataires.

La compagnie paiera 65% du coût des uniformes aux vendeurs, aides-vendeurs et aux vendeurs-suppléants. Le syndicat pourra vérifier le coût de ces uniformes.

Dans cette convention, il est stipulé qu'aucun travail de production et de distribution ne sera exécuté par des employés qui ne sont pas compris dans l'unité de négociation et une autre clause protège les employés contre les sous-contractants.

Concernant les changements techniques et technologiques, le syndicat sera averti deux semaines à l'avance. De plus les deux parties se rencontreront en vue de permettre aux

salariés affectés par ces changements de s'adapter à ces transformations. Aucun dossier des salariés établi avant la mise en vigueur de la présente convention ne peut servir pour justifier une mesure disciplinaire.

Concernant les salaires, une augmentation générale de \$0.30 l'heure est accordée aux employés de la production à la signature de la convention et \$0.05 l'heure sera ajouté la deuxième année de la convention.

Les salaires des employés de la production se situeront donc la deuxième année de la convention entre \$1.35 et \$1.75 l'heure. Les salaires à la semaine pour d'autres fonctions se situeront entre \$68.00 et \$92.00 par semaine. Pour ce qui est des vendeurs qui avaient un salaire de base de \$50.00 par semaine, celui-ci est porté à \$53.00 par semaine. De plus, la commission qui était de \$0.07 la caisse est portée à \$0.09 la caisse cette année et \$0.10 la caisse l'an prochain, ce qui peut représenter un total d'augmentation moyen d'environ \$18.00 par semaine.

Mais l'augmentation la plus importante pour les vendeurs, c'est qu'ils pourront avoir un aide-vendeur à l'année longue, ce que tous les vendeurs n'avaient pas auparavant. Ces aides-vendeurs seront payés \$50.00 par semaine plus \$0.02 la caisse vendue et 1/2 cent supplémentaire pour la deuxième année de la convention collective.

Les négociateurs de la partie patronale étaient MM. Florent et Roger Demers, ainsi que Me Jean Girouard.

La partie syndicale était représentée par les confrères Roland Déziel, président de la section, Yvon Boucher secrétaire, et le confrère Raynald Drolet représentant syndical de la CSN.



## SHAWINIGAN

### *Secteur chimique nouveau contrat à l'usine C-I-L*

Les employés de l'usine C.I.L. de notre ville, membres du syndicat national des employés de l'industrie chimique (CSN) ont accepté vendredi soir, la recommandation de leur comité de négociation, leur recommandant d'accepter l'offre globale faite par la compagnie, la deuxième en une semaine.

Les négociations pour le renouvellement de la convention qui devait expirer le 23 septembre prochain, avaient débuté le 14 août dernier. Les parties se sont rencontrées à six reprises.

Mercredi dernier, le 6 septembre, la compagnie fit une offre globale pour un contrat de trois ans, qui fut unanimement refusée par l'assemblée le soir même. Les parties se sont de nouveau rencontrées jeudi et en arrivèrent à un compromis que l'assemblée a accepté par une très forte majorité.

L'entente vaut pour deux ans, avec des augmentations de salaire de 21 à 33 cents la première année, augmentation effective dès lundi, le 11 septembre et une augmentation générale de 15 cents le 23 septembre 1968. L'augmentation moyenne pour cette année est donc de 31 cents et porte le salaire moyen à \$2.97, le deuxième plus haut payé à Shawinigan.

Le salaire de base devient \$2.55 et \$2.70 en 1968. Le salaire maximum, \$3.32 immédiatement et \$3.47 en 1968.

Les primes d'équipe qui étaient de 8¢ et 13¢ deviennent 10¢ pour l'équipe de nuit. La prime pour le travail du dimanche qui était de 15¢, devient 25¢ immédiatement et sera de 30¢ en septembre 1968.

Une neuvième fête chômée et payée est accordée. Les travailleurs ont choisi le 1er lundi du mois d'août. Comme cette date est déjà passée au moment de l'entente, la fête chômée et payée pour 1967 sera le lendemain de Noël.

