

le travail



(Pepin et Mackasey)

Le nouveau ministre fédéral du Travail à la CSN

vol. 44, août 1968

M PAUL EMILE PETIT
1001 ST DENIS
MONTREAL 18 PQ

x cents

Pour la première fois, un nouveau ministre fédéral du Travail visite la CSN

Pour la première fois, un nouveau ministre fédéral du Travail a rendu une visite de courtoisie aux dirigeants de la CSN, tout comme c'est la tradition dans le cas du Conseil canadien du Travail.

En soulignant ce fait, lors de la visite de M. Bryce Mackasey, le 18 juillet, le président général de la CSN, Marcel Pepin, a dit que ce geste constituait la reconnaissance de fait de notre mouvement comme une centrale syndicale à stature "nationale".

Au cours de la conférence de presse qui a suivi l'entretien que M. Mackasey a eu avec le président accompagné de plusieurs dirigeants de la CSN, Marcel Pepin a révélé qu'il avait demandé au ministre que dorénavant la CSN soit traitée sur le même pied que le CTC, compte tenu du nombre de membres, en ce qui a trait délégués canadiens aux conférences internationales du travail.

Il serait juste, a-t-il dit, qu'à tous les deux, trois ou quatre ans

la délégation canadienne soit composée de représentants de la CSN. Jusqu'ici les représentants de la CSN à ces conférences n'ont obtenu que le statut de délégués techniques et on les fait régulièrement siéger sur les commissions les moins intéressantes.

Le président a aussi souhaité qu'à tous les paliers importants de l'administration fédérale il y ait suffisamment de fonctionnaires bilingues pour que les francophones puissent s'exprimer dans leur langue.

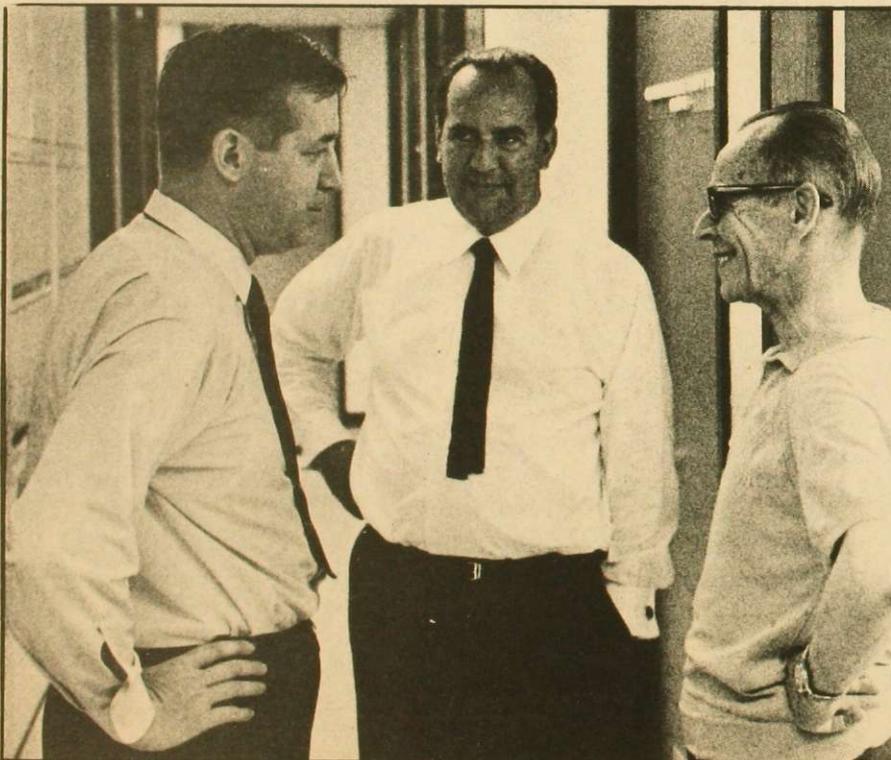
Le ministre Mackasey a insisté, pour sa part, sur la nécessité de créer un climat favorable à un échange d'informations entre les dirigeants syndicaux, et patronaux et gouvernementaux.

Comme représentant du monde syndical et du monde patronal au sein du cabinet, M. Mackasey a dit qu'il ne voulait pas devenir le porte-parole d'une seule institution syndicale ou patronale.

A titre de Québécois (il est député de Verdun), M. Mackasey a dit qu'il était conscient du besoin d'étendre l'influence des deux langues officielles dans tout le pays. En ce qui concerne la législation du travail, le ministre a déclaré que l'ère des lois transitoires, adoptées à la hâte pour les besoins du moment était révolue. "Les mots-clés, désormais, dans le monde des relations industrielles sont: cohésion, équilibre et planification de la législation ouvrière", a-t-il déclaré.

Répondant aux questions des journalistes au sujet du bill C-186 il a dit que le gouvernement libéral n'avait pas changé sa politique mais qu'il attendait le rapport Woods sur les relations du travail avant de présenter le projet de loi à nouveau. Ce rapport doit être prêt d'ici la fin de 1968. On sait que le bill C-186 n'existe plus techniquement depuis la dissolution du Parlement pour tenir les élections du 25 juin.

Le ministre s'entretient ici, en compagnie de Marcel Pepin, avec un ancien président de la centrale qui est toujours au poste, Gérard Picard.



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 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.

 92

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:

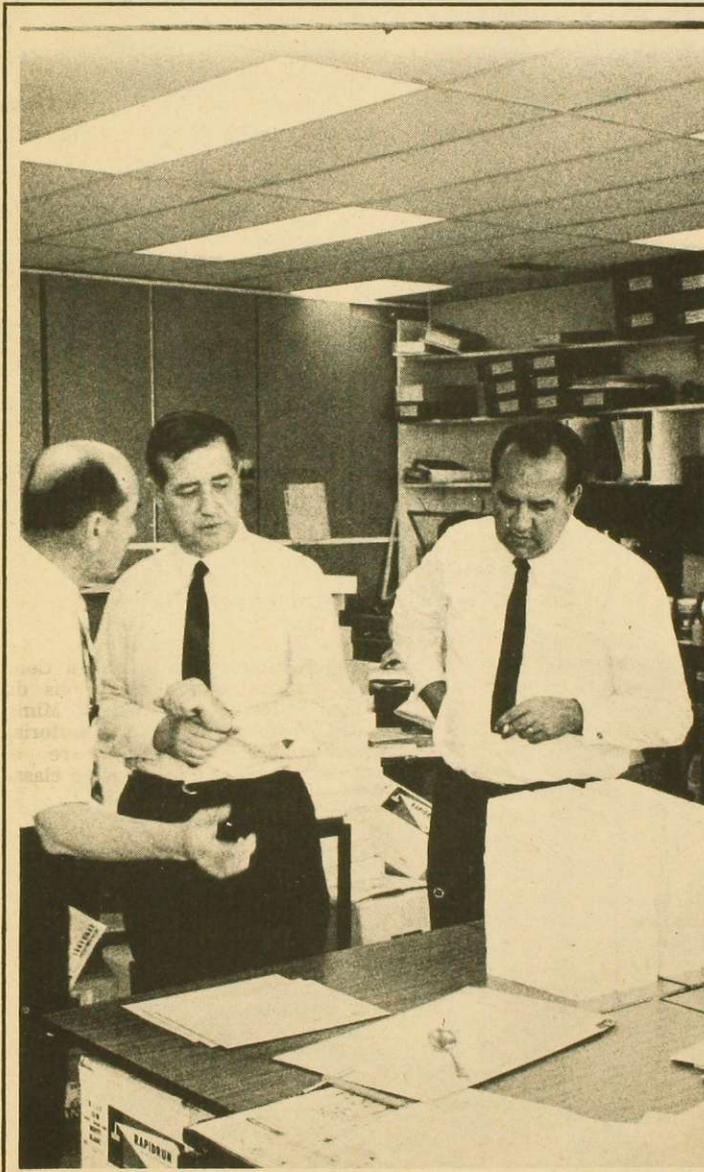
"Labour", 1001 St-Denis,
Montreal, Que.

MACKASEY au 1001 St-Denis

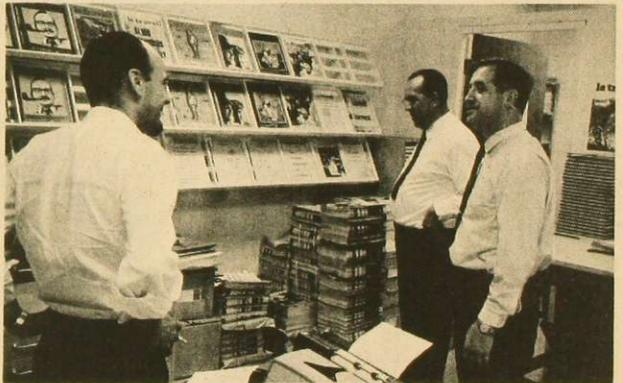


(Pepin et Mackasey)

Le nouveau ministre fédéral du Travail à la CSN
vol. 44, août 1968 dix cents



Marcel Pepin et M. Mackasey conversent ici avec Nicole Thérien, responsable du Centre de documentation.



Le ministre s'est rendu dans les bureaux du Travail. On le voit ci-dessus avec Jean-Yves St-Pierre, chef de bureau.

◀ Lors de sa visite aux dirigeants de la CSN, le 18 juillet, le ministre du Travail a fait une tournée partielle de l'édifice du siège social au 1001, St-Denis à Montréal. On le voit ici à l'imprimerie en compagnie du président Pepin et de René Naud, directeur du service d'impression.



RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC

QUEBEC UNION
BOARD



Les grévistes se battent contre des fantômes: les technocrates

De la mi-juillet à la mi-août, il n'y a eu aucune séance de négociations pour régler la grève de la Régie des alcools qui dure depuis le 26 juin. Après avoir rejeté sur-le-champ la contre-proposition syndicale, le 12 juillet, la Régie n'a pas bougé d'un poil. En matière de salaires, elle s'en tient à son offre initiale de 7½%, 7½% pour les deux moitiés d'un contrat de 36 mois.

De plus, des clauses aussi importantes que la sécurité d'emploi, l'ancienneté, les heures de travail etc, sont encore en suspens.

C'est ce que les 3,000 employés de la Régie ont appris de la bouche de leurs dirigeants syndicaux au cours d'assemblées d'informations tenues dans les 11 régions du Québec ces jours derniers.

Dans ces conditions, il n'est même pas question d'étudier la possibilité de retourner au travail: ce serait une capitulation claire et nette puisque les choses n'ont pratiquement pas bougé depuis le déclenchement de la grève. C'est du moins la conclusion qu'ont tirée les centaines de travailleurs de la Régie qui, dans chaque ville, ont participé aux assemblées syndicales.

Les exposés faits par les négociateurs syndicaux, au cours de ces assemblées,

ont permis aux grévistes de toucher du doigt la raison du blocage.

Depuis le début de la négociation, il y a huit mois, le syndicat fait face à un interlocuteur patronal qui se double et même se quadruple. C'est comme s'il y avait à certains moments quatre rangées de sièges. Sur la première rangée se trouvent les représentants de la direction du personnel de la Régie. Ils n'ont presque aucun pouvoirs. Sur la deuxième, se trouvent les membres de la haute direction de la Régie. Ils semblent avoir certains pouvoirs en matière de conditions de travail mais aucun en matière salariale. Sur la troisième se trouve les politiciens, comme le ministre Bellemare qui, semblables à des pitres sur une estrade, font des déclarations intempestives et contradictoires. Sur la quatrième rangée en arrière du rideau se trouvent les véritables maîtres de la situation, les technocrates de la fonction publique comme Roch Bolduc et Jean-Marie Granbois. Mais eux, sont inaccessibles et n'estiment avoir aucun compte à rendre aux travailleurs. Comme dans la pire des bureaucraties, ils font marcher les politiciens à la baguette.

Or, les technocrates semblent avoir décidé que malgré une perte de revenus d'un million et trois quart par semaine, la grève n'affectait pas sérieusement les coffres de l'Etat québécois même

si ce dernier, pour se renflouer, doit emprunter à des taux d'intérêt exorbitants sur les marchés étrangers

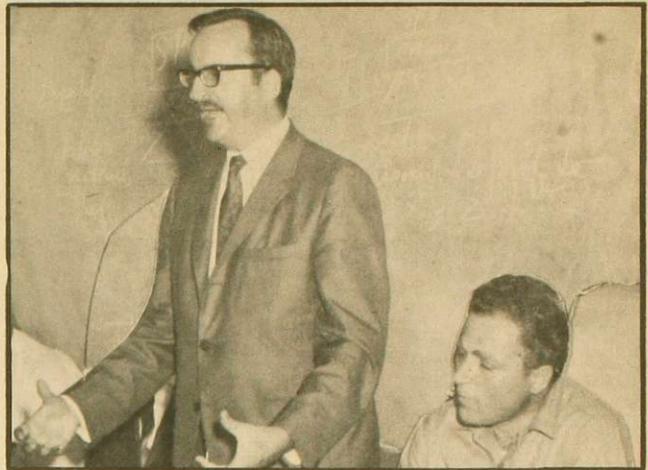
Ce qui compte pour les technocrates c'est que la prétendue politique salariale qu'ils ont élaborée derrière les portes closes de leur petits cabinets soient respectés. Ils se foutent bien des travailleurs, du public, des restaurateurs, des hôteliers. Ils se foutent de tout le monde; même de leurs patrons, les politiciens qui les écoutent bouche bée et oublient qu'ils ont été élus par les travailleurs.

Si par hasard, le conciliateur du ministère du Travail a le malheur d'esquisser des formules de règlement, comme il l'a fait à la fin de juillet, les technocrates du comité de coordination de la fonction publique ont tôt fait de le remettre à sa place.

Et voilà pourquoi le Québec n'a jamais connu un été aussi sec. Les "fantômes" de la fonction publique en ont décidé ainsi. Mais les syndiqués de la Régie sont bien résolus à les obliger à rendre des comptes aux travailleurs et à la population. Ces gens-là sont nos employés; ils ne sont pas nos maîtres. Ils seront obligés d'ouvrir les rideaux et de s'asseoir à la table de négociations.

C'est là l'opération que mènera au cours des prochaines semaines le Syndicat de la Régie des alcools.

On ne casse pas
les gars de
Rod Service



Raymond Parent et Frank Ditelizzi, le président du syndicat, à l'assemblée du 13 août.

Ils étaient là, dans une salle enfumée et surchauffée, quelque 300 chauffeurs de Rod Service, des militants syndicaux comme on en voit rarement.

Le secrétaire général de la CSN, Raymond Parent, les traits tirés après quatre nuits blanches mais le verbe aussi clair et convaincant qu'à l'accoutumée, leur parlait. C'était mardi soir le 13 août, quelques instants après la ratification par l'assemblée du syndicat de l'accord intervenu quelques heures plus tôt en présence du ministre des postes, M. Kierans.

Soudainement, les 300 syndiqués explosèrent; un véritable déchainement de joie et de fierté.

Ils venaient de réaliser qu'ils revenaient de loin: quelques heures plus tôt ils étaient dans la rue, sans emploi. Des "voleurs de job" les avaient remplacés. Maintenant ils retournaient à l'ouvrage sans

perdre aucun droit avec une semaine de salaire pour la durée de la grève des postes et pratiquement sans perte de salaire pour leurs trois jours de refus de plier à la volonté patronale.

On connaît l'histoire: pendant la grève des postes, la compagnie Rod Service Ltée, qui détient du ministère des postes un contrat pour la levée du courrier dans la région de Montréal, mit ses employés à pied, mise à pied contraire, selon le syndicat, à la lettre et à l'esprit de la convention collective qui garantit un minimum de 40 heures de travail par semaine aux syndiqués.

Aussi, à la fin de la grève des postes le 9 août, les employés permanents mis à pied ne reprirent-ils pas le travail.

C'est alors que Raymond Parent entra dans le tableau entreprenant une des négociations les plus difficiles de sa carrière syndicale. Toute la fin de semaine, les parties

discutèrent en vain en présence de M. Kierans qui agissait comme médiateur. Puis, brutalement le ministre des postes décida de suspendre le contrat de Rod Service et d'engager, à prix d'or, des agences privées et de "voleurs de job" pour remplacer les syndiqués.

Lundi le 12, au moment où la situation semblait désespérée, Raymond Parent, donnait une conférence de presse où, ayant répondu à toutes les objections des journalistes, démontrait comment l'attitude du ministre était inacceptable parce qu'il s'associait en fait avec l'employeur pour briser le syndicat. Il s'agit là d'un acte aussi barbare que la fermeture du chantier de la George T. Davie à Lauzon, déclara-t-il.

Puis, mardi, au cours d'une autre rencontre, le déblocage survint de façon un peu inespérée. La solidarité des syndiqués de Rod Service et le support de la CSN venaient de vaincre.



Dans un instant la salle va exploser... La joie de la victoire...

Pour éviter une longue grève, les cols bleus de ville de Laval ont informé la population

Les conflits de travail dans les services publics ont fait couler beaucoup d'encre et perdre beaucoup de salive depuis quelques années.

On est encore à la recherche de formules qui respecteraient aussi bien l'intérêt public que les intérêts primordiaux des travailleurs intéressés. D'autre part, tout le monde sait qu'un affrontement entre un groupe d'administrateurs publics et leurs employés est bien différent des conflits du même genre dans l'entreprise privée où la force économique est l'élément prédominant. Dans les services publics, la population est en quelque sorte l'arbitre suprême et c'est l'opinion publique, déformée ou non, qui décide en définitive de l'issue d'un conflit.

Dans cette optique, le syndicat des employés manuels de ville de Laval, qui compte 350 membres, a fait une expérience intéressante il y a quelques semaines.

Les syndiqués étaient en négociation avec la ville depuis le 2 février dernier. Devant le peu de progrès ils ont demandé la conciliation le 3 avril. Mais malgré 25 séances de conciliation, les parties en étaient à peu près au même point deux mois plus tard, le 4 juin, alors qu'ils obtenaient le droit de faire la grève.

Le vote de grève fut pris le 4. Mais au lieu de la déclarer immédiatement, les dirigeants élaborèrent avec la participation des membres toute une stratégie publicitaire pour renseigner la population sur l'enjeu du conflit, les revendications des travailleurs. C'est ainsi

que pendant les semaines qui suivirent des annonces furent publiées dans les hebdomadaires locaux et qu'un journal fut distribué main à main par les syndiqués dans chacun des foyers de la ville. Parallèlement à cet effort d'information on mettrait en place les structures de grève.

En juin, l'assemblée générale retarda à quatre reprises le déclenchement du conflit. A chaque sursis le syndicat informait la population de son désir de lui éviter les inconvénients d'une grève.

Un délai ultime avait quand même été fixé. Mais, entretemps, le conseil municipal voyant que la population était sensibilisée délégua enfin un représentant vraiment responsable à la table de négociations. La grève déclenchée le 5 juillet ne dura que trois heures

Affiliation du secteur des produits chimiques à la Fédération de la métallurgie et des mines

Le secteur des produits chimiques vient de s'affilier à la Fédération de la métallurgie et des mines. La fusion a été réalisée au début de juillet à Shawinigan lors du 24e congrès annuel de la fédération.

Cette décision, longuement mûrie, suit de quelques mois la fusion des fédérations de la métallurgie et des mines.

Le secteur professionnel des travailleurs des produits chimiques de la CSN comptait 22 syndicats qui groupaient quelque 4,600 membres. La fusion porte donc à près de 36,000 le nombre de membres de la nouvelle Fédération des travailleurs de la métallurgie, des mines et des produits chimiques. Il y aura désormais six branches au sein de la fédération; la branche générale, celle de l'aluminium, celle de garages, celle des chantiers maritimes, celle des mines et celle des produits chimiques.

Au moment de l'affiliation, Henri-Paul Huard, conseiller technique de la nouvelle branche des produits chimiques, déclarait: "La Fédération possède les structures et les mécanismes nécessaires pour permettre aux travailleurs des produits chimiques de s'affirmer pleinement".

Le scandale de la crèmerie Crête de Grand'Mère

Après 6 mois de grève, l'employeur refuse toujours de négocier

Les employés de la crèmerie Crête de Grand'Mère sont en grève depuis le 29 février parce que leur employeur, se croyant encore au Moyen-Age, refuse de reconnaître leur syndicat et veut négocier des contrats individuels avec ses livreurs.

Depuis six mois, la compagnie n'a voulu participer à aucune séance de négociations. Convoquée au ministère du travail à Québec, elle ne s'est même pas rendue. Elle a également rejeté à plusieurs reprises les invitations du conciliateur gouvernemental.

Rien n'y a fait. Elle veut absolument négocier, par dessus la tête du syndicat, des contrats individuels avec ses livreurs et elle pose cette condition, qui signifierait la disparition du syndicat, à la reprise des négociations. Le syndicat, lui, a toujours été prêt à négocier et ne pose aucune condition.

Mais si les ventes de la compagnie ont été réduites quasiment à néant, elle s'entête et se sert de toutes sortes de moyens pour briser le syndicat; procédures judiciaires, emploi de scabs, intimidation, etc. Mais les syndiqués, eux aussi, sont entêtés. Ils tiennent toujours bon. Mais ils aimeraient bien que l'opinion publique soient informée de cette situation inimaginable en 1968 au Québec. Les grands journaux, aussi lâches que d'habitude, font le silence. Les éditorialistes aussi complices se taisent. Mais pourtant vous les entendez tous crier comme des putois au moindre faux pas des travailleurs...

A l'Opemiska de Chapais Une convention qui bat la marche dans l'industrie minière du Nord-Ouest québécois

Les 450 membres du Syndicat de l'Opemiska Copper Mines Ltd. de Chapais ont, depuis le début de juillet, une nouvelle convention qui bat la marche sous plusieurs aspects dans l'industrie minière du Nord-Ouest québécois, notamment par l'application de la formule Rand, ce qui constitue un précédent dans les mines de cuivre du Québec.

Dans le domaine des salaires, les employés ont obtenu, avant toute augmentation un réajustement des taux; ce qui équivaut à une augmentation moyenne de \$0.04 l'heure. Quant aux augmentations générales proprement dites calculées à partir de l'échelle révisée, elles sont de 8% pour 1968-69, de 6% pour 1969-70 et de 7% pour 1970-71. Également les employés qui sont au dernier échelon de leur classification reçoivent un montant forfaitaire de \$100 chacun.

Ces montants signifient qu'en trois ans ces travailleurs recevront à la base une augmentation de

\$0.52 l'heure et à l'échelon le plus haut de la classification, \$0.70. Avec les bénéfiques marginaux ces augmentations seront de \$0.80 à la base et de \$1.08 au plus haut échelon.

En plus de ces augmentations de salaires impressionnantes, les mineurs ont obtenu des augmentations du taux de leur prime de rendement correspondantes aux augmentations de salaires. Ils bénéficieront du temps double après 16 heures de travail consécutives. Il faut aussi noter qu'ils obtiennent une amélioration du régime d'assurance-groupe et trois semaines de vacances payées après 10 ans.

En matière de congés sociaux, ils ont droit à des congés de deuil; ce qui constitue un précédent dans la région, ainsi qu'à une fête additionnelle payée, (huit au lieu de sept chaque année).