Quelques changements mineurs ont aussi été apportés aux clauses mécaniques de la convention.

Dans ces dernières négociations, la partie patronale était représentée par M. L. E. Lemieux, nouveau directeur des usines C.I.L. de Shawinigan, de M. B. L. Gosselin du service du bien-être de la compagnie, de M. G. R. Lavigne, ingénieur à l'usine locale et de M. Y. Croteau et M. Matteau du département du personnel.

La partie syndicale était représentée par Pat. Vallières, président du syndicat, René Toupin, vice-président, Ch.-E. Lampron, secrétaire, de Maurice Ferland et Viateur Houle deux directeurs du syndicat, ainsi que de H.-Paul Huard, conseiller technique à la CSN.

H.-Paul HUARD

### *Les syndiqués appuient les grévistes chez Carier & Frère*

Le Syndicat des employés du Commerce et des Services de Shawinigan, réuni en assemblée générale, mercredi, le 20 septembre dernier, après avoir étudié les revendications des employés de Carier & Frère Limitée et l'attitude de cette compagnie de transport, a résolu unanimement à dénoncer l'attitude irresponsable de cette compagnie qui semble se fier de la population et de ses employés, en ne daignant même pas négocier de bonne foi.

De plus, le syndicat appuie sans réserve les revendications de ce groupe de travailleurs qui n'avaient d'autre alternative que de déclencher la grève devant un employeur aussi intransigeant.

Le Syndicat des employés du Commerce et des Services de Shawinigan compte treize (13) sections: les employés d'Albert Chevalier Inc., les employés de la Boulangerie Morin, les employés de la Crémierie Crête, les employés de la Ville de Shawinigan-Sud, les employés de la Coopérative de la Mauricie, les employés de la Boulangerie Lemire, les employés de la Coopérative agricole de St-Tite, les concierges de la Commission Scolaire de Shawinigan-Sud, les employés de Demers & Frère Inc., les employés de Phil Levasseur Limitée, les employés de la Boulangerie Joachim Gélinas et enfin les employés de la Pâtisserie Robitaille & Béland, ainsi que les employés de la Fourrée Blanc & Or.



---

## NORD-OUEST QUÉBÉCOIS

---

Le Syndicalisme,  
notre instrument,  
servons-nous en!



Claude Gauthier, président du Conseil Central.

Les 15-16 et 17 septembre 1967 se tenait à Rouyn le 1er Congrès du Conseil Central des Syndicats Nationaux Nord-Ouest Québécois (CSN) auquel assistaient 64 délégués venant des différents syndicats affiliés à la CSN dans le Nord-Ouest Québécois. Ces assises se tenaient au Maroon Lounge de l'Hôtel Albert, de l'endroit.

L'ouverture du 1er Congrès fut faite par le président du Conseil Central M. Claude Gauthier de Val d'Or, l'exécutif à la table d'honneur était composé du président Claude Gauthier du Syndicat des Employés de l'Hôpital de Val d'Or, la secrétaire Madame Fernande Cantin, du Syndicat de l'Hôtel-Dieu d'Amos, le trésorier Marcel Legrand du Syndicat de l'Hôpital de Val d'Or, la secrétaire-adjointe Mlle Henriette Hamel du syndicat de l'Hôtel-Dieu d'Amos et les quatre directeurs M. Laurent Rodrigue, du Syndicat de l'Hôpital St-François de la Sarre, M. Wilbrod Ayotte, du Syndicat de l'Hôpital de Val d'Or, de Jean Routhier du Syndicat de l'Hôpital Ste-Famille de Ville-Marie et de Albert Baribeau, du Syndicat du Sanatorium St-Jean de Macamic.

Les invités d'honneur étaient: l'abbé René Rheault aumônier du

Conseil Central, Robert Sauvé, secrétaire général de la CSN, Charles Ruel, directeur régional de la CSN, Louis-Charles Larouche, représentant régional. Le président de la Régie des Alcools, M. Galibert président provincial de passage dans la région est venu saluer les congressistes. Les épouses des délégués sont venues appuyer leurs époux pendant ces jours de délibérations.