Une clause prévoit aussi l'ajustement des salaires sur l'indice du coût de la vie à raison d'une hausse de 1% par un demi point

d'augmentation dépassant trois points.

Un autre précédent est créé par la réduction du prix de l'huile de chauffage pour les résidences des employés qui l'achèteront désormais au même prix que la compagnie; cela signifie une réduction de \$0.24 à \$0.15 du gallon.

La clause d'ancienneté est également améliorée. Elle devient générale, c'est-à-dire qu'auparavant, elle ne s'appliquait qu'à l'intérieur de chacun des départements. Désormais elle s'appliquera dans toute l'usine. De plus, le nombre de départements est réduit de huit à quatre, ce qui aura un heureux effet sur les relations de travail.

Les syndiqués peuvent obtenir un congé sans solde pour s'occuper d'affaires syndicales mais, autre précédent, l'ancienneté continuera à s'accumuler pendant ce congé. Enfin les syndiqués qui siègent sur les comités de sécurité et de griefs seront payés pendant les séances de ces organismes même s'ils siègent en dehors des heures de travail.

Le SFPQ a signé sa deuxième convention collective

Des augmentations de salaires de l'ordre de 30% à 35% pour près de 4,000 ouvriers



Sur cette photo prise lors de la cérémonie de signature, on remarque, de gauche à droite, le ministre délégué à la fonction publique, M. Marcel Masse; le président du syndicat, Jean-Paul Breuleux; le secrétaire du syndicat, Eugène Talbot; le directeur général des relations de travail, le sous-ministre Raymond Gérin; le négociateur du gouvernement, Me Jean Massicotte et la 1ère vice-présidente du syndicat, Nicole Forget. Debout à l'arrière-plan, des hauts fonctionnaires et des journalistes.

Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec a signé sa deuxième convention collective avec le gouvernement le 19 juillet. Quelques semaines auparavant, 7,783 membres du syndicat sur les 12,642 qui avaient participé au vote, l'avaient approuvée.

Le président du syndicat, Jean-Paul Breuleux, a déclaré lors de la cérémonie de signature, que la nouvelle convention, même si elle ne répondait pas à tous les

désirs du syndicat représentait un "très grand progrès" sur la première. Les dirigeants syndicaux se réjouissent particulièrement du fait qu'ils ont réussi à dépasser de beaucoup les limites gouvernementales dans le cas des salaires des 12,000 ouvriers où les augmentations sont de l'ordre de 20% à 35% pour trois ans.

Le président a souligné les principaux gains réalisés: la sécurité d'emploi complète et le salaire garanti, l'amélioration de la

procédure de griefs, l'obtention du droit au griefs et à l'arbitrage en matière de congédiements, la possibilité de faire des griefs en matière de classement, le fait que la permanence des ouvriers aussi bien que des fonctionnaires est maintenant décrétée par la convention.

Sécurité d'emploi complète et salaire garanti

Dans la nouvelle convention, le gouvernement prend l'engagement formel de ne mettre à pied aucun employé permanent pour manque de travail. Si jamais il y a manque de travail dans un secteur, l'employeur s'engage à muter ses employés ou à les recycler à ses frais.

La convention garantit aussi à un employé muté à un autre emploi pour cause de manque de travail qu'il ne verra pas son salaire réduit et lui accorde le droit de formuler un grief.

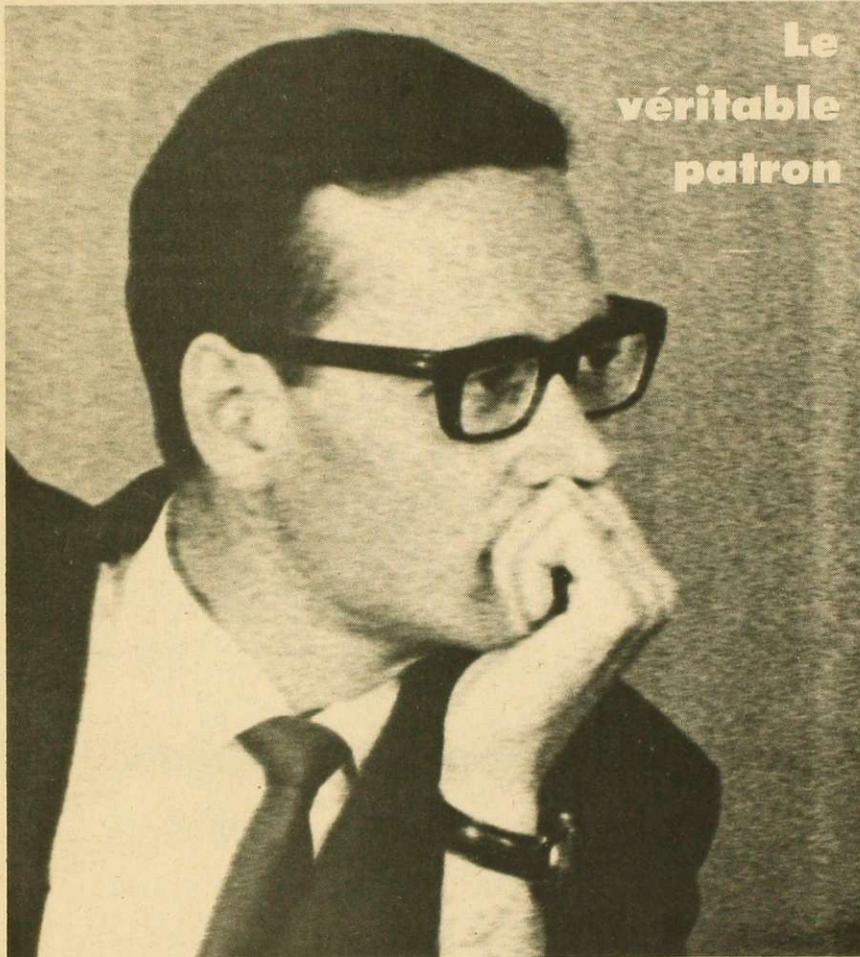
La permanence

L'ancienne convention était muette au sujet de la permanence. Avec la nouvelle convention, il ne subsistera plus aucun doute. Les fonctionnaires deviendront permanents à l'expiration de la période de probation prescrite par la loi de la fonction publique. Quant aux ouvriers, tous ceux qui avaient complété leur période de probation de 15 mois en date du 28 mars 1968 sont reconnus comme permanents.

Le mécanisme de règlement des griefs

La nouvelle procédure de règlement des griefs innove sur deux points qui permettront, espère-t-on, d'éviter une accumulation de impressionnants cas non réglés, comme ce s'est produit pendant la durée de la première convention.

D'abord, on ajoute une étape, celle du supérieur hiérarchique, qui devrait être muni d'un mandat suffisant pour régler plusieurs griefs. ➤



M. ROCH BOLDUC était présent lors de la signature de la convention du SFPQ le 19 juillet. On sait que M. Bolduc est l'un des technocrates les plus influents auprès du gouvernement québécois. Même s'il est membre de la Commission de la fonction publique et, de par sa fonction, doit agir à titre impartial dans les différends entre le gouvernement et ses employés, M. Bolduc a été désigné par le premier ministre Johnson, le 21 décembre 1967, comme coordonnateur gouvernemental des négociations dans la fonction publique et a été désigné par le ministre Masse, le 18 janvier 1968, comme négociateur en chef. Le commissaire Bolduc est donc dans une situation flagrante de conflit d'intérêts puisqu'il est en même temps juge et partie. De plus, il enfreint par son comportement l'article 9 de la loi de la fonction publique qui stipule: "Aucun membre de la Commission ne doit occuper aucune autre fonction publique, ni s'occuper d'autres affaires que celles de sa charge".

Mais surtout, le mécanisme prévoit comme troisième étape, après celle du supérieur immédiat et celle du supérieur hiérarchique, la construction d'un comité syndical de griefs pour chaque unité de négociation (fonctionnaires et ouvriers). Les membres de ce comité qui seront libérés à plein temps à la charge du gouverneur de l'employé qui a fait le grief. On croit que plusieurs griefs seront réglés à ce palier de telle façon qu'il n'y ait plus d'engorgement à l'étape ultime, celle d'arbitrage.

Les congédiements seront sujets de griefs et d'arbitrages

La nouvelle convention accorde aux fonctionnaires et ouvriers le droit de soumettre toute mesure disciplinaire, y compris le congédiement.

On sait qu'en matière de congédiement la loi de la fonction publique impose la procédure d'appel devant la Commission de la fonction publique; ce qui constitue un grave déni de justice puisque le gouvernement, dans ces cas, est en même temps juge et partie.

Pendant la durée de la première convention, les employés congédiés ne pouvaient se défendre avant plusieurs mois. Ils ne savaient jamais précisément de quoi ils étaient accusés, et s'ils étaient condamnés, ils ne savaient pas pourquoi non plus parce que la commission ne motivait pas ses jugements.

Pour permettre l'application de la procédure de griefs et d'arbitrage, en attendant que la loi soit modifiée le gouvernement et le syndicat ont échangé une lettre d'entente qui fait partie de la convention.

Le griefs de classement

Le classement effectué pendant la durée de la première convention a donné lieu à environ 8,000

griefs qui ont été réglés en vertu d'une procédure spéciale édictée par la Commission de la fonction publique et la Direction générale des relations de travail. Une nouvelle classification et un nouveau classement des employés sera effectué au cours de la présente convention. Cette fois-ci, le droit au grief ne dépendra plus du bon vouloir de la commission mais est prévu dans la convention.

De plus, les modifications consécutives à l'opération de classification et de classement ne peuvent entraîner de réduction de salaires.

Les clauses monétaires

Dans le domaine monétaire, les fonctionnaires, obtiennent une augmentation de traitement de 15% étalée sur trois ans (7½% pour les 18 premiers mois et 7½% pour les derniers 18 mois). Mais si l'on considère que la deuxième augmentation de 7½% sera calculée sur le salaire des 18 premiers mois, c'est en réalité une augmentation de plus de 15½% dont ils bénéficieront pour la deuxième moitié de la durée de la convention. De plus une augmentation minimum de \$375 est assurée à chaque fonctionnaire pour la première année de la convention collective par l'octroi d'un montant forfaitaire lorsque l'augmentation prévue de 7 et demi pour 100 est inférieure à ce montant. Les employés hors échelle recevront aussi un montant forfaitaire équivalent à 3% de leur traitement annuel lorsque l'augmentation générale prévue ne permet pas leur intégration dans l'échelle majorée.

C'est dire que le salaire moyen des fonctionnaires augmentera d'un peu plus de \$1,200 au cours des trois ans.

Les gains monétaires des ouvriers sont encore plus importants relativement si l'on tient compte du fait que la durée de leur semaine de travail sera réduite à

40 heures à compter du 28 novembre prochain et ce avec pleine compensation. Dans le cas des quelque 4,000 ouvriers qui travaillaient déjà 40 heures, ces augmentations sont de l'ordre de 30% à 35%. Dans les autres cas, elles dépassent 20%.

Il y aura aussi une majoration moyenne du taux horaire de \$1.80 à \$2.60 pendant la durée de la convention. C'est ainsi que le taux des journaliers sera majoré à \$2 et celui des ouvriers les plus qualifiés à \$3.20.

Pour la période du 28 mars au 27 novembre 1968 chaque ouvrier se verra octroyer un montant forfaitaire variant de \$150 à \$350. Par la suite, il recevra deux augmentations de 7%; l'une le 3 avril 1969, l'autre le 2 avril 1970.

Il faut ajouter aux salaires certains avantages tels le régime d'assurance-maladie dont le gouvernement défraiera la moitié du coût jusqu'à concurrence de \$85 par année pour les employés mariés et \$35 pour les célibataires. Enfin, les employés bénéficient d'une assurance-vie de \$3,000 pour les employés mariés et de \$2,000 pour les célibataires dont la prime est défrayée par l'employeur.

Négociations permanentes et embryons de tribunal du travail?

Lors de la signature de la convention collective, le président Breuleux a formulé l'espoir que les négociations entre le gouvernement et ses 32,000 employés syndiqués viennent qu'à se dérouler sur une base permanente vu l'ampleur et le nombre des problèmes à régler.

Par ailleurs, il fut question au cours des négociations de la possibilité de nomination de juges permanents pour arbitrer les griefs du syndicat. Jean-Paul Breuleux estime que cela constituerait l'embryon d'un tribunal du travail. ➤

Plusieurs se sont opposés mais, après le vote, l'unité est revenue

Une opposition assez forte s'est manifestée contre l'adoption du projet de convention négociée par l'exécutif du SFPQ. D'abord au Conseil syndical où le projet fut adopté par un vote de 60 à 58 puis surtout lors d'assemblées tumultueuses tenues à Montréal et à Québec.

Le projet fut toutefois approuvé par quelque 62% des 12,600 membres qui participèrent aux assemblées tenues non seulement dans ces deux villes mais dans les différentes régions. Lors d'une autre réunion du Conseil syndical qui eut lieu subséquemment, les délégués manifestèrent leur confiance à l'exécutif de façon unanime, sauf une dissidence.

En bref, les opposants reprochaient à l'exécutif d'avoir refusé

de se battre, d'avoir négligé la force que représentait le syndicat et d'avoir accepté de façon trop absolue la bonne foi du gouvernement. Ce ne furent pas des négociations mais une consultation, disaient-ils en soutenant que le nouveau contrat n'offre pas de garantie valable pour le syndicat, notamment en matière de classement, de permutation, de promotion et de perfectionnement.

Les oppositionnistes reprochèrent aussi à l'exécutif d'avoir négocié à partir des textes gouvernementaux et de n'avoir pas, surtout dans le cas des demandes monétaires des fonctionnaires, défendu suffisamment les positions syndicales.

D'autre part, le président Jean-Paul Breuleux a déploré le chahut

auquel les oppositionnistes se sont livrés pendant les assemblées de Montréal et Québec. Il a notamment déclaré pour expliquer le point de vue des négociateurs: "Au lieu de faire appel à la force, à la violence, aux attaques dirigées contre des personnes, aux déclarations fracassantes, à la démagogie, nous avons préféré nous en tenir aux attaques contre la mauvaise administration, aux arguments de justice et d'ordre. Ce genre d'arguments ne pouvaient pas se retourner contre nous. Nous savons que le gouvernement s'est rendu compte qu'il devait, le plus vite possible, mettre de l'ordre dans ses affaires".

A Montréal, les oppositionnistes furent majoritaires. ▼





Après 29 mois de lutte

Le SGCT gagne une première manche à Radio-Canada

Les 14 et 15 février 1966, quand les 90 journalistes de Radio-Canada au Québec ont signé des cartes d'adhésion au SGCT-CSN pour la première fois, les "experts" clamaient que cela ne fonctionnerait pas, que jamais Ottawa ne fractionnerait une unité de négociation "coast to coast".

Le mois dernier, le 17 juillet après trois requêtes en accréditation et 29 mois plus tard, le Conseil canadien des relations ouvrières (CCRO) nous accordait finalement notre accréditation et statuait qu'un vote de représentation serait dans quelques semaines.

Entre ces deux dates, les journalistes ont mené, conjointement avec d'autres groupes d'employés de Radio-Canada, une bataille de tous les instants pour voir reconnaître leur droit de choisir la formule syndicale qui leur convient le mieux.

Ce ne fut jamais facile.

Or des cadres légaux, avec des moyens de fortune, les journalistes ont appris à bâtir eux-mêmes un syndicat (le Syndicat général du cinéma et de la télévision) qui leur ressemble.

Tout au long de la lutte, ils avaient la conviction que la structure même de la Canadian Wire Service Guild (suc-

curale de l'American Newspaper Guild) ne leur permettait pas de régler efficacement leurs problèmes.

Les journalistes ont maintenant, pendant ces 29 mois qu'il leur fallait un syndicat où ils prennent eux-mêmes leurs décisions sans passer par Washington.

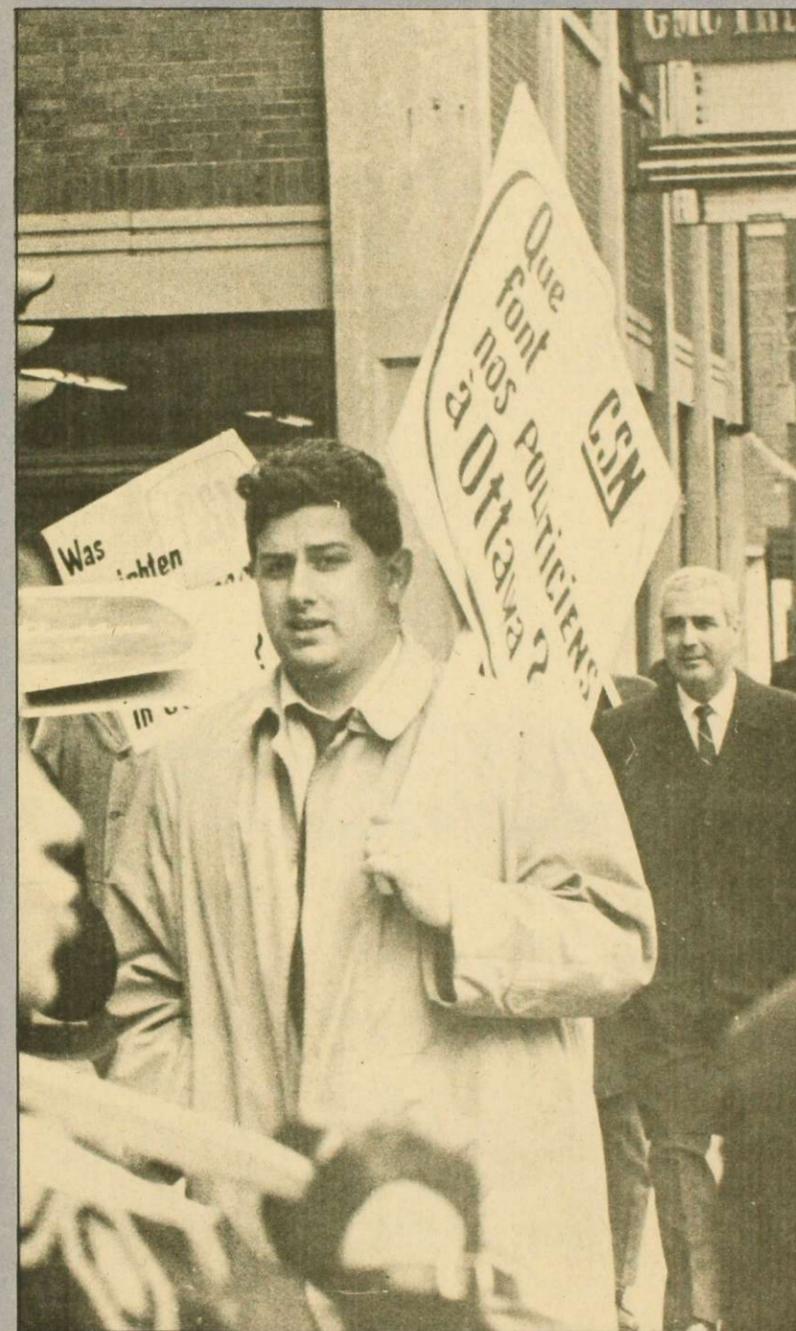
Les journalistes ont choisi une plus large mesure de démocratie syndicale au sein d'un syndicat librement affilié à la CSN; ce qui leur permettra de conclure une convention collective qui tienne compte de leurs besoins réels.

Après le vote, les journalistes se consacreront à la tâche de rédiger une convention collective en accord avec la réalité, puis de négocier sérieusement avec l'employeur.

Ils le feront en étant vraiment responsables, à chaque étape, de ce qui leur arrivera.

Et tôt ou tard, ils seront rejoints, le précédent étant créé, par les autres groupes d'employés de Radio-Canada qui pensent faire du syndicalisme au sein d'une unité naturelle de négociation.

Michel Bourdon,
président du SGCT-CSN



En juin, une première accréditation importante: l'ONF

Le 19 juin, le Syndicat général du cinéma et de la télévision avait obtenu une première accréditation significative, les quelque 500 employés de l'Office national du film (ONF). Encore là c'était le dénouement heureux d'un combat apparemment sans issue qui avait duré trois ans.

QUATRE AS



En haut: Gisèle Richard, secrétaire du SGCT

Au centre: Denis Vincent, directeur du SGCT

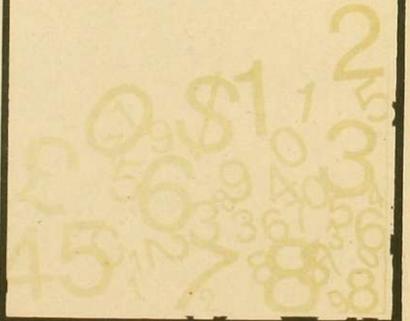
En bas: Jean Couvrette, conseiller technique



C'est tellement rare que ça
peut paraître révolutionnaire ...

A la Consumer Glass, les
travailleurs ne sont pas
traités comme des numéros

Reportage de jacques guay .



Le travailleur n'est pas un simple numéro dans les livres de la compagnie. Il est un être humain, un citoyen à part entière qui a le droit de vivre sa vie et qui doit savoir sans cesse ce qui lui arrive ou ce qui peut lui arriver.

C'est ce principe que les 550 ouvriers de la Consumer Glass ont voulu inscrire dans leur dernière convention collective, en incluant de nombreuses clauses dans le double but de prévoir les change-

Une opération importante : le transfert des ingrédients pour les bouteilles.

ments technologiques et d'occuper une place d'hommes dans l'usine.