Le thème du congrès préconisé par le président fut endossé par les congressistes soit "le syndicalisme, notre instrument est entre nos mains, servons-nous en"; dans les différents rapports il fut questions des débuts difficiles du vrai syndicalisme dans le N.O.Q. il fut fait mention de l'éveil des travailleurs face aux problèmes, il y eut au cours de ces jours de nombreuses interventions par les délégués, on a parlé des problèmes syndicaux, locaux, des problèmes syndicaux-régionaux. Un délégué a fait mention de l'attitude de Radio-Canada envers ses employés, et le Congrès a décidé d'appuyer ce groupe de travailleurs dans leur lutte pour la liberté syndicale.

Une question a pris la vedette c'est le cas des radiologistes et une résolution fut présentée au Congrès et adoptée à l'unanimité.

*Résolution:* Sur une question de privilèges, il fut proposé par le Confrère Baril et appuyé par le confrère Roger St-Arnault que le Conseil Central du N.O.Q. réuni en congrès à l'Hôtel Albert de Rouyn du 14 au 17 septembre 1967 proteste fermement contre les demandes injustifiées d'augmentation de salaires des radiologistes, et que l'opinion publique soit alertée.

Ce premier Congrès du Conseil Central N.O.Q. (CSN) a mis en présence les travailleurs de différent secteur, Hôpitaux, Fonction Publique, Construction, Service.

La dernière journée fut celle des élections d'un nouvel exécutif pour un terme de deux ans.

Voici dans l'ordre le nouvel exécutif: Claude Gauthier, président (réélu), Ben Baril, vice-président (nouveau), Marcel Legrand, trésorier (réélu), Laurent Rodrigue (réélu) directeur, Jean Routhier, (réélu) directeur, Roger St-Arnault (nouveau) directeur, Paul Rheault (nouveau) directeur.

Pour conclure ce premier Congrès fut sans contredit un franc succès et il est à prévoir que l'avenir réserve au Conseil Central des Syndicats Nationaux du N.O.Q. une expansion et ce pour le plus grand bien de tous les travailleurs du N.O.Q.



## GRANBY

Les syndiqués rendent hommage à  
un grand peintre canadien-français



Le Comité des Loisirs du Conseil Central de Granby Inc. participait en compagnie d'un groupe de syndiqués de notre Centrale à un vernissage du peintre OZIAS LEDUC. 50 tableaux étaient exposés se répartissant comme suit: fusain, crayon, huile, nature morte, composition, portrait etc... de quoi satisfaire tous les goûts. Le 1er sept. '67 en la Maison des Arts La Sauvegarde 160 est, rue Notre-Dame, Montréal. C'est une initiative du Comité des Loisirs du Conseil Central de Granby que d'intégrer dans ses activités et loi-

sirs une section réservée spécialement aux arts. Nous pensons qu'il est nécessaire d'éveiller le sens artistique et le goût de l'art chez les travailleurs et le Conseil Central est heureux de pouvoir fournir à ces derniers l'opportunité d'assister à des vernissages et expositions de peintures et autres.

Le vernissage du grand peintre canadien Ozias Leduc eut lieu à la Maison des Arts La Sauvegarde. La Sauvegarde est une compagnie d'assurance sur la vie, qui depuis plusieurs années voue un intérêt tout particulier au monde artistique du

Québec en apportant dans la mesure de ses possibilités une aide positive à d'éventuelles carrières artistiques tout en contribuant à l'épanouissement des arts au Canada français et de plus, tout en aidant les Canadiens à se procurer des oeuvres canadiennes valables. C'est une heureuse initiative et nous encourageons l'administration de LA SAUVEGARDE à poursuivre sans relâche cette ligne de pensée et d'action introduite dans ses cadres depuis des années.

JOCELYNE LORANGE,  
secrétaire du  
Conseil Central de Granby



## JOLIETTE

### 25 ans de syndicalisme

Léo Bellemare, président du Conseil Central de Joliette, reçoit la plaque du 25<sup>e</sup> anniversaire des mains de Noël Locas, permanent syndical.