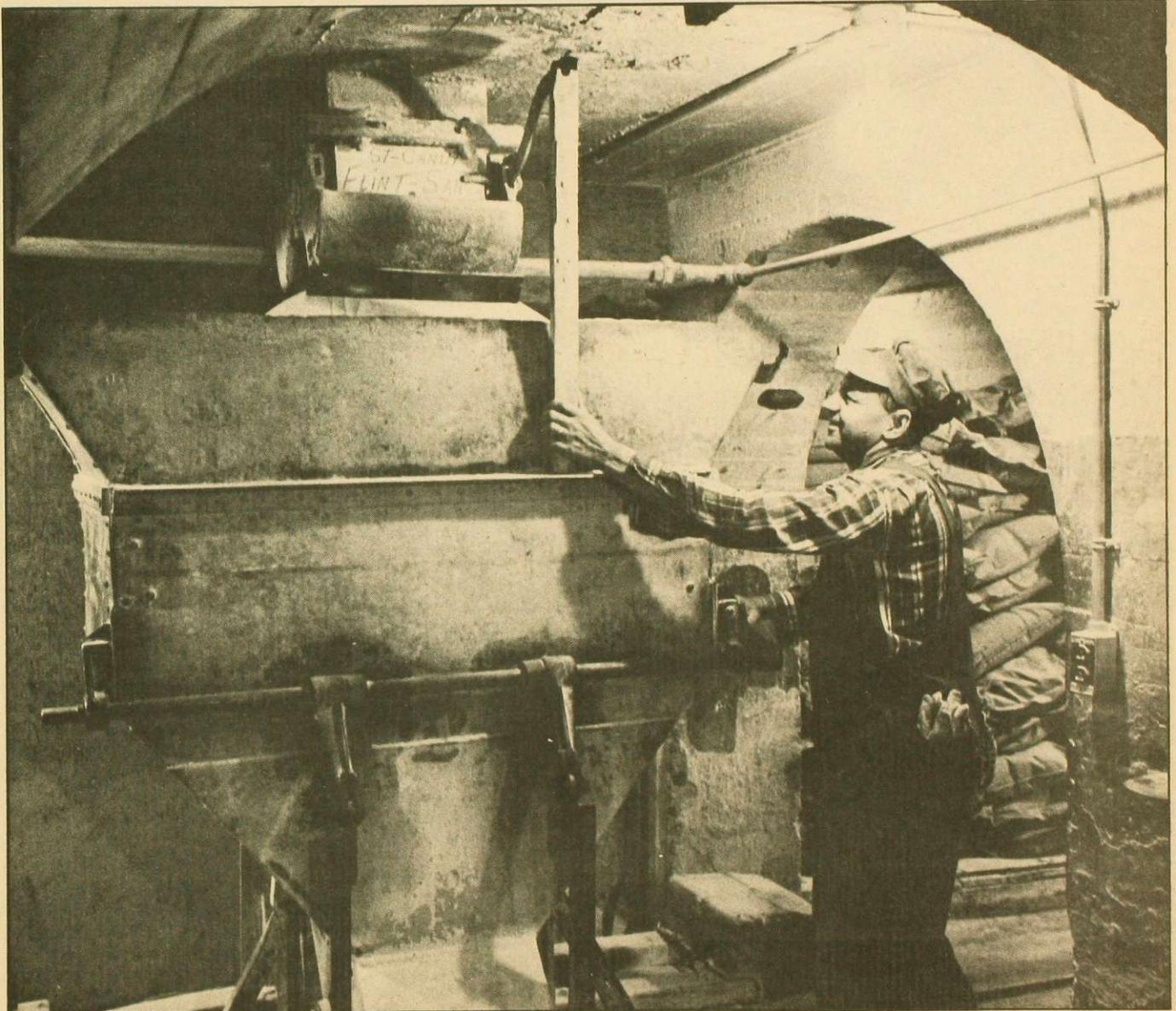
"L'employeur convient de traiter ses employés selon la justice naturelle en tenant compte des circonstances relatives à des cas individuels. . ." affirme le premier article. "Ceci, explique-t-il, afin d'éviter des généralisations qui pourraient causer des injustices". Le syndicat, en retour, "s'engage à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête".

Ainsi, chaque travailleur est un individu avec ses qualités, ses défauts et ses problèmes et on doit le juger en tenant compte de ce fait. On ne traitera pas Paul comme Pierre ou Jacques en prenant comme modèle le travailleur idéal, le parfait fantôme.

L'équité, pas la légalité

C'est ce qu'on appelle, en droit, l'équité. C'est ce qui est le plus près de la vraie justice. Et c'est très différent de cette autre justice qui s'exerce devant les tribunaux, où le grand critère c'est la loi, qu'on appelle la légalité et qui est souvent injuste.

Dans les conventions, ordinairement, on applique la légalité. On traite tout le monde de la même manière, peu importe les problèmes de chacun. Le travailleur doit agir comme le fantôme idéal, le gars parfait, qui n'aurait aucun problème un coup rendu à l'usine. ▻



Le comité des relations humaines et les changements technologiques

Parce qu'ils ne sont pas des numéros ou des machines qu'on revend ou qu'on jette quand elles ne font plus l'affaire, les gars de la Consumer Glass ont aussi prévu à la convention un Comité des relations humaines. Ce comité a pour tâche de prévoir les changements qui pourraient être apportés dans l'usine.

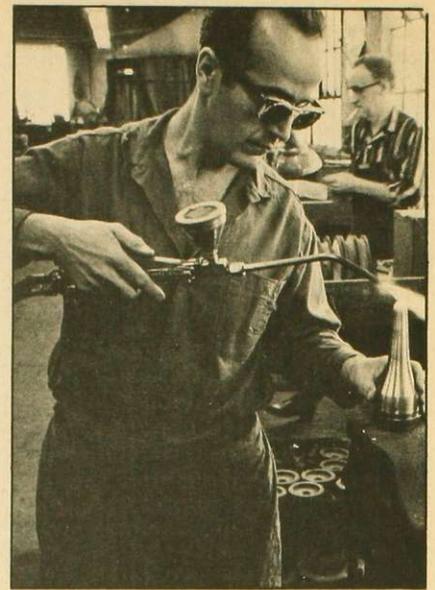
"Le rôle du comité, dit l'article 29, sera d'examiner les conséquences possibles de chômage du fait de changements dans l'organisation de la compagnie, y compris ceux résultant de l'introduction de nouveaux procédés, de nouvelles méthodes, d'un nouvel équipement".

Le comité doit se réunir au moins 60 jours avant que de pareils changements surviennent.

"La ligne de conduite de la compagnie consistera à trouver si possible un nouvel emploi dans son entreprise à tout employé dont l'emploi aurait été supprimé à cause de tels changements. Le Comité fera des recommandations à la compagnie quant aux méthodes à appliquer pour arriver à cette fin d'une manière générale ou dans des cas spécifiques.

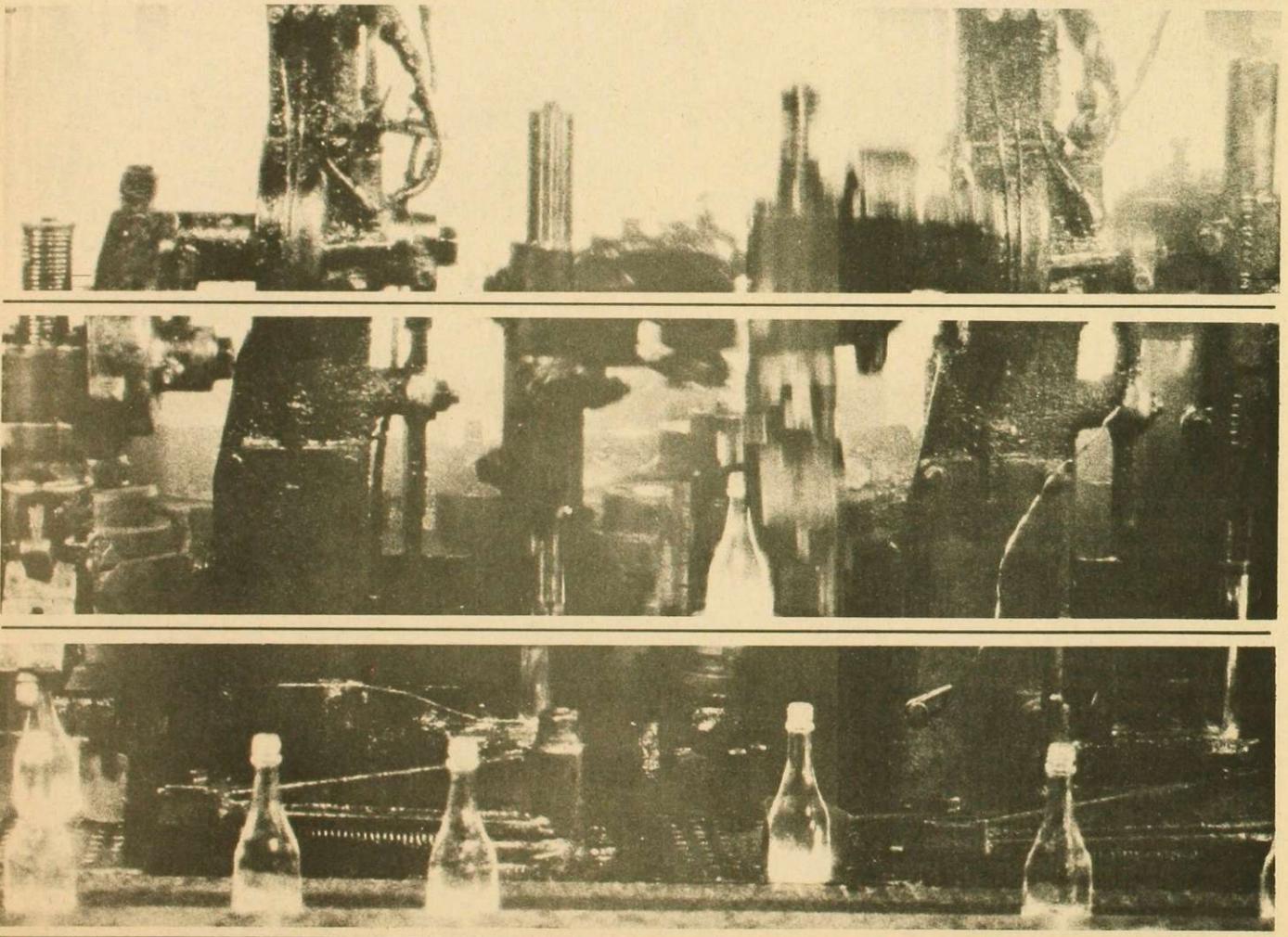
La compagnie s'engage également à fournir les fonds nécessaires pour assurer la formation de son personnel, s'ils ne peuvent être obtenus d'autres sources.

Enfin, si des employés anciens, âgés de plus de 60 ans, ne peuvent occuper de nouveaux emplois dans la compagnie ni recevoir une nouvelle formation convenable, ils recevront jusqu'à l'âge de la retraite, 65 ans, une allocation annuelle calculée sur la base d'un pourcentage de leurs gains totaux au cours des



▲ Réal Daignault, ployeur, département des moules.

Le soufflage automatique du verre. ▼



12 derniers mois de travail, à l'exclusion du temps supplémentaire.

Le syndicat a obtenu, d'autre part, que la compagnie cesse de recourir à une agence privée de gardiens et offre ces emplois à ceux de ses employés qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions à cause de leur âge ou de changements auxquels ils ne peuvent s'adapter. Le nombre de gardiens est, par ailleurs, passé de 4 à 16.

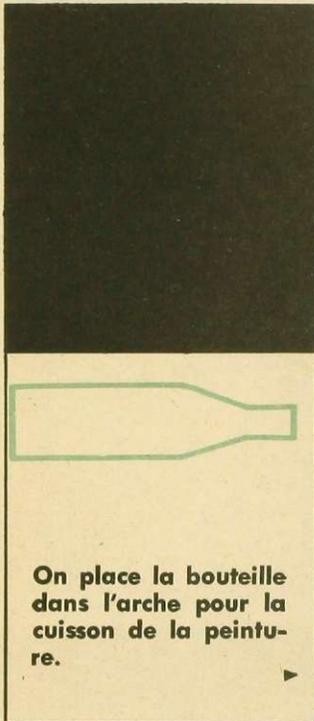
"Ainsi, explique Léon Lepage, permanent syndical au secteur des produits chimiques de la CSN, les vieux employés, qui constituent 25 p. cent du personnel de la Consumer, peuvent demeurer au travail

"Celui qui a le plus d'ancienneté n'a pas à se mesurer avec les autres concurrents, il a le poste s'il est capable de faire le "job".

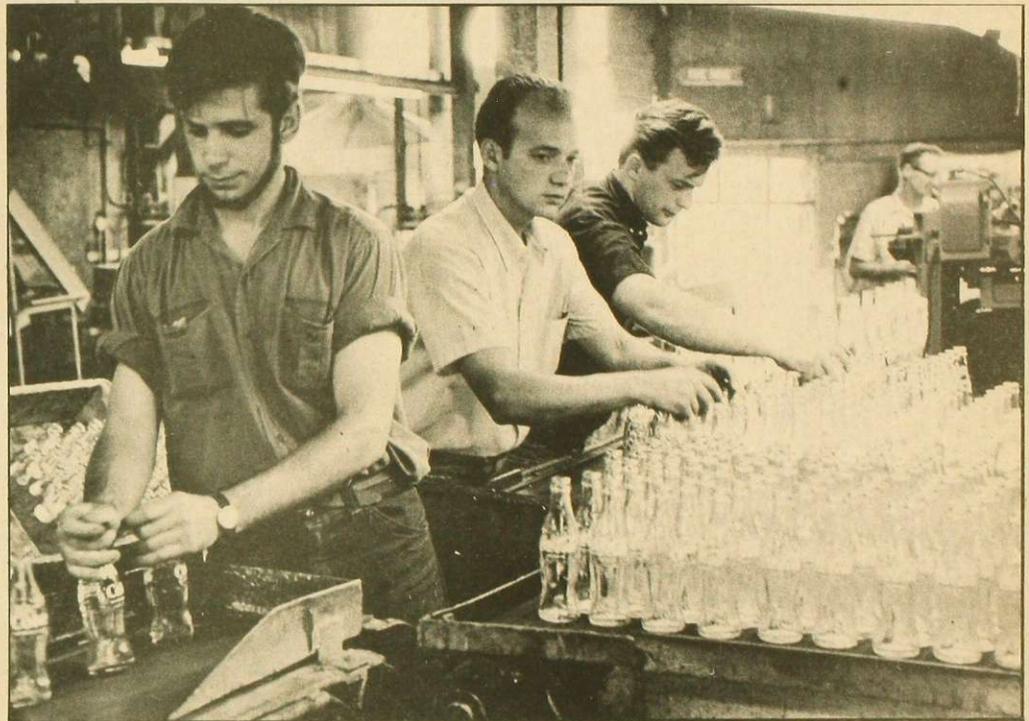
Autre clause : les employés doivent rapporter "tout verre en mauvais état" ainsi que toute machine, pièce d'équipement, moule, outil, etc., qui sont défectueux. "Ces rapports seront discutés avec les employés intéressés dans un délai raisonnable". C'est-à-dire que la compagnie est tenue de par la convention à parer à toute condition de travail dangereuse. Si une telle clause avait existé, par exemple à Ayers, de nombreux doigts auraient été sauvés.

"Ce qui me préoccupe particulièrement, ce sont les effets nocifs de certains procédés de fabrication dans les usines de produits chimiques ou celles qui font appel à des réactions chimiques. On ne sait rien ou à peu près rien dans ce domaine. Ça nécessiterait des enquêtes. Il y a sûrement de nombreuses maladies industrielles qui ne sont pas encore connues et qui devraient entrer dans la liste de celles prévues par le ministère du Travail comme donnant droit à des compensations".

Léon Lepage est catégorique : "Dans tout ce secteur des produits chimiques, c'est le fouillis total.



On place la bouteille dans l'arche pour la cuisson de la peinture.



et être recyclés; prendre leur retraite volontairement à 60 ans; ou postuler un emploi de gardien".

Les promotions selon "l'habileté"

Ce sont là les principales clauses. Mais il faut aussi noter qu'à la Consumer Glass le critère de la promotion n'est pas la compétence égale, mais plutôt "l'habileté à remplir les exigences de la fonc-

Les maladies industrielles

Même s'il est fier de cette convention, particulièrement de la clause de changements technologiques, "qui doit être introduite partout", et s'il essaie de négocier des clauses similaires ailleurs, par exemple aux industries Pittsburg, Léon Lepage est conscient qu'il ne s'agit là que d'un début.

Victor Tremblay, machiniste ▶





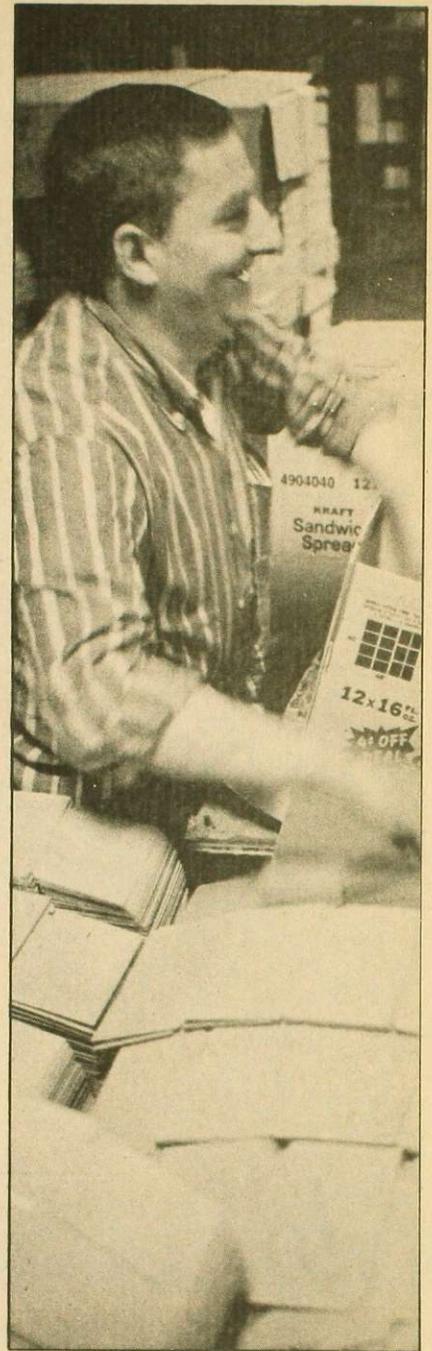
▲ Arthur Desjardins, 48 ans de service. Il est vérificateur.

Tant du côté des changements que des maladies industrielles. Si un gars perd en soins tout ce qu'il gagne en avantages sociaux ou pécuniers, on n'est pas plus avancé".

Les grandes compagnies de produits chimiques sont puissantes et contrôlent une série d'industries para-chimiques selon une organisation des plus complexes, difficile à déchiffrer.

Les produits chimiques, un secteur de pointe

Selon Léon Lepage, c'est d'autant plus grave que ce secteur transforme peu à peu tous les autres. "Quand on invente de nouveaux produits et qu'on trouve de



▲ Raynald Dubé assemble 4,000 boîtes par jour.

nouveaux procédés, on transforme peu à peu tous les autres secteurs d'activité. Ainsi la construction. . ."

— La construction ?

"Oui. Par exemple, dans peu de temps, les murs des habitations seront faits à l'usine dans des substances plastiques, et arriveront sur le chantier prêts à être assemblés et contenant déjà tout le filage. Des

métiers de la construction sont d'ores et déjà menacés par les recherches et les découvertes dans le secteur des produits chimiques. Tiens, on remplace déjà en certains endroits les tuyaux menant le gaz naturel par des conduits en plastique. Ça n'a plus de limite, les découvertes".

Et il ajoute : " Et le textile. là c'est tragique. Le temps du coton achève s'il n'est pas fini. On obtient maintenant des fibres synthétiques, à partir de produits chimiques, de réactions chimiques. Et en plus on fait ça en Ontario. Qu'est-ce qui va arriver de l'industrie textile au Québec ? "

En achetant une caisse de bière ou un carton de Coke, il faudra penser à la Consumer Glass et à l'importance du secteur des produits chimiques. On trouvera peut-être le breuvage amer en songeant aux changements technologiques. 

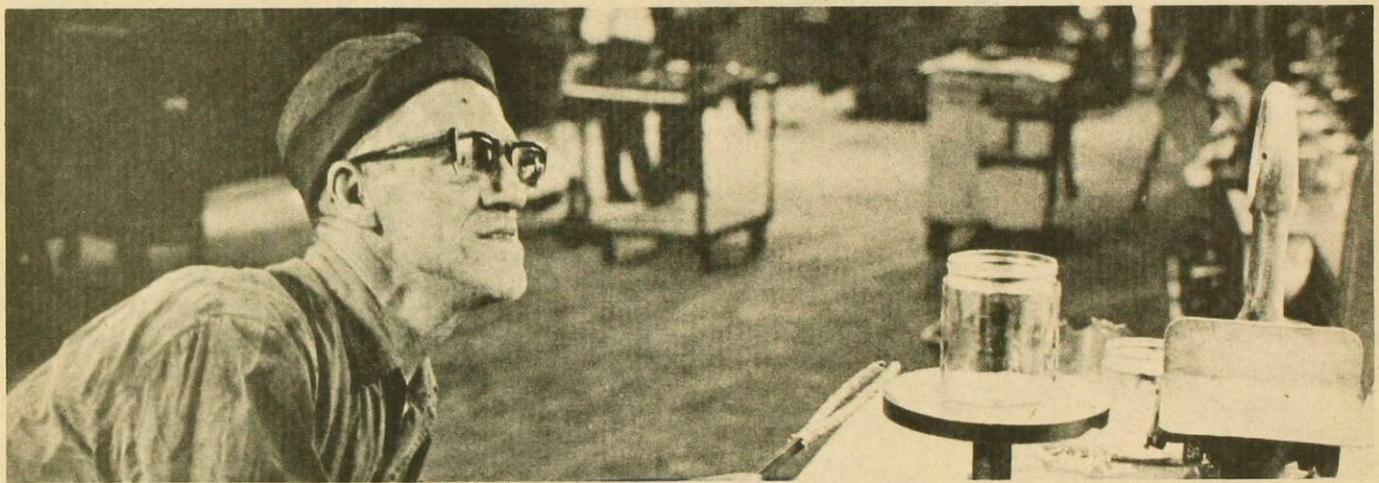
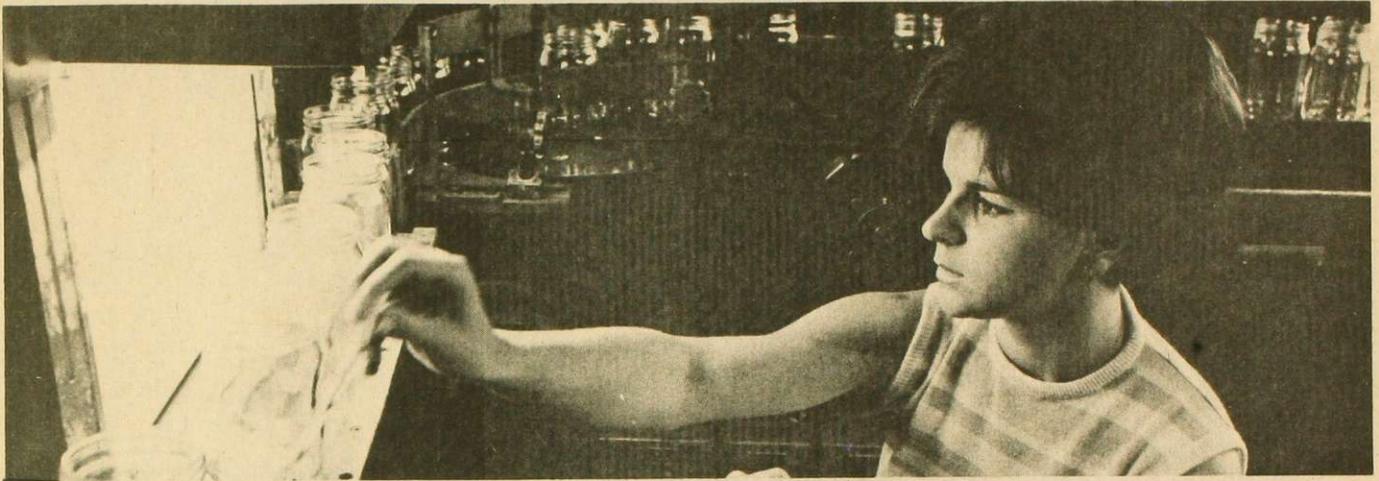
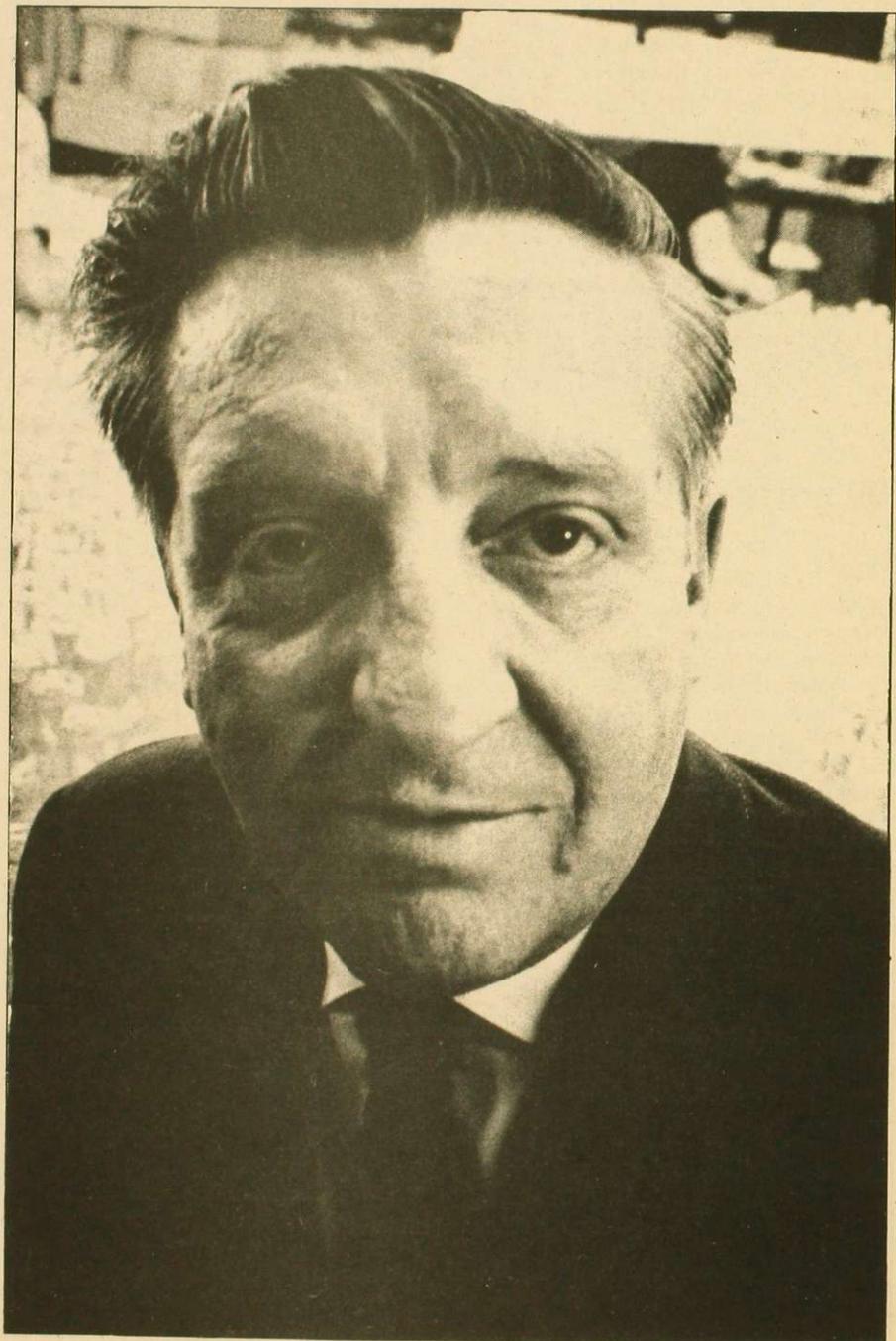