#### Dans l'imprimerie



Manand Delangis, Président du syndicat des employés en imprimerie (CSN) reçoit une plaque commémorant le 25<sup>e</sup> anniversaire de la fondation du syndicat des mains de la noëne Henri Pichette, aumônier général de la CSN.

#### Dans la biscuiterie



Robert Garneau, représentant syndical, remet une plaque souvenir au président André Coutu, du Syndicat des employés en biscuiterie, commémorant le 25<sup>e</sup> anniversaire de sa fondation.



Les responsables de la fête — de gauche à droite: René Desrochers, 1<sup>er</sup> vice-président du Comité de la fête du travail; Gérald Laforest, trésorier; Guy Lévesque, Président; Claude Laurin 2<sup>e</sup> vice-président; Guy Rainville 3<sup>e</sup> vice-président; Micheline Burns, hôtesse du banquet. Assise, la Reine du Travail, Pauline Lère (Pauline Cournoyer, Berthierville).

Le Comité de la Fête du Travail de Joliette, sous l'habile direction de son président, M. Guy Lévesque, a réussi cette année un véritable tour de force.

Comme le mentionnait M. Lévesque, la Fête de cette année a été organisée par des travailleurs, avec les travailleurs et pour les travailleurs. Il faut spécifier ici, que sans le dynamisme et la persévérance du confrère Lévesque, jamais cette fête n'aurait pu être un tel succès.

Samedi soir le 2 septembre, avait lieu un grand Banquet, au restaurant Kambo de Joliette, réunissant plus de 500 convives sous la présidence de M. Marcel Pepin, président général de la CSN, entouré du député de Joliette à l'Assemblée Législative, M. Pierre Roy et de l'évêque auxiliaire de Joliette, son Excellence Mgr J. Edouard Jetté.

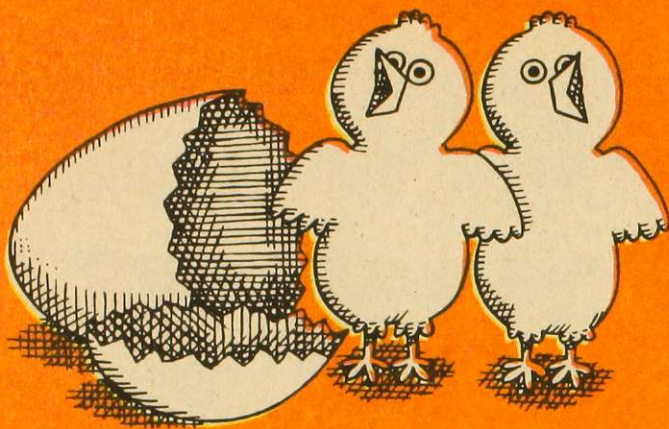
Dimanche après-midi, plusieurs syndiqués de la région se défiaient dans les tournois de Balle-Molle et de Quilles.

Lundi après-midi le 4 septembre, une fête champêtre avait été prévue pour les enfants de la région au terrain de Jeux St-Jean Bosco, où des moniteurs avaient été engagés par le Comité pour distraire les enfants tout au cours de cette journée.

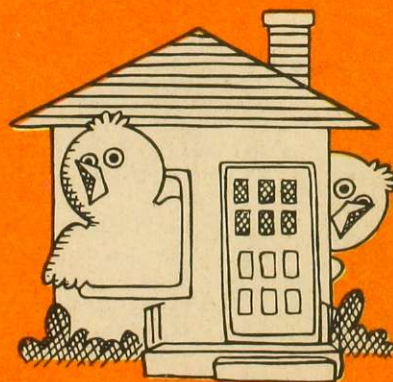
**ROBERT GARNEAU**  
REPRESENTANT SYNDICAL



Commencez par le commencement!



# Doublez votre argent avec les Obligations d'Épargne du Canada



... et profitez-en toute la vie!