Photo du haut : Andrée Boutin : elle s'occupe de l'inspection visuelle.

Photo du centre : Albert Fournaise examine un contenant.

Photo du bas : Mme Nicole Pouliot inspecte et emballe.

**En 1960, Consumer Glass
était au bord de la faillite;
les assemblées
ouvriers-patrons l'ont sauvé**



**Arthur Champagne,
président
du syndicat**



" En '60, l'usine de ville Saint-Pierre de la Consumer Glass était au bord de la faillite. Elle ne produisait plus qu'à 54 p. 100 et encore y'avait pas 20 p. 100 de bon ouvrage. Aujourd'hui l'usine produit à 90 p. 100 et y'a pas une usine du genre au Canada qui produit des bouteilles d'aussi bonne qualité. Tout ça c'est grâce à des employés spécialisés et au dialogue entre patrons et ouvriers ".

Arthur Champagne, le président du syndicat national des employés du verre de ville Saint-Pierre, affilié à la CSN, est un bon vivant, trapu, cheveux grisonnant, rougeaud, le verbe haut et facile.

Il ne mâche pas ses mots et sait ce qu'il veut dire. Avec lui, pas besoin de poser de questions. Suffit de prendre des notes. Et vite à part ça.

" A la Consumer Glass les gars sont pas très jeunes. Certains employés sont entrés ici en '28. Tiens regarde la liste d'ancienneté ".

Le doigt sur les pages, il compte 76 ouvriers qui ont plus de trente ans d'ancienneté sur les 660 qu'emploie l'usine.

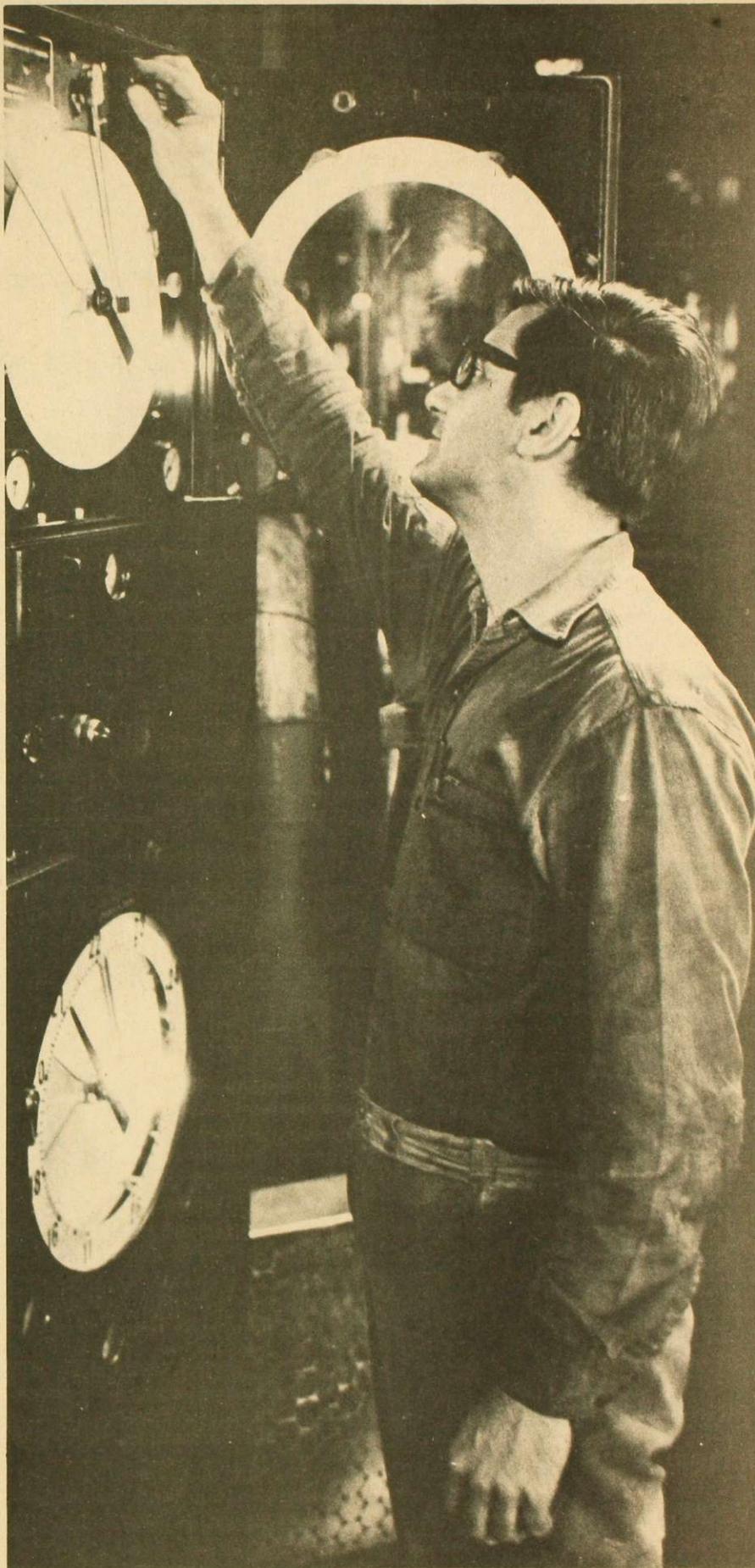
500 griefs en trois ans

" En '60 l'usine était acculée à la faillite. Les assemblées ouvriers-patrons l'ont sauvée. On avait jusqu'à deux rencontres par mois. Durant 18 mois on leur a dit ce qui allait mal. Entre '60 et '63 on a présenté jusqu'à 500 griefs par écrit. La compagnie a finalement reconnu qu'avec le dialogue on pouvait faire quelque chose. Les relations sont devenues harmonieuses et depuis on obtient ce qu'on veut ".

Nous sommes dans un ancien garage, à moins de cent pas de l'usine, un ancien garage transformé en confortable bureau. " On a loué un local tout outillé. Regarde la machine à imprimer les enveloppes, le papier, les livres ".

Autour de la grande table, quatre autres membres de l'ex-

Claude Massicotte, préposé au contrôle de la température. ▶



cutif. " Moi je suis ici depuis 1948 et je suis président du syndicat depuis 1960. Le trésorier, Omer Vailancourt, est ici depuis 1927 et est trésorier depuis 10 ans. Le vice-président Paul Brunelle est ici depuis 1944, à l'exécutif depuis 4 ans. La vice-présidente, Corinne Cailloux n'est ici que depuis 9 ans, c'est une jeune. Le secrétaire, absent aujourd'hui, Roméo Trudelle, est ici depuis 1923. L'autre absent c'est le benjamin, Guy Plante, directeur. Il n'est ici que depuis 1952 ".

Arthur (" qu'on m'appelle Arthur, c'est mon nom. Pas Champagne, ça m'insulte "), prend son exécutif à témoin : " Le syndicat ici, il est fort. En '66 on est même venu à bout d'ouvrir les négociations sur les salaires pendant la durée de la convention et sans lui donner d'extension ".

Il reprend cette phrase sur laquelle il insistera à plusieurs reprises : " Nous croyons à ça, le dialogue. On a au moins une assemblée par mois, les membres de

l'exécutif et le gérant et ses aides. Avec procès-verbal.

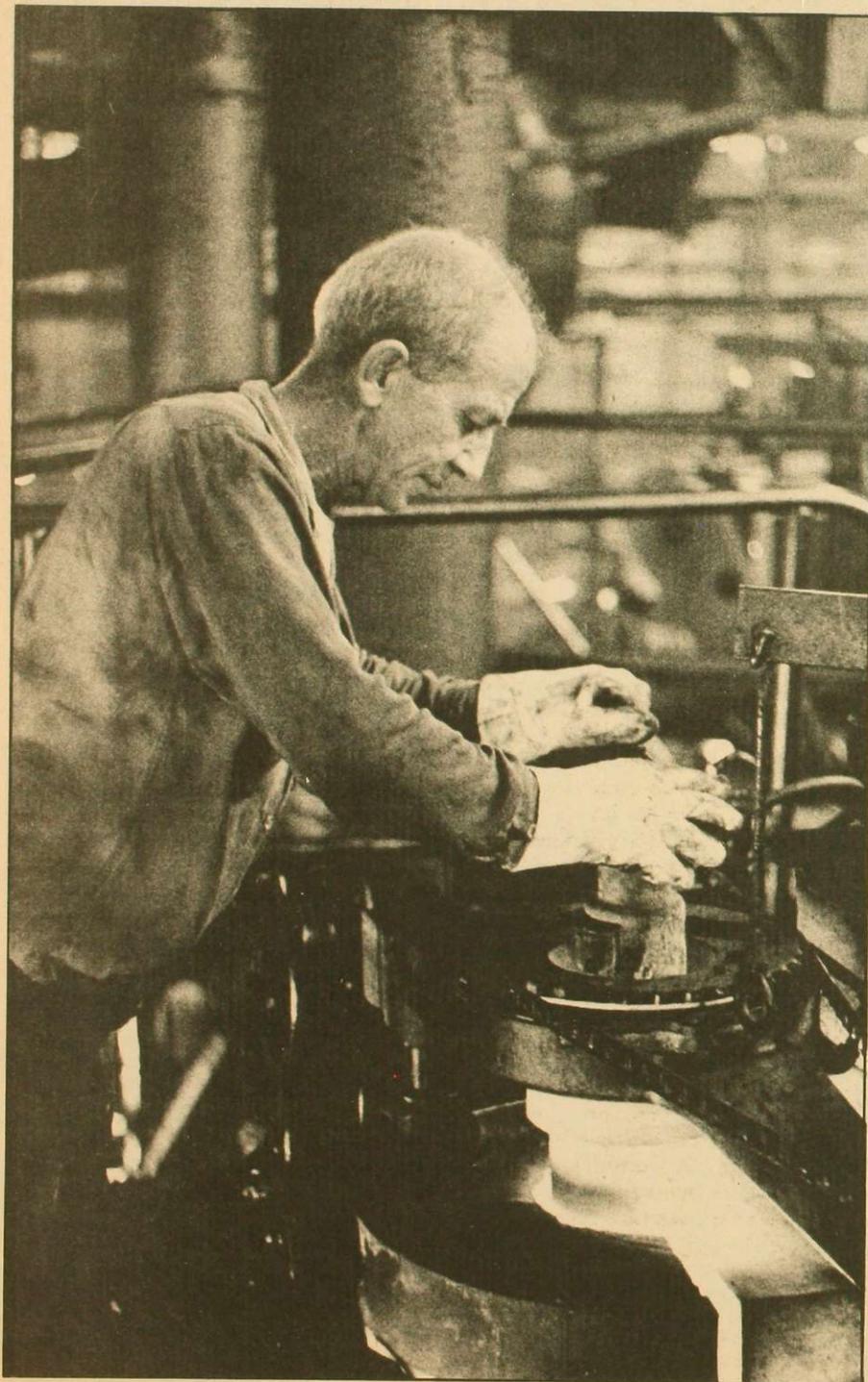
Pas un changement sans que le syndicat ne soit consulté

" La plupart des griefs sont réglés sans aller en arbitrage et souvent sans même qu'on doive les présenter par écrit. Et jamais le patron n'oserait faire un changement dans l'usine sans convoquer au préalable l'exécutif du syndicat. Il déplace même pas un homme sans nous téléphoner ".

Et, par hasard, un de ces hasards incroyables, le téléphone sonne. C'est l'assistant-gérant qui a à discuter précisément d'une permutation et à qui Arthur Champagne explique la convention.

Il continue : " Aujourd'hui on a une clause de changements technologiques. Pas un gars n'a perdu son emploi ici. Nous, les patrons et les ouvriers, on leur trouve des emplois dans l'usine, comme gardiens, ou dans la cour, le magasin. Lorsqu'on soigne un vieux, qu'on lui donne un ouvrage facile, le jeune qui le remplace produit plus et comble le salaire qu'on lui verse. C'est ça une société juste et le patron l'a compris ".

Parenthèse sur le syndicat. " Un syndicat c'est pas fait seulement pour appliquer une convention collective. C'est fait pour ses membres. Grâce à notre caisse d'économie et à notre aide dans l'élaboration du budget on a sorti des gars du trou. Ici c'est un confessionnal. On s'occupe même de faire soigner les alcooliques et dans l'industrie des bouteilles tu sais qu'on fait pas que les fabriquer, on les vide aussi. On s'occupe aussi des accidents d'autos. La compagnie fournit des locaux pour la caisse d'économie et pour notre assureur. Les patrons ont compris que la coopération c'était nécessaire, je te le dis y'ont compris. Des fois on claque la por-



◀ Marcel Bernard répare une aiguille qui fournit le volume de vitre pour chaque bouteille. ▶

te. C'est nécessaire dans le dialogue. Faut parler fort des fois pour montrer qu'on est pas des mous".

Avec l'union internationale, on était des nègres blancs

Jusqu'à 1964 les ouvriers de Consumer Glass, à ville St-Pierre, étaient dans une union internationale. "On a changé d'allégeance parce qu'on était le seul local de cette union au Québec. Fallait toujours s'adresser au bureau chef à Philadelphie ou à notre représentant au New Jersey. On faisait tout nous-mêmes, préparation de griefs, de renouvellement de convention. On a pensé que comme Canadiens on n'avait pas besoin d'une union étrangère pour nous diriger".

Mais Arthur Champagne est catégorique : "Ce changement on l'a fait entièrement nous-mêmes, les

membres de l'ancien local. On n'avait pas besoin de la CSN pour ça. On peut faire notre propre ouvrage ici. Si Marcel Pepin vient nous voir, il va frapper à la porte comme tout le monde. C'est ça la démocratie syndicale à la CSN".

Il précise : "Je m'occupe de syndicalisme depuis 25 ans. J'ai aidé à fonder l'union à la Dominion Bridge. J'ai barouaté pas mal dans l'internationale. J'ai été délégué dans des conventions de 200 personnes où on était seulement deux Canadiens. On allait là rien que pour nous amuser, y'avait pas moyen de discuter nos problèmes. Pas vrai Omer ?".

Le trésorier Omer Vaillancourt intervient : "On était des nègres blancs. T'avais jamais le droit de parole parce que tu étais Canadien français".

A l'usine même, les relations ethniques sont meilleures qu'elles étaient. Paul Brunelle affirme : "Avant si t'avais un nom anglais et t'avais un bon poste. C'était la gestapo. Aujourd'hui c'est bilingue et tu peux, si tu es Français, avoir des promotions".

Les gens mais

La rencontre achève mais, voyant que nous refermons le carnet de notes, Arthur Champagne nous arrête : "Minute, j'ai le mot de la fin. Le problème dans les syndicats c'est que les gars ne participent pas assez. Ici c'est un peu différent, les gars viennent au local et sont au courant de tout. Mais moi je pense que les ouvriers c'est des gens qui "gueulent" fort mais qui laissent toutes les responsabilités au même groupe. Lorsqu'on veut leur donner un crayon et des responsabilités, ils s'effacent avec l'efface qui est au bout du crayon".

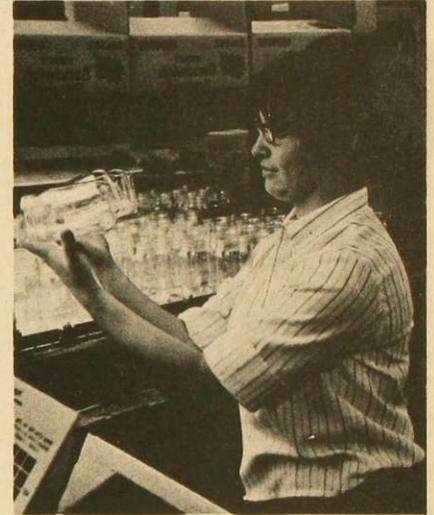
Nous voilà reparti, on n'a pas le goût d'interrompre cet homme. "L'égalité tu vois. Combien de fois j'ai dit aux responsables de l'usine : "Vous représentez les action-

◀ Un camion rempli de bouteilles qui part pour les Etats-Unis.

naires, moi les ouvriers qui leur font faire de l'argent. Moi je suis sur le même pied que le gérant de l'usine".

Omer Vaillancourt glisse, comme si de rien n'était, d'une voix calme : "L'ouvrier est plus important que l'actionnaire. C'est lui qui fait l'argent"

Cette jolie travailleuse procède à l'emballage des bouteilles.



Un système de bourses qui donne accès aux études supérieures

Les enfants des employés de la Consumer Glass peuvent jouir d'un système de bourses qui leur donne accès à n'importe lequel collège ou université canadienne. Cette initiative de la compagnie, qui date de quelques années, a déjà permis aux enfants d'une trentaine de syndiqués de poursuivre leurs études supérieures. Il s'agit d'une bourse de \$750 par année qui se renouvelle pendant quatre ans, soit \$3,000, et qui permet de défrayer le plus grande partie des frais de scolarité. L'Association des universités et collèges du Canada effectue le choix des boursiers. Jusqu'en 1966, les boursiers ne pouvaient que s'inscrire à l'université McGill au Québec, mais grâce à l'intervention du syndicat toutes les universités québécoises leur sont maintenant accessibles. Les employés des trois usines canadiennes de Consumer Glass jouissent de cet avantage qu'on trouve chez quelques autres employeurs au pays.



Les lutteurs de
Lauzon n'ont pas réussi
à faire rouvrir "leur" chantier

Une dernière bataille



"Nous abandonnons tout espoir de sauver le chantier de George T. Davie pour les employés de George T. Davie".

Par ces paroles, le président du Syndicat catholique des ouvriers de George T. Davie, Maurice Roy, a annoncé la fin de la lutte extraordinaire qui a été menée par les ouvriers de Lauzon pour sauver leur gagne-pain. La lutte se porte maintenant sur un autre plan, celui de compenser, sur le plan humain, des hommes qui ont perdu un emploi stable à quelques heures d'avis.

Ni le gouvernement fédéral, ni le gouvernement provincial, ni les milieux financiers ou universitaires de Québec, n'ont pu faire bouger la compagnie Davie Shipbuilding, filiale de Canada Steamship Lines elle-même contrôlée par le puissant consortium financier connu sous le nom de Power Corporation.

Tous ont dit que cette mise à pied était un acte "sauvage et brutal", mais dans notre système les actes injustes sont légaux.

La sympathie de tous les partis politiques, la sympathie du public, les appuis financiers des syndicats affiliés à la CSN, rien de tout cela n'a pesé auprès de la compagnie.

Au cours de la lutte il y a eu des moments d'espoir très clairs, surtout lorsque M. Jean Marchand, ministre des Forêts et du Développement rural, a fait venir à Québec le navire "New

Liskeard" en disant qu'il avait l'intention de le faire réparer par les employés de George T. Davie. Toutefois, même si les employés s'étaient entendus avec la compagnie sur les conditions de la réparation, le gouvernement fédéral a décidé, selon ses estimations, qu'il en coûterait trop cher et que de toute façon le navire était destiné à "la scrap" à brève échéance. De plus, M. Marchand a dit que la réparation ne réglait pas le fond du problème et qu'il valait mieux voir ce qu'on pouvait faire pour replacer ou recycler les ouvriers. Le syndicat voulait la réouverture du chantier, le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial optaient pour le recyclage. Il y eut fin juillet un échange très vif de propos entre le président du syndicat, Maurice Roy et le ministre Marchand et, par la suite, une intervention du président général de la CSN, Marcel Pepin, qui convoqua toutes les parties à Québec le 8 août. A la suite de cette réunion les gouvernements réaffirmèrent que la compagnie ne voulait rien faire.

C'est pourquoi le président du syndicat et le président de la CSN, décidèrent, d'accord avec le comité spécial du syndicat, de commencer à négocier avec les gouvernements les compensations financières que doivent recevoir ces ouvriers mis à pied. Il faudra également mettre au point un plan de recyclage et de remplacement.

Les rencontres doivent débiter incessamment.